



كلية الآداب
جامعة بنها



جامعة بنها

مجلة كلية الآداب

مجلة دورية علمية محكمة

رضا المتدرِّبين عن البرامج التدريبيَّة التي تقدِّمها
الشَّرَكَاتُ الخاصَّة في مجال المكتبات والمعلومات:
دراسة ميدانيَّة

اعداد

الدكتور / عادل نبيل شحات علي

مدرس المكتبات والمعلومات

كلية الآداب - جامعة بنها

ابريل ٢٠٢٢

العدد ٥٧

<https://jfab.journals.ekb.eg/>

مجلة كلية الآداب.. مج ١، ع ١ (أكتوبر ١٩٩١م).

بنها : كلية الآداب . جامعة بنها، ١٩٩١م

مج؛ ٢٤ سم.

مرتان سنويا (١٩٩١) وأربعة مرات سنويا (أكتوبر ٢٠١١)

١ . العلوم الاجتماعية . دوريات . ٢ . العلوم الإنسانية . دوريات.

مجلة كلية الآداب جامعة بنها

مجلة دورية محكمة

العدد السابع والخمسون

الشهر: : ابريل ٢٠٢٢

عميد الكلية ورئيس التحرير : أ.د/ عبير فتح الله الرباط

نائب رئيس التحرير : أ.د/ امجد حجازي

اشراف عام : أ.د/ عبد القادر البحراوي

المدير التنفيذي : د/ أيمن القرنفيلي

مدير التحرير : د/ عادل نبيل شحات

مساعد مدير التحرير : د/ محسن عابد السعدني

سكرتير التحرير : أ / إسماعيل عبد اللاه

رقم الإيداع : ٦٣٦١ : ٦٣٦٣

لسنة : ١٩٩١

ISSN : ٢٥٢٥-١٦٨٧

الورق : ٧٠ جرام أبيض

الداخلي : ١ لون

الخارجي : ٣٠٠ جم كوشيه

الخارجي : ٤ لون + سلوفان

حقوق الطبع محفوظة

طباعة ابريل ٢٠٢٢

**رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي تقدمها
الشركات الخاصة في مجال المكتبات والمعلومات:
دراسة ميدانية**

عادل نبيل شحات علي

مدرس المكتبات والمعلومات

كلية الآداب - جامعة بنها

٢٠٢٢

المستخلص:

إذا نظرنا إلى سوق العمل نجد ظهور العديد من شركات ومراكز المكتبات الخاصة التي تخصص جزءاً من نشاطها للتدريب، فتنوعت وتباينت البرامج التدريبية المقدمة لخريجي المكتبات والمعلومات التي تخدم سوق العمل الحالي، وإن تطوير أي برنامج تدريبي يعتمد في المقام الأول على تقويم هذا البرنامج بشكل مستمر، وذلك لتحديد نقاط القوة لتعزيزها، وتحديد نقاط الضعف لعلاجها. وبما أن دخول شركات المكتبات والمعلومات الخاصة في مجال التدريب أصبح أمراً واقعياً ومطلباً من مطالب سوق العمل وهدفت الدراسة إلى تحديد درجة رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي تقدمها الشركات الخاصة في مجال المكتبات والمعلومات ورصد اقتراحات المتدربين واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات وتمت الدراسة على عدد (٥٤٨) متدرباً بعدد (٥) شركات خاصة تقدم برامج تدريبية للخريجين المكتبات والمعلومات وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن هناك رضا تام على تنفيذ البرامج التدريبية من قبل الشركات الخاصة في مجال المكتبات والمعلومات وعدم الرضا عن أسعار الدورات التدريبية وأوصت الدراسة أقسام المكتبات والمعلومات بالاهتمام بالجانب العملي والتدريب الميداني لطلاب المرحلة الجامعية الأولى بما يتناسب مع سوق العمل

الكلمات المفتاحية:

التدريب - البرامج التدريبية - شركات المكتبات والمعلومات - سوق العمل

المقدمة المنهجية

٠/٠ تمهيد:

اقتضت طبيعة التغيرات السريعة المتلاحقة في مجال المكتبات والمعلومات؛ أن أصبح من الضروري النظر في برامج تأهيل طلاب المكتبات والمعلومات، وإكسابهم المهارات والمعارف الضرورية التي تمكنهم من الانخراط في سوق العمل والاستجابة لمتطلباته؛ حيث تطور سوق العمل بشكل كبير في كل القطاعات بشكل عام، وفي قطاع المكتبات بشكل خاص؛ حيث أفرز عن متطلبات ومهارات جديدة لا بد من توافرها في خريج المكتبات والمعلومات، خصوصاً في ظل تنامي الشكوى من ضعف الخريجين وتأهيلهم، واتساع الفجوة بين الدراسة النظرية والتطبيق العملي.

ومن هذا المنطلق ظهرت الحاجة الملحة للتدريب لسد الفجوة بين الواقع الدراسي والواقع الفعلي والعملي؛ فالتدريب من المفاتيح الأساسية لتطوير العنصر البشري وتحسينه، من خلال تزويده بالمعلومات والمعارف التي تنقصه وتنمي قدراته ومهاراته، ورفع كفاءته، وتحسين أدائه، وزيادة خبراته، وتحقيق أهدافه لأقصى قدر من الجودة.

فالتدريب في مجال المكتبات - على سبيل المثال لا الحصر - يتمثل في شركات التدريب، أو في المكتبات العامة، أو المكتبات الجامعية، أو مكتبات قصور الثقافة، ومكتبات مصر العامة إلا أن شركات التدريب الخاصة لديها من المرونة في تقديم خدمات متطورة تناسب سوق العمل؛ حيث إن هذه الشركات تعمل وفق آليات سوق العمل، ولا ترتبط بحدود معينة في تواجدها كل ما هو جديد ومتطور بسوق العمل.

ولأجل ذلك ظهر العديد من مؤسسات وشركات المعلومات التي تهتم بمجال التدريب في مجال المكتبات، وتباينت وتنوعت تلك الشركات وبرامجها؛ فالبعض تخصص في الأرشفة، وآخرون في الفهرسة والتصنيف، والرقمنة وغيرها من الخدمات.

١/٠ مشكلة الدراسة:

التدريب عملية مستمرة لا تنقطع بانتهاء الدراسة حيث تثقل المهارات والمعارف التي اكتسبها الخريج وإذا نظرنا إلى سوق العمل نجد ظهور العديد من شركات ومراكز المكتبات الخاصة التي تخصص جزءاً من نشاطها للتدريب فتتعدد وتباينت البرامج التدريبية المقدمة لخريجي المكتبات والمعلومات التي تخدم سوق العمل الحالي وإن تطوير أي برنامج تدريبي يعتمد في المقام الأول على تقويم هذا البرنامج بشكل مستمر، وذلك لتحديد نقاط القوة لتعزيزها، وتحديد نقاط الضعف لعلاجها. ودخول الشركات الخاصة في المكتبات والمعلومات في مجال التدريب ومن خلال استطلاع الباحث لآراء المتدربين حول الدورات التدريبية التي تقدمها شركات المكتبات والمعلومات الخاصة وجد تفاوت في انطباعات المتدربين حول رضاهم عن البرنامج، ولمعرفة رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي تقدمها تلك الشركات جاءت هذه الدراسة لتقويم البرامج التدريبية التي تقدمها الشركات الخاصة في مجال المكتبات والمعلومات من وجه نظر المتدربين، ولتحديد نقاط القوة لتعزيزها، وتحديد نقاط الضعف لعلاجها

٢/٠ أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من الاهتمام المتزايد بالتدريب والتأهيل، لما له من دور في تنمية الموارد البشرية، في عصر يتسم بالتطور التكنولوجي المتسارع وبحدة المنافسة

تتمثل أهمية الدراسة من أهمية البرامج التدريبية والتدريب، سواء للخريجين غير العاملين، والذين يريدون الالتحاق بسوق العمل، أو العاملين بالمجال ويريدون أن يطوروا من مهاراتهم ليواكبوا التطورات التكنولوجية الحديثة في المجال.

وتتبع أهمية التدريب والبرامج التدريبية في إكساب العاملين والخريجين مهارات علمية وعملية أكثر، بما يتوافق مع سوق العمل، وتأثير ومردوده على المتدرب في تنمية خبراته ورفع كفاءته.

انتشرت في الآونة الأخيرة كثير من الشركات الخاصة في مجال المكتبات والمعلومات التي تقدم خدماتها للمكتبات ومراكز المعلومات والناشرين ومنها التدريب وتأهيل خريجي المكتبات والمعلومات وتقوم تلك الشركات من خلال البرامج التدريبية التي تقدمها في تقليل الفجوة بين الواقع النظري والواقع العملي بالمجال.

ومن الناحية التطبيقية فإن البحث يقدم مجموعة من المؤشرات والأدلة والبراهين عن واقع البرامج التدريبية التي تقدمها الشركات الخاصة في مجال المكتبات والمعلومات، ويوجه أنظار القائمين علي هذه البرامج وصناع القرار إلى إعادة النظر والسعي لتصحيح مسارها. فنتائج هذا البحث ترتبط مباشرة بواقع التطبيق الفعلي لهذه البرامج، وبذلك فإن ما ينشأ من ملاحظات يمكن أن يتم تحويلها إلى توصيات وخطط لتصحيح مسار العمل في هذه البرامج.

٣/٠ أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

- ١- التعرف علي درجة رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي تقدمها الشركات الخاصة في مجال المكتبات والمعلومات.
- ٢- دراسة مدى رضا المتدربين عن تنفيذ البرامج التدريبية التي تقدمها الشركات الخاصة في مجال المكتبات والمعلومات
- ٣- ما مدى رضا المتدربين عن القاعات التدريبية التي تقام فيها البرامج التدريبية
- ٤- تقييم مقترحات المتدربين لتحسين الوضع الراهن لبرامج التدريب بالشركات الخاصة في مجال المكتبات والمعلومات.

٤/٠ تساؤلات الدراسة:

من خلال هذه الدراسة سنحاول الإجابة عن السؤال البحثي التالي:
ما درجة رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي تقدمها شركات المكتبات
والمعلومات الخاصة وما مقترحات التطوير؟
وبشكل أكثر دقة سنحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما مدى رضا المتدربين عن القاعات التدريبية التي تقام بها البرامج التدريبية؟
- ٢- ما مدى رضا المتدربين عن البرامج التدريبية المقدمة من الشركات الخاصة
في مجال المكتبات والمعلومات فيما يخص التنفيذ؟
- ٣- ما درجة رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي تقدمها الشركات الخاصة
في مجال المكتبات والمعلومات فيما يخص الإعداد؟
- ٤- ما مقترحات تحسين الوضع الراهن لبرامج الشركات الخاصة في مجال
المكتبات والمعلومات؟

٥/٠ حدود ومجتمع الدراسة:

أولاً: الحدود الموضوعية:

تقتصر هذه الدراسة على تقييم البرامج التدريبية المقدمة من شركات المكتبات
والمعلومات الخاصة من وجهة نظر المتدربين وتقتصر الدراسة على التدريب المقدم
من شركات ومؤسسات المعلومات الخاصة في مصر، والبرامج التدريبية التي تقدمها.

ثانياً: الحدود الزمنية:

أجريت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢م

ثالثاً: الحدود المكانية:

تنحصر الحدود المكانية للدراسة لشركات الخاصة في مجال المكتبات
والمعلومات في محافظتي القاهرة والمنوفية، وتقتصر على بعض مراكز التدريب،

رابعاً: الحدود النوعية:

تتمثل الحدود النوعية للدراسة في المتدربين من خريجي المكتبات والمعلومات،
وعدددهم (٢٤٥ متدرباً)، وهم الذين قاموا بالإجابة على الاستبيانات.

٦/٠ منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات:

٦/٠/٠ المنهج:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بوصفه منهجاً ملائماً لتحقيق أهداف
الدراسة، والتعبير عن رضا المتدربين تعبيراً كمياً وكيفياً والوصول إلي استنتاجات مفيدة

تساعد في تطوير البرامج التدريبية المقدمة من شركات المكتبات والمعلومات الخاصة " (خليفة، ٢٠١٠).

٦/٠/١ مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من المتدربين في مراكز التدريب بالشركات الخاصة في مجال المكتبات والمعلومات في مصر، وبلغ عددهم (٥٤٨) متدرباً حصلوا علي برامج تدريبية لعدد (٥) شركات خاصة في مجال المكتبات والمعلومات وتقدم نشاط تدريبي وتم توجيه استبيان لعدد (٥٤٨) متدرب في هذه الشركات كما يتضح من الجدول التالي :

جدول (١) مجتمع الدراسة

عدد المتدربين	اسم المركز	مسلسل
٨٠	شركة الأثير تك	١-
١٢٣	الزاد للأرشفة	٢-
٢٠٠	جلوبال أكسيس	٣-
١٠٠	المركز الدولي للمكتبات	٤-
٤٥	شركة انفو	٥-
٥٤٨	الإجمالي	

أسباب اختيار الشركات مجتمع الدراسة الموضحة بجدول رقم (١):

تم اختيار الشركات مجتمع الدراسة بناء على ما يأتي:

- ١- تقدم هذه الشركات خدمات تدريبية لخريجي المكتبات والمعلومات.
- ٢- وجود هذه الشركات في الحيز الجغرافي محل الدراسة (القاهرة و المنوفية).
- ٣- موافقة تلك الشركات على تقديم المعلومات اللازمة لإتمام الدراسة .

٦/٠/٢ أدوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة في جمع البيانات وتحليلها على مجموعة من الأدوات الآتية:

أولاً : الاستبيان:

تم الاعتماد علي الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات وتم بناء الاستبيان من خلال الرجوع إلي الأدبيات ذات الصلة بموضوع البحث .
وقد تضمن الاستبيان في صورته النهائية ما يلي:

الجزء الأول: البيانات الأولية عن أفراد مجتمع الدراسة وهي (اسم المتدرب - سنوات الخبرة - المؤهل العلمي)

الجزء الثاني: محاور الدراسة وتشمل المحاور التالية:

المحور الأول: درجة رضا المتدربين عن البرامج التي عن القاعات التدريبية ويتكون هذا المحور من (٥) فقرات

المحور الثاني: درجة رضا المتدربين عن تنفيذ البرامج التدريبية ويتكون هذا المحور من (١١) فقرة

المحور الثالث: درجة رضا المتدربين عن إعداد البرامج التدريبية ويتكون هذا المحور من (٥) فقرات.

وجاءت استجابات أفراد الدراسة وفق مقياس تدرج ثلاث كما يتضح مما يلي:

طول الفئة = (أكبر قيمة - أصغر قيمة) ÷ أكبر قيمة

$$0.66 = 3/1 - 3 =$$

جدول (٢) مقياس الاستبيان

درجة الرضا	المتوسط الحسابي (طول الفئة)
راض	٢٣٤ - ٣
راض إلي حد ما	١.٦٧ ٢.٣٣
غير راض	١-١.٦٦

صدق أداة الدراسة: للتحقق من صدق الأداة المستخدمة تم عرض الاستبيان علي عدد من المحكمين في تخصص المكتبات والمعلومات وقد استفاد الباحث من مقترحات المحكمين وآرائهم حيث تم إجراء التعديلات علي أداة الدراسة تمثل في إضافة وتعديل وإعادة صياغة بعض الفقرات.

٦/٠/٢/٢ المقابلة الشخصية:

تعد المقابلة الشخصية من الأدوات المهمة في جمع البيانات، ومن هنا تم عمل مقابلات شخصية مع مديري المراكز عينة الدراسة، وكذلك حضور البرامج التدريبية وتوزيع الاستبيانات.

٧/٠ مصطلحات الدراسة:

٧/٠/٠ التدريب

يُعرّف قاموس "ODLIS" التدريب بأنه: "عملية مصممة لتعليم شخص أو مجموعة من الأشخاص (المتدربين) مهارةً معينةً أو مجموعةً من المهارات، على سبيل المثال، كيفية التحقق من الكتب والمواد الأخرى داخل وخارج مكتب الإعارة بمكتبة، أو كيفية إعادة تخزين العناصر في رقم الاتصال الصحيح تسلسل. يحدث التدريب أثناء الخدمة في مكان العمل خلال ساعات العمل العادية، وأحياناً في السياق الذي سيتم فيه استخدام المهارة (Reitz, ٢٠٢٢)

ويُعرّف المعجم الموسوعي لمصطلحات المكتبات والمعلومات التدريب بأنه: "عملية تطوير المعرفة والمهارات والاتجاهات اللازمة للموظفين لإنجاز أعمالهم بكفاءة، وهذه العملية قد يقوم بها الرؤساء في العمل أو الزملاء أو موظف متخصص في التدريب؛ لتضمن التخطيط والإعداد والتنفيذ والتقييم" (الشامي، ٢٠٠١)

ويعرف دليل "اعلم" للمكتبات التدريب بأنه: "العمليات التي تُجرى لتزويد وتنمية المعارف والمهارات والسلوكيات والتطوير المهني لمقابلة المتطلبات المهنية" (الاتحاد العربي للمكتبات، ٢٠١٧).

٧/٠/١ البرنامج التدريبي:

تعرف الموسوعة العربية لمصطلحات علوم المكتبات والحاسبات البرامج التدريبية بأنها: "نشاط تدريبيّ منظم، يعمل على تطوير المعرفة والمهارات والاتجاهات اللازمة للموظفين؛ لإنجاز أعمالهم بكفاءة، ولمقابلة توقعات وأهداف المؤسسة، وهذه العملية التي قد يقوم بها الزملاء في العمل أو موظف مختص في التدريب تتضمن التخطيط والإعداد والتنفيذ والتقييم" (الشامي، ١٩٨٨).

٧/٠/٢ مراكز التدريب في مجال المكتبات والمعلومات:

تعرف الموسوعة العربية لمصطلحات المكتبات والمعلومات والحاسبات المراكز بأنها: "هي هيئة لها مبنى مستقل، أو تكون بغير مبنى خاص بها، توفر من نقطة مركزية واحدة الأفراد المتخصصين والمعلومات والخدمات للهيئات الأخرى أو الأفراد الآخرين" (الشامي، ٢٠٠١).

٧/٠/٣ تقييم التدريب:

تعرف الموسوعة العربية لمصطلحات علوم المكتبات والمعلومات والحاسبات تقييم التدريب بأنه: "تقدير قيمة عمل بالنسبة لمساهمته الأدبية أو العلمية في موضوع من الموضوعات" (الشامي، ٢٠٠١).

٧/٠/٤ الحقيقية التدريبية

تعرف الحقيبة التدريبية بأنها: مجموعة من الأدوات والآلات والمعلومات والوسائل التي تساعد على فهم المادة التدريبية واكتساب المعارف والمهارات من خلال التعامل المباشر مع مكونات الحقيبة التدريبية (القرني، ٢٠٢٢)

٨/٠ الدراسات السابقة ومراجعة أدبيات الموضوع:

من خلال مسح للإنتاج الفكري العربي والأجنبي المنشور حول موضوع الدراسة، تبين أن موضوع الدراسة يحظى باهتمام الباحثين؛ مما يظهر أهمية ذلك الموضوع وحاجة المؤسسات لقوى بشرية مدربة ومؤهلة، وتم بإجراء بحث الإنتاج الفكري في مرصد البيانات التالية:

– فهرس اتحاد المكتبات الجامعية المصرية.

– بنك المعرفة

وفيما يلي عرض بعض الدراسات مرتبة ترتيباً زمنياً وهي كالتالي:

أولاً: الدراسات العربية :

أوضحت دراسة (شعبان، ٢٠٢٢) دور وأهمية منصات التدريب عن بُعد في مجال المكتبات والمعلومات في تطوير مهارات أخصائي المكتبات، وعملت على حصر وتقييم منصات التدريب عن بُعد في مجال المكتبات والمعلومات، ودارسة تلك المنصات، وتسليط الضوء على مزايا وعيوب منصات التدريب عن بُعد، والبرامج التدريبية الإلكترونية ودورها في التنمية المهنية لأخصائي المكتبات. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الأسلوب المسحي، واستخدمت الدراسة قائمة المراجعة لدراسة واقع منصات التدريب عن بُعد محل الدراسة، كما تم إعداد استبيان للمتدربين المستفيدين من تلك المنصة ومعرفة آرائهم.

وتمثلت أبرز نتائج الدراسة في الوصول لأهمية التدريب عن بُعد الذي أصبح من الضروريات اللازمة في هذا العصر، والوقوف على أوجه القصور في منصات التدريب عن بُعد الموجودة حالياً ومحاولة معالجة تلك القصور وتقديم الدورات التدريبية الإلكترونية في شكل مناسب وكافٍ من خلال تصميم منصة عربية متخصصة في تدريب أخصائي المكتبات والمعلومات والأرشيف، وأوصت الدراسة بضرورة قيام مؤسسات المكتبات بتأسيس منصات خاصة بها،

تلقي دراسة (عبد اللطيف، ٢٠٢٠) الضوء على دور تدريب اختصاصي المعلومات في تفعيل خدمات المعلومات عن بعد في ظل الأزمات ؛ بهدف التعرف على الخدمات المباشرة وغير المباشرة التي تقدمها مكتبة جامعة الإمام عبد الرحمن

بن فيصل، وتم الاعتماد علي المنهج الوصفي التحليلي ؛ لتحقيق أهداف البحث المبني على المشكلة الفعلية، وأبعادها المختلفة، وتحليل أسبابها، وتأثيراتها للتوصل إلى الحلول اللازمة، وتم استخدام الملاحظة كأداة لجمع البيانات.

وأشارت النتائج إلى أن مكتبة جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل نجحت في الاستمرار في تقديم خدماتها عن بعد بأشكال مختلفة تتناسب مع تنوع المستفيدين منها ، من خلال توظيف الوسائل المتاحة والأدوات التقنية والعناصر البشرية.بالإضافة إلى ذلك ، تمتلك مكتبة جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل موارد بشرية مؤهلة تمكنها من إدارة المكتبة، وتقديم الخدمات في حالات الطوارئ والأزمات

تؤكد دراسة (أولاد حسيني، ٢٠١٩) علي أهمية البرامج التدريبية الإلكترونية في تطوير المكتبات العامة التي تعد مركزا لبناء المجتمع، ومن هنا كان لازما الحديث عن أحد أهم البرامج التي تم بناءها في إطار الحرص على ضمان المساعدة اللازمة في التعليم والثقافة ضمن كيان المكتبات العامة، كونها تعتبر الشريان الحقيقي لدعم تعليم الشباب وتثقيفه باستعمال برامج مختلفة الأشكال. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وضم مجتمع الدراسة أخصائي المكتبات العرب ٢٠٣٠ بمصر سنة ٢٠١٨، وتوصلت الدراسة إلي أن أخصائي المكتبات العرب علي دراية بمفهوم البرامج التدريبية وأثر البرنامج التدريبي علي المكتبات العامة بشكل واضح.

أما دراسة (ساسي، ٢٠١٧) فقد تناولت الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات والمعلومات في البيئة الرقمية ومعرفة الصعوبات التي يواجهها أخصائي المعلومات في تخطيط وتنفيذ مشاريع الرقمنة، من خلال إجراء الدراسة على مستوى المكتبة المركزية لجامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية بحيث تعد سبّاقة في مجال خدمات المعلومات الإلكترونية والرقمنة، واعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي بالاعتماد علي الأسلوب المسحي لتحليل عناصر الموضوع وتم تطبيق الدراسة علي العاملين بالمكتبة من أجل معرفة نوع الاحتياجات التدريبية التي يتطلع إليها عمال مكتبة د أحمد عروة وقياس مدى وعي المسؤولين بضرورة وضع برامج تدريبية تساهم بالارتقاء في مستوى الخدمات والوظيفة المكتبية

وتطرقت دراسة (متولي، ٢٠١٧) إلى أهمية تدريب أخصائي المكتبات، وخاصة أخصائي المكتبات المدرسية، وإلقاء النظر على الصعوبات والمشاكل التي تعيق التحديث المستمر ومواكبة التطورات التكنولوجية في عصر الحوسبة السحابية، وتدريب العاملين بحقل التربية والتعليم بصفة خاصة العاملين في قطاع المكتبات المدرسية، اعتمدت الدراسة

علي المنهج التدريبي وتم تجربته علي عدد (٢٥) أخصائيا وتوصلت الدراسة إلي ملائمة البرنامج التدريبي لأخصائي المكتبات المدرسية بشكل واضح وكبير، والحاجة الملحة لتدريب الأخصائيين والمساعدة علي رفع كفاءتهم المهنية قبل وأثناء عملهم وتحلل دراسة (مجاهد، ٢٠١٧) ورش العمل التي تقوم بها الجمعيات المهنية العربية في مجال تأهيل عمال المعرفة لملاحقة تطور العصر والتطور الذي يلحق بالتخصص والمهنة وقد قامت الدراسة بعمل مسح لحصر الجمعيات المهنية والتي تتيح لها مواقع أو وصلات على صفحات الإنترنت لمعرفة كيف تقوم الجمعية المهنية بالإعلان عن ورش العمل الخاصة به لمجتمع المستفيدين وهل تقوم بعقد هذه الورش بصفة دورية لتلبي احتياجات المهنيين في التأهيل، وتوصلت الدراسة إلى وجود قصور كبير في عملية الإعلان عن تأهيل المهنية من جانب الجمعيات المهنية وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتنمية مهارات العاملين وخاصة في جوانب تأهيل عمال المعرفة.

ثانيا: الدراسات الأجنبية

تناولت دراسة (Fagan, ٢٠١٩) الدراسات الاستقصائية لأمناء المكتبات المرجعية للمبتدئين التي كشفت أن الحصول على درجة الماجستير في علوم المكتبات لا يضمن النجاح الفوري في مكتب المراجع ، إلا أن غالبية المكتبات الأكاديمية ليس لديها برامج تدريب رسمية. توضح هذه المقالة إطار عمل لتصميم برنامج تدريب موجه ذاتياً لأمين المكتبة المرجعية للمبتدئين ، كما تسرد أمثلة على الأهداف والأنشطة التي يجب تضمينها في مثل هذا البرنامج. وتوصي الدراسة بأن يواصل المشرفون التوجيه الرسمي وجهود التدريب ودعم وتشجيع التدريب طويل الأمد الموجه ذاتياً أيضاً.

أما دراسة (sullo, ٢٠١٧) فقد تناولت التحقيق في تعليم وتدريب أمناء المكتبات الأكاديمية في إدارة المشاريع ، ومهارات وخبرات إدارة المشاريع ، وتصورات إدارة المشاريع ضمن منهج علم المكتبات والمعلومات وتم تصميم استبيان عبر الإنترنت، وتوزيعه علي ٧٠ جامعة في جميع أنحاء العالم لديها برامج تدريبية في مجال المكتبات والمعلومات وتمت دعوة ٤٩٧٩ أمين مكتبة أكاديمية لإكمال الاستبيان عبر الإنترنت ودعا المؤلفون أمناء المكتبات الأكاديميين للمشاركة في استطلاع مكون من ١٧ سؤالاً عبر البريد الإلكتروني. كان الاستطلاع متاحاً باللغتين الإنجليزية والإسبانية وتم التحقق من صحته عبر تجربته علي عدد محدود من أمناء المكتبات . وقد شارك عدد (٦٤٩) فرداً بنسبة استجابة ١٣٪. وشمل الاستطلاع أسئلة تتعلق بالمنطقة الجغرافية وانتماء المؤسسة ، والتعليم الجامعي وتدريب المكتبي المرتبط بإدارة المشاريع وتوصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج الرئيسية منها، من بين

٦٤٩ أمين مكتبة شاركوا في المسح ، كان ٣٧٢ من أمريكا الشمالية والجنوبية (٥٨٪). جاء ثاني أكبر عدد من الردود من أوروبا (٣٨٪) ، أشارت غالبية المستجيبين إلى أنهم تلقوا تدريباً في إدارة المشاريع ، أو شاركوا في الدورات الدراسية الرسمية ، أو المؤتمرات ، أو الندوات عبر الإنترنت. وتؤكد نتائج البحث العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي ومهارات إدارة المشاريع. استنتج المؤلفون أنه يجب على الجامعات مراجعة مناهجها لتضمين وتطلب دورات إضافية في إدارة المشاريع

وبدأت دراسة (Schnuer, ٢٠١٤) من عام ٢٠٠٩ إلى عام ٢٠١٢ ، نفذ مركز مورتنسون لبرامج المكتبات الدولية (MC) في مكتبة جامعة إلينوي برنامج تدريب قادة ومبتكري المكتبات العالمية (GL) التابع لمؤسسة بيل وميليندا جيتس. وكان الغرض من البرنامج هو وجود فريق من قادة المكتبات والمبتكرين في لاتفيا ورومانيا ملتزمين بتصميم وإنشاء بيئة مكتبات عامة أقوى. وتضمن البرنامج زيارات التخطيط والاتفاقيات ، والتدريب في MC ، وتطوير وتنفيذ مشاريع جماعية ، وزيارات متابعة وتدريب. شارك في البرنامج (٢٧) متدرباً. وكان التدريب فريداً لكل مجموعة من البلدان بناءً على الاحتياجات المحددة في الزيارات والمناقشات الأولية مع المستفيدين . وتم تقسيم كل مجموعة من البلدان إلى ثلاث فرق من أربعة إلى خمسة أعضاء. كان على الفرق تطوير فكرة لمشروع مكتبة ، وكتابة اقتراح ، ثم تنفيذ المشروع. بعد تقديم اقتراح ناجح ، تلقت الفرق منحة صغيرة. وكانت النتيجة مجموعة من قادة المكتبات المتحمسين والمشاركين الذين نفذوا مشاريع جماعية تم استقبالها بشكل إيجابي في مجتمعاتهم ومن قبل زملائهم في المكتبات في جميع أنحاء البلاد. أفاد جميع أمناء المكتبات عن مكاسب في مهاراتهم ومعرفتهم في العديد من الموضوعات. تم تنفيذ خدمات مكتبة جديدة

أسفرت دراسة (Ganessingh, ٢٠١٦) عن وضع خطة تدريبية لأخصائي المكتبات الجامعيين؛ لتحسين مهاراتهم، ولا بد من وجود خطة تدريبية تواكب تطورات القرن الحادي والعشرين، ولا بد من إدارة الجامعة لتخطيط تدريب بين المكتبة وبين العاملين فيها.

أكدت دراسة (mostafa, ٢٠١٤) على أن فكرة التدريب لأخصائي المكتبات العامة لم تنمعه به المكتبات العامة بجمهور وشعبية كبيرة، وجمهورها متعدد الثقافات، فاتجهت لتدريب أخصائي المكتبات العاملين بالمكتبات العامة؛ لأنهم الأكثر احتكاكاً بالجمهور؛ وذلك لتقديم كافة الخدمات ومواكبة التطورات الحديثة والقدرة على خدمة روادها.

التعقيب على الدراسات السابقة:

- ركزت الدراسات السابقة على تدريب أخصائي المكتبات العاملين بالفعل، سواء في المكتبات المدرسية أو المكتبات الجامعية أو العامة.
- ولم تتطرق إلى تدريب خريجي المكتبات من غير العاملين.
- لم توضح البرامج المخصصة للتدريب، وكيفية التدريب، وكيفية إعداد المحتوى التدريبي.
- لم تتطرق الدراسات السابقة إلى دراسة المراكز والمؤسسات الخاصة في المكتبات والمعلومات التي تقدم خدمات التدريب.

الإطار النظري:

١/٠ تمهيد

تعد البرامج التدريبية أحد أهم محاور التنمية وأحد أهم مداخلها الرئيسية ولذلك حظيت باهتمام الخطط التنموية والإستراتيجية للدول ؛ رغبة في تطوير كوادرها البشرية ورفع مستوي أدائها لكي تصبح أداءه فعاله في مسيرة التنمية، وتأتي أهمية البرامج التدريبية من كونها محورا أساسيا في تقديم الخدمة المعرفية للمتدرب وتطوير مهاراته ومعارفه وتمكينه من مواكبة التطورات الحديثة سواء كانت تكنولوجية أو فنية، ورفع قدراته لأداء أعماله، فالتدريب والبرامج التدريبية تعمل علي إحداث تغييرات في النواحي السلوكية والفنية والذهنية للمتدرب ويجعله قادرا علي مواجهه متطلبات العمل.

تتسم البرامج التدريبية بالأهمية كونها ميدانا واسعا لا غني عنه حيث أنها المكون الأساسي لعملية التدريب التي ترفع كفاءة وتطوير السلوك الذي يتبعه العاملون في أداء أعمالهم حيث يعد حجر الأساس في تطوير أداء الأفراد ورفع كفاءتهم وإكسابهم المهارات والقدرات اللازمة لأداء أعمالهم .

إن الشركات الرائدة في العالم المتقدم تنفق الكثير علي التدريب وعلي البرامج التدريب، ولكون التدريب جزء أساسي في تقدم الشركات والعاملين، ويعود التدريب بالنفع علي العاملين وكذلك علي الشركات لذا تلحق عاملها بدورات متخصصة تصقل من خبراتهم ومهاراتهم.

١/١ البرنامج التدريبي:

تعرف الموسوعة العربية لمصطلحات علوم المكتبات والحاسبات البرامج التدريبية بأنها: "نشاط تدريبيّ منظم، يعمل على تطوير المعرفة والمهارات والاتجاهات اللازمة للموظفين؛ لإنجاز أعمالهم بكفاءة، ولمقابلة توقعات وأهداف المؤسسة، وهذه العملية التي قد يقوم بها الزملاء في العمل أو موظف مختص في التدريب تتضمن التخطيط والإعداد والتنفيذ والتقويم" (الشامي، ١٩٨٨).

ويعرف سميح جابر البرنامج التدريبي: بأنه عملية تفاعل الشخص مع خبرات تعليمية تهدف إلي بناء وتطوير خصائص وقدرات (مهارات ذهنية وأدائية واتجاهية) مرغوبة تجعله قادرا علي أداء مهام وواجبات محددة ضمن ظروف وتسهيلات معينة . (جابر، ٢٠٠١).

٣/٠ أنواع البرامج التدريبية

تعددت البرامج التدريبية وتنوعت من حيث الاحتياجات المطلوبة من خلالها حيث انقسمت إلي برامج تخص العاملين وبرامج تخص حديثي التخرج وبرامج الإعداد المهني ويمكن حصر أنواع البرامج التدريبية فيما يلي :

٣/١/٠ حسب احتياجات المنظمات

أ- برامج العاملين الجدد

هي برامج تعتمد علي تهيئة العاملين الجدد علي ما يتم العمل به داخل المؤسسة و تعد تهيئة أولية أو مبدئية.

ب- برامج التدريب التخصصي

هي التي تنمي المهارات في المجالات التخصصية بهدف تعميق المعلومات التخصصية لعملية محددة أو مهارة وظيفية خاصة في إطار عمل الفرد، كما تهدف إلى تثبيت المهارات والمعارف المكتسبة أثناء التدريب الأساسي وتعميقها، والارتقاء بكفاءة الفرد إلي المستوي المطلوب للأداء عن طريق الاستفادة من كل تطور في مجالات العلوم، وتجديد معلومات شاغلي الوظائف كلما ظهر جديد في مجال تخصصهم.

ج- برامج التدريب الكتابي

هي التي تستهدف تنمية مهارات العاملين في الوظائف الكتابية المتشابهة أو النمطية في المنظمات المختلفة كعمال السكرتارية والكمبيوتر والحفظ وغيرها، لأن هذه الأعمال تساعد علي انتظام وانسياب كافة الأعمال الأخرى، سواء إدارية أو تخصصية أو فنية، وتمكن متخذي القرارات الإدارية من اتخاذ أنسب القرارات في

أنسب الأوقات، بما توفره لهم من بيانات و معلومات دقيقة في الوقت اللائق لإمدادهم بها (مصطفى، ٢٠٠٤)

٣/١/١ أنواع برامج التدريب الإداري

أ- برامج التدريب الإشرافي

هي البرامج التي تستهدف تنمية مهارات العاملين في وظائف مستوي الإدارة الإشرافية، وهم الذين تقع عليهم مسؤولية إدارة العمل الذي يمارسه العاملون الذين لا يشرفون علي غيرهم وهم الذين يطلق عليهم (خط الإشراف الأول). ويشمل هذا النوع من البرامج تدريب قادة هذا المستوي علي إدارة أعمال عدد محدد من العاملين وتنسيق جهودهم، وعلي كيفية الاتصال الفعال وأسسهم وعلي أسس العلاقات الإنسانية.

ب- برامج تدريب الإدارة الوسطى (التنفيذية)

هو الذي يقدم لمستوي الإدارة الذي يعلو الإدارة الإشرافية ويصل إلي أقل من مستوي رؤساء الإدارات الكبرى مباشرة، وأهمية هذا المستوي ترجع إلي أنه حلقة الوصل بين الإدارة العليا والإدارة الدنيا، إلي جانب أنه مركز تجمع الأفراد الصالحين للترقية إلي الإدارة العليا، لتولي مهام وظائف هذا المستوي، ويشمل هذا النوع من البرامج تنمية القدرة علي مواجهة المشاكل وتحليلها وعلاجها، والقدرة علي رسم الخطط قصيرة الأجل، وعلي التنسيق بين الأقسام وتنمية القدرة التنظيمية، والإدارية والعلاقات الإنسانية.

ج- برامج تدريب الإدارة العليا

هي التي توجه إلي مستوي الإدارة الذي يشمل الوظائف ذات المسؤوليات الكبرى، مثل وضع السياسات والخطط العامة للمنظمة، التي تؤثر علي المنظمة بصورة مباشرة، ويشمل هذا المستوي رؤساء المنظمات ورؤساء الإدارات الكبرى، ورجال الإدارة ذوي المسؤوليات التي تتطلب قدرا كبيرا من المقدره الفائقة علي أعمال التخطيط والتنظيم ؛ ولهذا يشمل هذا النوع من البرنامج التدريبي علي تنمية التخطيط علي المستوي القومي، وعلي أسس اتخاذ القرارات الإدارية مع إلمام كامل باللوائح و القوانين المنظمة لعمل المنظمات علي مستوي الدولة والإمام بالطبيعة البشرية و النواحي السلوكية للعاملين وجوانب الإدارة الإستراتيجية (حسن، ١٩٩٦).

٣/١/٢ برامج التدريب المهني أو الفني

هو نوع من البرامج التي تستهدف تنمية مهارات العاملين في الأعمال الحرفية والفنية التي تعتمد علي المجهود العضلي، والعاملين في مجالات الإنتاج المباشر علي الآلات (العوضي، ٢٠٠١).

٥/ تصميم و تنفيذ البرامج التدريبية

يمثل تحديد الاحتياجات التدريبية العنصر الرئيسي والهيكل في صناعة التدريب ؛ حيث يقوم عليه جميع دعائم العملية التدريبية وتنمية الموارد البشرية، ويمكن أن يؤدي أي خلل بهذا الهيكل بجميع الجهود التي تبذلها المنظمات من أجل الارتقاء بمستوي مهارة وكفاءة العاملين بها، وبالتالي الازدهار المنشود للمنظمة، فضلا عن أن إصلاح أو صيانة هذا الهيكل غالبا ما تكون من العمليات شديدة الصعوبة (وفيق، ٢٠٠٧).

وبناء علي ما سبق سنتناول الفقرات التالية ماهية الاحتياجات البرامج التدريبية و مناهج البرامج التدريبية وأساليب تحديدها وتصميم وتنفيذ البرامج.

٥/٠/٠ أولا تحديد احتياجات البرامج التدريبية.

يعد تحديد احتياجات البرامج التدريبية من الأهداف التي يسعى التدريب إلى تحقيقها كأحد مدخلات نظام التدريب الرئيسية للمنظمة ؛ حيث أن البيئة هي التي تحدد الاحتياجات التدريبية ومن ثم فهي تحدد نقطة الانطلاق الأساسية التي يُبنى عليها نظام التدريب (الدوري، ١٩٧٦).

ولقد حاول العديد من الكتاب وضع تعريف محدد للاحتياجات التدريبية، ولكن كل التعريفات وإن اختلفت من الناحية الشكلية إلا أنها اتفقت في الجوهر، وعلي ذلك فإنه يمكن تعريف الاحتياجات التدريبية علي أنها: مجموعة التغييرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات العاملين وخبراتهم ومعارفهم، ورفع كفاءتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم وسلوكياتهم بناء علي احتياجات ظاهرة يتطلبها العمل ؛ لتحقيق هدف معين، وللتغلب علي المشاكل التي تعترض سير العمل والإنتاج، أو التي تعرقل سير السياسية العامة للأجهزة، أو سير الهيئات في مجالات الإنتاج أو الخدمات.

وطبقا لهذا التعريف فإن هناك تغييرات يراد إحداثها في مهارات ومعارف واتجاهات الأفراد ونواحي قصور في الأداء المراد التغلب عليه، وذلك لتحقيق الكفاية الإنتاجية، فالاحتياجات التدريبية بذلك تعد الأساس الذي يقوم عليه التدريب السليم ؛ لتحقيق الكفاية وحسن الإدارة للعاملين، والارتقاء بمهاراتهم وسلوكياتهم، وتوجيه تفكيرهم وعقائدهم لخير الصالح العام للمجتمع ؛ لأن التدريب في ذاته ليس غاية بل هو وسيلة ؛ لتحقيق غاية، لذلك يعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية الأداة الرئيسية التي يمكن من خلالها تحديد مجالات تطوير وتنمية العاملين بالتدريب.

٥/٠/١ أساليب تحديد احتياجات البرامج التدريبية.

تتنوع وتتعدد الأساليب والوسائل الخاصة بتحديد الاحتياجات التدريبية، ويأتي هذا التنوع والتباين ليتناسب مع درجة تعدد الاحتياجات، أو بساطتها، أو المرحلة التي تمر بها المؤسسة، أو حجمها وعدد العاملين بها .

٦/٠ تخطيط برنامج التدريب

بعد أن تتحدد الاحتياجات التدريبية في ضوء المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية في ضوء فلسفة المنظمة وإدارة التدريب، وبعد إن يتم وضع أهداف التدريب، وسياسات التدريب ويتعرف مدير التدريب علي الأشخاص الذين يحتاجون إلي تدريب، بعدها يتم تصميم برنامج تدريبي يلم بكافة احتياجاتهم و يعالج القصور الذي لديهم . (الجندي، ٢٠٢٢)

٧/ اعتماد برامج التدريب في المكتبات والمعلومات

تعددت وتنوعت البرامج التدريبية الخاصة بمجال المكتبات والمعلومات فكان لازما علي الاتحاد العربي للمكتبات كمنظمة غير ربحية أن تقوم بدور هام كمؤسسة اعتماد عربية في مجال التدريب في المكتبات والمعلومات، ويتركز في هذا الإطار اهتمامه في مراجعة السياسات والإجراءات والمعايير التي تحكم هذا النشاط ؛ لضمان الجودة والمعيارية والتي التزمت بها المؤسسات والجهات العاملة في مجال البرامج التدريبية في كل المراحل سواء من الإعداد حتى النتائج لتصل للحصول علي الاعتماد وتكسب ثقة الجهات و الأفراد

ولكي تحصل مؤسسات ومراكز التدريب علي اعتماد برنامجها التدريبي يقوم الإتحاد بالآتي:

- ١- منح الاعتماد لبرامج التدريب قبل تقديمها و تنفيذها حيث يجب علي كل مؤسسة أو جهة تدريبية سوف تقدم برامج تدريبية بالفعل أن تسعى للحصول علي اعتماد للبرنامج المقدم وفي نفس الوقت يحرص الأفراد الذين يبحثون عن برامج تدريب وتطوير مهني علي مصداقية وجودة هذه البرامج واعتمادها من جهة محايدة ذات ثقة مثل الإتحاد العربي للمكتبات
- ٢- يحتفظ الإتحاد بسجلات كاملة ودقيقة لكل مؤسسة معتمدة تشمل التغطية الحالية و الفترات السابقة من الاعتماد
- ٣- يقوم الإتحاد العربي للمكتبات و المعلومات بمراجعة البرامج و اعتمادها بناء علي معاييره وإجراءاته للتأكد علي مبدأ الشراكة و الدعم للتطوير و ضمان الجودة. (صلاح، ٢٠٢٠)

يمكن الحصول علي اعتماد برنامج تدريبي من خلال عناصر عدة وهي:

التعرف علي متطلبات البرنامج التدريبي التي تشمل المراحل الأربعة للتدريب وهي : تحديد احتياجات التدريب- تصميم وتخطيط التدريب --تنفيذ التدريب - تقييم مخرجات التدريب , مراقبة وتحسين العملية التدريبية .

وتتدرج مبادئ إدارة الجودة تحت عائلة ISO 9000 التي تدعم وتؤكد أهمية إدارة الموارد البشرية والاحتياج التدريبي الملائم وتركز إدارة الجودة علي ما يفضله المستفيدون وعلي احترام قيمة المؤسسة للموارد البشرية والقدرة علي وضع الخطط المستخدمة لتحسين الكفاءة الشخصية.

وللحصول علي اعتماد لبرامج التدريب التي تقدمها مراكز التدريب مجال المكتبات والمعلومات فإن الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات يقدم الاعتماد الثلاثي كالاتي:

- اعتماد (A) ويعني اعتماد وتميز البرنامج ومواصفاته
- اعتماد (B) ويعني اعتماد بتقدير جيد جدا للبرنامج ومواصفاته
- اعتماد (C) ويعني اعتماد بتقدير جيد للبرنامج ومواصفاته
- وغير ذلك يتم عدم اعتماد للبرنامج .

مراكز التدريب في مجال المكتبات والمعلومات:

تعرف الموسوعة العربية لمصطلحات المكتبات والمعلومات والحاسبات المراكز بأنها: "هي هيئة لها مبنى مستقل، أو تكون بغير مبنى خاص بها، توفر من نقطه مركزية واحدة الأفراد المتخصصين والمعلومات والخدمات للهيئات الأخرى أو الأفراد الآخرين" (الشامي، ٢٠٠١).

أي أن مراكز التدريب هي تلك الأبنية والأماكن التي يتاح من خلالها تدريب الأفراد، وذلك بتوفير كافة أدوات التدريب، من: (مقاعد - وأجهزة سمعية وبصرية- وأجهزة حاسب آلي)؛ لتقديم خدمة التدريب لهم من خلال أفراد مؤهلين لتقديم الخدمة.

١/٢ السمات العامة لمراكز التدريب الخاصة

تتسم المؤسسات التدريبية الخاصة بسمات مميزة يمكن تلخيصها فيما يلي:

- ١- أنها وليدة الحاجة الفعلية والعاجلة لسوق العمل من مهارات بعينها في فترة زمنية معينة قد يقصر استمرارها أو يطول وبذلك فإن حركة هذه المؤسسات تعطي مؤشرات دقيقة عن مدي الحاجة من المهارات المعينة ويمثل اي تغيير في حركة أو نشاط هذه المؤسسات والمراكز تحركا في مؤشر حاجات سوق

العمل بالصعود أو الهبوط حسب الحالات المتأثرة بهذه الحركة وبناء عليه فإن نمو المؤسسات التدريبية الخاصة على سبيل المثال وتزايد أعدادها بصورة مطردة إنما هو تعبير عن تزايد الحاجة إلى المهارات الفنية والإدارية والحرفية التي تضطلع هذه المؤسسة بتقديمها .

٢- إن ازدهار المؤسسات التدريبية الخاصة هو بمثابة انتشار للوعي في أوساط القوى البشرية سواء أصحاب الأعمال أو الموظفين في القطاعين العام والخاص أولئك الذين بصدد دخول ميدان العمل والبحث عن وظائف

٣- البرامج التي تقدمها المؤسسات هي برامج وفق آليات السوق بحيث يسهل التحاق الأفراد بها طواعية وحسب أفضل الظروف التي تتناسب مع ظروفهم. ولذلك فإن هذه البرامج تستقطب متدربين من مختلف القطاعات الوظيفية والتعليمية ويشمل ذلك على سبيل المثال:

– الموظفون الراغبون في تنمية وتطوير قدراتهم في مجالات ووظائفهم ولم تتمكن منظمات العمل التي ينتمون إليها من توفير الفرص الكفيلة لتحقيق هذه الغاية.

– الموظفون الراغبون في تنمية مهاراتهم الشخصية في مجالات معينة تطلعا لتحسين أوضاعهم الوظيفية أو استعداد لتغيير مسار حياتهم الوظيفية

– الأفراد الذين يحتاجون إلي التزويد بالمهارات التقنية الأساسية في مجالات معينة استعدادا للالتحاق بوظائف تتطلب هذه المهارات (أبو سعده، ٢٠١٧)

وهكذا يمكننا القول إن هذه المؤسسات تشبع حاجة تدريبية لفئات مختلفة من العاملين لم تستطع منظمات العمل من إشباعها كما أنها تشبع الحاجة التدريبية للباحثين عن العمل .

٤- إن هذه المؤسسات كأي نشاط تجاري لا يتطلب منها أن تكون كلها على مستوى واحد من حيث رأس المال

٥- الملكية الخاصة والربحية عاملان يكسبان هذه المؤسسات مرونة فائقة تمكن من سرعة الاستجابة لاحتياجات السوق من البرامج التدريبية التي تكون قصيرة ومكثفة خلال فترة قصيرة من لحظة الإشعار بالطلب

وبذلك فإن المؤسسات الخاصة تستطيع في بعض الأحيان أن تغطي وتقدم بعض الخدمات التدريبية بكفاءة أكبر من مؤسسات التدريب الحكومية وهذا الاختلاف لا يشكل أي قدر من التنافر بين المؤسسات التدريبية الخاصة و الحكومية وإنما يجب أن يؤخذ في عين الاعتبار

ولتنوع مراكز ومؤسسات التدريب الخاصة وظهور مصطلحات و مسميات كثيرة لمراكز التدريب منها مراكز التدريب الخاصة والتدريب المهني

١/٣ مراكز التدريب الخاصة و التدريب المهني

مراكز التدريب المهني الخاصة: هي المواقع التي تنشئها مؤسسات القطاع الخاص لأغراض تدريب موظفيها وبذلك تتبع المؤسسة المعنية ولا تعتبر نشاطاً تجارياً قائماً بذاته وذلك لأن الغرض منها هو تطوير مستوى أداء العاملين من خلال تدريبهم وإكسابهم المهارات اللازمة لذلك يجوز أن يشترك أكثر من صاحب عمل يعملون في صناعة واحدة في إنشاء مركز التدريب المهني الخاص لتدريب العاملين لديهم فقط

مراكز التدريب الخاصة

هي المؤسسات التدريبية الخاصة التي تنشأ كمشروع تجاري من قبل الأفراد أو مؤسسات تجارية ويكون الغرض منها تقديم خدمات أو فرص تدريبية لكل من يرغب مقابل دفع رسوم مالية

١/٤ شروط اعتماد مركز التدريب

تخضع مراكز التدريب الخاصة للإشراف الفني وذلك من قبل هيئة التدريب المهني لضمان قيام هذه المؤسسات علي أسس اقتصادية وفنية سلمية تمكنها من تحقيق المردود المادي لأصحابها وتوفير التدريب المهني للمتحمقين بها المستوى الفني المطلوب ومن أجل ذلك تضمنت اللائحة الآتي:

الشروط وإجراءات إنشاء مراكز التدريب الخاصة (الغير تجارية) التي ينشئها أصحاب الأعمال بغرض تدريب العاملين لديهم وقد اشتملت هذه الشروط والإجراءات علي تعريف صاحب العمل وتحديد مواصفات مقر التدريب والحد الأدنى الواجب توافره في الكادر الإداري و الفني للمركز

الشروط والإجراءات الواجب توافرها في إنشاء المراكز التدريبية الخاصة من قبل الأفراد كمشاريع تجارية قائمة بذاتها وقد اشتملت الشروط و الإجراءات علي:

- ١- شروط الأهلية من حسن السيرة والسلوك
- ٢- الجدوى الاقتصادية للمشروع
- ٣- المستوي التعليمي لصاحب المؤسسة
- ٤- المواصفات الفنية الواجب توافرها في مقر التدريب
- ٥- النظام الأساسي للمركز

٦- توفر إمكانات والتجهيزات الفنية اللازمة لطبيعة النشاط التدريبي التي ترمع المؤسسة التدريبية ممارسته وحتى لا يكون هناك تفاوت أو اختلافات في مدي الالتزام بالضوابط التي حددتها اللائحة بين المؤسسات التدريبية الخاصة فقد أمهلت اللائحة المراكز التدريبية التي أنشئت قبل صدورها بفترة زمنية مده لا تتجاوز سنه واحده لتعديل أوضاعها لتتفق مع الشروط والضوابط والواردة في اللائحة. وفيما يتعلق بالنظام التدريبي والخطة التدريبية ألزمت اللائحة كل مركز تدريبي خاص أن يقدم للسلطة المختصة برنامجا سنويا مع بداية كل عام يتضمن كافة الدورات التدريبية التي يرغب في تنفيذها خلال العام لتقوم السلطة بدراستها و اعتمادها وحتى بعد قيام المركز التدريبي الخاص يستمر إشراف هيئة التدريب المهني علي سير العمل فيها والالتزام هذه المؤسسات التدريبية بالضوابط التي أنشئت بمقتضاها (بوش، ١٩٩٣).

توصلت الدراسة إلى أن مراكز التدريب الخاصة التي تعمل في التدريب لخريجي المكتبات تكون جزء من شركات المكتبات والمعلومات

أولاً: أهداف إنشاء الشركات

إن الهدف من إنشاء الشركات هو اتجاه استثمارات الأموال إلى تكوين الشركات بدلا من النشاط التجاري الفردي، وذلك لمميزات الشركات والاستثمار فيها، حيث إن النشاط التجاري الفردي له عيوب كثيرة، منها اختلاط أموال الشخص المدنية بالأموال المخصصة للتجارة، الأمر الذي يؤدي إلى عدم وجود ذمة مالية مستقلة وما يتعرض له المشروع الفردي من تصفية أو إفلاس.

ويمكن تلخيص أهداف إنشاء الشركات في:

- توفير رؤوس الأموال اللازمة لإقامة الشركات لتمويل مشروعات اقتصادية.
- تحقيق ربح وعائد للأفراد أنفسهم بصفة منتظمة.
- تشجيع الاستثمار وتهيئة الفرص العديدة بما يتناسب مع حاجة السوق.
- الإسهام في تحقيق التكافل الاجتماعي. (فتوح، ٢٠٢٠)

نماذج لشركات المكتبات والمعلومات

١/١٢/ شركة الزاد للأرشفة الإلكترونية

١/١٢/١ نشأة الزاد

تأسست شركة الزاد للأرشفة عام ٢٠١٤ تحت الشكل القانوني: "شركة ذات مسؤولية محدودة"، لها عدة فروع داخل جمهورية مصر العربية و في الوطن العربي، وتتميز شركة الزاد للأرشفة الإلكترونية عن غيرها بالتطلع للتطورات المستقبلية والتكنولوجية في خدمة مجال المكتبات وتحاول توفير خدمات تناسب السوق العالمي لخدمات المكتبات^(١).

١/١٢/ شركة جلوبال أكسيس

هي شركة مقرها القاهرة Global Access Ltd تابعة لشركة Fihrist المعترف بها باستمرار من قبل المنظمات الكبرى من جميع أنحاء العالم لخدماتها ووظائفها واحترافها. وينصب تركيز فريق الشركة في خدمة العملاء. وتهتم بإدارة وتوفير الوصول إلى مجموعاتها العربية والشرق أوسطية بشكل أفضل من خلال برامج التدريب سواء عبر الإنترنت أو داخل قاعات التدريب.

وتقدم خدماتها لمؤسسات المعلومات في بناء وإدارة المجموعات الرقمية بطريقة مبسطة وصيانتها، وتقدم حلول تقنية شاملة لمؤسسات المعلومات التي تتعامل بشكل رئيسي مع المصادر العربية والأجنبية.

كما تطلق منصتها التدريبية عبر الإنترنت ILEARN للتطوير المهني في مجموعة متنوعة من المجالات بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر: المكتبات والأرشفة والمتاحف والخدمات والإدارة والتسويق والموارد البشرية

١/١٢/٤ شركة الأثير تك

"الأثير تك" هي شركة محلية تمتد عبر الوطن العربي، وهي شركة متخصصة في البرمجيات والتسويق الإلكتروني ونظم الأمان وتطبيقات المحمول، وتركز على تطوير مواقع الإنترنت وتطوير برامج الآليات والبرامج المكتبية والتجارة الإلكترونية وأنظمة ERP والاستشارات التكنولوجية. وتتنوع خدماتها طبقاً لاحتياجات السوق والعملاء، سواء كانت خدمات برمجية أو تسويقية

١/١٢/ المركز الدولي للمكتبات والمعلومات

(١) <https://www.alzad.ae>

المركز الدولي للمكتبات ومراكز المعلومات هو مركز متكامل يقدم كل ما تحتاجه المكتبات ومراكز المعلومات من خدمات وحلول رقمية متكاملة، فهو مركز متخصص في مجال المكتبات وتكنولوجيا المعلومات، يضم المركز متخصصين في مجال المكتبات والمعلومات في العديد من الدول العربية منها مصر والسودان وليبيا والإمارات العربية المتحدة والبحرين والسعودية وقطر والأردن والكويت وسلطنة عمان والجزائر والمغرب وتونس ولبنان وفلسطين والعراق

١/١٢/ شركة أنفو

تعتبر شركة Info- ACADMY انفو أكاديمي أحدث المراكز التدريبية التي تقدم خدمات تدريبية لخريجي المكتبات في مصر حيث تم الإنشاء في اكتوبر ٢٠٢١ ، تتكون أكاديمية انفو من مجموعة من المتخصصين في مجال تكنولوجيا المعلومات والمحتويات الرقمية وتهدف إلي توفير و إتاحة ورش عمل و دورات تدريبية عملية متميزة في مجال المكتبات

تهدف أكاديمية انفو أيضا تهيئة الخريجين الجدد وأصحاب الخبرات الواعدة للدخول لسوق العمل بوضع حزمة من البرامج التدريبية باستخدام أحدث الأساليب التعليمية المتاحة في إدارة المحتويات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات

الدراسة الميدانية :استجابات المتدربين على الاستبيان.

يوضح الجدول رقم (١٧) استجابات المتدربين عن الاستبيان

جدول (٣) توزيع استبيانات الدراسة على المتدربين

م	اسم المؤسسة	عدد المتدربين	النسبة المئوية
١-	جلوبال أكسيس	٢٠٠	٣٦ %
٢-	الزاد للأرشفة	١٢٣	٢٣ %
٣-	المركز الدولي للمكتبات	١٠٠	١٨ %
٤-	الاثيرتك	٨٠	١٤ %
٥-	انفو	٤٥	٨ %
	الإجمالي	٥٤٨	١٠٠ %

يتضح من الجدول السابق (٣) أن:

عدد الاستبيانات الموزعة على المتدربين بالشركات والمؤسسات الخاصة في مجال المكتبات والمعلومات مجتمع الدراسة بلغ (٥٤٨) متدرباً وتباينت نسب المتدربين بالشركات؛ فجاءت شركة جلوبال أكسيس الشهيرة بـ (مكتبي فهرست) الأعلى في نسبة عدد الاستبيانات الموزعة؛ حيث بلغت (٣٦ %)، تليها شركة (الزاد للأرشفة) بنسبة (٢٣ %)، وتلتها شركة (المركز الدولي للمكتبات) بنسبة (١٨ %)، وتلتها (الاثيرتك) حيث بلغت نسبة (١٤ %)، ثم جاءت في المرتبة الأخيرة شركة (انفو) بنسبة (٨ %).

ويرجع تباين نسب توزيع الاستبيانات ليس من حيث الجودة وكثافة المدربين، ولكن تباينت النسب لعدة أسباب، منها:

- تفاوت مساحات القاعات التدريبية في تلك الشركات فمنها لديها قاعات كبيرة مثل شركة جلوبال أكسيس وأخرى قاعات صغيرة مثل شركة الاثيرتك وشركة أنفو . وتحديد عدد الأفراد المتدربين من قبل الشركة المنظمة للتدريب.

أعداد الدورات التدريبية :

نفذت الشركات الخاصة في مجال المكتبات والمعلومات مجموعة من الدورات التدريبية في مجال المكتبات والمعلومات علي مدار العام ٢٠٢٢/٢٠٢١ وتم حصر أعدادها في الجدول التالي:

جدول (٤) اعداد الدورات التدريبية للشركات الخاصة في مجال المكتبات والمعلومات

م	اسم المؤسسة	عدد الدورات	النسبة
١-	جلوبال أكسيس	٨	٣٢%
٢-	الزاد للأرشفة	٦	٢٤%
٣-	المركز الدولي للمكتبات	٥	٢٠%
٤-	الأنثرتك	٤	١٦%
٥-	أنفو	٢	٨%
	الإجمالي	٢٥	

يوضح الجدول (٤) أعداد الدورات التدريبية للشركات الخاصة في مجال المكتبات والمعلومات التي عقدت حيث نجد أن شركة جلوبال أكسيس جاءت في المرتبة الأولى من حيث عدد الدورات التدريبية حيث عقدت عدد (٨) دورات تدريبية بنسبة (٣٢%) ويعود ذلك إلي كفاءة العاملين في الشركة في إعداد الدورات التدريبية بالإضافة إلي امتلاكها قاعة للتدريب مجهزة ثم جاءت شركة الزاد للأرشفة في المرتبة الثانية بعدد دورات (٦) دورات تدريبية بنسبة (٢٤%) والمركز الدولي للمكتبات جاء في المرتبة الثالثة بعدد (٥) دورات بنسبة (٢٠%) ثم جاءت شركة أنفو في المركز الأخير في عدد الدورات التدريبية نلاحظ من الجدول قلة عدد الدورات التدريبية التي تعقد علي مدار العام حيث يستغرق تصميم وتنفيذ البرنامج فترات زمنية طويلة.

البيانات الشخصية:

١- النوع

فيما يلي سيتم تناول عينة الدراسة من المتدربين وفقاً للنوع.

جدول رقم (٥) توزيع المتدربين وفقاً للنوع

م	النوع	تكرار	النسبة المئوية
١-	ذكر	٣٢٠	٥٨ %
٢-	أنثى	٢٢٨	٤٢ %
	الإجمالي	٥٤٨	١٠٠ %

يوضح الجدول السابق رقم (٥) أن نسبة الذكور المشاركين في البرامج التدريبية لشركات المكتبات والمعلومات الخاصة محل الدراسة بلغت (٥٨ %) ، في حين بلغت نسبة الإناث المشاركات في البرامج التدريبية لدى مؤسسات المعلومات محل الدراسة (٤٢%). ويعود ارتفاع نسبة الذكور في البرامج التدريبية إلي رغبتهم في الحصول علي فرصة عمل مناسبة .

ب- العمر

يبين الجدول التالي رقم (١٩) عرض مجتمع من الدراسة من المتدربين وفقاً لأعمارهم

جدول (٦) توزيع المتدربين وفقاً للعمر

مسلسل	العمر	تكرار	النسبة المئوية
١-	من ٢٥ : ٣٥	٢٨٥	٥٢ %
٢-	أقل من ٢٥	١٥٧	٢٩ %
٣-	من ٣٦ : ٤٥	٩٦	١٨ %
	أكثر من ٤٦	١٠	١ %
	الإجمالي	٥٤٨	١٠٠ %

يوضح الجدول السابق (٦) أن نسبة عدد المشاركين في البرامج التدريبية الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٣٦ سنة بلغت (٥٢ %)، وهم فئة الشباب الذين أنهوا دراستهم الجامعية ويرغبون في تزويد خبراتهم وتنمية مهاراتهم، سواء لمواكبة سوق العمل أو للحصول على الوظائف الملائمة أو الترقية في مجال عملهم، وبلغت نسبة الذين تقل أعمارهم عن ٢٥ عامًا (٢٩ %)، وهم فئة الطلاب وهم يرون أنهم بحاجة إلى التدريب العملي بجانب المحتوى الدراسي، مما دعا هذه الفئة إلى المشاركة في البرامج

التدريبية، وبلغت نسبة الذين تتراوح أعمارهم بين ٣٦ و ٤٥ سنة (١٨ %)، فأغلبهم من العاملين سواء في القطاع العام أو الخاص والتحاقهم بالبرنامج لزيادة خبراتهم ومواكبة التطورات الحديثة وترسيخ معلوماتهم. وأن نسبة الذين تزيد أعمارهم عن ٤٦ عامًا بلغت (١ %).

المؤهل العلمي:

فيما يلي عرض لمجتمع الدراسة من المتدربين وفقاً للمؤهل العلمي

جدول (٧) توزيع المتدربين وفقاً للمؤهل العلمي

النسبة المئوية	تكرار	المؤهل العلمي	مسلسل
٥٧.٨ %	٣١٧	ليسانس مكتبات	١-
٢٩.٤ %	١٦١	طالب	٢-
٩.١ %	٥٠	ماجستير	٣-
٤ %	٢٠	دكتوراه	٤-
١٠٠ %	٥٤٨	الإجمالي	

يوضح الجدول السابق رقم (٧) أن: نسبة المتدربين الحاصلين علي مؤهل جامعي (ليسانس) بلغت (٥٧.٨ %) من اجمالي المتدربين بهدف تعزيز خبراتهم العلمية في مجال المكتبات والمعلومات وزيادة معلوماتهم، وبلغ نسبة الطلاب (٢٩.١ %)، وبلغت نسبة الحاصلين علي درجة الماجستير (٩.١ %) وجاء في المرتبة الأخيرة في حضور البرامج التدريبية الحاصلين علي درجة الدكتوراه بنسبة (٤ %).

يوضح الجدول التالي رقم (٨) توزيع المتدربين وفقاً للوظيفة.

الجدول (٨) توزيع مجتمع الدراسة من المتدربين وفقاً للوظيفة

النسبة المئوية	تكرار	الوظيفة	مسلسل
٥٥ %	٢٩٧	لا يعمل	١
٢٩ %	١٦١	طالب	٢
١٦.٤ %	٩٠	أمين مكتبة	٣
١٠٠ %	٥٤٨	الإجمالي	

يوضح الجدول رقم (٨) أن نسبة المتدربين الذين لا يعملون بلغت (٥٥%)، ذلك للحصول على فرص عمل تتناسب مع احتياجات سوق العمل، وبلغت نسبة أمناء المكتبات (١٦.٤%) لتزويد خبراتهم وتحديث المعلومات، أو لتمثيل المؤسسة التي يعملون لديها

رضا المتدربين عن القاعات التدريبية :

وللاجابة عن سؤال " ما درجة رضا المتدربين عن القاعات التدريبية للشركات الخاصة في المكتبات والمعلومات ؟ تم استخراج المتوسطات الحسابية لدرجة رضا المتدربين عن القاعات التدريبية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (٩) درجة رضا المتدربين عن القاعات التدريبية

م	البند	راض تماما		راض إلي حد ما		غير راض		المتوسط الحسابي
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
١	سهولة التواصل بين المتدربين والشركة	٦٩%	٣٨٠	٢٥%	١٣٨	٦%	٣٠	٢.٦٤
٢	قاعة التدريب مجهزة ومناسبة	٧١%	٣٨٧	١٨%	١٠١	١١%	٦٠	٢.٦٠
٣	توفر أماكن جيدة ومهيأة للاستراحة	٤٣%	٢٣٥	٣٥%	١٩٥	٢٢%	١١٨	٢.٢١
٤	التكلفة المادية للبرامج التدريبية	١١%	٦٠	٦٧%	٣٦٨	٢٢%	١٢٠	١.٥
	المتوسط العام				٢.٣٤			

يلاحظ من الجدول (٩) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الرضا عن القاعات التدريبية للشركات المعلومات الخاصة بلغ (٢.٣٤)، مما يعني أن مجتمع الدراسة راضون عن القاعات التدريبية لشركات المعلومات الخاصة بدرجة عالية وقد تراوحت استجابات أفراد مجتمع الدراسة بين (١.٨٩ و ٢.٦٤) أي أنها محصورة بين درجة رضا متوسطة ودرجة رضا عالية .

وجاءت العبارات التي لها المتوسط الأعلى مرتبة تنازليا كما يلي:

- (سهولة التواصل بين المتدربين والشركة)، جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي لها (٢.٦٤) أي أنها حصلت علي أعلى درجة رضا؛ ويرجع ذلك إلي سياسة الإنفتاح علي المتدربين التي تنتهجها الشركات الخاصة، حيث تقوم شركات المعلومات بالإعلان عن البرامج التدريبية أو الورش من خلال مواقع التواصل الاجتماعي، حيث تقوم بعض الشركات كـ (جلوبال أكسيس) بإحاطة من قاموا بتدريب من قبل في الدورات والبرامج التي ستقام مجددا في مقر الشركة،

- (قاعات التدريب مجهزة ومناسبة) جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي لها (٢.٦) أي أنها حصلت علي درجة رضا عالية؛ وذلك لتوفر بعض التجهيزات من مكيفات لتوفير درجة الحرارة المناسبة، والإضاءة الجيدة، والمقاعد المناسبة، لفترة التدريب، وتوافر الأجهزة السمعية كالسماعات ومكبرات الصوت، لضمان وصول شرح المدرب لكل المتدربين، وكذلك شاشة العرض

- (توفر أماكن جيدة ومهيأة للاستراحة) جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي لها (٢.٢١) أي أنها حصلت علي درجة رضا متوسطة حيث تتطلب هذه الاستراحات تكلفة زائدة علي الشركة أنها تولي اهتماماتها لقاعات التدريب أولاً.

- (التكلفة المادية للبرامج التدريبية) جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي لها (١.٥) أي أنها حصلت علي درجة عدم رضا من جانب المتدربين ويرون أن أسعار تلك البرامج مرتفعة ولا يستطيع أن يتحملها المتدربين هذا من جانب المتدربين أما الشركات فهي شركات ربحية وتدفع مقابل مادي للمدربين وللتجهيزات وغيرها .

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

والذي ينص علي " ما درجة رضا المتدربين عن تنفيذ البرامج التدريبية التي تقدمها شركات المعلومات الخاصة؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية لدرجة رضا المتدربين عن تنفيذ البرامج التدريبية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (١٠) درجة رضا المتدربين عن تنفيذ البرامج التدريبية

م	البند	راض تماما		راض إلى حد ما		غير راض	
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
١	مواكبة البرامج التدريبية للتطورات والمستجدات الحديثة	٦٠%	٣٢٨	٣٣%	١٨٢	٧%	٣٨
٢	ربط المادة العلمية للبرامج التدريبية بالأدوار الوظيفية للمتدربين	٦٣%	٣٤٣	٢٣%	١٢٤	١٤%	٨١
٣	أهداف البرنامج التدريبي واضحة ومحددة	٦٢%	٣٤٢	٢٠%	١٠٩	١٨%	٩٧
٤	تقوم الشركة بتذليل صعوبات تنفيذ البرامج التدريبية	٥٤%	٢٩٨	٢٤%	١٣٢	٢٢%	١١٨
٥	الدورات التدريبية التي تقدمها الشركة تؤهلك لسوق العمل	٣٧%	٢٠٤	٤٧.٦%	٢٦١	١٥%	٨٣
٦	توزيع الساعات التدريبية على أيام التدريب	٤٣%	٢٣٥	٣٥%	١٩٥	٢٢%	١١٨
٧	توقيت البرامج التدريبية	٤٤%	٢٤٠	٣٣%	١٨٣	٢٣%	١٢٥
٨	التعاون من قبل إدارة التدريب مع المتدربين	٤٨%	٢٦٣	١٦%	٩٠	٣٦%	١٩٥
٩	تم الدورات التدريبية بكفاءة وفعالية	١٥%	٨٠	٦٧%	٣٦٨	١٨%	١٠٠
١٠	هناك تناسب بين المادة العلمية للبرامج التدريبية ومدة البرنامج	١٣%	٧١	٦٤%	٣٥٣	٢٣%	١٢٤
١	الفترة الزمنية المخصصة للتدريب كافية	٢١%	١١٥	٤٥%	٢٤٧	٣٤%	١٨٦
المتوسط الحسابي العام		٢.٢١					

يوضح الجدول (١٠) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الرضا عن تنفيذ البرامج التدريبية بلغ (٢.٢١)، مما يعني أن المتدربين راضون عن طريقة تنفيذ هذه البرامج بدرجة

متوسطة، وقد تراوحت استجابات أفراد مجتمع الدراسة بين (١.٤ و ٢.٥٣) أي أنها محصورة بين عدم درجة رضا ودرجة رضا عالية وجاءت العبارات التي كان لها المتوسط الأعلى مرتبة تنازلي كما يلي:

- (مواكبة البرامج التدريبية للتطورات والمستجدات الحديثة) جاءت هذه العبارة بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢.٥٣)، أي أنها حصلت علي درجة رضا عالية، وهذا هو الهدف الأساسي من التدريب ويرجع ذلك قدرة شركة المعلومات في توفير محتوى ومدرب وقاعة لعرض البرنامج التدريبي بشكل جيد.

- (المادة العلمية للبرامج التدريبية بالأدوار الوظيفية للمتدربين) جاءت هذه العبارة بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي لها (٢.٤٨)، أي أنها حصلت علي درجة رضا عالية ؛ مما يدل علي كفاءة الشركات في اختيار المدربين الذين تنطبق عليه معايير الخبرة بالعمل، ومدى إلمامه بالمادة العلمية للبرنامج ؛ حيث أن اغلب المدربين من السادة أعضاء هيئة التدريس أو حاملي الماجستير والدكتوراه ممن لهم خبرة عملية واسعة في المحتوى العلمي للبرنامج إذ يتوقف نجاح أو فشل البرنامج علي المدرب

- (أهداف البرنامج التدريبي واضحة ومحددة) جاءت هذه العبارة بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي لها (٢.٤٥)، أي أنها حصلت علي درجة رضا عالية، ووضع أهداف التدريب من أساسيات وضع البرامج التدريبية ويتم تحديد الأهداف المنشودة من البرامج التدريبية بما يتفق مع آراء المتدربين، حيث تقبل المناقشات والاستفسارات مع المتدربين من خلال وسائل التواصل الاجتماعي أثناء إعداد البرنامج التدريبي

أما العبارات التي كان لها المتوسط الحسابي درجة رضا متوسطة فجاءت مرتبة تنازلي كما يلي:

- (تقوم الشركة بتذليل صعوبات تنفيذ البرامج التدريبية) جاءت هذه العبارة بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي لها (٢.٣٣)، أي أنها حصلت علي درجة رضا متوسطة، ويدل ذلك علي أن هناك صعوبات كثيرة تواجه المتدربون أثناء البرامج التدريبية وتحاول الشركات في تذليلها بقدر الإمكان منها مثلاً: بُعد مقر الشركات وصعوبة الوصول إليها، وتوقيت بعض الدورات بعد ساعات العمل الرسمية ، وكثافة المحتوى التدريبي مع قلة عدد أيام التدريب.

- (هل ترى ان الدورات -التدريبية التي تقدمها الشركة تؤهلك لسوق العمل)

- (الدورات التدريبية التي تقدمها الشركة تؤهلك لسوق العمل) جاءت هذه العبارة بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي لها (٢.٢٢) أي أنها حصلت علي درجة رضا متوسطة، يدل ذلك علي أن المتدربين يحصلون علي الدورات التدريبية من أجل الحصول علي فرصة عمل من أجل التطوير ومواكبة سوق العمل؛ حيث أن خريج أقسام المكتبات لا يستطيع العمل فور تخرجه، ولا بد من التدريب؛ وذلك لقصور المناهج التعليمية المقررة .

- (توزيع الساعات التدريبية علي أيام التدريب) جاءت هذه العبارة بالمرتبة السادسة بمتوسط حسابي لها (٢.٢١) أي أنها حصلت علي درجة رضا متوسطة ويرجع الباحث هذه النتيجة إلي حرص الشركات علي توزيع الساعات التدريبية بشكل مناسب علي أيام الدورة.

- (توقيت البرامج التدريبية) جاءت هذه العبارة بالمرتبة السابعة بمتوسط حسابي لها (٢.١٦) أي أنها حصلت علي درجة رضا متوسطة أي أن المتدربين الذين يرون أن توقيت البرنامج التدريبي مناسب لهم أغلبهم من غير العاملين، الذين يسعون اكتساب خبرات تؤهلهم لسوق العمل وفي حين أن هناك متدربين يرون أن توقيت البرامج التدريبية تكون في أوقات العمل الرسمية وهو غير مناسب بسبب ظروف عملهم .

- (التعاون من قبل إدارة التدريب مع المتدربين) جاءت هذه العبارة بالمرتبة الثامنة بمتوسط حسابي لها (٢.١٢) أي أنها حصلت علي درجة رضا متوسطة ويرجع ذلك إلي وبشكل عام تشير الدراسة إلى تعاون الشركات مع المتدربين بشكل كبير؛ حيث ظهرت أوجه التعاون بصور عديدة، منها:

- الرد على جميع أسئلة واستفسارات المتدربين.
- قياده الحوار والنقاش بشكل حضاري وديمقراطي.
- إعطاء أكثر من مثال للشرح.
- التواصل مع المتدربين خارج وقت البرنامج.
- المراجعة بصفة مستمرة على محتوى البرنامج.

أما العبارات التي كان لها المتوسط الحسابي الأدنى فجاءت كما يلي:

- (الفترة الزمنية المخصص للتدريب كافية) جاءت هذه العبارة بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي لها (١.٤) أي أنها حصلت علي عدم رضا وترجع عدم رضاهم إلي كثافة المحتوى التدريبي مع قلة عدد أيام التدريب.

رضا المتدربين عن تنفيذ البرامج التدريبية :

تتناول الفقرات التالية النتائج التي تنص علي "ما درجة رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي تقدمها الشركات الخاصة في مجال المكتبات والمعلومات فيما يخص التنفيذ؟"

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية لدرجة رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي تقدمها الشركات الخاصة في مجال المكتبات والمعلومات فيما

يخص التنفيذ كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (١١) رضا المتدربين عن إعداد البرنامج

م	البند	راض تماما		راض إلي حد ما		غير راض		المتوسط الحسابي
		التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	
١	قدرة المدرب علي عرض المحتوى	٤٠٠	٧٣ %	٨١	١٥ %	٦٧	١٢ %	٢.٦١
٢	التركيز أثناء البرنامج التدريبي علي التطبيقات العلمية	٣٥٤	٦٥ %	١٥٩	٢٩ %	٣٥	٦ %	٢.٥٨
٣	أساليب تقييم مختلفة أثناء البرنامج التدريبي	٢١٣	٣٨.٧ %	٢٥١	٤٥.٨ %	٨٤	١٥.٣ %	٢.٢٤
٤	تنتم حلقات النقاش أثناء البرامج التدريبية بقبول الاختلاف وتعدد الآراء	٢٣٥	٤٣ %	١٩٥	٣٥ %	١١٨	٢٢ %	٢.٢١
٥	يتصف تنفيذ البرنامج التدريبي بالمرونة	١٧٥	٣٢ %	٢٧١	٤٩.٥ %	١٠٢	١٨.٦ %	٢.١٣
المتوسط العام		٢.٤						

يوضح الجدول (١١) أن المتوسط الحسابي لدرجة الرضا عن البرامج فيما يخص تنفيذ البرامج بلغ (٢.٤)، مما يعنى أن مجتمع الدراسة راضون عن طريقة تنفيذ البرامج التدريبية بدرجة عالية وقد تراوحت استجابات أفراد الدراسة بين (٢.١٣ و ٢.٦١) ، أي أنها محصورة بين درجة رضا متوسطة ودرجة رضا عالية .

وجاءت العبارات التي كان لها المتوسط الأعلى مرتبة تنازلياً كما يلي:

- (قدرة المدرب علي عرض المحتوى) . جاءت هذه العبارة بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢.٦١) . أي أنها حصلت علي درجة رضا عالية ويعزو الباحث هذه النتيجة إلي أن أغلب المدربين من أعضاء هيئة التدريس أو حاملي الماجستير والدكتوراه ذوي الخبرة والمهارة وتمكنهم من المادة العلمية للبرنامج التدريبي بما يعكس ذلك علي قدرتهم الشرح وتوصيل المحتوى وطرح الأسئلة ومشاركة المواد بشكل سهل.

وبشكل عام تشير الدراسة إلي تعاون المدربين مع المتدربين بشكل كبير؛ حيث ظهرت أوجه التعاون بصور عديدة، منها:

- الرد على جميع أسئلة واستفسارات المتدربين.
- قياده الحوار والنقاش بشكل علمي ومنظم.
- إعطاء أكثر من مثال للشرح.
- التواصل مع المتدربين خارج وقت البرنامج.
- استخدام أكثر من إستراتيجية للتعلم النشط (عصف ذهني ، تعلم تعاوني ، الخرائط الذهنية، ...)

- (التركيز أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي علي التطبيقات العلمية) جاءت هذه العبارة بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي لها (٢.٥٨) أي أنها حصلت علي درجة رضا عالية ويرجع الباحث تلك النتيجة إلي أن هدف الأساسي لهذه البرامج التدريبية هو التدريب والتطبيقات العملية.

- (أساليب تقويم مختلفة أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي) جاءت هذه العبارة بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي لها (٢.٢٤) أي أنها حصلت علي درجة رضا متوسطة ، ويرى الباحث أن تلك النتيجة تعود إلي أن المدربين يستخدمون طرق تقييم في آخر كل برنامج عن طريق استمارة تقييم يبدي فيها المتدرب رأيه في التدريب والمادة العلمية وأداء المدرب

ومدى الاستفادة من التدريب وذلك من أجل تطوير الدورات التدريبية حيث توجد منافسة قوية بين الشركات في استقطاب المتدربين .

- (تتسم حلقات النقاش أثناء تنفيذ البرامج التدريبية بقبول الاختلاف وتعدد الآراء) جاءت هذه العبارة بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢.٢١)، أي أنها حصلت علي درجة رضا متوسطة، ويرجع ذلك إلي عدم اهتمام الشركات الخاصة في المكتبات والمعلومات بالقدر الكافي نحو الإعداد الجيد للبرامج التدريبية وأخذ كل آراء المشاركين حول موضوعات البرنامج التدريبي كونهم المستفيد الأول من هذه البرامج التدريبية، وربما يعود ذلك إلي كثرة واختلاف آراء المستفيدين من البرنامج التدريبي بحيث لا تستطيع الشركات تلبية كل الاقتراحات والآراء فيتم تنفيذ الآراء والنقاشات الممكنة .

- (يتصف تنفيذ البرنامج التدريبي بالمرونة) جاءت هذه العبارة في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي لها (٢.١٣)، أي أنها حصلت علي درجة رضا متوسطة، الملكية الخاصة للشركات الخاصة في المكتبات والمعلومات والربحية عاملان يكسبان هذه المؤسسات مرونة فائقة تمكن من سرعة الاستجابة لاحتياجات السوق من البرامج التدريبية التي تكون قصيرة ومكثفة خلال فترة قصيرة من لحظة البدء في تخطيط وتنفيذ البرنامج التدريبي وبذلك فان المؤسسات الخاصة تستطيع في بعض الأحيان أن تغطي و تقدم بعضا من الخدمات التدريبية بكفاءة أكبر من مؤسسات التدريب الحكومية وهذا الاختلاف لا يشكل أي قدر من التباين بين المؤسسات التدريبية الخاصة و الحكومية

النتائج المتعلقة بسؤال المتدربين عن مقترحات حول الدورات التدريبية:

وقد تمت الإجابة علي هذا السؤال بطريقة كيفية من قبل المتدربين وكان أهم مقترحات التحسين التي ذكرها المتدربون كما يلي:

- تلافي تداخل مواعيد الدورات التدريبية بين الشركات الخاصة في مجال المكتبات والمعلومات

- تقليل رسوم المالية للدورات بما يتناسب مع حالة المتدربين حيث أن أغلبهم لا يعمل.
- ربط البرامج التدريبية بالمقر الدراسي.
- عمل برامج تدريبية لشرح المقررات التعليمية بالأقسام.
- زيادة عدد البرامج التدريبية.
- توفير أماكن جيدة للاستراحة.
- تقديم حقائب تدريبية تناسب عمل المتدرب (الأرشفة الإلكترونية - تصنيف ديوى العشري - RDA - تطبيقات الويب - البرامج الآلية في المكتبات)

نتائج الدراسة :

توصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج من أهمها:

- أن نسبة المتدربين الحاصلين علي مؤهل جامعي (ليسانس) بلغت (٥٧.٨%) من إجمالي المتدربين بهدف تعزيز خبراتهم العلمية في مجال المكتبات والمعلومات وزيادة معلوماتهم
- بلغت نسبة المتدربين الذين لا يعملون (٥٥%)، ذلك للحصول على فرص عمل تتناسب مع احتياجات سوق العمل
- أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الرضا عن القاعات التدريبية للشراكات المعلومات الخاصة بلغ (٢.٣٤)، مما يعنى أن مجتمع الدراسة راضون عن القاعات التدريبية لشركات المعلومات الخاصة بدرجة عالية
- أن مجتمع الدراسة راض تماما علي طريقة التواصل بين المتدربين والشركة.
- أن مجتمع الدراسة غير راض عن التكلفة المادية للبرامج التدريبية ويرى أنها مرتفعة ولا تتناسب مع حال الخريجين ويرون أن أسعار تلك البرامج مرتفعة ولا يستطيع أن يتحملها المتدربين
- أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الرضا عن تنفيذ البرامج التدريبية بلغ (٢.٢١)، مما يعنى أن المتدربين راضون عن طريقة تنفيذ هذه البرامج بدرجة متوسطة
- أن مجتمع الدراسة راضون عن طريقة تنفيذ البرامج التدريبية بدرجة عالية
- الشركات الخاصة في مجال المكتبات تمتلك مرونة في تنفيذ البرامج التدريبية.

توصيات الدراسة :

- إنشاء مراكز تدريب خاصة لأقسام المكتبات والمعلومات لتدريب الطلاب والخريجين
- الاهتمام بالمواد العملية في أقسام المكتبات والمعلومات وزيادتها .
- تدريب الطلاب بمكتبات الجامعات علي احدث تقنيات تكنولوجيا المكتبات والمعلومات
- تعديل لوائح ومواد الأقسام العلمية بما يتناسب مع سوق العمل

قائمة المراجع والمصادر

أبو سعده، أحمد أمين & مصطفى محمد تهامي & أسامة غريب عبد العاطي (٢٠١٧) دليل اعلم لاعتماد برامج التدريب في مجال المكتبات والمعلومات، الرياض : سوهام للنشر والتوزيع . ص ٥٢

أولاد حسيني، يوسف. (٢٠١٩). البرامج التدريبية الالكترونية ودورها في تطوير المكتبات العامة: دراسة برنامج أخصائي المكتبات العرب ٢٠٣٠ نموذجاً بمؤتمر الابتكار واتجاهات التحديث في المكتبات، مج ٤ ، المدينة المنورة: مجمع الملك عبدالعزيز للمكتبات الوقفية، ١٠٠ - ١٢٩. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/٩٧٥٣٢٧>

بوش، أحمد الطيب. (١٩٩٣). المؤسسات التدريبية الخاصة: دورها في تنمية الموارد البشرية. الإداري، س ١٥، ع ٥٥، ٢٧٩ - ٢٩٩. جابر، سميح. (٢٠٠١). تدريب وإعداد مدربي التدريب المهني. القاهرة: دار الشروق للنشر والتوزيع.

الجندي، إيمان محمد شوقي على. (٢٠٢٢). نحو برنامج تدريبي لتنمية مهارات أخصائي المكتبات الجامعية: مكتبات جامعة المنيا نموذجاً بحوث في علم المكتبات والمعلومات، (٢٨)، ٢٨٤، ٢١٤٨٩٧٤٦٢، ٢٠٢٢. doi: ١٠.٢١٦٠٨/sjrc.٢٠٢٢

حسن، عبد الفتاح دياب (١٩٩٦). دور التدريب في تطوير العمل الإداري. القاهرة. البراء للتوزيع، ١٩٩٦. ص ٢٨٨.. خليفة، شعبان عبد العزيز (٢٠١٠). المحاورات في مناهج البحث في علم المكتبات والمعلومات. القاهرة. الدار المصرية اللبنانية. ص ١٩. الدوري، حسين (١٩٧٦). الإعداد والتدريب والأداء بين النظرية والتطبيق. القاهرة: مطبعة العاصمة، ١٩٧٦. ص ١٢٧-١٢٨.

ساسى، صفية. (٢٠١٧). الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات في ظل البيئة الرقمية: دراسة حالة لمكتبة د. أحمد عروة جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية - الجزائر. مجلة العلوم الإنسانية، ع ٨١، ٣٩٥ - ٣٧٩. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/٩٣٦٨٧٠>

الشامي، أحمد محمد & سيد حسب الله (١٩٨٨). الموسوعة العربية لمصطلحات علوم المكتبات والحاسبات

- شعبان, ياسمين علي. (٢٠٢٢). منصات التدريب عن بُعد في مجال المكتبات والمعلومات: دراسة تطبيقية لإنشاء منصة عربية لتدريب إخصائيي المكتبات والمعلومات. *المجلة العربية الدولية لدراسات المكتبات والمعلومات*, (٢) ١, ١٠٠٥. doi: ١٠.٢١٦٠٨/ajli.٢٠٢٢.١١٩٢٧٦.١٠٠٥-٢١٤-٢٠٣
- صلاح علي, أسماء (٢٠٢٠). معايير الاعتماد في برامج علوم المكتبات والمعلومات في ضوء المعايير الدولية: دراسة تحليلية. *المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات* ١٦ (المجلد السابع - العدد الأول), ٤٨-١٤. doi: ١٠.٢١٦٠٨/ijlis.٢٠٢٠.١٠٥١٨٠
- عباس، ميساء عبد اللطيف (٢٠٢٠). دور تدريب و تأهيل إخصائيي المعلومات في دعم خدمات المكتبات عن بعد : مكتبة جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل نموذجاً . *المجلة الأردنية للمكتبات و المعلومات*، مج. ٥٥، ع. ٣، ص ص. ٧١-٩٤.
- عبد الرحمن توفيق (٢٠٠٧). العملية التدريبية. الجزء الثاني. القاهرة. مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك) ص ١٠٦ .
- العوض، عمر أحمد محمد. (٢٠٠١). ثقافة التدريب في الوطن العربي. *الإداري*، ص ٢٣ , ع ١٥ ، ٨٥ - ٥٧ مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/٥٠٢٦٥>
- فتوح، عبد العزيز أحمد (٢٠٢٠). "اندماج الشركات". *مجلة المال والتجارة* ع ٦١٠ - (٣٨ - ٤٨).
- القرني عبدالرحمن بن عبد الله (٢٠٢٢) "بناء حقيبة تدريبية قائمة على التعلم النشط في تدريس مهارات القراءة لمعلم اللغة العربية للطلاب الناطقين بلغات أخرى والاتجاه نحوها". *المجلة التربوية* ج ٩٤ (٢٠٢٢): ١٥٩٠ - ١٦١٥ .
- قطبي, ط. ا & . طلال الطاهر. (٢٠٢٢). دور المراكز الأهلية و المكتبات الخاصة في نهضة الثقافة و المجتمع. *مجلة التراث والحضارة*. ٤٢-١٣, (٢) ١ ,
- متولي ، محمد لطفي (٢٠١٧). تدريب إخصائي المكتبات المدرسية بمصر في عصر الحوسبة السحابية: دراسة تجريبية، (أطروحة دكتوراه) . جامعة بنها ، كلية الآداب، قسم المكتبات والمعلومات،

مجاهد, أماني جمال. (٢٠١٧). ورش العمل التدريبيية لتأهيل عمال المعرفة : دراسة لما
نشر على مواقع الجمعيات المهنية العربية بحوث في علم المكتبات والمعلومات ,
(١٩ سبتمبر), ٤٧-٨٠٩٨٨٧٠-٢٠١٧.٨٠٩٨٨٧٠-٤٧. doi: ١٠.٢١٦٠٨/sjrc.٢٠١٧.٨٠٩٨٨٧٠-٤٧.

مصطفى، أحمد السيد(٢٠٠٤). إدارة الموارد البشرية: القاهرة: دار النهضة العربية للطبع
والنشر والتوزيع. ص ١١٤-١١٦.
هلال، رؤوف عبدالحفيظ. (٢٠١١). مكتبات الشركات تستحق الدراسة. *مكتبات نت*، مج
١٢، ع ٣٤، ٣. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/١٥٤١٠٠>

المراجع الأجنبية

Fagan, J. C. (٢٠١٩). Guidelines for creating a self-directed training program for
the new reference librarian: A framework and checklist of activities. *New
technologies and reference services* (pp. ٥٩-٧٠) Retrieved from
www.scopus.com

Ganessingh, Ray(٢٠١٦)"Training Plan For Libarary Assistant The
٢١st Century Academic Libarary.Proquest..

Mostafa, syed(٢٠١٤)"Developing The Culturally Competent
Public Librarian: An Investion of Diversity Training For Public
Libraries To Support Emputhic Service Provision To Black And
Minority Ethice(bem) Communtities " Proquest..

Schnuer, S., Ford, B. J., & Barber, P. (٢٠١٥). Leadership and innovators
training program for latvian and romanian public librarians at the

mortenson center for international library programs. *Library Trends*,

٦٣(٤), ٦٢٩-٦٤٦. doi:١٠.١٣٥٣/lib.٢٠١٥.٠٠٢٢

Sullo, E. (٢٠١٧). Academic librarians at institutions with LIS programs assert that project management training is valuable. *Evidence Based Library and Information Practice*, ١٢(٣), ١٨٠-١٨٢. doi:١٠.١٨٤٣٨/B^TM^S

Satisfaction trainer on Training programmes provided by special companies in library and information

Adel nabil shahat

Lecturer . library and information department

Faculty of Arts – Benha Universtiy

Abstract:

If we look at the labor market, we find the emergence of many private library companies and centers that devote part of their activity to training. The training programs offered to graduates of libraries and information services that serve the current labor market have varied and varied. The development of any training program depends primarily on evaluating this program on an ongoing basis. This is to identify strengths to enhance them, and identify weaknesses to treat them. And since the entry of private library and information companies into the field of training has become a realistic matter and a requirement of the labor market, the study aimed to determine the degree of trainees' satisfaction with the training programs offered by private companies in the field of libraries and information and to monitor the suggestions of the trainees. The study was conducted on a number of (٥٤٨) trainees with a number of (٥) private companies that provide training programs for libraries and information graduates. Training Courses The study recommended the library and information departments to pay attention to the practical aspect and field training for undergraduate students in a manner commensurate with the labor market.

Keywords:

Training - Training programs - Library and information companies - Labor market