



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا
ISSN (Print):- 1110-1237
ISSN (Online):- 2735-3761
<https://mkmgjournals.ekb.eg>
المجلد (٩٠) يناير ٢٠٢٤م



أثر التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين بعض المهارات المهنية
لدى طلاب علوم المكتبات والمعلومات بدولة الكويت

إعداد

أ / عبد الرحيم يعقوب طاهر الطاهر
مدرب متخصص (ج) قسم دراسات المعلومات - كلية التربية الأساسية
الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت

المجلد (٩٠) يناير ٢٠٢٤م

المستخلص

هدف البحث الحالي إلى الكشف عن أثر التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين بعض المهارات المهنية لدى طلاب علوم المكتبات والمعلومات بدولة الكويت، واستخدم الباحث المنهج التجريبي بتصميم المجموعتين الضابطة والتجريبية وتكونت كل منهما من (٢٠) طالب من طلاب قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت، وأعد الباحث مقياس المهارات المهنية، وبرنامج تدريبي لاستخدام تكنولوجيا المعلومات، وأسفرت نتائج البحث عن وجود فروق دالة احصائياً بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على مقياس المهارات المهنية لصالح القياس البعدي، ووجود فروق دالة احصائياً بين المجموعتين الضابطة والتجريبية في القياس البعدي علة مقياس المهارات المهنية لصالح المجموعة التجريبية، كما توصل البحث إلى وجود أثر إيجابي للتدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين بعض المهارات المهنية لدى طلاب علوم المكتبات والمعلومات بدولة الكويت.

كلمات مفتاحية: استخدام تكنولوجيا المعلومات - المهارات المهنية - علوم المكتبات والمعلومات.



The Impact of Training on the use of Information Technology in Improving some Professional Skills among Students of Library and Information Science in Kuwait

Abstract

The current research aimed to reveal the effect of training on the use of information technology in improving some of the professional skills among students of library and information science in Kuwait. The researcher used the experimental method by designing the control and experimental groups, each of which consisted of (20) students from the Information Studies Department at the College of Basic Education in Kuwait. The researcher prepared a measure of professional skills and a training program for the use of information technology. The results of the research resulted in the presence of statistically significant differences between the pre- and post-measurements of the experimental group on the professional skills scale in favor of the post-measurement, and the presence of statistically significant differences between the control and experimental groups in the post-measurement on the professional skills scale in favor of the experimental group. The research also found that there was a positive effect of training on using information technology to improve some professional skills among students of library and information science in Kuwait.

Keywords: Use of Information Technology - Professional Skills - Library and Information Sciences.

المقدمة:

تقع على عاتق أقسام علم المكتبات والمعلومات مسؤولية النهوض بأنشطتها التعليمية المختلفة لتحقيق أهداف محددة وواضحة في إطار الاهتمام بالتنمية البشرية وتعزيز القدرات المعرفية المتنوعة للنهوض بمؤسسات المعلومات، ولاسيما أن وظيفة المكتبات ومراكز المعلومات أصبحت وثيقة الصلة بالبيئة المهنية الإلكترونية الرقمية وحاجات الخريجين وضرورات امتلاكهم كفايات ومهارات متطورة ومتجددة تتجاوز المفاهيم التقليدية لمهنة المكتبات والمعلومات، هذا التوجه جعل مختلف الأقسام الأكاديمية الباحثة عن التميز تسعى إلى مسايرة التطورات العصرية في هذا التخصص، ومن ثم العمل على تطوير مناهجها العلمية بما يلبي وظيفتها العصرية وتحقق للدارس فيها ما ينبغي من الكفايات والمهارات المعرفية التي تجعله قادرا بعد التخرج على العمل في مؤسسات المعلومات المختلفة كونه متخصصا يمتلك المهارات والكفايات التي تمكنه من إدارة المكتبة العصرية بقدرة تفي حاجة الحاضر وتطورات المستقبل ، وليس موظفا أو عاملاً يؤدي الأعمال التقليدية الروتينية في هذه المؤسسات (الزبون، ٢٠١٥، ٢٠١).

وقد تبين بأن فترة الربع الأخير من القرن الماضي قد شهدت اهتماماً ملموساً في تطوير وتأهيل المكتبيين على مستوى العالم العربي، وهي بحسب جرجيس الفترة التي بدأت فيها رياح التغيير تهب على أقسام المكتبات والمعلومات والوثائق في الوطن العربي من خلال أدبيات علوم المكتبات، وما تداولته المؤتمرات والندوات المتخصصة التي اهتمت بالدعوة إلى التطوير وإنكاء الاتجاهات المعلوماتية في أقسام المكتبات لكسر طوق الجمود الذي ساد برامج تلك الأقسام في الفترة الماضية. ويتضح أن حاجة أقسام علوم المكتبات والمعلومات في الجامعات العربية والاهتمام بنوعية مخرجاتها لم يعد ترفاً أو من باب الدعاية لها، بل يعد أحد السمات الأساسية البارزة في هذه الأقسام التي من واجباتها الأساسية الاهتمام بصياغة وهندسة التخصص في شكل مناهج أو مقررات دراسية تستجيب في مكوناتها إلى الاتجاهات الحديثة التي تتطلبها مؤسسات المعلومات العصرية من نوعية وكفاءة العاملين الذين سوف يعملون بها (جرجيس، ٢٠١٣، ٢٨).

ولقد حظي مفهوم التدريب وخاصة التدريب أثناء الخدمة باهتمام كبير من قبل العاملين في المجالات المختلفة لما له من أهمية كبيرة في إكساب الموظف المعارف النظرية والمهارات الفنية والاتجاهات السلوكية التي تساعده على أداء عمله على النحو المطلوب، وفرض التدريب أثناء الخدمة في مجال المكتبات والمعلومات لمواكبة التطورات التي حدثت في نظم المكتبات والمعلومات من الناحية الكمية والكيفية، ولم تكن في بداية القرن العشرين سوى بعض المدارس المتخصصة في هذا المجال، وفي عدد محدود من الدول، وقد تم منذ ذلك الوقت مضاعفة أماكن التدريب والتنوع في البرامج ومحتوياتها، وتنوع طرق وأساليب التدريب والتعليم. ولا تقل أهمية التنمية والتدريب على المهارات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات عن أهميتها في المجالات الأخرى، فالتأهيل يدل على الدراسة المنهجية للمكتبات والمعلومات، ويمكن أن يشمل في هذه الحالة كل عنصر من العناصر المرتبطة بدورة المعلومات والتي تتمثل في والوظائف الأساسية المكتبات ابتداء باقتناء أوعية المعلومات والإعداد الفني لها، انتهاء باسترجاعها من قبل المستفيدين (ابراهيم، ٢٠١٠، ٥).

ويمثل التدريب عنصرا رئيسيا في التنمية البشرية سواء في الإعداد أو رفع مستوى التحول من مهنة إلى أخرى أو الإسهام في بناء الكوادر القيادية، كما يعتبر إحدى الأدوات التي تستخدمها الإدارة لتحقيق أهداف الشركة أو المنظمة " ، كما يرى يوما "التدريب هو عملية تعزيز المهارات والقدرات والمعرفة عند الموظفين للقيام بوظيفة معينة"، ويرى فايز خاطر بأن " التدريب هو تلك الجهود التي تهدف إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه المهارة في أداء العمل ، أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات بما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو يعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل القريب. كما عرف التدريب بأنه عملية تعديل إيجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية، وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج لها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه والاتجاهات الصالحة للعمل والإدارة والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة والعادات اللازمة من اجل رفع مستوى كفاءته في الشروط المطلوبة لإتقان العمل وظهور فاعلية مع السرعة

والاقتصاد في التكلفة، كذلك في الجهود المبذولة والوقت المستغرق (ابن موسى، ٢٠١٦، ٢١٤).

ولتطوير المهنة بشكل عام ودور مسؤولي المعلومات بشكل خاص يجب الاهتمام بتخريج أمناء مكتبات واختصاصي "معلومات" مؤهلين للعمل الإداري مع تدعيم وتعميق أكثر للعمل العلمي المتخصص لتخريج أمين مكتبة قادر على إدارة مصادر المعلومات وتوفيرها للمستفيدين بشكلها التقليدي والإلكتروني ويكون محاطاً بالكتب وأجهزة الحواسيب والاتصالات وهو ما يطلق عليه عبارة (Cybrarian) أي أخصائي المكتبات الذي يعمل بصفة دائمة في استرجاع وبحث المعلومات عبر الانترنت ويستخدم جميع المصادر المتاحة على الخط المباشر (On Line)، حتى يستطيع العمل في المكتبات بمفهومها الواسع ومع النصوص الإلكترونية وشبكات المعلومات ودور النشر على حد سواء وتحسين نقل المعلومات للآخرين ومساعدتهم على استخدامها والتأثر بها (زين العابدين ٢٠١٢). ذلك أن التأهيل والتدريب المتواصل أمر ضروري لجميع موظفي المكتبة من مهنيين وغير مهنيين، سواء كان هذا التأهيل في المكتبة نفسها أم في مكان آخر (الزبون، ٢٠١٥، ٩). ومن أجل التنمية المهنية وتحسين المهارات المهنية لدى أمناء وأخصائي المكتبات وفق متطلبات سوق العمل في ظل التطور التكنولوجي والتحول الرقمي، قام الباحث بتدريب طلاب دراسات المعلومات على استخدام تكنولوجيا المعلومات، بغرض تحسين المهارات المهنية لديهم.

مشكلة الدراسة:

لما كان العاملون في المكتبات يشكلون الأساس في نجاح الخدمات المكتبية وتحقيق المكتبة لأهدافها، كما أن لمستوى أدائهم العملي الأثر الكبير في فاعلية القيام بالأعمال والخدمات المكتبية المختلفة، وقد لوحظ "من خلال الأدبيات ونتائج الدراسات" وجود ضعف في المهارات المهنية لأخصائي المكتبات؛ مما نتج عنه تدنى مستوى أداء العاملين في المكتبات، ويرجع ذلك إلى وجود عدد كبير من العاملين في المكتبات من غير المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات إلى جانب عدم بناء البرامج التدريبية لأصحاب التخصص على أساس متطلبات سوق العمل ومواكبة التطورات التكنولوجية في

التخصص، والاحتياجات التدريبية للطلاب والأخصائيين من المهارات المهنية وعدم ارتباط المحتوى التدريبي بالواقع الفعلي والاعتماد على الأساليب التقليدية في التدريب. ومن خلال دراسة الوضع الراهن لأخصائي المكتبات تدريبه سواء قبل الخدمة، أو أثناء الخدمة يتضح أنه يحتاج إلى تنمية بعض المهارات المهنية من خلال برامج تدريبية تبنى على أساس احتياجاته الفعلية، كما يحتاج إلى برامج تدريب تعتمد في تصميمها وإنتاجها وعرضها على المستحدثات التكنولوجية، والعمل على توظيفها في مجال التدريب، ويمكن صياغة مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس التالي:

كيف يمكن تصميم برنامج للتدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات، وقياس أثره في تحسين بعض المهارات المهنية لدى طلاب علوم المكتبات والمعلومات بدولة الكويت؟ ويتفرع من التساؤل الرئيس السابق التساؤلات الفرعية التالية:

- ١ - ما أثر التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين بعض المهارات المهنية لدى طلاب علوم المكتبات والمعلومات بدولة الكويت؟
 - ٢ - هل يستمر أثر التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين بعض المهارات المهنية لدى طلاب علوم المكتبات والمعلومات بدولة الكويت؟
- أهداف البحث:**

يهدف البحث الحالي إلى:

- ١ - تحسين بعض المهارات المهنية لدى طلاب علوم المكتبات والمعلومات بدولة الكويت.
- ٢- التحقق من أثر التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين بعض المهارات المهنية لدى طلاب علوم المكتبات والمعلومات بدولة الكويت.
- ٣- التحقق من استمرار أثر التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين بعض المهارات المهنية لدى طلاب علوم المكتبات والمعلومات بدولة الكويت.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث الحالي فيما يلي:

- ١- أهمية تدريب طلاب قسم دراسات المعلومات على المهارات التكنولوجية وذلك لمعاصرة التطورات التكنولوجية في مجال المكتبات والمعلومات، والقدرة على مواكبة التغيرات الحديثة في مهام ووظائف أمناء المكتبات وأخصائي المعلومات.
- ٢- تأهيل الطلاب بقسم دراسات المعلومات للقيام بالوظائف والمهام الجديدة التي أسندت لوظيفة أخصائي المعلومات والمكتبات في ظل التطور التكنولوجي والتحول الرقمي.
- ٣- العمل على تطوير واكساب طلاب دراسات المعلومات من خلال اكسابهم بعض المهارات التكنولوجية التي تمكنهم من التكيف مع مستحدثات العصر الحالي من تطور تكنولوجي وذكاء اصطناعي وتحول رقمي.
- ٣- يستمد أيضا البحث الحالي أهمية من خلال الاهتمام بمشكلة واقعية تثير اهتمام الكثير من المتخصصين في مجالات متعدد وأهمها مجال دراسات المعلومات ألا وهي اعداد وتأهيل الطلاب في ظل التحول الرقمي والمستحدثات التكنولوجية، مما يثير الاهتمام بضرورة تدريب الطلاب على المهارات التكنولوجية.

مصطلحات البحث:

تكنولوجيا المعلومات Information Technology:

مجال شامل يركز على تطبيق التقنيات في معالجة وإدارة المعلومات، ويشمل ذلك خصوصًا المجالات ذات الصلة بالمنظمات الكبيرة. تتعامل تقنية المعلومات بشكل رئيسي مع الحواسيب الإلكترونية وبرمجيات الحاسوب لتحويل وتخزين وحماية ومعالجة المعلومات، بالإضافة إلى نقل واستعادة المعلومات.

المهارات المهنية Professional Skills:

هي "المهارات التي يجب أن يمتلكها أخصائي المعلومات والمكتبات المرتبطة بمهنته ووظائفه وأنشطة المكتبة من (الاختيار، والاقناء، والتزويد، والعمليات الفنية، وخدمات المستفيدين".

الإطار النظري:

لقد أحدثت التطورات الهائلة التي شهدتها مجالات تقنية المعلوماتية والاتصالات نقلة كبيرة وملموسة أثرت في جميع العمليات التعليمية والتربوية وبخاصة ما يتعلق بتكنولوجيات وأساليب التدريب، وتمثل عملية التدريب عبر الأنترنت نافذة متجددة لتقديم برامج وأنشطة التنمية المهنية ذات الكفاءة العالية والتميزة، لأنه يحقق مميزات عديدة للتدريب منها التفاعل بين المدرب والمتدرب إلى جانب تطوير محتوى التدريب باستمرار، وتخفيض الكلفة والاستفادة من القدرات التقنية المتقدمة التي تساعد على تحسين التعليم، كما يتميز التدريب عبر الأنترنت بالمرونة في الوقت والمكان، ويساهم في إعطاء الفرص للتعلم الفردي الذاتي للمتدرب مقارنة بطرق التدريب التقليدية. كما أن التدريب الإلكتروني عبر الأنترنت وما يوفره من تفاعل للمتدرب عن طريق الأدوات المختلفة للتفاعل يتيح للمتدرب تبسيط المواد التدريبية، وينمي لديه مهارة الملاحظة والاستنتاج والتحليل مما يساعد في تكوين شخصيته، ويساعده على التفاعل بكفاءة مع المعطيات التدريبية، كما يقلل نفقات إعداد الخبرات الحقيقية التي لا يمكن إعدادها داخل قاعات التدريب في الدورات التدريبية التقليدية (الدوغان، وسعيد، ٢٠٠٤، ٢).

ويمثل التدريب عنصرا رئيسيا في التنمية البشرية سواء في الإعداد أو رفع مستوى التحول من مهنة إلى أخرى أو الإسهام في بناء الكوادر القيادية، كما يعتبر إحدى الأدوات التي تستخدمها الإدارة لتحقيق أهداف الشركة أو المنظمة، كما يرى يوما "التدريب هو عملية تعزيز المهارات والقدرات والمعرفة عند الموظفين للقيام بوظيفة معينة، ويرى الخاطر بأن "التدريب هو تلك الجهود التي تهدف إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه المهارة في أداء العمل، أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات بما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو يعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل القريب. كما عرف التدريب بأنه عملية تعديل إيجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية، وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج لها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه والاتجاهات الصالحة للعمل والإدارة والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة والعادات اللازمة من أجل

رفع مستوى كفاءته في الشروط المطلوبة لإتقان العمل وظهور فاعلية مع السرعة والاقتصاد في التكلفة، كذلك في الجهود المبذولة والوقت المستغرق (الخاطر، ٢٠١٠، ١١).

وتعرف عملية التدريب بأنها "عملية مستمرة يتم الاتفاق عليها مسبقاً لكي يتم من خلالها تدريب الكوادر البشرية في مكتبة ما، من أجل فاعلية أفضل للإنتاج، وصقل المهارات والخبرات، ومعالجة جوانب الضعف والقصور في أداء الموظف، ومعالجة معوقات العمل، لمواكبة التطورات الجديدة في المهنة وفي محيط العمل، والتدريب على التقنيات الحديثة المتعددة في المكتبات بشتى أنواعها، ويعرف التدريب على أنه "النشاط المنظم والمبني على أسس علمية، والهدف إكساب أو زيادة أو تطوير مهارات ومعارف الأفراد وتعميمها وتحسين اتجاهاتهم ومواقفهم في العمل بما يزيد من كفاءة العمل ويرفع من إنتاجيته. ومن الواضح أن التعريف الأخير هو الأكثر شمولاً وتعبيراً عن مضامين النشاط التدريبي وأهدافه وعلاقتها بأهداف المنظمة والعمل (الخزيم، ٢٠٠٨، ٨).

المهارات التكنولوجية Technology Skills:

المهارات التكنولوجية تتصنف وفقاً للمجالات أو التخصصات أو الأقسام المختلفة التي تنتشعب منها فروع التكنولوجيا، وتقسيم المهارات التي يجب أن تكتسب من قبل أخصائي المعلومات وتتوافق مع الاحتياجات المعاصرة لمجتمع المعرفة والتطورات التكنولوجية المتسارعة يمكن تقسيمها إلى قسمين على النحو الآتي:

أولاً: مهارات تكنولوجية عامة:

- نظام التشغيل windows وبرمجيات تطبيقية المدرجة في الرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلي أو على أقل تقدير بعض برمجيات أوفيس مثل معالج النصوص word، الجداول الإلكترونية PowerPoint والعروض التقديمية، excel.
- مهارات استخدام برمجيات وتطبيقات المراسلات والتواصل الاجتماعي مثل : البريد الإلكتروني - شبكات التواصل الاجتماعي - برمجيات التواصل مثل السكايب والفايبر ... الخ .

-
- اكتساب مهارات برمجيات الرسومات ومعالجة الصور مثل الفوتوشوب الخ.
 - مهارات استخدام برمجيات النشر وتصميم المجلات والكتب مثل الناشر الصحفي أو كورال درو الخ.
 - مهارات توصيلات الشبكات وبرمجيات المشابكة وصيانتها.
 - مهارات استخدام الصيانة للحواسيب.
 - الإلمام ببعض لغات البرمجة.
- ثانياً: مهارات تكنولوجية في مجال المكتبات والمعلومات:
- مهارات النظم
 - مهارات استخدام الآلية في المكتبات
 - مهارات نظم المصادر المفتوحة
 - مهارات برمجيات وقواعد ومعايير الفهرسة الآلية مثل مارك - الميتاداتا - RDF
 - مهارات قواعد البيانات وشبكات المعلومات
 - مهارات البحث والاسترجاع على الانترنت
 - مهارات تصميم المواقع والمدونات على الويب
 - المهارات المتعلقة بالمكتبات الرقمية سواء برمجيات أو لوائح وقوانين أو تطبيقات
 - مهارات المسح الرقمي
 - مصادر المعلومات الرقمية (ابن موسى، ٢٠١٦، ٢٣٠).
- أهمية المهارات التكنولوجية لأخصائي المكتبات والمعلومات:
- أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية اكتساب أخصائي المكتبات والمعلومات المهارات التكنولوجية وتنميتها تكمن فيما يلي:
- تساعد تنمية المهارات التكنولوجية أخصائي المكتبات والمعلومات على التكيف مع التغير المتسارع في عصر الانفجار المعلوماتي.
 - بروز شبكة الإنترنت وتنوع خدماتها، حيث أصبحت من الأشياء الضرورية في الحياة.
 - تساعد تنمية المهارات التكنولوجية في التنمية الذاتية وتوسيع فرص الإبداع والتطوير.

- تساهم تنمية المهارات التكنولوجية في التأهيل العلمي الأخصائي المكتبات والمعلومات المبني على الممارسة الفعلية في التعامل مع تقنيات المعلومات الحديثة.
- تنمية القدرات والمهارات للعاملين والتي تساهم في حل الكثير من المشاكل والصعوبات التي تواجهها في تسيير أعمالها الإدارية والفنية وتقديم أفضل الخدمات للمستفيدين.
- رفع الروح المعنوية من خلال اكتساب مهارات جديدة عند أخصائي المكتبات والمعلومات تساهم في الاندماج الفعلي في العمل وتجعل تطوير الذات سمة من سمات شخصيتهم بحيث تستمر معهم طوال حياتهم الوظيفية وتكون عنصر محفز لأخصائي المكتبات والمعلومات لتنمية مهاراته بشكل دائم ويخلق لديهم طموحات وتطلعات في تطوير الذات والحصول على ترقيات مادية ومعنوية.
- اكتساب المعرفة من خلال تنمية المهارات التكنولوجية يمكن من مواكبة التطورات التكنولوجية والمعرفية المتسارعة والمتجددة والوصول إلى مهارات ومعارف جديدة فرضها العصر في مختلف المجالات العلمية.
- يحقق اكتساب المهارات الانتماء الكامل للمهنة، وذلك من خلال الشعور بالتمكن والقدرة والاستيعاب الكامل للواجبات المطلوبة منه في تقديم أفضل أداء بشكل صحيح.
- تحقيق الجودة الشاملة، حيث ينعكس التدريب على المكتبة بشكل مباشر من خلال تطوير الأداء، حيث يتم التدريب على البرامج التي يحتاجها أخصائي المكتبات والمعلومات والتي تساعدهم في تحسين الأداء ورفع الكفاءة في تأدية واجباتهم الوظيفية.
- التغلب على جوانب القصور كما يحقق التدريب التغلب على الجوانب التي فيها قصور أو ضعف عند العاملين أو التي لم تغطيها المراحل التعليمية التي مر بها أخصائي المكتبات والمعلومات بحيث يقوم التدريب بسد الفجوات والضعف لديهم من خلال برامج مركزة على جوانب معينة يتم تحديدها بعد إجراء عمليات تقييم و اختبارات عند بداية الحياة الوظيفية في المكتبة لتعويض الضعف ومنح فرصة لتنمية القدرات (سعد، والمقدم، والمنسي، ٢٠٢٢، ٦٦٣-٦٦٤).

المهارات المهنية لطلاب دراسات المعلومات والمكتبات: Professional skills

من المعلوم أنه في الوقت الذي أصبح فيه تخصص علم المكتبات والمعلومات من أكثر التخصصات حاجة إلى تغييرات مستمرة في مناهجها وخططها الدراسية بسبب تأثير التخصص بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتطورة باستمرار ولما اكتبتها، وهو ما ينظر إليه من ناحية في صالح التخصص والدارسين، ومن ناحية أخرى بمثابة الخطر في ظل عدم قدرة أقسام علوم المكتبات والمعلومات على تأهيل عناصر بشرية في تخصصات تحتاجها مؤسسات المعلومات الحديثة مثل تخصصات في علم الحاسوب، ونظم شبكات المعلومات وأخرى مثل الإدارة والإحصاء وهي فئات يستعان بها من خارج تخصص المكتبات والمعلومات، لا سيما أن هذه التخصصات ينظر إليها في الوقت نفسه بالمزاحمة في سوق العمل ويعد عند كثير من المتخصصين بمثابة دق ناقوس الخطر في مستقبل الدارسين في أقسام علم المكتبات والمعلومات. وهذا ما تؤكد به بالفعل التوجهات العالمية التي تشير إلى أن تطوير الدراسة بأقسام المكتبات والمعلومات تستدعي الأخذ بعين الاعتبار طبيعة (مهنا و بقلة، ٢٠٠٨، ٢٤)

ومع هذه التطورات المتعاقبة على علوم المكتبات والمعلومات ، وتنامي حجم مصادر المعلومات الإلكترونية والرقمية بأشكالها المختلفة، وحاجة المؤسسات المعلوماتية إلى تحديث معلوماتها وتطوير خدماتها، ظهرت جملة من الاتجاهات الحديثة جاءت مواكبة العصر العولمة ومنها: المكتبات الرقمية كمؤسسات، ونظم قواعد البيانات الضخمة التي تحتوي على مختلف مصادر المعلومات المخزنة، ونظم الاسترجاع التي تعالج بكفاءة عالية البيانات الرقمية بمختلف الوسائط (نصوص، وصور، وأصوات، ورسوم ثابتة ومتحركة) التي تدعم المستفيد من خلال تعامله مع نظم وشبكات المعلومات، ومن بينها الإنترنت (المالكي، ٢٠٠٥، ٣٧).

عند التخطيط لبرامج تدريب أخصائي المكتبات أثناء الخدمة لابد وأن يؤخذ في الاعتبار الاحتياجات التدريبية لهم وتحديدها وفق أسس علمية لكي تساعد في تصميم برامج تدريبية ناجحة، لأن معرفة الاحتياجات وتحديدها وفق هذه الأسس، يمهد لتحديد أهداف أدق صياغة، وأقرب واقعية، وتحديد الاحتياجات التدريبية يعد الركيزة الأولى والأساسية في

تخطيط البرامج التدريبية. وأوصت دراسة عبد المنعم (٢٠٠٥) ودراسة محمود (٢٠٠٧). بالاهتمام بمدخل الاحتياجات التدريبية عند تصميم برامج التدريب أثناء الخدمة لأنها تمثل حجر الزاوية في هذه البرامج، وتتمثل أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية فيما يأتي:

- تعد الأساس الذي يقوم عليه أي برنامج تدريبي.
 - تعد المؤشر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاه الصحيح المناسب.
 - تعد العامل الحقيقي في رفع كفاءة العاملين في تأدية الأعمال المسندة إليهم.
 - تعد الأساس الذي يقوم عليه أي برنامج تدريبي.
 - تعد المؤشر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاه الصحيح المناسب.
 - تعد العامل الحقيقي في رفع كفاءة العاملين في تأدية الأعمال المسندة إليهم.
 - تعد العامل الأساسي في توجيه الإمكانيات المتاحة للتدريب إلى الاتجاه الصحيح.
 - عدم التعرف على الاحتياجات التدريبية يؤدي إلى ضياع الوقت والجهد والمال.
 - معرفة الاحتياجات التدريبية تسبق أي نشاط تدريبي ناجح.
- وهناك تقسيمات وتصنيفات عدة للمهارات وضعها المتخصصين فهناك من "يقسمها إلى" المهارات الفنية: وهي التي تختص بطبيعة العمل وتؤثر في مستوى أداء الفرد مثل استخدام الآلات ومعرفة أجزائها وطريقة تشغيلها وتوقيفها، الطباعة البرمجة التدقيق المالي والمحاسبي.
- المهارات السلوكية: مثل مهارات الاتصال، حل الصراعات، التفاوض، وتكوين العلاقات الاجتماعية، والتحفيز.
- المهارات الفكرية: وتتضمن القدرة على التفكير المنطقي العقلاني، والقدرة على التنبؤ، ومهارات اتخاذ القرارات (ابن موسي، ٢٠١٦، ٢٢٦)

ولا تقل أهمية التنمية والتدريب على المهارات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات عن أهميتها في المجالات الأخرى، فالتأهيل يدل على الدراسة المنهجية للمكتبات والمعلومات، ويمكن أن يشمل في هذه الحالة كل عنصر من العناصر المرتبطة بدورة المعلومات والتي تتمثل في الوظائف الأساسية للمكتبات ابتداء باقتناء أوعية المعلومات والإعداد الفني لها انتهاء باسترجاعها من قبل المستفيدين والمهارات المطلوبة للعمل في

المكتبات مازالت مجالاً للتطور المستمر، كما أن برامج الإعداد الأكاديمي لأخصائي المكتبات والمعلومات تواجه بعض الصعوبات التي تؤثر في مستوى إعداده ومهاراته وهي: أن برامج تدريس علوم المكتبات والمعلومات تركز على طلاب مستوى مرحلة البكالوريوس، وهي بذلك محدودة تبعاً للمستويات العلمية الأولية المتوفرة في هذه البرامج، كما يواجه الدارسون والأساتذة في هذه البرامج عدم توافر الإمكانيات في المحيط العلمي الذي يتفاعل معه الطلاب؛ لذلك تأخذ الدراسة طابعاً نظرياً تقل فيه التدريبات العلمية إلى جانب افتقار معظم مدارس المكتبات إلى أدوات تكنولوجيا المعلومات الحديثة ووجود مقررات لا تمت للتخصص بصلة، مما يضعف مستوى الخريج الذي سيتولى إدارة المكتبات بعد تخرجه (ابراهيم، ٢٠١٠، ٥).

الأساليب التي تتم من خلالها تنمية مهارات الأخصائيين:

هناك أسلوبين لتنمية المهارات هما:

١- الأسلوب الأول وهو الأسلوب التقليدي والمتمثل في الدورات التدريبية - ورش العمل المحددة - التوجيه الفردي - المؤتمرات والندوات - التنمية المهنية الذاتية وجلسات العصف الذهني).

٢- الأسلوب الثاني وتمثل في استغلال المكتبة للإمكانيات الخاصة بالاتصال المباشر الذي تتيحه شبكات الإنترنت.

استراتيجيات تنمية مهارات الأخصائيين بالمكتبات ومؤسسات المعلومات:

ويتم تنمية مهارات الأخصائيين بالمكتبات ومؤسسات المعلومات عن طريق التسجيل في الدورات - المشاركة في برامج التدريب المتخصصة وورش العمل التي تدور حول المجالات الجديدة - الاطلاع على برامج تنمية المهارات - التقدم للحصول على الجوائز Kوالمنح حضور المحاضرات والندوات والمؤتمرات (المتبولي، ٢٠١٩، ٣٦٥؛

(Oguche, Lamidi, & Gabasa, 2017

تحديات بناء وتطوير مهارات الأخصائيين:

لكي يتم تطوير مهارات الأخصائيين بصورة فعالة على مؤسسات المعلومات أن تقوم بما يلي: زيادة الإنتاج - رفع الروح المعنوية وتحسين جوده العمل - تطوير مهارات ومعارف

ومواقف جديدة - استخدام الأدوات الجديدة والأجهزة بشكل صحيح - عدم إهدار الوقت والمال - تنفيذ سياسات الأنظمة الجديدة أو تغييرها - العمل على تطوير التقنيات والأساليب الحديثة التعامل مع المؤسسات التي ترفع مهارات الأخصائيين بنسبه (١٠٠) تحسين وزيادة القوة العاملة - ضمان بقاء ونمو المؤسسات (Oguche, Lamidi, & Gabasa, ٢٠١٧, p. 4٢٠١٧)

ويقترح المتبولي (٢٠١٩، ٣٦٥) طرق تطوير وتحسين مهارات أخصائي المكتبات ومراكز المعلومات:

- على أقسام المكتبات أن تقدم المناهج المعتمدة على تنمية المهارات بحيث توفر مزيداً من المتخصصين.

- تنظيم دورات وورش عمل لتعزيز مهارات أمناء المكتبات داخل المكتبة.

- تنظيم ورش عمل ودورات وندوات من قبل قطاعات مختلفة وينبغي إتاحة الفرصة للمتخصصين للمشاركة في برامج تنمية القدرات.

ومما سبق يتبين أهمية التدريب على المهارات التكنولوجية لما لها من أهمية كبيرة وضرورة عصرية لمهنة أخصائي المعلومات والمكتبات، حيث أشارت دراسة الخزيم (٢٠٠٨) إلى أهمية تدريب الكوادر البشرية في المكتبات على استخدام تقنيات المعلومات، دراسة ابن موسى، محمد ناصر (٢٠١٦)؛ ودراسة محمد (٢٠٢٢) بأهمية تدريب الطلاب بأقسام دراسات المعلومات والمكتبات على مهارات حفظ مصادر المعلومات الرقمية واسترجاعها باستخدام نظام (Greenstone) لأخصائي المكتبات.

دراسات سابقة:

دراسة أنور وآخرون (٢٠٠٢) Anwer et al. هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة التطوير المهني المستمر لأخصائي المعلومات والمكتبات من وجهة نظر عمداء ومدراء (١٣) مكتبة من مكتبات الجامعات في (٦) دول من دول مجلس التعاون الخليجي، وعلى المهارات اللازمة التي يجب على متخصصي المكتبات والمعلومات امتلاكها. وأظهرت نتائج الدراسة افتقار هذه المكتبات إلى منهجية متكاملة حول حاجات التطوير المستمر للموظفين كما تتطلبها احتياجات العمل الحالية، وتتمثل في حاجتهم إلى

مهارات التعامل مع تقنيات المعلومات والاتصالات ونظم الحوسبة ومصادر المعلومات الإلكترونية، والتشبيك وتطبيقات Multimedia. بالإضافة إلى حاجة الموظفين الماسة إلى مهارات البحث والكتابة المرتبطة باستخدام المقاييس والتقييم ودراسة احتياجات المعلومات وكتابة التقارير وأوصت الدراسة بضرورة أن تتبنى هذه المكتبات سياسة للتطوير المستمر لموظفيها بتحديد حاجاتهم التدريبية وبصفة مستمرة، وأيضاً على أقسام المكتبات والمعلومات في هذه الدول أن تتبنى برامج منتظمة التأهيل المستمر ومفتوحة للعاملين كافة في المكتبات الجامعية في دول مجلس التعاون.

دراسة شيوي، ورasmusen (2009) (Choi & Rasmusen, 2009) وهدفت الدراسة إلى التعرف على المهارات والمؤهلات المطلوبة لشغل وظيفة أخصائي معلومات رقمي قادر على التعامل مع المصادر والخدمات الرقمية في المكتبات الأكاديمية. استخدمت الدراسة المنهج النوعي حيث قامت بتحليل إعلانات الوظائف الأخصائي المعلومات الرقمي من عام ١٩٩٩-٢٠٠٧ والصادرة من إعلانات الوظائف الخاصة بالكليات والمكتبات البحثية وتوصلت النتائج إلى أن أكثر الكفايات المطلوبة والمتكررة في إعلانات الوظائف كانت كفاية المعرفة في التكنولوجيا والإدارة وذلك بنسبة ٨٦.٥% أما فيما يتعلق بالمهارات فاحتلت مهارات الاتصالات والمهارات الشخصية المهارة الأكثر تكراراً في إعلانات الوظائف المطلوبة للعمل في المكتبات الأكاديمية في البيئة الرقمية وذلك بنسبة ٧٥.٤%. دراسة إبراهيم ومحمود (٢٠١٠): هدفت الدراسة إلى التوصل إلى قائمة بالمهارات المهنية اللازمة لأخصائي المكتبات والمعلومات بالمعاهد الأزهرية وتحديد محتوى يلبي احتياجاتهم التدريبية مقدم من خلال موقع تدريب إلكتروني وقياس فاعليته، كما استهدف التعرف على فاعلية اختلاف نمط التفاعل (تفاعل فردي- تفاعل اجتماعي) ونوع المؤهل الأكاديمي (متخصص- غير متخصص) وأثر التفاعل بينهما على معارف ومهارات أخصائي المكتبات والمعلومات بالمعاهد الأزهرية. عينة البحث: تم اختيار عينة البحث من أخصائي المكتبات والمعلومات العاملين بمكتبات المعاهد الأزهرية بمنطقتي القاهرة والدقهلية وذلك بالتنسيق مع المسؤولين بالإدارة العامة للمكتبات بقطاع المعاهد الأزهرية ووصل عدد الأخصائيين المشتركين في التجربة الأساسية للبحث (٨٠) أخصائي مكتبات

ومعلومات وتم تقسيمهم إلى أربع مجموعات بواقع (٢٠) أخصائي بالمجموعة، وأعد الباحث استبانة تحديد المهارات المهنية اللازمة لأخصائي المكتبات والمعلومات، واختبار لقياس تحصيل الجوانب المعرفية للمهارات المهنية، وبطاقة ملاحظة أداء المهارات المهنية. نتائج البحث، وتم تحديد قائمة بالمهارات المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات، وأثبتت نتائج البحث فاعلية موقع التدريب الإلكتروني في التحصيل والأداء بصرف النظر عن نمط التفاعل (تفاعل فردي- تفاعل اجتماعي) ونوع المؤهل الأكاديمي (متخصص- غير تخصص)، وتفوق مجموعة طلاب التفاعل الاجتماعي على مجموعة طلاب التفاعل الفردي في التحصيل والأداء بصرف النظر عن نوع المؤهل الأكاديمي، وتفوق مجموعة طلاب المؤهل الأكاديمي المتخصص على مجموعة طلاب المؤهل الأكاديمي غير المتخصص في التحصيل والأداء بصرف النظر عن نمط التفاعل، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في التحصيل والأداء ترجع لأثر التفاعل بين نمط التفاعل (تفاعل فردي-تفاعل اجتماعي) ونوع المؤهل الأكاديمي (متخصص-غير متخصص).

دراسة سينغه وشاهد (٢٠١٠, Singh & Shahid) هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مواكبة المقررات الدراسية للمعرفية الرقمية بالإضافة إلى مدى تغطية تلك المقررات للمهارات والكفايات المطلوبة لسوق العمل. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن المقررات الدراسية تحتاج إلى التغيير والتحديث وذلك حتى تكون متوافقة مع متطلبات هيئات الاعتماد الدولي كذلك توجد فجوة بين متطلبات سوق العمل بالهند وبين ما تطرحه الأقسام من مقررات دراسية ذلك أن المقررات الدراسية التي يتم طرحها تفنقر إلى مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كما أن أرباب العمل ليسوا راضين عن مستوى الخريجين.

دراسة محسن (٢٠١١) هدفت الدراسة إلى التعرف على المهارات التكنولوجية التي يتقنها الطلبة بعد دراستهم في أقسام علم المكتبات والمعلومات في الجامعات الليبية بالإضافة إلى معرفة ما هي المهارات التي تتضمنها البرامج والمناهج الدراسية في هذه الأقسام، وقد تكون مجتمع الدراسة من (١٠٠) خريج من أقسام علم المكتبات والمعلومات في الجامعات

الليبية وهي: جامعة الفاتح، وجامعة قاريونس، وجامعة عمر المختار، وأظهرت النتائج أن عدداً كبيراً من خريجي المكتبات والمعلومات لا يتقنون المهارات التكنولوجية بشكل جيد. دراسة حسن (٢٠١٢) هدفت الدراسة إلى التعرف على المهارات والقدرات الواجب توافرها في خريجي أقسام المكتبات والمعلومات بالجامعات المصرية وفقاً لتقدير أصحاب فرص العمل. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود اتفاق تام بين أصحاب فرص العمل على ضرورة توفر مجموعة من السمات والمهارات الشخصية في خريجي أقسام المكتبات والمعلومات تمثلت تلك السمات والمهارات في الأمانة والصدق، والالتزام، والتعاون، واحترام القيم، والإيمان بأهداف ورسالة المؤسسة وينسب عالية في عدم التعصب وقبول الرأي الآخر والإيمان بالمهنة ورسالتها، والثقة بالنفس، وروح المبادرة، وتوفير الدافعية، والعمل تحت الضغوط، والقدرة على إدارة الوقت، بالإضافة إلى اتفاق أصحاب فرص العمل على ضرورة توفر المهارات المهنية والعملية في اختصاصي المكتبات والمعلومات مثل القدرة على تقييم الأداء، والقدرة على التعامل مع قواعد الفهرسة، والتعامل مع خطط التصنيف، والتعامل مع رؤوس الموضوعات والقدرة على تحديد احتياجات المستفيدين من المعلومات والقدرة على البحث في الإنترنت والمهارة في تطبيقات برامج المكتبات.

دراسة جرجس، وعبد الله (٢٠١٣) هدفت الدراسة إلى تحديد المهارات والكفايات المهنية المطلوب توفرها في خريجي أقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات العربية عن طريق الاطلاع على مناهج ومفردات مدارس المكتبات والمعلومات في الدول المتقدمة وكيف استطاعت تلك المدارس تأمين تلك الكفايات والمهارات المطلوبة للدارسين فيها، ومقارنة تلك البرامج مع مثيلاتها في الدول العربية. كما تسعى الدراسة إلى تشخيص السبل والوسائل التي تمكن أقسام المكتبات والمعلومات في دولنا العربية من تطوير طرق ومحتوى التأهيل الأكاديمي لمدخلات التعليم في هذا المجال، وبما يؤمن توفير مخرجات تعليمية بالعدد والمواصفات النوعية التي تتناسب والاحتياجات المتغيرة لمجتمع المعرفة وتتلاءم مع متطلبات سوق العمل وستساهم الدراسة في الكشف عن جوانب القوة في المقررات وتدعيمها، ونواحي الضعف لتلافيها والحد منها، وستستخدم نتائج الدراسة أساساً

لتقديم التوصيات والمقترحات المناسبة لتطوير المقررات الدراسية في الأقسام موضوع هذه الدراسة.

دراسة أحمد، وآخرون (٢٠٢٢) هدفت الدراسة الحالية إلى اقتراح نموذج القائمة مهارات تكنولوجيا مهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالمعاهد الأزهرية، وتم بناء النموذج في ضوء الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات والمعلومات، بما يمكنهم من أداء المهام الوظيفية في ضوء مستجدات القرن الجديد. ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي باعتباره المنهج الملائم لتحديد أهم المهارات التكنولوجية في ضوء الاحتياجات التدريبية، حيث أعد الباحث قائمة الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالمعاهد الأزهرية، وتم استطلاع آراء الأخصائيين والموجهين لتحديد الاحتياجات من هذه المهارات. وقد أظهرت نتائج البحث عددا من الاحتياجات الضرورية لأخصائي المكتبات والمعلومات، وقد صيغت قائمة المهارات المقترحة في ضوء الاحتياجات التدريبية وفي ضوء طبيعة المهارات واشتملت على ثلاث مهارات رئيسة لقائمة المهارات التكنولوجية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالأزهر هي: استخدام الفهرس الموحد لمكتبات المدارس مهارات استخدام بنك المعرفة المصري. مهارات استخدام المكتبات الرقمية)، وتم عرض القائمة على مجموعة من الخبراء، تم الوثوق بجميع المهارات التي بقائمة المهارات التكنولوجية المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالأزهر.

تعقيب على الدراسات السابقة:

وجهت نتائج بعض الدراسات السابقة الضوء نحو أهمية المهارات التكنولوجية في مجال المعلومات، والمكتبات وخاصة مع حدوث طفرة تكنولوجية كبيرة في الفترة القليلة الماضية والتي أثارت تحولا كبيرا في طبيعة ووظيفة ومهام أخصائي المعلومات والمكتبات وأمناء المكتبات، فقد أشارت دراسة أنور وآخرون (٢٠٠٢) Anwer et al. افتقار هذه المكتبات إلى منهجية متكاملة حول حاجات التطوير المستمر للموظفين كما تتطلبها احتياجات العمل الحالية، وتتمثل في حاجتهم إلى مهارات التعامل مع تقنيات المعلومات والاتصالات ونظم الحوسبة ومصادر المعلومات الإلكترونية؛ كما أشارت نتائج دراسة شيوي، وراسموسن (Choi & Rasmussen, 2009) إلى أن أكثر الكفايات المطلوبة

والمتكررة في إعلانات الوظائف كانت كفاية المعرفة في التكنولوجيا والإدارة؛ في حين أشارت دراسة سينغ وشاهد (٢٠١٠, Singh & Shahid) إلى أن المقررات الدراسية التي يتم طرحها تقتصر إلى مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كما أن أرباب العمل ليسوا راضين عن مستوى الخريجين، وأكدت نتائج دراسة محسن (٢٠١١) أن عدداً كبيراً من خريجي المكتبات والمعلومات لا يتقنون المهارات التكنولوجية بشكل جيد.

كما أشارت دراسة محسن (٢٠١١) إلى تدني مستوى المهارات التكنولوجية لخريجي أقسام علم المكتبات والمعلومات جرجيس، جاسم محمد؛ وعبد الله خالد عتيق سعيد (٢٠١٣)، وأوصت دراسة مهنا، وبقلة (٢٠٠٨)، ودراسة سعد (٢٠٢٢) إلى ضرورة التدريب على المهارات والتقنيات التكنولوجية لطلاب وخريجي أقسام علوم المكتبات والمعلومات.

لذا فقد توجهت دراسات أخرى إلى تحديد المهارات والفنيات التي يجب أن يلم بها أخصائي المعلومات والمكتبات، حيث أشارت دراسة حسن (٢٠١٢) إلى أهم المهارات التي يجب أن يلم بها أخصائي المكتبات والمعلومات، وأهمها القدرة على التعامل مع قواعد الفهرسة، والتعامل مع خطط التصنيف، والتعامل مع رؤوس الموضوعات والقدرة على تحديد احتياجات المستخدمين من المعلومات والقدرة على البحث في الإنترنت والمهارة في تطبيقات برامج المكتبات.

فروض البحث:

يسعى البحث الحالي إلى اختبار صحة الفروض التالية:

- ١- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس المهارات المهنية لصالح القياس البعدي.
- ٢- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس المهارات المهنية في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية.
- ٣- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي على مقياس المهارات المهنية.

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج التجريبي، الطريقة شبه التجريبية، وذلك بما يتناسب مع إجراءات البحث، وأهدافه، حيث تم استخدام تصميم المجموعتين الضابطة والتجريبية، ذو القياسات الثلاث (القبلي والبعدي والتتبعي).

مجتمع البحث:

يشتمل مجتمع البحث الحالي على طلاب قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت.

عينة البحث:

تكونت عينة البحث من (٤٠) طالب من طلاب قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت، منهم (٢٠) طالب مجموعة ضابطة، و(١٠) طالب مجموعة تجريبية، وتم التحقق من التكافؤ بين درجاتهم على مقياس المهارات المهنية، واستخدم الباحث اختبار "مان ويتي Mann-Whitney" لحساب الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعتين الضابطة، والتجريبية في القياس القبلي. على مقياس المهارات المهنية، وجدول (١) يوضح الفروق بين المجموعتين.

جدول (١): الفروق بين المجموعتين الضابطة والتجريبية في القياس القبلي على مقياس

المهارات المهنية

مستوى الدلالة	Z	مجموع الرتب	متوسط الرتب	ن	المجموعات	القيم الأبعاد
غير دالة	0,395 -	395,5	19,77	20	الضابطة	مهارات مهنية عامة
		424,5	21,23	20	التجريبية	
غير دالة	0,666 -	386,0	19,30	20	الضابطة	مهارات الاختيار والافتناء والتزويد
		434,0	21,70	20	التجريبية	
غير دالة	0,790 -	381,0	19,05	20	الضابطة	مهارات فنية
		439,0	21,95	20	التجريبية	
غير دالة	0,423-	425,5	21,28	20	الضابطة	مهارات خدمات المستفيدين
		394,5	19,73	20	التجريبية	
غير دالة	1,087-	370,0	18,5	20	الضابطة	المهارات المهنية ككل
		450,0	22,5	20	التجريبية	

يتبين من جدول (١) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي رتب المجموعتين الضابطة والتجريبية على مقياس المهارات المهنية في القياس القبلي، حيث

تراوحت قيمة Z بين (٠,٣٩٥ - ١,٠٨٧) وهي جميعها قيم غير دالة احصائياً، مما يشير إلى تكافؤ المجموعتين الضابطة والتجريبية في مستوى المهارات المهنية.
أدوات البحث:

أولاً: مقياس المهارات المهنية:

أعد الباحث مقياساً للمهارات المهنية لطلاب دراسات المعلومات، وتضمن المقياس خمسة أبعاد تشتمل على (٤٥) فقرة، يتم توزيعها على الأبعاد كما يلي: مهارات عامة تتمثل في الفقرات (١-١٠)؛ ومهارات الاختيار والافتناء والتزويد الفقرات تتمثل في الفقرات (١١-١٨)؛ ومهارات فنية تتمثل في الفقرات (١٩-٣٥)؛ ومهارات خدمات المستفيدين تتمثل في (٣٦-٤٥)؛ ويتم تصحيح المقياس باستخدام مقياس ليكارت الثلاثي كما يلي: يؤدي المهارة بدرجة (مرتفعة=٣ درجات، متوسطة=٢ درجة، ضعيفة=درجة احدة).

الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: الاتساق الداخلي للمقياس: قام الباحث بالتحقق من الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين كل فقرة من المقياس والبعد الذي تنتمي إليه، وجدول (٢) يوضح معاملات الارتباط.

جدول (٢) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس والبعد الذي تنتمي إليه

م	ر	م	ر	م	ر	م	ر	م	ر
1	**0,747	10	**0,664	19	**0,751	28	**0,553	37	**0,810
2	**0,748	11	**0,479	20	**0,527	29	**0,772	38	**0,783
3	**0,548	12	**0,666	21	**0,573	30	**0,732	39	**0,628
4	**0,684	13	**0,559	22	**0,778	31	**0,491	40	**0,725
5	**0,545	14	**0,664	23	**0,536	32	**0,527	41	**0,729
6	**0,666	15	**0,542	24	**0,598	33	**0,520	42	**0,496
7	**0,683	16	**0,640	25	**0,687	34	**0,473	43	**0,663
8	**0,696	17	**0,683,0	26	**0,598	35	**0,606	44	**0,494
9	**0,727	18	**0,745	27	**0,704	36	**0,561	45	**0,737

ويتبين من جدول (٢) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه جميعها دالة احصائياً مما يشير إلى أن مقياس المهارات المهنية يتمتع بالاتساق الداخلي.
ثانياً: صدق المقياس:

صدق المحكمين: قام الباحث بعرض المقياس على (١٠) من السادة الخبراء بمجال المعلومات والمكتبات، للأبداء بأرائهم نحو أبعاد وفقرات المقياس، ومدى سلامة صياغة الفقرات، وانتمائها للأبعاد، وتم اجراء التعديلات التي قام الخبراء بالتوصية بها، وحازت فقرات المقياس على موافقة بنسبة أعلى من (٨٠%) من آراء الخبراء، مما يشير إلى صدق المقياس.

صدق المقارنة الطرفية: قام الباحث بالتحقق من صدق المقياس أيضاً بطريقة التجزئة النصفية، وذلك بحساب الفروق بين الأرباع الأدنى، والأرباع الأعلى لرتب درجات الطلاب على المقياس، وجدول (٣) يوضح دلالة الفروق بين الأرباع الأدنى والأعلى لرتب درجات الطلاب على مقياس المهارات المهنية.

جدول (١): الفروق بين الأرباع الأدنى والأعلى لرتب درجات الطلاب على مقياس

المهارات المهنية

مستوى الدلالة	Z	مجموع الرتب	متوسط الرتب	ن	الرباعيات	القيم الأبعاد
غير دالة	3,378 -	36,0	4,50	8	الأدنى	مهارات مهنية عامة
		100,0	12,50	8	الأعلى	
غير دالة	2,905 -	40,5	5,06	8	الأدنى	مهارات الاختيار والافتناء والتزويد
		95,5	11,94	8	الأعلى	
غير دالة	3,381 -	36,0	4,50	8	الأدنى	مهارات فنية
		100,0	12,50	8	الأعلى	
غير دالة	3,318-	36,5	4,56	8	الأدنى	مهارات خدمات المستفيدين
		99,5	12,44	8	الأعلى	
غير دالة	3,363-	36,0	4,50	8	الأدنى	المهارات المهنية ككل
		100,0	12,50	8	الأعلى	

يتبين من جدول (١) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الأرباع الأدنى والأعلى على مقياس المهارات المهنية، حيث تراوحت قيمة Z بين (٣,٣٨١ - ٢,٩٠٥) وهي جميعها قيم دالة احصائياً، عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يشير إلى صدق المقياس.

ثالثاً: ثبات المقياس:

قام الباحث بحساب معامل الثبات لأكثر من أسلوب كما يلي: أسلوب ألفا كرونباخ، وكما قام بحساب معامل الارتباط بين نصفي المقياس بطريقة التجزئة التصفية، وحساب معامل ثبات إعادة الاختبار، وجدول (٣) يوضح النتائج.

جدول (٣) معامل ثبات ألفا كرونباخ، ومعامل الارتباط بين نصفي المقياس

القيم الأبعاد	معامل ألفا كرونباخ	معامل ارتباط التجزئة النصفية	معامل ثبات إعادة الاختبار
مهارات مهنية عامة	0,865	0,908	0,950
مهارات الاختيار والافتناء والتزويد	0,775	0,811	0,943
مهارات فنية	0,897	0,950	0,793
مهارات خدمات المستفيدين	0,897	0,855	0,949
المهارات المهنية ككل	0,955	0,944	0,944

ويوضح جدول (٣) أن معاملات ألفا كرونباخ جميعها قيم مرتفعة أعلى من (٠,٦)، كما أن معاملات الارتباط بين طرفي المقياس مرتفعة أيضاً مما يشير إلى ثبات المقياس، كما أن معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لمقياس المهارات المهنية (إعادة الاختبار) دالة احصائياً مما يشير إلى ثبات المقياس.

ثانياً: البرنامج التدريبي: برنامج التدريب على المهارات التكنولوجية.

الهدف العام:

تنمية المهارات المعنية لطلاب دراسات المعلومات من خلال التدريب على المهارات التكنولوجية.

- الأهداف الإجرائية:

- أن يستخدم الطلاب التطبيقات الرقمية في تقديم الخدمات المكتبية.
- أن يتقن الطلاب البحث في المصادر الرقمية، والمستودعات الرقمية.
- أن يملك الطالب بالمهارات الأساسية للتعامل مع شبكة المعلومات.
- أن يستطيع الطالب التواصل والمشاركة عبر وسائل التواصل الاجتماعي والرقمية.
- أن يمارس الطالب مهارات البحث والاسترجاع على الانترنت.

-
- أن يلم الطالب ببعض المكتبات والمواقع الرقمية التخصصية، وكيفية البحث والوصول إلى المصادر من خلالها.
- أن يستطيع الطالب القيام بوظائفه كأخصائي معلومات من خلال الوسائل التكنولوجية والرقمية.
- أن يواكب الطالب التطورات التكنولوجية في مجال المعلومات والمكتبات.
- أن يتعرف الطالب على الأساسيات التكنولوجية التي من خلالها يستطيع تطوير مهاراته، والتحديث المستمر لأساليب الخدمة التي تطلب منه.
- محتوى البرنامج:
- يتكون البرنامج التدريبي من (١٨) جلسة، تم تطبيقها بواقع جلستين أسبوعياً، تستغرق كل جلسة (٩٠) دقيقة تقريباً، واستغرق البرنامج في تطبيقه ٩ أسابيع، وتضمنت جلسات البرنامج التدريب على استخدام المهارات التكنولوجية في مجال المعلومات والمكتبات، واشتملت المهارات التكنولوجية التي تم التدريب عليها على بعض المهارات التكنولوجية الأساسية، وبعض المهارات الخاصة بخدمات المعلومات والمكتبات، وهي كما يلي:
- التدريب على المهارات الأساسية لنظام تشغيل Windows.
- التدريب على برامج Office.
 - التدريب على برامج التواصل والمراسلات.
 - التدريب على المهارات الأساسية لاستخدام شبكة الانترنت.
 - التدريب على بعض برامج التصميم والرسم، ومنها برنامج (كورل درو CorelDrawx7).
 - التدريب على تخزين مواصفات النصوص التي تحتوي على نوع وحجم الخطوط، والتظليل والمسافات، الع، واستخدامها في أي كتلة نصية، مثل برنامج الناشر الصحفي.
 - التدريب على مصادر المعلومات الرقمية.
 - مهارة البحث والاسترجاع على الانترنت.
 - مهارة المسح الرقمي.
- تقويم البرنامج:

قام الباحث بتقويم البرنامج التدريبي من خلال (التقويم القبلي وذلك بتطبيق مقياس المهارات المهنية قبل البرنامج، والتقويم البنائي من خلال تطبيق أنشطة وأسئلة تقييمية بعد كل مهارة، والتقويم النهائي وذلك تطبيق مقياس المهارات المهنية بعد انتهاء تطبيق البرنامج).

نتائج الفرض الأول:

للتحقق من صحة الفرض الأول للبحث الذي ينص على: "توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس المهارات المهنية لصالح القياس البعدي". قام الباحث بحساب الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على مقياس المهارات المهنية، وذلك باستخدام اختبار "ويلكوكسون" "Wilcoxon Signed Ranks Test"، وجدول (٤) يوضح الفروق:

جدول (٤) الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على مقياس

المهارات المهنية

حجم الأثر	مستوى الدلالة	(Z)	متوسط الرتب	مجموع الرتب	ن	الرتب	القيم الأبعاد
0,83	0,001	3,730	0.0	0.0	0	السالبة	مهارات مهنية العامة
			171,0	9,5	18	الموجبة	
					2	المتعادلة	
0,84	0,001	3,737			0	السالبة	مهارات الاختيار والافتناء والتزويد
			171,0	5,9	18	الموجبة	
					2	المتعادلة	
0,88	0,001	3,932	210.0	10,5	20	الموجبة	مهارات فنية
					0	المتعادلة	
					0	السالبة	
0,82	0,001	3,672	2,0	4,0	2	السالبة	مهارات خدمات المستفيدين
			10,94	186,0	17	الموجبة	
					1	المتعادلة	
0,88	0,001	3,924	210.0	10,5	20	الموجبة	المهارات المهنية ككل
					0	المتعادلة	
					0	السالبة	

ويتضح من جدول (٤) وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية لصالح القياس البعدي على مقياس

المهارات المهنية، حيث تراوحت قيمة (Z) لأبعاد المقياس بين (٣,٦٧٢ - ٣,٩٢٣)، كما بلغت قيمة (Z) للمقياس ككل (٣,٩٢٤)، وهي قيم جميعها دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١) مما يشير إلى تحقق الفرض الأول للبحث، ويشير ذلك إلى فاعلية التدريب على المهارات التكنولوجية في تحسين المهارات المهنية لدى طلاب دراسات المعلومات. كما قام الباحث بحساب حجم الأثر للتدريب باستخدام "كوهن"، وتراوح حجم الأثر (d) الذي حققه التدريب على المهارات التكنولوجية في تحسين المهارات المهنية بين (٠,٨٢ - ٠,٨٨) لأبعاد المهارات المهنية، وبلغت حجم الأثر للدرجة الكلية للمهارات المهنية ككل (٠,٨٨) مما يشير إلى أن حجم الأثر الذي حققه البرنامج مرتفع جداً، حيث أنه أعلى من (٠,٨) وفقاً لمقياس تقدير معادلة كوهن لحجم الأثر.

ويعزى الباحث نتائج الفرض الأول إلى اسهام التدريب على المهارات التكنولوجية في تنمية بعض المهارات المهنية لطلاب دراسات المعلومات حيث تضمن التدريب على مهارات تكنولوجية هامة، عين الطالب على أداء المهام التي تسند إليه بكفاءة وسرعة، كما تمكنه من القيام بواجبات إضافية تطلب منه تعلم مهارات تكنولوجية جديدة وبالفعل قد يمكنه التدريب من اكتسابها، كما يعزى الباحث التقدم الذي حدث في مستوى الطلاب في المهارات المهنية انما هي نتيجة للدقة في تحديد المهارات التكنولوجية المرتبطة بمجال المعلومات والمكتبات، والتي يحتاجها أمناء وأخصائي المكتبات، حيث اطلع الباحث على نتائج العديد من الدراسات السابقة التي توصي بالتدريب على بعض المهارات التكنولوجية المرتبطة بالمهنة (مهنة أخصائي المعلومات والمكتبات).

نتائج الفرض الثاني:

للتحقق من صحة الفرض الثاني الذي ينص على: "توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين الضابطة والتجريبية على مقياس المهارات المهنية في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية". قام الباحث بحساب الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعتين الضابطة والتجريبية في القياس البعدي على مقياس المهارات المهنية، باستخدام اختبار "مان- ويتني Mann-Whitney"، وجدول (٥) يوضح الفروق.

جدول (٥) الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعتين الضابطة والتجريبية في القياس
البعدي على مقياس المهارات المهنية

القيم الأبعاد	المجموعة	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	(U)	(W)	(Z)	مستوى الدلالة
مهارات مهنية عامة	الضابطة	٢٠	١٣,٤٨	٢٦٩,٥	٥٩,٥٠	٢٦٩,٥	٣,٨٢١-	٠,٠١
	التجريبية	٢٠	٢٧,٥٣	٥٥٠,٥				
مهارات الاختيار والاقتناء والتزويد	الضابطة	٢٠	١٢,٣٨	٢٤٧,٥	٣٧,٥٠	٢٤٧,٥	٤,٤٤٤-	٠,٠١
	التجريبية	٢٠	٢٨,٦٣	٥٧٢,٥				
مهارات فنية	الضابطة	٢٠	١١,٤٠	٢٢٨,٥	١٨,٥٠	٢٢٨,٠	٤,٩٤٤-	٠,٠١
	التجريبية	٢٠	٢٩,٦٠	٥٩٢,٠				
مهارات خدمات المستفيدين	الضابطة	٢٠	١٤,١٥	٢٨٣,٠	٧٣,٠	٢٨٣,٠	٣,٤٥٥-	٠,٠١
	التجريبية	٢٠	٢٦,٨٥	٥٣٧,٠				
المهارات ككل	الضابطة	٢٠	١٠,٨٣	٢١٦,٥	٦,٥	٢١٦,٥	٥,٢٤٧-	٠,٠١
	التجريبية	٢٠	٣٠,١٨	٦٠٣,٥				

ويتبين من جدول (٥) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين الضابطة والتجريبية في القياس البعدي على مقياس لصالح المجموعة التجريبية، حيث تراوحت قيمة Z لأبعاد المهارات المهنية بين (٣,٨٢١ - ٤,٩٤٤)، وبلغت قيمة Z للدرجة الكلية للمقياس (٥,٢٤٧)، وهي جميعها فروق ذات دلالة احصائية مما يشير إلى تحقق صحة الفرض الثاني للبحث، كما تؤكد هذه النتائج صحة الفرض الأول والتي تؤكد الأثر الإيجابي للتدريب على المهارات التكنولوجية في تحسين المهارات المهنية لدى طلاب قسم دراسات المعلومات بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت.

ويتبين من نتائج الفرض الثاني تقدم مستوى طلاب المجموعة التجريبية الذين تم تطبيق التدريب عليهم، عن زملائهم من طلاب المجموعة التجريبية، حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعة الضابطة والتجريبية بعد البرنامج التدريبي لصالح المجموعة

التجريبية، مما يشير إلى أن التغيير الذي حدث وتحسن المهارات المهنية لدى طلاب المجموعة التجريبية انما نتيجة التدريب على المهارات التكنولوجية التي استهدفها البرنامج التدريب، مما يشير إلى نجاح التدريب على المهارات التكنولوجية في تحسين المهارات المهنية لدى طلاب دراسات المعلومات والمكتبات.

نتائج الفرض الثالث:

للتحقق من صحة الفرض الثالث للبحث والذي ينص على: "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي على مقياس المهارات المهنية". قام الباحث بإيجاد الفروق بين القياسين البعدي والتتبعي على مقياس المهارات المهنية لدى طلاب دراسات المعلومات، باستخدام اختبار "ويلكوكسون Wilcoxon Signed Ranks Test"، وجدول (٦) يوضح الفروق.

جدول (٦) الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين البعدي

والتتبعي على المهارات المهنية

مستوى الدلالة	(Z)	متوسط الرتب	مجموع الرتب	ن	الرتب	القيم الأبعاد
غير دالة	0,333-	12,00	3,00	4	السالبة	مهارات مهنية العامة
		9,00	2,504	2	الموجبة	
				14	المتعادلة	
غير دالة	0,449-	59,50	8,50	7	السالبة	مهارات الاختيار والاقتناء والتزويد
		76,50	8.0	9	الموجبة	
				4	المتعادلة	
غير دالة	0,574	221,00	5,50	4	السالبة	مهارات فنية
		14,00	3,50	4	الموجبة	
				12	المتعادلة	
غير دالة	0,447-	9,00	3,00	3	السالبة	مهارات خدمات المستفيدين
		6,00	3,00	2	الموجبة	
				15	المتعادلة	
غير دالة	0,423-	51.50	7,36	7	السالبة	المهارات المهنية ككل
		39,50	6,58	6	الموجبة	
				7	المتعادلة	

يتضح من جدول (٦) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية؛ في القياسين البعدي والتتبعي على مقياس المهارات المهنية،

حيث تراوحت قيمة (Z) لأبعاد المهارات المهنية بين (٠,٣٣٣ - ٠,٥٧٤)، كما بلغت قيمة (Z) لمقياس المهارات المهنية ككل (٠,٤٢٣)، وهي قيم غير دالة احصائياً، مما يشير إلى عدم وجود فروق بين القياسين البعدي والتتبعي على مقياس المهارات المهنية للمجموعة التجريبية، مما يشير إلى تحقق الفرض الثالث للبحث، ويشير ذلك إلى استمرار أثر التدريب على المهارات التكنولوجية في تحسين المهارات المهنية بعد شهر من انتهاء تطبيقه على المجموعة التجريبية.

ويفسر الباحث أسباب استمرار أثر التدريب بعد انتهاء البرنامج التدريبي بشهر إلى اتقان الطلاب المهارات التكنولوجية التي تساعدهم في أداء الهام المهنية والقيام بالمهارات المهنية بمستوى مرتفع، مما يساعد في ثبات الأثر الذي حققه التدريب، ويظهر ذلك أهمية المهارات التكنولوجية المرتبطة بدراسات المعلومات والمكتبات، وتتفق نتائج الدراسات السابقة مع نتائج البحث الحالي حيث أشارت نتائج دراسة ابراهيم، ومحمود (٢٠١٠) عن فاعلية التفاعل الفردي والاجتماعي بمواقع التدريب الالكتروني في تنمية المهارات المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات.

وتتفق نتائج البحث الحالي مع ما أشارت إليه دراسة سعد، والمقدم، والمنسي (٢٠٢٢)، والتي تشير إلى أن المهارات التكنولوجية تساعد تنمية المهارات المهنية لدى أخصائي المكتبات والمعلومات على التكيف مع التغير المتسارع في عصر الانفجار المعلوماتي، كما تساهم المهارات التكنولوجية في التأهيل العلمي الأخصائي المكتبات والمعلومات المبني على الممارسة الفعلية في التعامل مع تقنيات المعلومات الحديثة، وتحدث فروقا إيجابية في القدرات والمهارات للعاملين والتي تسهم في حل الكثير من المشاكل والصعوبات التي تواجهها في تسيير أعمالها الإدارية والفنية وتقديم أفضل الخدمات للمستفيدين، مما يعمل على تطوير الأداء، حيث يتم التدريب على البرامج التي يحتاجها أخصائي المكتبات والمعلومات والتي تساعدهم في تحسين الأداء ورفع الكفاءة في تأدية واجباتهم الوظيفية.

التوصيات:

بناء على نتائج البحث الحالي يوصي الباحث بما يلي:

- ١- ضرورة تدريب طلاب أقسام دراسات المعلومات والمكتبات على المهارات التكنولوجية الحديثة المرتبطة بعلم المكتبات.
- ٢- تركيز المقررات في أقسام دراسات المعلومات والمكتبات على المهارات التكنولوجية الحديثة، والتقنيات الحديثة في خدمات المعلومات والمكتبات.
- ٣- تأهيل طلاب دراسات المعلومات والمكتبات لمواكبة التطورات التكنولوجية السريعة، من خلال اتقان ممارسة المهارات التكنولوجية.
- ٤- تطبيق الطلاب المهارات التكنولوجية في مكتبات الجامعة بشكل عملي، حتى لا يفقد الطلاب المعلومات والمهارة التي يكتسبها من الجاني المعرفي، بحيث يتقن تطبيقها العملي، ويستطيع ممارستها في خدمة مهنته بعد التخرج.
- ٥- تصميم العديد من البرامج التدريبية التي تتناول المهارات التكنولوجية المرتبطة بدراسات المعلومات والمكتبات.

المراجع العربية

- ابراهيم، حمادة محمد، محمود، ابراهيم يوسف (٢٠١٠). فاعلية التفاعل الفردي والاجتماعي بمواقع التدريب الالكتروني في تنمية المهارات المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالمعاهد الأزهرية. الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، (٢٠)، ٢-٣، ٦٠.
- ابن موسى، محمد ناصر (٢٠١٦). تدريب وتنمية مهارات أخصائي المكتبات والمعلومات على استخدام تكنولوجيا المعلومات. المجلة الليبية للمكتبات والمعلومات والأرشيف، الجمعية الليبية للمكتبات والمعلومات والأرشيف، (٢)، ٢٠١٣-٢٣١.
- جرجيس، جاسم محمد؛ وعبد الله خالد عتيق سعيد (٢٠١٣). المهارات والكفايات المهنية الواجب توافرها في خريجي أقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات العربية، المجلة العربية للدراسات المعلوماتية. معهد الملك سلمان للدراسات والخدمات الاستشارية، (٣) ٢٧-٤٧.
- حسن، فايقه محمد علي (٢٠١٢). سمات ومهارات اختصاصي المكتبات والمعلومات وفقا لتقدير أصحاب فرص العمل بمصر ومدى توافرها في برامج اقسام المكتبات والمعلومات بالجامعات المصرية - دراسة ميدانية. مجلة الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات، (١٩) ٣٧، ١١-٤٤.
- الخاطر، فايز (٢٠٠٩). استراتيجية التدريب الفعال. عمان : دار أسامة للنشر والتوزيع.
- الخزيم، سوسن فهد (٢٠٠٨). تدريب الكوادر البشرية في المكتبات على استخدام تقنيات المعلومات. رسالة ماجستير، كلية الآداب للبنات بالرياض، جامعة الرياض.
- الدوغان، محمد بن عبد الرحمن؛ وسعيد، السيد سليمان أحمد (٢٠٠٤). دور التقنيات الحديثة في تطوير العملية التعليمية والتدريب نموذج مقترح للحقائب التعليمية والتدريبية المؤتمر السعودي التقني الثالث الرياض. المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، ١-٢٣.
- الزبون، حسام عودة (٢٠١٥). الكفايات المهنية الواجب توفرها لدى خريجي أقسام علم المكتبات والمعلومات من وجهة نظر الأكاديميين والعاملين في المكتبات الجامعية الحكومية في الأردن. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن، ١-١٠٢.
- سعد، أحمد محمد أحمد (٢٠٢٢). المهارات التكنولوجية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالمعاهد الأزهرية في ضوء احتياجاتهم التدريبية. مجلة التربية، كلية التربية جامعة الأزهر، (٥) ١٩٤، ٦٤٥ - ٦٩٦.
- عبد المنعم، طارق عبد الفتاح (٢٠٠٥). تصميم برنامج تدريبي لتوظيف تكنولوجيا التعليم لمعلمات مدارس الفصل الواحد. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة حلوان.
- المالكي، مجبل لازم مسلم (٢٠٠٥). المكتبات الرقمية وتقنية الوسائط المتعددة. عمان: مؤسسة الوراق.

–المتبولي، هبه أحمد محمد أحمد(٢٠١٩). دور الجمعيات المهنية للمكتبات والمعلومات في تطوير مهارات الأخصائيين بالوطن العربي: دراسة تحليلية. *المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات*، ٦(٤)، ٣٥٠-٣٨٩.

–محسن، صباح رحيمة (٢٠١١). قياس المهارات التكنولوجية لخريجي اقسام علم المكتبات والمعلومات في الجامعات الليبية. *مجلة جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية*، ٤٦ (١) ١٢٥ - ١٤٧.
–محمد، بهاء فتحي خليفة(٢٠٢٢). أثر التفاعل بين مستوى كثافة التلميحات البصرية بالفيديو ونمط ممارسة النشاط في بيئة العمل المعكوس لاكتساب مهارات حفظ مصادر المعلومات الرقمية واسترجاعها لطالبات شعبة المكتبات. *مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، كلية التربية النوعية جامعة المنيا*، ٤١(١)، ١٦٨٥ - ١٧٦٠.

–محمود، سامية شحاتة (٢٠٠٧). برنامج تدريبي مقترح لتنمية كفايات تكنولوجيا التعليم لمعلمي التربية الفكرية. *رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس*.

–مهنا، عبد المجيد وبقلة، محمد زهير (٢٠٠٨). تأثير سوق العمل وتكنولوجيا المعلومات على تعليم علوم المكتبات والمعلومات. *مجلة المعلوماتية*، ٢٣(٢)، ١٨-٢٣.

المراجع الأجنبية

- Anwer, M. & AL-Ansari, H. (2002), Developing Working LIS Professionals in Gulf Cooperation Council Count rites of Deans and Directories of Academic Libraries. *The Electronic Library*, 20 (3), 231-240.
- Choi, Y. & Rasmussen, E. (2009), What Qualifications and Skills are Important for Digital Librarian Positions in Academic Libraries? a Job Advertisement Analysis. *The Journal of Academic Librarianship*, 35(5), 457-467. Retrieved: 17/3/2014 From: <http://www.journals.elsevier.com/the-journal-of-academic-librarianship/most-cited-articles>.
- Deniz, M., Avşaroğlu, S., Deniz, M. & Bek, H. (2010). Emotional intelligence and life satisfaction of teachers working at private special education institutions. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 2(2).
- Oguce, D., Lamidi, D. A., & Gabasa, P. (٢٠١٧). Capacity Building for Library and Information Professionals: Core Skills and Competence. *international Journal of Applied Technologies in Library and Information Management*, ٣ (٢) ١٨.
- Singh, J. & Shahid, S. M. (2010), Changing Needs of Library and Information Science Curricula in India. *Library Philosophy And Practice*. Retrieved: 10/3/2014 From: <http://www.webpages.uidaho.edu/~mbolin/jogindersingh-shahid.htm>.