



## **المهارات التكنولوجية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالمعاهد الأزهرية في ضوء احتياجاتهم التدريبية**

### **إعداد**

**أ/ أحمد محمد أحمد سعد**

**أخصائي مكتبات بالأزهر الشريف**

**د/ سامي عبد اللطيف  
المنسي**

**مدرس المكتبات والمعلومات  
وتكنولوجيا التعليم  
كلية التربية – جامعة الأزهر  
بالقاهرة**

**د/ محمد أحمد المقدم**

**أستاذ المناهج وطرق التدريس  
المساعد - كلية التربية – جامعة  
الأزهر بالقاهرة**

## المهارات التكنولوجية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالمعاهد الأزهرية

### في ضوء احتياجاتهم التدريبية

أحمد محمد أحمد سعد<sup>(1)</sup> · محمد أحمد المقدم<sup>(2)</sup> سامي عبد اللطيف المنسي<sup>(3)</sup>

قسم المكتبات والمعلومات وتكنولوجيا التعليم، كلية التربية، جامعة الأزهر بالقاهرة.

البريد الإلكتروني للباحث الرئيس: MohamedElmokadem2906.el@azhar.edu.eg

المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى اقتراح نموذج لقائمة 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.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية، المهارات التكنولوجية، أخصائي المكتبات.

(1) أخصائي أول مكتبات بالأزهر الشريف.

(2) أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد-كلية التربية بالقاهرة-جامعة الأزهر.

(3) مدرس المكتبات والمعلومات وتكنولوجيا التعليم-كلية التربية بالقاهرة-جامعة الأزهر.



---

## Technological Skills of Library and Information Specialists in Al-Azhar Institutes in Light of Their Training Needs

Ahmad Mohammad Ahmad Saad, Mohammad Ahmad Al-Muqaddam,  
Sami Abdel-Latif Al-Mansi

educational technology at college, Faculty of Education, Al-Azhar University in Cairo.

<sup>1</sup>Corresponding author E-mail: MohamedElmokadem2906.el@azhar.edu.eg

### ABSTRACT:

The current study aimed at developing a model for listing technological skills for library and information specialists in AL-azhar institutes. The model was designed in the light of their training needs, enabling them to perform functional tasks in the light of digital transformation and developments of the new century. To achieve the aims of the research, the descriptive curriculum was used as the convenient one to specify the most important technological skills in the light of the training needs, where the researcher prepared a list of the training needs for library and information specialists. The opinions of specialists and mentors were surveyed to determine the needs of these skills. A list of the suggested skills was designed in the light of the training needs and the nature of skills including three main skills for the list of technological skills among library and information specialists in Al-Azhar, using the Standard Catalog for School Libraries, Skills for Using the Egyptian Knowledge Bank, Skills for Using Digital Libraries. The list was presented to a group of experts, library and information specialist at Al-Azhar.

*Keywords:* Training Needs, Technological Skills, Library Specialist

## مقدمة:

يكتسب التدريب أهمية متزايدة يوماً بعد يوم وتزايد القناعة بأنه من أكثر العناصر فعالية للتطوير والتغيير نحو الأفضل ورفع مستوى الأداء وإعداد الأفراد للقيام بأعمالهم على أكمل وجه وتواجه المؤسسات على اختلاف أنواعها تحولات متسارعة فرضتها ثورات عدة أهمها ثورة المعلومات والاتصالات التي تعتمد على الاستخدام الأمثل للمعلومات ونتيجة لذلك أصبحت المعلومات تمثل المصدر الأكثر أهمية وتأثيراً في نجاح أو فشل أي مؤسسة وكان للمكتبات نصيب كبير من هذا التأثير على مقتنياتها ولعل التأثير الأكثر على عنصرها البشري.

ومن مزايا التدريب أنه وسيلة فاعلة في تحويل الموارد البشرية في المنظمات من مجرد التعامل مع ردود الأفعال إلى المشاركة بفاعلية والمساهمة في اتخاذ القرارات، كما أن التدريب لم يعد ترفاً تمارسه المنظمات متى وكيف شاءت، بل أصبح أمراً حيوياً ورئيسياً لمواجهة التحديات والمتغيرات المختلفة (مدحت أبو النصر، 2018، 21)<sup>(4)</sup>

وتري جانا فارليس (2018) أنه لا غنى عن التعليم المهني المستمر للمكتبيين من أجل ضمان وجود الخدمات الكافية والملائمة ونظراً لأن الخدمات الكافية والملائمة تعتمد على هيئة عاملين مُعدة بصورة جيدة وتتعلم بصورة مستمرة تصبح جودة الفرص التعليمية القائمة ذات أهمية كبرى.

ويحتاج هذا التدريب إلى جهد متواصل واستعداد ذهني وإدراك واضح بأن أية شهادة مهما كانت درجتها لا يمكن في الوقت الذي تعيش فيه أن تضمن لأي فرد المستقبل المهني المطلوب، فأخصائي المكتبات بالذات عليه أن يتذكر دائماً أن تعليمه المهني لا يتوقف بمجرد حصوله على المؤهل، لأن التطور الحادث في المجال يعطى للتدريب المستمر بعداً ضرورياً، لما له من فعالية في رفع مستوى الأداء وزيادة الكفاءة المهنية.

فالإعداد الأكاديمي مهما بلغ مستواه وتنوعت أساليبه لا يلغى أو يقلل من الحاجة الملحة إلى النمو المهني المستمر له سواء كان بالاعتماد على الجهد الذاتي، أو ما توفره الجهة المعنية من برامج تدريبية، حيث أن الإعداد قبل الخدمة هو مجرد بدء طريق النمو المهني لأخصائي المكتبة، أما التدريب فهو الضمان الوحيد لاستمرار هذا النمو المهني، ويمكن القول إن إعداد أخصائي المكتبة قبل الخدمة وتدريبه أثناءها يمثلان جناحي النمو المهني والارتقاء العلمي له، فالتدريب وسيله مناسبة للتغيير ورفع سقف الطموحات لدى أخصائي المكتبة، لأنه شرط أساسي لنجاحه في القيام بمهام عمله المتجددة والمتطورة.

وتؤكد جانا فارليس (2018) أن نص بيان الاتحاد الدولي للمكتبات (الافلا) واليونسكو الصادر عام 1994م على أن يتقاسم مسئولية التعلم المستمر والتنمية المهنية كلاً من الأفراد والمؤسسات التي يعملون بها والاتحادات المهنية، وبرامج التعليم الخاصة بعلم المكتبات والمعلومات. وعلى المصادر البشرية والبيانات المهنية الأخلاقية أن تدرك أهمية الالتزام بتوفير وإتاحة مدخل لفرص التعلم المستمر للعاملين بالمكتبات وأن يستطيعوا الاستفادة من هذه الفرص.

(4) يتبع الباحث أسلوب التوثيق (APA) الإصدار السادس مع الاحتفاظ بخصوصية اللغة العربية في البدء باسم المؤلف وليس باسم العائلة.

ويعد حجر الزاوية في أي تدريب هو تحديد الاحتياجات التدريبية تحديداً دقيقاً بطريقة علمية سليمة تلبى التطورات المتلاحقة وتعالج جوانب النقص والحاجة لدى أخصائيي مكتبات المعاهد الأزهرية.

وقد أكدت دراسة كلٍّ من: (فيصل الرشيدى، 2016؛ شادي حميدات، 2015؛ إيناس النقرز، 2015؛ ناجية قموح وآخرون، 2015؛ لمياء عثمان، 2015؛ حمادة مسعود، إبراهيم يوسف، 2010) على أهمية تحديد وتلبية الاحتياجات التدريبية لأخصائيي المكتبات، وخاصة في ظل التطورات الهائلة في تخصص المكتبات والمعلومات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وما أحدثه ذلك التطور من ظهور تقنيات جديدة، مما دفع العديد من المؤسسات والجمعيات المهنية المحلية والدولية بأن تنادى بضرورة الاهتمام بالاحتياجات التدريبية للعاملين بالمكتبات.

وتؤكد نادية العفون، آلاء حمودي (2018، 86) أن أفضل التدريب والتعلم يحدثان عندما يكون الفرد أكثر استعداداً لاستقباله وتقبله، وتتأثر بقدرات الأشخاص ومدى تلمسهم لآثار التدريب والتعلم، وإدراكهم لأهمية ذلك على مسار حياتهم الوظيفية.

وتعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية من العناصر الأساسية في تصميم البرامج التدريبية، فهي كالتشخيص الذي يقوم به الطبيب للمريض فإذا كان التشخيص دقيقاً يعطى المريض الدواء المناسب، كذلك الأمر بالنسبة لتحديد الاحتياجات التدريبية، فإذا كان التحديد دقيقاً يتم عقد دورات تلبى الاحتياجات الفعلية للعاملين والمنظمة وإلا فستكون البرامج مضبوطة للوقت والجهد والمال.

#### تحديد مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في ندرة البرامج التدريبية أثناء الخدمة التي تلبى وتنمي الاحتياجات التدريبية لأخصائيي المكتبات بقطاع المعاهد الأزهرية مع الأخذ في الاعتبار التطورات الحادثة في مجال المكتبات والمعلومات، أكدت العديد من الدراسات، ومنها دراسة كلاً من (فيصل الرشيدى، 2016؛ لمياء عثمان، 2015؛ شادي حميدات، 2015؛ حمادة مسعود، إبراهيم يوسف، 2010) ضرورة ترقية الجوانب المهنية للعاملين بالمكتبات، وتطوير المهارات الإدارية والإبداعية اللازمة لتقديم خدمات المعلومات، وأوصت بضرورة تفعيل البرامج التدريبية للعاملين في المكتبات، وأن تحفز الإبداع والابتكار لمواردها البشرية العاملة لديها، والاهتمام بمدخل الاحتياجات التدريبية في تصميم وإعداد البرامج التدريبية؛ لأنه يمثل حجر الزاوية في نجاح هذه البرامج، وكذلك الاهتمام بتأهيل أخصائيي المكتبات أثناء الخدمة سواء كانوا من المتخصصين في مجال المكتبات أو من غير المتخصصين، كما أوصت عديد المؤتمرات بضرورة تنمية مهارات أخصائيي المكتبات والمعلومات بصفة عامة والمدرسية بصفة خاصة نظراً للتطورات التكنولوجية المتلاحقة في مجال المعلومات بصفة عامة والمكتبات بصفة خاصة.

وإذا كانت المكتبات في عصر المعلومات قد أصبحت مطالبة بضمان جودة خدماتها ليقبل ويرضي بها المستفيد، الذي أصبح بدوره يتحكم وإلى درجة كبيرة في بقائها واستمرارها، فإن تلك الجودة لن تتحقق بالتكنولوجيا فحسب، بل لابد لها من مهارات بشرية ذات كفاءة عالية،

باعتبارها أهم عناصر العمل وهو ما يتطلب في ذات الوقت تطوير هذه المهارات لرفع التحدي الذي فرضه التطور.

لذلك لا بد من توفر الموارد البشرية المؤهلة والقادرة على العمل في ظل البيئة الرقمية المتغيرة، خاصة إذا وضعنا في الاعتبار ما رافقها من تطور في الأدوار التي أنيطت بأخصائي المكتبات والمعلومات سواء من حيث الوظائف أو الخدمات التي يقدمها، فدوره لم يعد يقتصر على عمليات اقتناء مصادر المعلومات التقليدية ومعالجتها فنيا وموضوعيا من حيث الفهرسة والتصنيف والتكشيف.

وأوصي (المؤتمر الحادي والعشرون، 2018) للجمعية المصرية للمكتبات والمعلومات بالسعى لتطوير المكتبات المدرسية لكونها قاعدة الهرم لجميع أنواع المكتبات، فضلا عن أنها تعد المستقبل الواعد لتكوين جيل جديد من المفكرين والمبدعين، والعمل على زيادة برامج التدريب المستمر للعاملين في مرافق المعلومات المختلفة لمواكبة عصر تكنولوجيا المعلومات وثورة تقنية الاتصالات.

كما أكد (الملتقى العربي، 2018) حول التنمية المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات على أهمية التنمية المهنية للعاملين في المكتبات، وتنمية المهارات القيادية وضرورة التكوين المستمر في مجالات المكتبات، إعداد أخصائي المكتبات للقيام بأدوار جديدة تفرضها عليهم الساحة المعلوماتية عبر تدريبهم في مجال القيادة، الابتكار وإدارة التغيير.

وأوصي (المؤتمر الإقليمي الثالث، 2017) للاتحاد الدولي لجمعيات المكتبات ومؤسساته (إفلا) بالعمل على تجهيز الموارد البشرية المؤهلة في المكتبات والمعلومات للقيام بدور فاعل في دعم خطط وبرامج التنمية المستدامة.

مما سبق يحاول البحث الحالي الإجابة عن التساؤلات التالية:

1. ما الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالأزهر من وجهة نظرهم؟
2. ما النموذج المقترح لقائمة المهارات التكنولوجية في ضوء الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات والمعلومات؟

### أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالأزهر، والتوصل لقائمة مهارات تدريبية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالأزهر.

### منهج البحث:

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي والذي يقوم على وصف ما هو كائن وتفسيره، ومحاولة إيجاد مجموعة من الحلول التي يمكن أن تفيد في تفسير الوضع الحالي، ووضع تصورات تفيد في حل بعض المشكلات، وتم استخدامه في البحث الحالي لوصف وتحليل الاحتياجات التدريبية والمهارات التكنولوجية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالأزهر.

### أهمية البحث:

- الاهتمام بدور أخصائي المكتبة كأحد العناصر الهامة في مجال المكتبات والمعلومات وخاصة في عصر الانفجار المعلوماتي.
- كون البحث ترجمة تطبيقية للاتجاهات التربوية الحديثة في مجال المناهج وطرق التدريس، والتي تنادي بتبني المداخل العلمية في التعليم ومنها التدريب حسب الاحتياجات التدريبية.
- إبراز أهمية مواكبة التطورات الحديثة في مجال المكتبات.
- دراسة مدي إفادة إدارة التدريب بقطاع المعاهد الأزهرية من استخدام الاحتياجات التدريبية في بناء خطة التدريب.

### حدود البحث:

- الحدود الموضوعية: الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات والمعلومات.
- الحدود البشرية: أخصائي المكتبات والمعلومات بقطاع المعاهد الأزهرية.
- الحدود المكانية: منطقة الغربية الأزهرية.
- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2021/2022.

### أدوات البحث:

- قائمة الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات والمعلومات.

### مصطلحات البحث

### الاحتياجات التدريبية:

عرفها عصام الخلفيات (2018) أنها الفرق بين المستوي المطلوب من المهارات والمعارف والاتجاهات لأداء عمل معين، والمستوي المتوفر منها عند الفرد الذي يؤدي هذا العمل، ومن هذا المنطلق لا تقتصر الاحتياجات التدريبية على جوانب القصور أو الخلل فقط، ولكنها تمتد أيضاً إلى جوانب تطويرية أخرى يراد تنميتها أو تعديلها أو تغييرها أو صقلها.

وتعرف الاحتياجات التدريبية إجرائياً: أنها المعلومات والمهارات التي يرى أخصائي المكتبات بقطاع المعاهد الأزهرية أنهم في حاجة إلى التدريس عليها لتطوير وتنمية معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم من أجل أداء وظائفهم بدرجة عالية من الكفاءة

### المهارات التكنولوجية:

عرفها حامد الجبر (2020، 300) أنها مجموعة من الأداءات العملية التي يمكن اكتسابها من خلال توظيف الأدوات التكنولوجية في تدريس المنهج، حيث يقوم بتطبيقها بكفاءة وإتقان، وبأقل جهد وأقل وقت.

وتعرف المهارات التكنولوجية إجرائيًا: بأنها مجموعة من الأداءات والممارسات العملية والتطبيقية التي يكتسبها أخصائي المكتبات والمعلومات نتيجة مرورهم بخبرات تدريبية.

## الإطار النظري:

### المحور الأول: الاحتياجات التدريبية Training Needs:

تُعد الاحتياجات التدريبية الحلقة الأولى والركيزة الرئيسة في نجاح التدريب، فهي توجه التدريب إلى الاتجاه الصحيح لتنمية القوى البشرية، وهي التي تحقق للتدريب عائداً واضحاً يستفاد منه، ولذلك فإن إهمال قياس وتحديد هذه الاحتياجات التدريبية بالأسلوب العلمي الدقيق يهدد الأساس الذي يقوم عليه أي برنامج تدريبي.

#### تعريف الاحتياجات التدريبية:

يعرفها (محمد المتحمي، 2021) أنها مجموعة من الخبرات والمهارات والمعلومات والاتجاهات التي تمثل الفرق بين المستوى الحالي والمستوى المطلوب الوصول إليه.

ويعرفها (محمود العباسي، 2013) أنها مجموعة التغييرات والتصورات المطلوب إحداثها في معلومات المتدربين وخبراتهم ومعارفهم، ورفع كفاياتهم.

ويري (حسن الطعاني، 2007) أنها مجموعة من التغييرات المطلوب إحداثها في العاملين، والمتعلقة بمعلوماتهم وخبراتهم وأدائهم وسلوكهم واتجاهاتهم لجعلهم مناسبين لشغل وظائفهم، وأداء واجبات ووظائفهم الحالية والمستقبلية بكفاءة وفاعلية عالية.

ومن التعاريف السابقة للاحتياجات التدريبية يتضح أنها تشتمل على: مجموعة من التغييرات المراد إحداثها في الفرد في العديد من المجالات، تحديد مستويات الأداء المطلوبة للأفراد، معرفة الفجوة بين الواقع والمأمول، تحقيق تطور نوعي في التعامل مع التحديات المعاصرة، قيام الأفراد بأدوارهم وواجباتهم ومهامهم بكفاءة وفاعلية، استخدام أسلوب التدريب المخطط له لتحقيق الأهداف المرجوة.

#### أهداف تحديد الاحتياجات التدريبية:

يحقق تحديد الاحتياجات التدريبية أهدافاً متعددة تسهم في نجاح عملية التدريب ومن أهمها ما أشارت إليه دراسة كل من: (أيمن صالح، 2016، 13، 27، 28-2016) ونوجزها فيما يلي:

- تحديد الأفراد المطلوب تدريبهم ونوع التدريب المطلوب ومدة البرامج التدريبية.
- تحديد الأهداف المرجوة من التدريب بدقة، وتسهم في تقييم البرامج التدريبية.
- تساهم في تحديد محتوى البرامج التدريبية، والوسائل المستخدمة في التدريب، واختيار المدربين.
- تحديد المسافة بين المستوى الذي يكون عليه المتدرب قبل بدء التدريب، والمستوى الذي نأمل الوصول إليه عند الانتهاء منه.





- تحديد القدر المطلوب تزويده للمتدربين كماً وكيفاً من المعلومات والاتجاهات والخبرات الهادفة إلى إحداث التطوير ورفع الكفاءة المهنية.
- تسهم في تخفيض النفقات والتقليل من الإهدار من خلال تحقيق أهداف التطوير بصورة شاملة، ورفع معدل الكفاءة والحصول على أعلى إنتاجية.
- تسهم المعلومات التي يتم الحصول عليها في عملية التنبؤ بالاحتياجات التدريبية المستقبلية.

### أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

- لخص كل من: (أيمن صالح، 2016، 12-13؛ على الحولى، 2016، 29-30) أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في النقاط الآتية:
- تحديد الاحتياجات التدريبية يوصل إلى قرارات فعالة وسليمة باتجاه التخطيط والتوظيف ويوصل إلى حقائق علمية من واقع مشكلات العمل والكشف عن معوقاته.
  - الأساس لفرز المشكلات التي تعالج بالتدريب عن المشكلات التي لا تعالج بالتدريب.
  - المرشد في عملية تصميم البرامج التدريبية.
  - المنطلق لتحديد الأهداف العامة والخاصة لجميع البرامج التدريبية.
  - إيجاد الدعامة الحقيقية التي يقوم عليها البرنامج التدريبي.
  - توفير الوقت والجهد والمال، مساعدة الإدارة في تخطيط أنشطة العاملين.
  - يساعد تحديد الاحتياجات التدريبية في التركيز على الأداء الحسن، والهدف الأساسي من التدريب.

### أنواع الاحتياجات التدريبية:

يذكر (مدحت أبوالنصر، 2018، 82) من أنواع الاحتياجات التدريبية:

#### 1. احتياجات تدريبية طويلة الأجل وأخرى قصيرة الأجل

وتمثل الاحتياجات التدريبية طويلة الأجل الفرق بين مستوى الأداء المطلوب ومستوى الأداء المرغوب في المستقبل، أما الاحتياجات التدريبية قصيرة الأجل تمثل الفرق بين مستوى الأداء المطلوب ومستوى الأداء الحالي.

#### 2. احتياجات تدريبية حالية وأخرى مستقبلية

الاحتياجات التدريبية الحالية هي التي يحتاج العاملين التدريب عليها في الوقت الحاضر، أما الاحتياجات التدريبية المستقبلية هي التي سيحتاج العاملين التدريب عليها في المستقبل نظراً للتغيرات المخطط إجراؤها في المستقبل سواء في خطوط الإنتاج أو الخدمات أو في وسائل وأدوات العمل أو في التكنولوجيا المستخدمة.

## أساليب جمع المعلومات عن الاحتياجات التدريبية:

يذكر (مدحت أبو النصر، 2018، 87؛ أيمن صالح، 2016، 22-23؛ على الحولي، 2016، 34-35) مجموعة من الأدوات لتحديد وتقييم الاحتياجات التدريبية منها:

- **الملاحظة:** يقوم محلل الاحتياجات بملاحظة سلوك العامل، ومحاولة تسجيله عند حدوثه، كما يقوم بتسجيل مختلف الموافق والعلاقات التي تصاحب السلوك ومدى التزام العامل بقواعد العمل، وكيفية استخدامه للأجهزة والمعدات.
  - **قوائم الاستقصاء (الاستبانة):** هي عبارة عن استمارة تتضمن مجموعة من الأسئلة التي تتطلب الإجابة عنها، يمكن استخدام العديد من أشكال الأسئلة: مفتوحة ومغلقة ومتعددة الاختيارات وغيره، ويمكن الوصول إلى عدد كبير من الناس في وقت قصير، وغير مكلفة نسبياً، وفرصة للتعبير دون خوف.
  - **المقابلات الشخصية:** هي عبارة عن مواجهة شخصية بين محلل الاحتياجات والعاملين، وتتطلب ما يلي: صياغة الأسئلة بشكل جيد، والاستماع الكامل للأفراد، وإعطاء المتدربين فرصة كافية لإبداء الآراء وتقديم الاقتراحات والإفصاح عن المشكلات وأسبابها وطرق حلها.
  - **مراجعة الوثائق:** يمكن أن يشتمل على الخرائط التنظيمية، وسجلات العاملين، وتتضمن تقارير فصلية أو شهرية أو أسبوعية، وتقارير الرؤساء المباشرين ووجهات نظرهم، وتشير بشكل ممتاز إلى مواضع مشكلات الأداء، وتوفر دليلاً موضوعياً على نتائج المشاكل الحادثة في موقع معين.
  - **الاختبارات:** وهي طريقة مستنبطة من قائمة الاستقصاء، ويمكن أن تكون ذات اتجاه وظيفي، ويمكن أن تتم في وجود أو عدم وجود مساعدة، وتكون مفيدة بصفة خاصة في تحديد ما إذا كان سبب مشكلة معروفة هونقص في المعرفة أو المهارة أو أنها ترجع إلى الاتجاهات.
  - **المجموعات المركزة:** تشبه أسلوب المقابلة الشخصية وجهاً لوجه، يمكن أن تكون مركزة على تحليل للوظيفة (الدور) أو تحليل مشكلة المجموعة أو وضع هدف المجموعة أو أي عدد من مهام المجموعة.
  - **دراسة الحالة:** تشبه الملاحظة إلا أنها تكون في شكل مكتوب، ويمكن أن تمثل منتجات معينة نتجت أثناء عمل المنظمة.
  - **دراسة السجلات:** تظهر دراسة السجلات والتقارير نقاط الضعف التي تحتاج إلى علاج وتدريب، وتتميز بإظهارها مشاكل الأداء بوضوح تام، ومن أمثلتها سجلات المترددين على المكتبة وسجلات الإعارة، والندوات والمسابقات.
- أوجه الاستفادة من هذا المحور:

❖ التعرف على أهداف تحديد الاحتياجات التدريبية.

❖ التعرف على طرق وأدوات تحديد الاحتياجات التدريبية، ومن الأفضل تعدد وتنوع طرق وأدوات تحديدها.

❖ التعرف على أساليب جمع المعلومات عن الاحتياجات التدريبية.

❖ التعرف على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية.

### المحور الثاني: أخصائي المكتبات والمعلومات

وحتى يستطلع أخصائي المكتبات والمعلومات أداء هذه الوظائف الجديدة لا بد أن يكون ملماً بمجموعة من المهارات، صنفها البعض بين مهارات ذات علاقة بالتخصص، ومهارات عامة، ومهارات تكنولوجية، لكن وعلى الرغم من الاختلاف في تحديد هذه المهارات إلا أن الجميع يتفق على ظهور نموذج جديد لأخصائي المكتبات والمعلومات بمعنى آخر ظهور أدوار جديدة ومهام حديثة لأخصائي المكتبات والمعلومات في ظل البيئة الرقمية.

ويتناول هذا المحور واقع إعداد أخصائي المكتبات المدرسية، وجوانب القصور في إعداده، ومتطلبات التنمية المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات، وأهمية تدريب وتنمية أخصائي المكتبات والمعلومات.

### إعداد أخصائي المكتبات والمعلومات (الواقع):

باستعراض الدراسات ومنها (الزبير بلهوشات، أمنة بهلول، 2019؛ سامر مجيد، 2018؛ أروي الياسري، 2017؛ لطيفة الكميثي، 2015) تؤكد جميعها على أنه إذا أردنا تحديد ملامح حقيقية للمقررات الدراسية الحالية فما علينا إلا اللجوء إلى الخريج لتقييم أدائه وهو الأمر الذي لا يحتاج إلى دراسة، فالنتائج التي استنتجت من الدراسات عن سوق العمل في الآونة الأخيرة تؤكد أن حاجة الخريج الجديد لعدد من الدورات التدريبية المتنوعة شديدة، ومتنوعة وهذا ما أكدته سوق العمل الفعلية وأرباب العمل في الدراسات المسحية، وهي حاجة تفوق قدرات مراكز التدريب المتوفرة والتي تتخصص في تكنولوجيا المعلومات، اللغات الأجنبية، تطوير المهارات الإدارية، متابعة المعايير الجديدة في التخصص وإحداثياتها، وكذلك إدارة محتوى الشبكات الرقمية، في حين يندر أو يكاد لا يتوفر مراكز تدريبية أو دورات متخصصة على الصعيد المحلي في، تشريعات تداول المعلومات في ظل القانون الدولي أو الجوانب القانونية لحقوق المعلوماتية وهندسة البنية لغير المتخصصين في سلوكيات الاتصال والتواصل.

### أدوار أخصائي المكتبات والمعلومات في ظل البيئة الرقمية (المأمول):

شهد دور أخصائي المكتبات خلال الربع الأخير من القرن العشرين وبداية الألفية الثالثة تغيرات جذرية نتيجة التوجه نحو الاستخدام المكثف للتقنيات الحديثة في شتى مجالات نشاطاته.

ويذكر كل من (محمد المفتي، 46، 2021-47؛ تركي المساعيد، 6، 2017) أنه يوجد اتفاق بين المؤسسات الحكومية ومؤسسات الفكر والرأي، والهيئات البحثية على أنه يمكن تصنيف مهارات القرن الحادي والعشرين إلى ثلاث مهارات أساسية هي:

- **مهارات التعلّم والإبتكار:** وتتضمن التفكير الناقد، والتفكير الإبتكاري، وحل المشكلات.

- **المهارات المبنية والحياتية:** وتتضمن التواصل، والتعاون، والمبادرة، والتوجيه الذاتي، والمرونة، والتفاعل الاجتماعي والثقافي، الإنتاجية، المساءلة، الطلاقة التكنولوجية.
- **مهارات محو الأمية الرقمية:** وتتضمن محو الأمية المعلوماتية، والتكنولوجية والاتصالات.

ويؤكد (Sabina, 2018) أنه من جهة أخرى وأمام افرازات التكنولوجيا الحديثة التي دخلت على مهنة المكتبات والمعلومات فإن أخصائي المكتبات في العصر الرقمي أصبح يلعب دورا كبيرا في مساعدة المستفيد على تحديد المصادر ذات الصلة، وذات الجودة العالية عبر الخط.

بينما يري (Phillips, al et, 2018) أن المكتبات المدرسية في ظل التطورات المتلاحقة لا بد لها من تطوير نفسها وتقديم خدمات جديدة، ووجب أن تتبنى المكتبات المدرسية بشكل متزايد برامج محو الأمية الرقمية، وإذا كانت هذه توجهات المكتبات، فلا بد أن يسعى أخصائي المكتبات إلى زيادة الوعي العام بأهمية المكتبات وخدمات المكتبات في المجتمعات وتنمية مهاراتهم التكنولوجية.

وانطلاقا من هذه الاتجاهات يمكن إبراز الاختلاف في دور أخصائي المكتبات في كل من البيئة التقليدية والبيئة الرقمية، ففي الأولى اقتصر دوره على اقتناء مصادر المعلومات الورقية وجمعها ومعالجتها، تنظيمها وإتاحتها، بينما في البيئة الرقمية فهو يقوم بتخطيط وتنفيذ ودعم الخدمات الرقمية، تصميم وصيانة ونقل خدمات معلوماتية ذات قيمة مضافة، والمساهمة في إنشاء وبناء البرمجيات الوثائقية، واستخدام الشبكات والويب، واتخاذ التدابير اللازمة لتحقيق أمن المعلومات، وهو ما يوضح أن هذه الأخيرة أي البيئة الرقمية قد أحدثت تغييرا جذريا في أدوار أخصائي المكتبات والمعلومات.

### دواعي التدريب لأخصائي المكتبات والمعلومات أثناء الخدمة:

أشارت (نادية العفون، آلاء حمودي، 2018) إلى أهمية التدريب وذلك للتالي:

- حاجة ملحة في جميع الدول ولاسيما النامية منها للحاق بالدول المتقدمة.
- رفع وتحسين الأداء في الحاضر والتأهل لمسؤوليات أكبر في المستقبل.
- مهم بالنسبة للأفراد الذين يلتحقون بالعمل لأول مرة .
- أحد أشكال الاستثمار في المؤسسة لأنه يسمح بالمنافسة.
- استخدام وتوظيف التكنولوجيا الحديثة.
- تنمية المجتمع عن طريق زيادة المعلومات ومهارات الافراد والجماعات في الاتصال والتعاون واقامة علاقات انسانية مساندة.

### أهداف تدريب أخصائي المكتبات والمعلومات أثناء الخدمة:

أوضحت الدراسات والبحوث السابقة: (السعيد إبراهيم، 2012، 73؛ محسن العربي، 1994، 24) أن أهم أهداف تدريب أخصائي المكتبات أثناء الخدمة مايلي:

- إشباع الحاجات التدريبية للعاملين في المكتبات المدرسية، سواء التي يشعرون بها أو التي يستشعرها من يقوم على توجيههم ومتابعتهم.
- النمو المهني المستمر لأخصائي المكتبات؛ من خلال إلمامهم بالخبرات المهنية اللازمة.
- إكساب أخصائي المكتبات للمعلومات النظرية والمهارات العملية، تحقيقاً لمبدأ التكامل بين النظرية والتطبيق، ومهارات التفاعل مع تكنولوجيا المعلومات.
- تحسين أداء أخصائي المكتبات والمعلومات وإكسابهم المهارات الجديدة التي تطرأ على مهنة المكتبات.

ولعل من أهم الأهداف التي يسعى لتحقيقها التدريب ما يذكره (Obisi, 2011, 82) وهو ضمان تنمية العاملين في مجال المكتبات والمعلومات بشكل مستمر ودون انقطاع عن مواكبة التطورات الحديثة في مجال العمل؛ وبالتالي الارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي من خلال تنمية المهارات البشرية لدى العاملين، ومن بين الأهداف التي يحققها التدريب والتنمية تعزيز روح المبادرة والإبداع لدى الموظفين ويساعد على منع تقادم القوى العاملة بسبب السن.

وتتمحور أهداف التدريب حول ثلاث محاور رئيسية هي زيادة المعرفة المتخصصة في مجال محدد، وتنمية المهارات، وتغيير أو تعديل السلوك، حيث يرى (سامر مجيد، 2018، 111؛ عمر همشري، 2011، 296-297) أن التدريب ليس هدفاً في حد ذاته بل وسيلة لتحقيق هدف أو أهداف محددة، ويهدف التدريب إلى إزالة جوانب الضعف والقصور في أداء وسلوك الأفراد العاملين في المكتبات ومراكز المعلومات والارتقاء بهما على النحو الأمثل بما يكفل حسن قيامهم بوظائفهم وأعمالهم، وبالتالي زيادة كفاءتهم الإنتاجية. وجزء بالذکر أن تحقيق هذا الهدف العام لنشاط التدريب يتطلب تحقيق أهداف فرعية ثلاثة وهي:

- إكساب الفرد مهارات وقدرات وخبرات ومعلومات جديدة تنقصه.
  - إكساب الفرد أنماط واتجاهات سلوكية جديدة لصالح العمل.
  - صقل وتحسين المهارات والقدرات والخبرات والمعلومات المتوفرة حالياً لدى الفرد.
- ويمكن أن نخلص إلى أن الهدف الرئيس من التدريب: هو الحصول على تحسين المهارات اللازمة لمساعدة المنظمات في تحقيق أهدافها وخلق ميزة تنافسية عن طريق إضافة قيمة إلى مواردها.

### أهمية تدريب وتنمية أخصائي المكتبات والمعلومات:

يؤكد (Uma S.N.A, 2013, 137) على أهمية التدريب لأخصائي المكتبات على تكنولوجيا المعلومات، وذلك لسد الفجوة وتعويض النقص المعرفي والمهاري في استخدام تكنولوجيا المعلومات لتحقيق مواكبة التطورات والاتجاهات الحديثة في المجال حيث تعتبر القوى العاملة هي أهم الموارد التي يعتمد عليها في تحقيق الأهداف المرجوة للمكتبة، وتتأكد أهمية التدريب باعتباره له علاقة مباشرة بالقوى العاملة والتي تعتبر هي رأس المال الحقيقي لأي مؤسسة تهدف إلى التنمية والتطوير والمنافسة وتقديم أفضل الخدمات، والتدريب له مردود على القوى العاملة من ناحية

وعلى المكتبة من ناحية أخرى؛ فهو يحقق التفاعل بين القدرات المكتسبة الكامنة للعاملين مع المهارات الجديدة أو التي تم تنميتها من خلال البرامج التدريبية والتطور الحاصل في الأداء الوظيفي، حيث تنصهر هذه العناصر الثلاث في صالح المكتبة لتقديم خدمات وإنتاجية أفضل، فالتدريب يساهم وبشكل فعال في تحقيق الهدف التي تصبو إليه وهو تقديم الخدمات المعلوماتية: بشكل أفضل، وأسرع، وفي الوقت المناسب، وتحتاج كل مؤسسة أن تكون كوادرها متدربة تدريباً جيداً ليصبحوا من ذوي الخبرة لأداء الأنشطة التي ينبغي القيام بها، هذا وإن التغيير السريع في المجتمع يزيد من أهمية وضرورة تطوير الموظفين وبشكل سريع حيث أصبحت الوظائف أكثر تعقيداً ولهذا فإن تدريب الموظفين هو ليس نشاطاً مرغوباً فيه فقط ولكن يجب على المنظمة أن تخصص الموارد اللازمة للحفاظ والبقاء على المعرفة لدى القوى العاملة.

ويمكن تحديد عدة عناصر لأهمية التدريب على كل من أخصائيي المكتبات وعلى المكتبات كمؤسسات للمعلومات من خلال دراسة كل من: (هبة أحمد المتبولي، 2019، 366: International Labour Organization, 2011, 4):

- **اكتساب المعرفة:** من خلال التدريب يمكن مواكبة التطورات التكنولوجية والمعرفية المتسارعة والمتجددة والوصول إلى مهارات ومعارف جديدة فرضها العصر في مختلف المجالات العلمية.
- **رفع الروح المعنوية:** اكتساب مهارات جديدة عند أخصائيي المكتبات والمعلومات تساهم في الاندماج الفعلي في العمل وتجعل تطوير الذات سمة من سمات شخصيتهم بحيث تستمر معهم طوال حياتهم الوظيفية وتكون عنصراً محفزاً لأخصائيي المكتبات والمعلومات لتنمية مهاراته بشكل دائم ويخلق لديهم طموحات وتطلعات في تطوير الذات والحصول على ترقية مادية ومعنوية والوصول إلى مناصب إدارية أعلى في السلم الوظيفي في مؤسسات المعلومات وهذا له مردود على الشخصية وعلى البيئية الوظيفية في المؤسسة التي يعملون بها.
- **الانتماء الكامل للمهنة:** تؤكد منظمة العمل الدولية في تقريرها أن اكتساب المهارات من خلال التدريب يحقق الانتماء الكامل لمهنة المكتبات والمعلومات وذلك بالشعور بالتمكين والقدرة والاستيعاب الكامل للواجبات المطلوبة منه في تقديم أفضل أداء بشكل صحيح حيث إن تنمية المهارات يعزز القدرات والفرص المتاحة في العمل، ويمنح المزيد من الفرص للإبداع والارتياح في العمل، وازدهار أي بلد ومستقبلها يعتمد في النهاية على عدد من الأشخاص وإنتاجيتها في العمل، وتربط الأدبيات بين التعليم والمهارات والإنتاجية والنمو الاقتصادي، وتشير التقديرات بالنسبة للبلدان الأوروبية أن زيادة بنسبة 1% في أيام التدريب يؤدي إلى زيادة بنسبة 3% في الإنتاجية.
- **تطوير الأداء لدى العاملين:** حيث يتم التدريب على البرامج التي يحتاجها العاملون والتي تساعدهم في تحسين الأداء ورفع الكفاءة في تأدية واجباتهم الوظيفية.
- **العمل بروح الفريق:** التدريب يحقق التكامل بين العاملين في المكتبة ويضفي جو من الانسجام والعمل بروح الفريق من خلال اكتساب مهارات وتعديل سلوكيات التعامل وفهم أوسع التخصصات المناطة بكل منهم.

- بالإضافة إلى أن التدريب تتضح أهميته في مواقف وحالات أخرى مثل: رغبة العاملين في المكتبات في الارتقاء أو الحصول على حوافز مادية، سد العجز في العمالة الفنية المدربة في المكتبة، التدريب على أجهزة ومعدات وبرمجيات وتكنولوجيا جديدة وصلت إلى المكتبة، التدريب على خدمات مكتبية ومعلوماتية جديدة ومتطورة.

#### مميزات التدريب لأخصائي المكتبات والمعلومات أثناء الخدمة:

- يتسم التدريب أثناء الخدمة بمجموعة من المميزات أبرزتها عدد من الدراسات والأدبيات (محمد الحباطي، 2017، 50؛ حسن شريف، 2013، 60-61) أهم هذه المميزات:
- تحريك التعليم قدماً إلى الأمام وتطويره وتحسين الكفاءات الوظيفية وتطوير أداء أخصائي المكتبات والمعلومات.
- تجديد نشاط أخصائي المكتبات والمعلومات وإكسابهم خبرات جديدة ومعارف واضحة ومتابعة المستحدثات التكنولوجية.
- اكتشاف طاقات وخبرات وإبداعات أخصائي المكتبات والمعلومات.
- توحيد وتنسيق اتجاهاتهم لتحقيق أهداف العملية التعليمية.
- رفع مستوى كفاءة أخصائي المكتبات والمعلومات.
- مساعدة أخصائي المكتبات والمعلومات على الارتقاء الذاتي بمستواهم العلمي والمهني.

#### مصادر التعرف على الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات المدرسية:

- كما أوضحت الأدبيات والدراسات السابقة (نظام محمد، 2012، 61؛ حسن حسن، 2011، 40-41؛ وجدي حجازي، 2010، 72-78) أهم مصادر التعرف على الاحتياجات التدريبية وأنه برغم تعددها إلا إنه يمكن الاعتماد على مصدر واحد منها أو أكثر، وأنه كلما تعددت هذه المصادر، كلما ساعدت ذلك على تحديد الاحتياجات بدقة أكبر، ومن هذه المصادر:
- توصيف الوظائف والأعمال والمهام ومقارنتها بمؤهلات وخبرات شاغليها.
- التعرف على نواحي الضعف في الأداء لدى أخصائي المكتبات.
- دراسة مشاكل العمل وعلاقاته عن طريق استخدام أسلوب دراسة الحالة.
- تحليل الهيكل التنظيمي للمؤسسات التعليمية، ورغبة العاملين أنفسهم في رفع كفاءتهم في العمل.
- الأهداف المطلوب تحقيقها من قبل الإدارات التعليمية، ومعدلات أداء العاملين في المؤسسات التعليمية، وآراء المديرين في مرؤوسهم خلال فترة زمنية محددة (تقارير كفاءة).

- استخدام أساليب جديدة، أو إجراء تعديلات في نظام العمل أو صدور قوانين أو لوائح جديدة.
  - آراء العاملين أنفسهم في رفع كفاءتهم في العمل، وآراء اللجان الاستشارية والمستشارين في المؤسسات والعاملين بها.
  - البرامج التدريبية المتوافرة بمراكز التدريب، والأهداف العامة لخطة التدريب التي تقرها الإدارة التربوية.
- اتضح تعدد وتنوع مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية لأخصائيي المكتبات المدرسية، التي يمكن الاستفادة منها في بناء برامج تدريبية، بناءً على احتياجاتهم الفعلية.

### متطلبات التنمية المهنية لأخصائيي المكتبات والمعلومات:

- أوضحت الأدبيات والدراسات (أحلام عبد العظيم، 2013، 12؛ أروي الياسري، 2017، 9؛ عزالدين بودريان وعبد الحميد صريدي، 2018، 18-19) أن متطلبات التنمية المهنية لأخصائيي المكتبات تستلزم قيامهم بما يلي:
- تطوير أنفسهم مهنيًا حتى لا تتقادم معلوماتهم في ظل التطور الهائل على مجال المكتبات.
  - اكتساب خبرات التخصصات الأخرى ليضيف إلى خبراته خبرات أخرى.
  - الاستعداد والرغبة في تطوير نفسه مهنيًا بشكل مستمر.
  - مواكبة كل جديد ومتطور في العملية التعليمية وتطبيقه، والتعرف على أهداف المناهج الدراسية.

### معوقات التنمية المهنية لأخصائيي المكتبات والمعلومات المدرسية:

- أبرزت الدراسات والأدبيات (هبة أحمد المتبولي، 2019، 367؛ محسن العريخي، 1994، 143) أن معوقات التنمية المهنية لأخصائيي المكتبات والمعلومات يمكن اجمالها فيما يلي:
- عجز التمويل المالي في المؤسسات التعليمية، واقتتاد وجود القيادة الواعية لتوجيه التطوير.
  - إهمال التنسيق بين الجهات المعنية بالمكتبات المدرسية.
  - غياب السياسة القومية للتطوير في مجال المكتبات، وعدم كفاية المواد والأجهزة والتسهيلات التدريبية، وعدم وجود الإعلام الكافي للبرامج المقدمة بالمكتبات المدرسية.
  - اللغة والتكلفة العالية للدوريات الأجنبية التي تيسر تحديث معلومات أخصائيي المكتبات.





### -أوجه الاستفادة من هذا المحور:

- ❖ التعرف على واقع إعداد أخصائي المكتبات والمعلومات، وكيفية التغلب على المشكلات التي يواجهونها أثناء العمل.
- ❖ الوقوف بشكل دقيق على أدوار أخصائي المكتبات والمعلومات في ظل البيئة الرقمية وتم مراعاة هذه الأدوار عند تحديد الاحتياجات التدريبية التكنولوجية لأخصائي المكتبات والمعلومات.
- ❖ اتضح أهمية التنمية المهنية لأخصائي المكتبات بصفة عامة والتكنولوجية بصفة خاصة.
- ❖ حصر معوقات التنمية المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات: ووضع مجموعة من الإجراءات للتغلب عليها.
- ❖ تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالأزهر.
- ❖ تحديد المهارات اللازمة لأخصائي المكتبات والمعلومات بالأزهر.
- ❖ واتضح أن أهم معوقات التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية عجز التمويل المالي، وهذا ما لمس البحث الحالي خلال مقابلة موجهي وأخصائي المكتبات بمنطقة الغربية الأزهرية.

### المحور الثالث: المهارات التكنولوجية

في ظل الاهتمام الكبير لامتلاك أخصائي المكتبات والمعلومات مهارات تتناسب مع الواقع التعليمي المتجدد باعتبارها مطلبًا ملحقًا اقتضته متغيرات العصر وتحدياته ومستحدثاته، وما يستلزم ذلك من تدريب أخصائي المكتبات والمعلومات على المهارات التي تساعدهم على الاستفادة من المستحدثات التكنولوجية في العصر الحالي تظهر أهمية تنمية المهارات التكنولوجية وتوظيفها بما يخدم العملية التعليمية لأخصائي المكتبات والمعلومات ويحقق أهداف تعلمهم.

### ماهية المهارات التكنولوجية:

تعرض عدد من الأدبيات والدراسات السابقة لتحديد مفهوم المهارات التكنولوجية كل حسب تخصصه، وقامت محاولات جادة وما زالت لتحديد مفهوم المهارات التكنولوجية نستعرض منها ما يلي:

تعرفها (منال عقيل، 2018، 144) بأنها: مجموعة المعارف والممارسات الأدائية التي تمكن الدارسين من إتقان استخدام شبكة الإنترنت وأدواتها في التعليم، وتمكنه من التعامل مع أنظمة التعلم الإلكتروني.

بينما تري (عائشة أبو صغيليك، 2017، 161) أنها القدرة على التعامل والتفاعل بشكل متقن ودقيق مع الأجهزة والمعدات والبرامج والأدوات والتطبيقات التكنولوجية بشكل يؤدي إلى تحقيق النتائج التعليمية بفاعلية وكفاءة، وهي أيضا المهارة التي يتم اكتسابها من توظيف الأدوات التكنولوجية في مجالات معينة لتحقيق أهداف معينة.

وتعرفها (هيفاء عبد الله، 2017، 34) أنها مجموعة من المعارف والأداءات التي يكتسبها المتعلمون بصورة مقصودة والتي تمكنها من استخدام الاجهزة والتطبيقات التكنولوجية في التعليم.

وهكذا تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم المهارات التكنولوجية، ولكن رغم تعددها فإنها لا تختلف كثيراً فيما بينها، ومما سبق يتضح ان تعريفات المهارات التكنولوجية تدور حول توجيهين:

- التوجه الأول: ينظر إلى المهارات التكنولوجية بشكلها الكامل، ويرى أنها مجموعة من المعارف والقدرات، والعمليات والاجراءات والممارسات التي تمكن المتعلم من مواكبة التطورات التكنولوجية، والتكيف مع المستجدات التي أفرزتها تكنولوجيا التعليم.
- التوجه الثاني: ينظر للمهارات التكنولوجية في شكلها الظاهر، ويرى أنها مجموعة من الأدوات العملية التي يحتاجها المتعلم للتعامل مع البرامج والأجهزة التعليمية التي يمكن تحليلها وملاحظتها وقياسها.

وعلي ذلك فالمهارات التكنولوجية: هي تلك المهارات التي تتعلق بالقدرة على توظيف التقنيات والتكنولوجيات المختلفة والأفكار المستحدثة واستخدامها في العملية التعليمية سواء في الجانب التكنولوجي (مهارات التعامل مع المستجدات من أجهزة ومواد وبرمجيات)، أو الجانب الشخصي (مهارات شخصية كالقدرة على العرض، والتوضيح، والتحليل، والإدراك، والتفسير)، أو الجانب الوظيفي (مهارات توظيف التكنولوجيا في التعليم، واختيار الجهاز والمادة والفكرة المستحدثة المناسبة للموقف التعليمي)؛ لتحقيق أهداف أكثر إبداعية، فهي مهارات لا تقتصر على التكنولوجيا في حد ذاتها، ولكنها تشتمل بلورة مفهوم تكنولوجيا التعليم بكل مجالاته إلى مجموعة من المهارات التي يقوم بها الأفراد.

ومما سبق يعرف البحث المهارات التكنولوجية إجرائيًا: بأنها مجموعة من الأداءات والممارسات العملية والتطبيقية التي يكتسبها أخصائيي المكتبات والمعلومات نتيجة مرورهم بخبرات تدريبية.

### خصائص المهارة التكنولوجية:

أشارت العديد من الادبيات والدراسات (حامد الجبر، 2020، 306؛ عاتده السلطان، 2018، 32؛ منال عقيل، 2018؛ سامي المنسي، 2018؛ عائشة بدر، 2017) إلى أن المهارات التكنولوجية تتميز بعدة خصائص تميزها عن غيرها من المهارات، ويمكن إيجازها فيما يلي:

- تعبر المهارة التكنولوجية عن القدرة على أداء عمل أو تنفيذ عملية، وتتكون من مجموعة من الأداءات أو العمليات، وتكون هذه الأداءات بسيطة وفرعية، تتم بشكل متسلسل فتبدوا مؤتلفة بعضها لبعض.
- تتكون المهارة عادة من خليط من الاستجابات أو السلوكيات العقلية والحركية بحيث تنسجم هذه الاستجابات مع بعضها لتؤدي المهارة التكنولوجية بدقة عالية، حيث إن السلوكيات العقلية يغلب عليها التجريب، والحركية مثل ادخال البيانات للبرنامج عن طريق لوحة المفاتيح.
- يتأسس أداء المهارات التكنولوجية على المعرفة أو المعلومات، إذ أن المعرفة جزء لا غنى عنه من هذا الأداء، فمثلا لابد من توفر مادة معرفية ليتسنى للتلاميذ البدء بالعمل المطلوب.

- المهارات التكنولوجية متغيرة بتغير الزمن فما كان يمثل قمة التكنولوجيا منذ عدة سنوات أصبح اليوم من مخلفاتها ويرجع ذلك إلى تراكمية المستحدثات التكنولوجية.
- المهارات التكنولوجية ضرورة حتمية للمتعلم في عصر التكنولوجيا، حتى يمكنه مسايرة العصر، ومواكبة ما يدور حوله من التغيرات التكنولوجية، فهي من الأساسيات التي لا غنى عنها في مجال إعداد المتعلم للمواطنة الصالحة.
- تؤسس المهارة التكنولوجية على عدد من المهارات الفرعية يمكن تحديدها، واستخدامها منفصلة.
- ينهى الأداء المهاري التكنولوجي من خلال التدريب والممارسة، ويعتبر التدريب على أداء المهارات التكنولوجية شرطاً أساسياً لتعلمها ويجب التنويه إلى أن التدريب ليس مجرد تكراراً عشوائياً للأداء بل هو تكرار واع وهادف ومدعم بالتعزيز، أي أن التدريب يكون هنا نوعاً من الممارسة المعززة والموجهة لغرض تحسين الأداء الذي يقوم به المتعلم.
- يتم تقييم الأداء المهاري التكنولوجي عادة بكل من معياري الدقة والسرعة في الإنجاز معاً حيث إننا لكي نحكم على المهارة التكنولوجية لا بد من النظر إلى دقة العمل المنجز والفترة التي قطعت لإنجاز هذه المهمة، حيث إن جميع المهارات التكنولوجية تحتاج إلى دقة عالية في الأداء.
- يعتمد أداء المهارات التكنولوجية على التغذية الراجعة الذاتية بشكل كبير والتي تلعب دوراً هاماً في الاستجابات اللاحقة وتعنى أثر المثبرات الناتجة عن الاستجابات الحركية في أداء الاستجابات اللاحقة.

#### أهمية المهارات التكنولوجية لأخصائي المكتبات والمعلومات:

- تشير العديد من الأديبات والدراسات (Tammaro, at al, 2020؛ سعد الزهري، 2019؛ عزالدين بودريان، وعبدالحميد صريدي، 2018؛ محمد ناصر، 2016؛ 2016: Rehman، ناجية قموح، عزالدين بودريان، خديجة بوخالفة، 2015؛ Saunders, 2015؛ Thanuskodi, 2015)، 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.
  - تساهم تنمية المهارات التكنولوجية في التأهيل العلمي لأخصائي المكتبات والمعلومات المبني على الممارسة الفعلية في التعامل مع تقنيات المعلومات الحديثة.
  - تساعد تنمية المهارات التكنولوجية في التنمية الذاتية وتوسيع فرص الإبداع والتطوير.

- 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.
- رفع الروح المعنوية من خلال اكتساب مهارات جديدة عند أخصائي المكتبات والمعلومات تسهم 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.
- يحقق اكتساب المهارات الانتماء الكامل للمهنة، وذلك من خلال الشعور بالتمكن والقدرة والاستيعاب الكامل للواجبات المطلوبة منه في تقديم أفضل أداء بشكل صحيح.
- تطوير الأداء، حيث يتم التدريب على البرامج التي يحتاجها أخصائي المكتبات والمعلومات والتي تساعدهم في تحسين الأداء ورفع الكفاءة في تأدية واجباتهم الوظيفية.
- تحقيق الجودة الشاملة، حيث ينعكس التدريب على المكتبة بشكل مباشر من خلال تنمية القدرات والمهارات للعاملين والتي تسهم في حل الكثير من المشاكل والصعوبات التي تواجهها في تسيير أعمالها الإدارية والفنية وتقديم أفضل الخدمات للمستفيدين.
- 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 واختبارات عند بداية الحياة الوظيفية في المكتبة لتعويض الضعف ومنح فرصة لتنمية القدرات.

### مكونات المهارة التكنولوجية:

- للمهارة التكنولوجية ثلاثة مكونات أو جوانب ضرورية لا بد أن تراعى عند تعليم وتعلم المهارة حيث تؤثر هذه المكونات و الجوانب في اكتساب المهارة وفي مستوى أدائها حدتها العديد من الاديات والدراسات (عيسى الحسنات، 2016؛ سماح مرزوق، 2015؛ حصة الشايح، 2014؛ محمد الحيلة، 2011؛ فؤاد عباد، ومنير عوض، 2011). وهذه المكونات هي:
- **المكون الإدراكي أو المعرفي للمهارة التكنولوجية:** تعد المهارة التكنولوجية نوع من أنواع التعلم وهي تتطلب جوانب معرفية وعمليات عقلية فأول مستويات تعلم المهارة التكنولوجية هو الإعداد الذي يدخل ضمن العمليات العقلية وبالتالي فإن المهارة لا تعتبر نشاطاً حركياً فحسب بل إن لها جانب آخر هو الجانب العقلي المعرفي أي القدرة على استخدام المعرفة بفاعلية وسهولة في موقف الأداء.
  - **المكون الأدائي (السلوكي):** المهارة التكنولوجية نوع من أنواع التعلم لا تظهر إلا من خلال السلوك أو الأداء، والأداء هو ما يصدر عن المتعلم من سلوك قابل للملاحظة، وللأداء مستويات تسمى مستويات الأداء، ويمكن التمييز بين نوعين من الأداء هما:



- **إِداءِ العادي:** ويمثل الحد الأدنى من الإنجاز الفعلي الذي يقوم به المتعلم أثناء أداء المهارة التكنولوجية.
- **إِداءِ الماهر:** ويمثل مستوى عالياً من الإنجاز الفعلي لدى المتعلم بمعنى أنه المستوى الذي يمثل الحد المقبول من الكفاءة في الأداء وهذا المستوى هو ما نعنيه في اكتساب المهارة، ويتميز الأداء الماهر عن الأداء العادي بالسرعة والدقة والمرونة.
- **المكون التنسيقي:** ويشير هذا المكون إلى قدرة المتعلم على التنسيق والتآزر بين المدخلات الحسية للمثيرات المرتبطة بالمهارة التكنولوجية وبين الحركات الكبرى التي يتطلبها أداء تلك المهارة، ويقصد به تنسيق المثيرات الحسية المتضمنة في أداء المهارة التكنولوجية مع استجابات المتعلم التي تكون في مجموعها السلوك الماهر مما يساعد المتعلم على إدراك الترتيب الصحيح لخطوات تعلم المهارة. ويطلق عليه علماء علم النفس التعليمي المكون التنفيذي وذلك لأنه يوضح قدرة المتعلم على إيجاد التنيك الذي يتم به تنفيذ المهارة.
- **المكون الوجداني (الإنفعالي):** وهو المتصل بالمتعلم وانفعالاته، ذلك لأن تعلم وتعليم المهارات التكنولوجية يتأثر تأثراً واضحاً بعدد من الخصائص الذاتية للمتعلم مثل: القدرة على التركيز والهدوء والحماس والاندفاع أو التريث والثقة بالنفس، وهذا المكون لا يقل أهمية عن المكونات السابقة، حيث يعد من موجبات السلوك الإنساني، وأحد جوانب التعلم الأساسية، ويرتبط مع المكونات السابقة في علاقة عضوية.

### تصنيف المهارات التكنولوجية:

تعددت مجالات المهارات التكنولوجية وذلك لتسارع التطور في مجال تكنولوجيا التعليم والاتصالات بكافة مجالاته، حيث تعتبر التكنولوجيا علماً بيئياً يدخل في جميع مجالات المعرفة والنشاط الإنساني المعاصر ومن خلال الرجوع إلى عدد من الأدبيات والدراسات في هذا المجال (عادل سرايا، 2015؛ حصة الشايع، 2014؛ حسن البائع، 2014؛ حنان الشاعر، 2012؛ فؤاد عياد، ومخير عوض، 2011؛ محمد الحيلة، 2011) تبين العديد من التصنيفات التكنولوجية، حيث يقوم كل تصنيف على أساس معين، ومن أهمها ما يلي:

- **تصنيف المهارات التكنولوجية على أساس طريقة الأداء.**
  - **مهارات تقنية:** وتشتمل مهارات (soft ware) التعامل مع البرامج والتطبيقات، ومهارات (hard ware) التعامل مع الأدوات والأجهزة والمستحدثات.
  - **مهارات تواصلية:** وتشتمل مهارات التحاور والتواصل الإلكتروني، والتفاعل والإبحار، والقدرة على التبادل العلمي والمعرفي والتكنولوجي.
- **تصنيف المهارات التكنولوجية على أساس طبيعة المهارة.**
  - **مهارات إلكترونية:** وهي تلك المهارات التي يقوم أداؤها على وجود أجهزة إلكترونية كالحاسوب أو الهاتف النقال أو الألواح الذكية... الخ.

- **مهارات شبيكية:** ويختلف هذا النوع من المهارات عن النوع السابق في كونها مهارات تعتمد على الإنترنت والشبكات المحلية والعالمية.
- بينما اتفقت دراسة كل من (منال عقيل، 2018، 165؛ طه محمد، ممدوح محمد، 2017، 160؛ عائشة بدر، 2017، 175) على تصنيف المهارات التكنولوجية علي النحو التالي:
- **مهارات حل المشكلات:** وتتعلق بتوظيف الأدوات التكنولوجية في عملية جمع المعلومات المتعلقة بالمشكلة، وربط البيانات والمعلومات مع بعضها البعض وتصنيفها؛ لتحديد عناصر المشكلة وصولاً لحل المشكلة.
  - **مهارات التفكير:** وتشمل اختيار الأدوات التكنولوجية التي تساعد على التفكير بطريقة مستقلة، وتوظيفها في فهم الحقائق وإنتاج الأفكار وإعادة صياغة المعلومات.
  - **مهارات عامة متعلقة بالثقافة الحاسوبية:** وتتعلق بمعرفة مكونات الحاسوب ومحلقاته وبرمجياته المختلفة.
  - **مهارات متعلقة بممارسة استخدام الحاسوب وتطبيقاته المختلفة:** مثل كيفية التعامل مع وحدات الإدخال والإخراج، ومهارات التشغيل الأساسية لنظام ويندوز Windows، والتعامل مع برامج الأوفيس المختلفة (Power Point)، (Excel)، (Access).
  - **مهارات متعلقة بالثقافة المعلوماتية والبحث عن المعلومات:** وتتعلق بمعرفة مصادر المعلومات الإلكترونية، واستخدام شبكة الإنترنت والتعامل مع أدواتها كخدمة البحث، والبريد الإلكتروني، والمحادثات، وإنشاء الصفحات والمواقع التعليمية
  - **مهارات تطبيقية:** وتتعلق بتوظيف الأدوات والتطبيقات التكنولوجية كالتعلم النقال في عملية الاتصال والتواصل مع الآخرين وتطوير اللغة، واستخدام وتوظيف مواقع التواصل الاجتماعي في النقاشات التفاعلية وإدارة الحوار، وتبادل المعلومات وتسليم وتسليم الواجبات، وجمع البيانات التي يتطلبها العمل الميداني.
- وتصنف (سماح البرلسي، 2019، 232-233) المهارات التكنولوجية إلى:
- أولاً: من حيث القائم بها:**
- **نشاط فردي:** يقوم الطالب بالنشاط بمفرده طبقاً لما هو مطلوب منه، يستغرق وقتاً وجهداً أقل.
  - **نشاط جماعي (مجموعات صغيرة):** يقسم الطلاب إلى مجموعات صغيرة وتكلف كل مجموعة بأداء مهمة أو مهام معينة، يتم تقويم النشاط طبقاً لما ساهم به كل طالب في النشاط.
  - **مشروع:** يقوم به طالب واحد أو مجموعة طلاب، يحتاج تنفيذه إلى وقت وجهد كبيرين ويستغرق مدة زمنية أطول (شهر مثلاً أو شهرين).



## ثانياً: المهارات التكنولوجية من حيث أهدافها

- استكشافية (Exploratory): تهدف لإتاحة الفرصة أمام الطالب لفحص الأجهزة والأدوات والتعرف على خصائصها إذا لم تكن مألوفة بالنسبة له.
  - تمهيدية (Introductory): تهدف إلى تقديم الأفكار والمفاهيم عن طريق تداول الأدوات المحسوسة التي سبق التعرف عليها في الأنشطة الاستكشافية والتفاعل معها والتعامل مع الموضوعات من خلال شكل عملي محسوس.
  - تطويرية (Developmental): تهدف إلى تثبيت أو تعزيز ما اكتسبه الطالب خلال الأنشطة الاستكشافية والتمهيدية ويمارسها الطالب بعد أن يكون قد اكتسب الفكرة الأساسية ليبرهن على مدى فهمه لها.
- ويرى البحث الحالي أنه من الأجدر تقسيم المهارات التي يجب أن تكتسب من قبل أخصائي المكتبات والمعلومات وتتوافق مع الاحتياجات المعاصرة لمجتمع المعرفة والتطورات التكنولوجية المتسارعة إلى قسمين على النحو الآتي:
- أولاً: مهارات تكنولوجية عامة، ومنها:**
- نظام التشغيل windows.
  - البرمجيات التطبيقية المدرجة في الرخصة الدولية لقيادة الحاسب الإلي أو على أقل تقدير بعض برمجيات أوفيس مثل معالج النصوص word، والعروض التقديمية powerpoint.
  - مهارات استخدام برمجيات وتطبيقات المراسلات والتواصل الاجتماعي مثل: البريد الإلكتروني - شبكات التواصل الاجتماعي.
- ثانياً: مهارات تكنولوجية خاصة: يمكن استخدامها في المكتبات المدرسية ومنها:**
- تطبيقات جوجل التعليمية لدعم عملية التعليم عن بعد.
  - استخدام بنك المعرفة المصري.
  - الفهرس الموحد للمكتبات المدرسية المصرية.
  - المكتبة الرقمية العالمية.

## خطوات تدريس المهارات التكنولوجية:

- حددت بعض الأدبيات والدراسات: ومنها: (سماح البرلسي، 2019، 231؛ عائده السلطان، 2018-37؛ هيفاء عبد الله 2017؛ فتحية إبراهيم، 2017؛ محمد الحيلة، 2011؛ فؤاد عياد، ومنير عوض، 2011، 141) خطوات تدريس المهارات التكنولوجية في الخطوات التالية:

### التقديم للمهارة التكنولوجية وتشمل:

- توضيح أهمية المهارة بالنسبة للمتعلم في حاضره ومستقبله، وكذلك تحديد أهداف تدريسها.
- مراجعة المعلومات والمهارات السابقة الضرورية لاكتساب المهارة المطلوبة.

### عرض المهارة من خلال أمثلة وتشمل:

- شرح التعليمات الإرشادية على شكل سلسلة من الخطوات، وهي ما يعرف بخوارزمية المهارة.
- إعطاء أمثلة متنوعة أثناء عرض وتنفيذ المهارة.
- تفسير المهارة: حيث توضيح المبادئ والتعليمات التي تستند عليها المهارة التكنولوجية وتطبيقها بأكثر من طريقة إن أمكن.
- التدريب على المهارة: حيث إعطاء التلاميذ فرصة لممارسة المهارة.
- تقويم مدى اكتساب المهارة التكنولوجية: ويتم تقويم اكتساب الطالب للمهارة التكنولوجية عن طريق تكليفه بتنفيذ هذه المهارة ومن ثم الحكم هل نفذ المهارة بدقة وكفاءة أم لا؟

### أساسيات ومبادئ التدريب على المهارات التكنولوجية:

- إن أهم ما يميز المهارات التكنولوجية وغيرها من المهارات أن تعلمها يتم بالتدريب الواعي القائم على المعرفة بالمبادئ والمعارف، وقد أشارت العديد من الأدبيات والدراسات (عائده السلطان، 2018، 34؛ منال عقيل، 2018؛ طه محمد، ممدوح محمد 2017؛ سماح مرزوق، 2015؛ فؤاد عياد، ومنير عوض، 2011، 148)، إلى أنه للحصول على نتائج إيجابية لعملية اكتساب المهارات التكنولوجية ينبغي أن تراعي مجموعة من الأساسيات والمبادئ منها:
- أن يكون التدريب على اكتساب المهارات التكنولوجية وظيفيا متصلا بالجانب النظري لتعليم المهارة وليس منفصلا عنها، وأن يكون بهدف التحسين.
  - أن يتم التدريب على اكتساب المهارات التكنولوجية بعد فهم المتعلم لهدف المهارة والمبادئ التي تقوم عليها، ويكون لديه الحافز للتدريب عليها وتنميتها.
  - تبصير المتعلم بما يقوم به من تدريب وتمارين، وأن يتم التدريب على الاستجابات.
  - مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين أثناء التدريب على المهارات التكنولوجية.
  - مراعاة التسلسل المنطقي في ترتيب تقديم المهارات التكنولوجية (من البسيط ثم المعقد/من السهل إلى الصعب، ...) بحيث تكون المهارات اللاحقة مدعمة ومؤكدة ومكملة للمهارات السابقة.
  - توفر الفرص المتكررة للتمرين على المهارة التكنولوجية مصحوبة بالتغذية الراجعة والتقويم المستمر.



- مساعدة المتعلمين على تعميم المهارات التكنولوجية التي اكتسبها، من خلال تطبيقها في مواقف جديدة لتحقيق قدر أكبر لانتقال أثر التعلم.

### - أوجه الاستفادة من هذا المحور:

من خلال العرض لهذا المحور والذي اهتمت الدراسات والبحوث والأدبيات فيه بالمهارات التكنولوجية من حيث: ماهية المهارات التكنولوجية، خصائص المهارة التكنولوجية، أهمية المهارات التكنولوجية لأخصائي المكتبات والمعلومات، مكونات المهارة التكنولوجية، تصنيف المهارات التكنولوجية، خطوات تدريس المهارات التكنولوجية، أساسيات ومبادئ التدريب على المهارات التكنولوجية، مراحل واستراتيجيات اكتساب المهارات التكنولوجية، طرق قياس المهارات التكنولوجية، يمكن أن تتلخص استفادة البحث الحالي من هذا المحور فيما يلي:

- تحديد مفهوم وخصائص المهارات التكنولوجية، التعرف على أهمية المهارات التكنولوجية لأخصائي المكتبات.
- التعرف على مكونات وتصنيف المهارات التكنولوجية، التعرف على خطوات تدريسها.
- التوصل لأهم أساسيات ومبادئ التدريب على المهارات التكنولوجية، ومراحل واستراتيجيات اكتسابها، وطرق قياسها.
- التوصل لأهم المهارات التكنولوجية اللازمة لأخصائي المكتبات والمعلومات المدرسية بما يفيد الدراسة الحالية.
- وقد تم تحديد المهارات التكنولوجية اللازمة لأخصائي المكتبات والمعلومات بناءً على قائمة الاحتياجات التدريبية وتم البدء بمهارة إنشاء واستخدام البريد الإلكتروني باعتباره مهارة قبلية مطلوبة للتسجيل في بنك المعرفة .

### إجراءات البحث:

### أولاً: بناء قائمة الاحتياجات التدريبية

تم إعداد قائمة الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالمعاهد الأزهرية بعد الإطلاع على الأدبيات والدراسات ومنها (فيصل الرشيدى، 2016؛ إيناس النقرز، 2015؛ ابتهاج الجعيد، 2013؛ حمادة مسعود، إبراهيم يوسف، 2010)، واشتملت القائمة على قسمان، القسم الأول (هل سبق وحصلتم على دورات أو برامج تدريبية تدور حول الإعداد التكنولوجي لأخصائي المكتبات والمعلومات؟)، القسم الثاني عبارة عن قائمة بخمسة عشرة فقرة، يختار الأخصائي درجة احتياجه للتدريب عليها، تم عرض قائمة الاحتياجات على مجموعة من المتخصصين وعددهم (22) محكم وطلب منهم إبداء الرأي في القائمة، وتم معالجة استجابات المحكمين إحصائياً من خلال إيجاد التكرارات لاستجابات المحكمين حول كل فقرة من فقرات قائمة الاحتياجات، وأشار المحكمون إلى إجراء بعض التعديلات في الصياغة، وادماج بعض الفقرات، وتم إعادة الصياغة والتعديل لتصبح فقرات الجزء الثاني من القائمة خمسة عشرة فقرة.

جدول (1)

درجة الاحتياج والوزن النسبي وقيمة (ك<sup>2</sup>) المرتبطة باستجابات السادة المحكمين على قائمة الاحتياجات التدريبية لأخصائيي مكتبات

م	المهارات	درجة الاحتياج								
		الوزن النسبي	ضعيفة		متوسطة		كبيرة			
			ك <sup>2</sup>	%	ك	%	ك	%		
1	العمليات الفنية (الفهرسة الوصفية- التصنيف - التحليل الموضوعي)	كبيرة	10.182	2.36	27.3	6	9.1	2	63.6	14
2	استخدام الفهرس الموحد لمكتبات المدارس	كبيرة	18.182	2.95	-	-	4.5	1	95.5	21
3	الخدمات المرجعية	كبيرة	15.364	2.59	13.6	3	13.6	3	72.7	16
4	بناء وإدارة المكتبات الرقمية	كبيرة	14.727	2.91	-	-	9.1	2	90.9	20
5	قواعد وصف المصادر وإتاحتها RDA	كبيرة	14.727	2.91	-	-	9.1	2	90.9	20
6	الإعداد التكنولوجي لأخصائيي المكتبات	كبيرة	14.727	2.91	-	-	9.1	2	90.9	20
7	مهارات استخدام بنك المعرفة المصري	كبيرة	32.818	2.86	4.5	1	4.5	1	90.9	20
8	الأنشطة الابتكارية في المكتبات (عوامل الجذب ومنها المسابقات-النودات- إنتاج المشروعات- (...)	كبيرة	8.909	2.82	-	-	18.2	4	81.8	18
9	الجودة الشاملة في المكتبات	كبيرة	15.636	2.55	18.2	4	9.1	2	72.7	16
10	تحليل الأداء والأساليب الإحصائية واتخاذ القرار	كبيرة	10.182	2.36	27.3	6	9.1	2	63.6	14
11	مهارات استخدام المكتبات الرقمية	كبيرة	27.909	2.82	4.5	1	9.1	2	86.4	19
12	النظم الآلية لإدارة المكتبة (برنامج المكتبة الالكترونية)	كبيرة	18.182	2.95	-	-	4.5	1	95.5	21
13	الجوانب الإدارية والقانونية (الشراء- التسجيل-الجرد-العهد)	كبيرة	18.182	2.95	-	-	4.5	1	95.5	21
14	خدمات المكتبة وعلاقتها بالمنهج الدراسية(ربط المناهج بمقتنيات المكتبة-ربطها بالأنشطة الطلابية)	كبيرة	15.364	2.59	13.6	3	13.6	3	72.7	16
15	فن التعامل مع الجمهور (مهارات الاتصال)	كبيرة	14.727	2.91	-	-	9.1	2	90.9	20

وباستقراء بيانات الجدول السابقة يتضح ما يلي:

أن جميع الاحتياجات بالقائمة سجلت وزن نسبي مرتفع من (2,95) إلى (2,55) عند مستوى احتياج كبيرة؛ لذا تم الوثوق بجميع الاحتياجات التدريبية لأخصائيي مكتبات، وأصبحت تلك القائمة في صورتها النهائية.



## ثانياً: اختيار عينة البحث

تم اختيار عينة عشوائية من أخصائيي المكتبات والمعلومات بمنطقة الغربية الأزهرية، عددهم (38)، تراوحت أعمار الأخصائيين بين (35-55) سنة، وتنوعت عينة الأخصائيين حيث تشتمل على الجنسين (ذكور-إناث).

## ثالثاً: تطبيق قائمة الاحتياجات التدريبية

أشارت نتائج تطبيق قائمة الاحتياجات التدريبية على عينة البحث، إلى حاجة أخصائيي المكتبات والمعلومات للتدريب على مهارات استخدام بنك المعرفة المصري، واستخدام الفهرس الموحد لمكتبات المدارس، ومهارات استخدام المكتبات الرقمية، وتم إضافة مهارة إنشاء واستخدام البريد الإلكتروني كمطلب قبلي للتسجيل في بنك المعرفة.

## إعداد قائمة بالمهارات التكنولوجية المهنية لأخصائيي المكتبات والمعلومات بالمعاهد الأزهرية:

مرت عملية إعداد قائمة المهارات التكنولوجية بمجموعة من الخطوات، وفيما يلي الإجراءات التي اتبعها الباحث لإعداد قائمة بالمهارات التكنولوجية المهنية لأخصائيي المكتبات والمعلومات بالمعاهد الأزهرية:

### أ- تحديد الهدف من القائمة:

تهدف القائمة إلى تحديد أهم المهارات التكنولوجية المهنية والتي ينبغي تنميتها لدى أخصائيي المكتبات بالمعاهد الأزهرية.

### ب- مصادر بناء القائمة:

استند البحث الحالي لمجموعة من المصادر في بنائه لقائمة المهارات وهي:

• نتائج قائمة تحديد الاحتياجات التدريبية.

• الرجوع إلى العديد من المصادر من الدراسات والبحوث والأدبيات:

تم الرجوع إلى العديد من المصادر التي تناولت بنك المعرفة المصري، ومن الأدبيات والمصادر التي تم الرجوع إليها: (نهال الشاذلي، 2020؛ إيمان حسين، 2020؛ سماح مرزوق، 2018؛ دانية درويش، 2016؛ شعبان خليفة، 2016)، وكذلك المصادر التي تناولت المكتبة الرقمية العالمية ومنها (محمد مراد، 2018؛ رحاب سيد، 2016؛ سيف الجابري، 2010)، وكذلك المصادر التي تناولت الفهرس الموحد لمكتبات المدارس المصرية ومنها (عبدالرحيم عبدالرحيم، 2016).

كما أن اختيار إنشاء بريد إلكتروني جاء نظراً لاعتبارات عدة أهمها:

➤ الحاجة إلى بريد إلكتروني للتسجيل في بنك المعرفة المصري.

➤ يمكن استخدامه في التخزين كخدمة سحابية.

#### • تحديد المهارات التكنولوجية:

تطلبت هذه المرحلة تحديد مجموعة من بين المهارات التكنولوجية بصفة عامة؛ والتي يحتاجها أخصائي المكتبات والمعلومات في العصر الحالي، وقد وقع الاختيار عليها بقائمة الاحتياجات التدريبية، وهي مهارات استخدام بنك المعرفة المصري، مهارات استخدام الفهرس الموحد لمكتبات المدارس المصرية، وهو عمل مشترك وليس جهد فردي، كما أنه عبارة عن تجميع نوعية أفضل من البيانات للمساعدة في إدارة المكتبات، بالمجمل يمكن القول أنه أحد أفضل برامج البنى التحتية الوطنية في مجال المكتبات المدرسية، ومهارات استخدام المكتبة الرقمية العالمية لضرورة مواكبة أخصائي المكتبات والمعلومات للمتغيرات المتلاحقة وخاصة في مجال رقمنة المكتبات، والمكتبة الرقمية العالمية تتميز بمجموعة من المميزات لعل أبرزها أنها لا تحتاج إلى تسجيل، متاحة بأكثر من لغة، سهولة الاستخدام.

#### • ترتيب عناصر قائمة المهارات:

تم اتباع المتطلب القبلي (إنشاء بريد إلكتروني) كشرط للتسجيل في بنك المعرفة، لذلك بدأت القائمة بمهارة إنشاء بريد إلكتروني Gmail، ثم مهارات استخدام بنك المعرفة، ومهارات استخدام الفهرس الموحد لمكتبات المدارس المصرية، مهارات استخدام المكتبة الرقمية العالمية.

#### • القائمة في صورتها الأولية:

تم وضع صورة أولية لقائمة المهارات التكنولوجية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالأزهر، حيث عرضت كل مهارة رئيسية ويندرج تحتمها مهارات فرعية وعلى يسار كل مهارة فرعية ثلاث مستويات للأهمية (مهارة جداً - مهارة - مهارة - غير مهارة)، وتكونت الصورة الأولية لقائمة المهارات من (4) مهارات رئيسية، و(16) مهارة فرعية، و(118) مهارة إجرائية وهذه المهارات الرئيسية والفرعية والإجرائية خاصة بالمهارات التكنولوجية المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالأزهر.

#### • التأكد من صلاحية القائمة:

تم عرض القائمة في صورتها الأولية على مجموعة من السادة المحكمين المتخصصين في مجال (المكتبات، تكنولوجيا التعليم، المناهج وطرق التدريس) وعددهم 22، وذلك لإبداء الرأي فيها من حيث:

- تحديد درجة أهمية المهارات، ومدى ارتباط المهارات الرئيسية بالفرعية.
  - مدى مناسبة تحليل المهارات، ومدى صحة تسلسل خطوات الأداء.
  - مدى سلامة الصياغة اللغوية لبنود قائمة المهارات، ومدى صلاحية القائمة للتطبيق.
  - إضافة أي مهارات مطلوبة للدراسة، وحذف أي مهارة غير مناسبة.
- بعد ذلك تم جمع قوائم المهارات من السادة المحكمين، وذلك لحساب ثبات القائمة وإجراء التعديلات المقترحة عليها.



قام الباحث بإجراء التعديلات على قائمة المهارات بناء على ذلك، وتضمنت تلك التعديلات ما يلي:

- 1- حذف بعض الكلمات المكررة.
  - 2- إعادة صياغة بعض الكلمات لغوياً.
  - 3- دمج بعض المهارات في مهارة واحدة.
  - 4- إعادة ترتيب بعض المهارات الرئيسية والفرعية.
  - 5- حذف بعض المهارات الرئيسية لعدم حاجة أخصائي المكتبات والمعلومات إليها مثل مهارة البحث الأكاديمي في بنك المعرفة، ومهارة البحث في قاعدة البروكويست.
- وقد استخدم الباحث اختبار (كا<sup>2</sup>) لحساب نسبة اتفاق المحكمين حول مدى أهمية كل مهارة في قائمة المهارات التكنولوجية.
- إعداد قائمة المهارات في صورتها النهائية:

بعد إجراء التعديلات التي اقترحها السادة المحكمون على قائمة المهارات في صورتها الأولية، تم التوصل إلى قائمة المهارات في صورتها النهائية بمعامل اتفاق (90%)، ويوضح الجدول التالي توزيع المهارات:

جدول (2)

توزيع قائمة المهارات في صورتها النهائية

عدد المهارات الرئيسية	عدد المهارات الفرعية	عدد المهارات الإجرائية
4	11	56

جدول (3)

درجة الأهمية والوزن النسبي وقيمة (كا<sup>2</sup>) المرتبطة باستجابات السادة المحكمين على قائمة المهارات التكنولوجية المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالأزهر

م	المهارات	درجة الأهمية			الوزن النسبي	كا <sup>2</sup>	مستوى الأهمية
		مهمة جداً	مهمة	غير مهمة			
		ك %	ك %	ك %			
أولاً: مهارات إنشاء واستخدام البريد الإلكتروني Gmail							
1- إنشاء بريد Gmail							
1	الكتابة في محرك البحث جوجل gmail.com	21	95.5	1	4.5	-	18.182
2	النقر على صفحة تسجيل الدخول إلى حساب Google.	16	72.7	3	13.6	3	15.364
3	النقر على إنشاء حساب.	20	90.9	2	9.1	-	14.727

م	المهارات	درجة الأهمية								
		مهمة جداً		مهمة		غير مهمة				
		ك	%	ك	%	ك	%			
4	ادخال البيانات الخاصة بك.	20	90.9	2	9.1	-	-	2.91	14.727	مهمة جداً
5	النقر على التالي.	20	90.9	2	9.1	-	-	2.91	14.727	مهمة جداً
6	كتابة رقم الهاتف.	20	90.9	1	4.5	1	4.5	2.86	32.818	مهمة جداً
7	النقر على التالي.	18	81.8	4	18.2	-	-	2.82	8.909	مهمة جداً
8	كتابة كود اثبات ملكية رقم الهاتف.	16	72.7	2	9.1	4	18.2	2.55	15.636	مهمة جداً
9	النقر على تأكيد.	14	63.6	2	9.1	6	27.3	2.36	10.182	مهمة جداً
10	ادخال معلومات شخصية.	19	86.4	2	9.1	1	4.5	2.82	27.909	مهمة جداً
11	النقر على التالي.	21	95.5	1	4.5	-	-	2.95	18.182	مهمة جداً
12	النقر على موافق.	21	95.5	1	4.5	-	-	2.95	18.182	مهمة جداً
13	النقر على أوافق للموافقة على شروط الاستخدام.	16	72.7	3	13.6	3	13.6	2.59	15.364	مهمة جداً
2- مهارة فتح البريد الإلكتروني Gmail:										
1	الكتابة في محرك البحث جوجل (Gmail)	20	90.9	2	9.1	-	-	2.91	14.727	مهمة جداً
2	النقر بحث	18	81.8	3	13.6	1	4.5	2.77	23.545	مهمة جداً
3	النقر على Gmail-Google.	16	72.7	4	18.2	2	9.1	2.64	15.636	مهمة جداً
4	كتابة البريد الخاص بك.	15	68.2	4	18.2	3	13.6	2.55	12.091	مهمة جداً
5	النقر على التالي.	21	95.5	1	4.5	-	-	2.95	18.182	مهمة جداً
6	كتابة كلمة السر الخاصة بك.	16	72.7	3	13.6	3	13.6	2.59	15.364	مهمة جداً
7	النقر التالي.	20	90.9	2	9.1	-	-	2.91	14.727	مهمة جداً
3- مهارة ارسال بريد إلكتروني:										
1	النقر على إنشاء (علامة +).	16	72.7	4	18.2	2	9.1	2.64	15.636	مهمة جداً
2	كتابة عنوان البريد الإلكتروني المرسل إليه.	18	81.8	3	13.6	1	4.5	2.77	23.545	مهمة جداً
3	كتابة موضوع الرسالة (عنوان الرسالة)	19	86.4	2	9.1	1	4.5	2.82	27.909	مهمة جداً
4	كتابة نص الرسالة.	19	86.4	2	9.1	1	4.5	2.82	27.909	مهمة جداً
5	النقر ارفاق ملفات (لإرفاق صور وملفات الفيديو).	18	81.8	3	13.6	1	4.5	2.77	23.545	مهمة جداً



م	المهارات	درجة الأهمية								
		مهمة جداً		مهمة		غير مهمة				
		ك	%	ك	%	ك	%			
6	حدد مكان الملف.	18	81.8	3	13.6	1	4.5	2.77	23.545	مهمة جداً
7	النقر على فتح لإضافة الملف للرسالة.	20	90.9	2	9.1	-	-	2.91	14.727	مهمة جداً
8	النقر على إرسال.	16	72.7	2	9.1	4	18.2	2.55	15.636	مهمة جداً
<b>ثانياً: مهارات استخدام بنك المعرفة المصري:</b>										
<b>1- مهارة التسجيل في بنك المعرفة المصري:</b>										
1	الكتابة في محرك البحث Google بنك المعرفة	16	72.7	3	13.6	3	13.6	2.59	15.364	مهمة جداً
2	النقر على الصفحة الرئيسية لبنك المعرفة www.ekb.eg	20	90.9	2	9.1	-	-	2.91	14.727	مهمة جداً
3	النقر على تسجيل الدخول.	19	86.4	2	9.1	1	4.5	2.82	27.909	مهمة جداً
4	النقر على إنشاء حساب جديد.	19	86.4	2	9.1	1	4.5	2.82	27.909	مهمة جداً
5	اختيار البوابة التي ترغب في التسجيل عليها.	20	90.9	2	9.1	-	-	2.91	14.727	مهمة جداً
6	ادخال البيانات الشخصية.	19	86.4	2	9.1	1	4.5	2.82	27.909	مهمة جداً
7	النقر على الخطوة التالية.	20	90.9	2	9.1	-	-	2.91	14.727	مهمة جداً
8	ادخال المعلومات الوظيفية.	19	86.4	2	9.1	1	4.5	2.82	27.909	مهمة جداً
9	النقر على الخطوة التالية.	19	86.4	2	9.1	1	4.5	2.82	27.909	مهمة جداً
10	كتابة الرمز الذي في الاسفل.	19	86.4	2	9.1	1	4.5	2.82	27.909	مهمة جداً
11	الموافقة على شروط وسياسة استخدام بنك المعرفة.	20	90.9	-	-	2	9.1	2.82	14.727	مهمة جداً
12	النقر على الخطوة التالية.	20	90.9	2	9.1	-	-	2.91	14.727	مهمة جداً
13	النقر على ارسال.	17	77.3	4	18.2	1	4.5	2.73	19.727	مهمة جداً
14	النقر على ابدأ رحلتك.	21	95.5	1	4.5	-	-	2.95	18.182	مهمة جداً
15	الدخول إلى البريد الإلكتروني الخاص بك.	16	72.7	3	13.6	3	13.6	2.59	15.364	مهمة جداً
16	افتح رسالة بنك المعرفة المصري.	20	90.9	2	9.1	-	-	2.91	14.727	مهمة جداً
17	النقر على الرابط في الرسالة.	20	90.9	2	9.1	-	-	2.91	14.727	مهمة جداً
18	إنشاء كلمة مرور جديدة خاصة بك.	17	77.3	4	18.2	1	4.5	2.73	19.727	مهمة جداً

م	المهارات	درجة الأهمية								
		مهمة جداً		مهمة		غير مهمة				
		ك	%	ك	%	ك	%			
19	إعادة كتابة كلمة المرور الجديدة.	21	95.5	1	4.5	-	-	2.95	18.182	مهمة جداً
20	التنقر على احفظ.	18	81.8	3	13.6	1	4.5	2.77	23.545	مهمة جداً
-2 مهارة الدخول إلى بنك المعرفة المصري:										
1	كتابة العنوان التالي www.ekb.eg.	15	68.2	4	18.2	3	13.6	2.55	12.091	مهمة جداً
2	التنقر على تسجيل الدخول.	18	81.8	3	13.6	1	4.5	2.77	23.545	مهمة جداً
3	ادخال عنوان البريد الإلكتروني وكلمة السر الجديدة.	16	72.7	4	18.2	2	9.1	2.64	15.636	مهمة جداً
4	التنقر على دخول.	20	90.9	2	9.1	-	-	2.91	14.727	مهمة جداً
-3 مهارة البحث في بنك المعرفة:										
1	التنقر على أيقونة البحث في الموقع.	19	86.4	2	9.1	1	4.5	2.82	27.909	مهمة جداً
2	كتابة مصطلح البحث في مربع البحث.	19	86.4	2	9.1	1	4.5	2.82	27.909	مهمة جداً
3	التنقر على البحث.	18	81.8	3	13.6	1	4.5	2.77	23.545	مهمة جداً
4	تمرير الشريط للاطلاع على النتائج.	16	72.7	4	18.2	2	9.1	2.64	15.636	مهمة جداً
5	التنقر على دار النشر.	20	90.9	2	9.1	-	-	2.91	14.727	مهمة جداً
6	تمرير الشريط لاستعراض النتائج.	20	90.9	2	9.1	-	-	2.91	14.727	مهمة جداً
7	التنقر على عرض المزيد من الكلمات الدالة.	19	86.4	2	9.1	1	4.5	2.82	27.909	مهمة جداً
8	تمرير الشريط لاستعراض النتائج.	19	86.4	2	9.1	1	4.5	2.82	27.909	مهمة جداً
-4 مهارة استخدام Discovery Education داخل بنك المعرفة:										
1	التنقر على مصادرنا أعلى صفحة بنك المعرفة.	20	90.9	-	-	2	9.1	2.82	14.727	مهمة جداً
2	تمرير الشريط إلي الأسفل.	19	86.4	2	9.1	1	4.5	2.82	27.909	مهمة جداً
3	التنقر على Discovery Education.	21	95.5	1	4.5	-	-	2.95	18.182	مهمة جداً
4	النقر مرة أخرى Discovery Education في قائمة المنتجات.	16	72.7	3	13.6	3	13.6	2.59	15.364	مهمة جداً
5	التنقر على القائمة Curriculum Connect.	20	90.9	2	9.1	-	-	2.91	14.727	مهمة جداً
6	اختيار المرحلة الدراسية (ابتدائي -	21	95.5	1	4.5	-	-	2.95	18.182	مهمة جداً





م	المهارات	درجة الأهمية								
		مهمة جداً		مهمة		غير مهمة				
		ك	%	ك	%	ك	%			
اعدادي- ثانوي).										
7	اختيار الموضوع (الرياضيات- العلوم).	16	72.7	4	18.2	2	9.1	2.64	15.636	مهمة جداً
8	اختيار السنة الدراسية.	18	81.8	3	13.6	1	4.5	2.77	23.545	مهمة جداً
9	اختيار الوحدة الدراسية.	19	86.4	2	9.1	1	4.5	2.82	27.909	مهمة جداً
10	استخدام عامل التصفية.	18	81.8	3	13.6	1	4.5	2.77	23.545	مهمة جداً
11	اختيار الفيديو.	18	81.8	3	13.6	1	4.5	2.77	23.545	مهمة جداً
ثالثاً: مهارات استخدام الفهرس الموحد للمدارس المصرية:										
1- مهارة تحميل الفهرس الموحد للمدارس المصرية من متجر (Google Play)										
1	افتح متجر Google Play من الهاتف المحمول.	16	72.7	3	13.6	3	13.6	2.59	15.364	مهمة جداً
2	الكتابة في خانة البحث (فهرس المكتبات المدرسية المصرية).	20	90.9	2	9.1	-	-	2.91	14.727	مهمة جداً
3	اختيار فهرس المكتبات المدرسية المصرية .Citc.	19	86.4	2	9.1	1	4.5	2.82	27.909	مهمة جداً
4	اختيار تثبيت.	21	95.5	1	4.5	-	-	2.95	18.182	مهمة جداً
5	اختيار فتح.	16	72.7	3	13.6	3	13.6	2.59	15.364	مهمة جداً
2- مهارة البحث والاستخدام للفهرس الموحد للمدارس المصرية:										
1	النقر على ايقونة الفهرس بجهازك المحمول.	20	90.9	2	9.1	-	-	2.91	14.727	مهمة جداً
2	اختيار اللغة العربية.	20	90.9	2	9.1	-	-	2.91	14.727	مهمة جداً
3	النقر على السهم.	20	90.9	1	4.5	1	4.5	2.86	32.818	مهمة جداً
4	كتابة اسم الكتاب أو الوعاء في نص البحث.	21	95.5	1	4.5	-	-	2.95	18.182	مهمة جداً
5	اختيار نوع المقتنيات (كتب -الرسائل- الدوريات).	16	72.7	3	13.6	3	13.6	2.59	15.364	مهمة جداً
6	النقر على بحث.	20	90.9	2	9.1	-	-	2.91	14.727	مهمة جداً
7	اختيار الكتاب أو الوعاء.	20	90.9	2	9.1	-	-	2.91	14.727	مهمة جداً
3- مهارة البحث بالموضوعات في الفهرس الموحد للمدارس المصرية:										

م	المهارات	درجة الأهمية					
		مهمة جداً		مهمة		غير مهمة	
		ك	%	ك	%	ك	%
1	النقر على ايقونة الفهرس بجهازك المحمول.	20	90.9	1	4.5	1	4.5
2	اختيار اللغة العربية.	21	95.5	1	4.5	-	-
3	النقر على السهم للعودة للفهرس.	16	72.7	3	13.6	3	13.6
4	التزول أسفل الصفحة.	20	90.9	2	9.1	-	-
5	اختيار الموضوع المراد البحث فيه (الجغرافيا والرحلات والتراجم).	20	90.9	2	9.1	-	-
6	اختيار الموضوع الفرعي (تاريخ أفريقيا).	20	90.9	2	9.1	-	-
7	اختيار الموضوع المتفرع من الفرعي (مصر والسودان).	20	90.9	1	4.5	1	4.5
8	اختيار الكتاب (القاهرة في عصر إسماعيل).	19	86.4	2	9.1	1	4.5
4- مهارة استيراد التسجيلية من الفهرس الموحد للمدارس المصرية:							
1	النقر على ايقونة الفهرس بهاتفك المحمول.	16	72.7	4	18.2	2	9.1
2	اختيار اللغة العربية.	20	90.9	2	9.1	-	-
3	النقر على السهم للعودة للفهرس.	19	86.4	2	9.1	1	4.5
4	النقر أعلى الصفحة على القائمة المنسدلة.	18	81.8	3	13.6	1	4.5
5	اختيار بحث متقدم.	16	72.7	4	18.2	2	9.1
6	النقر على نص البحث.	20	90.9	2	9.1	-	-
7	كتابة اسم العمل ويكون واحداً من (العنوان - المؤلف - بيانات النشر).	16	72.7	3	13.6	3	13.6
8	اختيار نوع الوعاء.	16	72.7	3	13.6	3	13.6
9	التزول أسفل الصفحة.	20	90.9	2	9.1	-	-
10	النقر على بحث.	19	86.4	2	9.1	1	4.5
11	الاختيار من النتائج.	21	95.5	1	4.5	-	-
12	النقر على التفاصيل.	16	72.7	3	13.6	3	13.6
13	استعراض التسجيلية (رقم التصنيف)	20	90.9	2	9.1	-	-



م	المهارات	درجة الأهمية					
		مهمة جداً		مهمة		غير مهمة	
		ك	%	ك	%	ك	%
وبيان المسؤولية وغير ذلك).							
14	نقل التسجيلية.	20	90.9	2	9.1	-	2.91
رابعاً: مهارات استخدام المكتبة الرقمية العالمية:							
1- مهارة الدخول إلى المكتبة الرقمية العالمية:							
1	فتح محرك البحث Google .	20	90.9	2	9.1	-	2.91
2	الكتابة في محرك البحث (المكتبة الرقمية العالمية) أو Wdl.org.	19	86.4	2	9.1	1	4.5
3	النقر على بحث.	20	90.9	2	9.1	-	2.91
4	النقر على صفحة المكتبة الرقمية العالمية.	16	72.7	2	9.1	4	18.2
5	اختيار اللغة العربية من أعلى يسار الصفحة.	14	63.6	2	9.1	6	27.3
2- مهارة البحث في المكتبة الرقمية العالمية:							
1	الدخول لصفحة المكتبة الرقمية العالمية.	20	90.9	2	9.1	-	2.91
2	النقر داخل مربع البحث.	19	86.4	2	9.1	1	4.5
3	كتابة كلمة البحث، مثال مصر.	19	86.4	2	9.1	1	4.5
4	النقر على خيارات.	20	90.9	2	9.1	-	2.91
5	تحديد لغة البحث.	19	86.4	2	9.1	1	4.5
6	النقر على ابحث.	16	72.7	3	13.6	3	13.6
7	الاختبار من نتائج البحث.	20	90.9	2	9.1	-	2.91
3- مهارة الاستكشاف في المكتبة الرقمية العالمية:							
1	الدخول لصفحة المكتبة الرقمية العالمية.	20	90.9	2	9.1	-	2.91
2	النقر على استكشف.	19	86.4	2	9.1	1	4.5
3	اختيار واحدة من (المكان- الفترة الزمنية- الموضوع - نوع المادة- اللغة - المؤسسة).	21	95.5	1	4.5	-	2.95
4	اختيار واحدة من النتائج (الأدب).	16	72.7	3	13.6	3	13.6

م	المهارات	درجة الأهمية								
		مهمة جداً		مهمة		غير مهمة				
		ك	%	ك	%	ك	%			
5	اختيار الأدب والبلاغة.	20	90.9	2	9.1	-	-	2.91	14.727	مهمة جداً
6	النقر على كتاب صبح الأعشي.	20	90.9	2	9.1	-	-	2.91	14.727	مهمة جداً
7	تمرير الشريط لأسفل.	20	90.9	2	9.1	-	-	2.91	14.727	مهمة جداً

وباستقراء بيانات الجدول السابقة يتضح ما يلي:

أن جميع المهارات الرئيسة والفرعية بالقائمة سجلت وزن نسبي مرتفع من (2,95) إلى (2,55) عند مستوى أهمية مهمة جداً؛ لذا تم الوثوق بجميع المهارات التي بقائمة المهارات التكنولوجية المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالأزهر، وأصبحت تلك القائمة في صورتها النهائية.

### نتائج البحث:

للإجابة على السؤال الأول للبحث (ما الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالأزهر من وجهة الخبراء والمتخصصين؟) تم عمل قائمة تحديد الاحتياجات التدريبية، للتعرف على واقع الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات بقطاع المعاهد الأزهرية، وقد اشتملت على سؤال أولي (هل سبق وحصلتم على دورات أو برامج تدريبية تدور حول الاعداد التكنولوجي لأخصائي المكتبات والمعلومات؟)، اشتملت قائمة الاحتياجات التدريبية على خمسة عشرة مفردة، يضع أخصائي المكتبة أمام كل مفردة درجة احتياجه للتدريب عليها (كبيرة، متوسطة، ضعيفة)، وذلك بعد الإطلاع على الأدبيات والمراجع المتخصصة التي اهتمت بالتنمية المهنية لأخصائي المكتبات، بالإضافة لعمل مقابلات غير مقننة مع بعض الخبراء والمتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات.

ثانياً: بالنسبة لفقرات القائمة: اشتملت قائمة الاحتياجات التدريبية التي تم تطبيقها على خمسة عشرة مفردة، يضع أخصائي المكتبة أمام كل مفردة درجة احتياجه للتدريب عليها (كبيرة، متوسطة، ضعيفة).

وللإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة البحث والذي نصه (ما الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالأزهر من وجهة نظرهم؟)، تم عمل قائمة مهارات في ضوء نتائج تطبيق قائمة الاحتياجات التدريبية على (38) أخصائي مكتبات ومعلومات بمنطقة الغربية الأزهرية تم اختيارهم بطريقة عشوائية.



## توصيات البحث:

في ضوء نتائج البحث تم وضع بعض التوصيات الخاصة:

1. أخصائي المكتبات والمعلومات بالمعاهد الأزهرية:
  - التدريب المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات وتنمية مهاراتهم التكنولوجية بما يتواءم مع تطورات المستحدثات والتطبيقات التعليمية.
  - مراعاة خصائص ومتطلبات أخصائي المكتبات والمعلومات عند التنمية المهنية.
  - إشراك أخصائي المكتبات والمعلومات والمعلمين في تحديد احتياجاتهم التدريبية.
  - بناء وتصميم برامج تدريبية لأخصائي المكتبات بصفة عامة وقطاع المعاهد الأزهرية بصفة خاصة قائمة على احتياجاتهم التدريبية.
  - الاهتمام بالتطوير والإعداد التكنولوجي لأخصائي المكتبات.
2. مسؤولي التدريب بقطاع المعاهد الأزهرية :
  - الاعتماد على مدخل تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية.
  - الاهتمام بمواكبة الاتجاهات التربوية الحديثة وما تتضمنه من تزويد المعاهد بكل ما هو جديد من مستحدثات تكنولوجية.

## البحوث المقترحة في ضوء نتائج البحث:

- المهارات الإدارية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالمعاهد الأزهرية في ضوء احتياجاتهم التدريبية.
- مهارات التفكير النقدي لأخصائي المكتبات والمعلومات بالمعاهد الأزهرية في ضوء احتياجاتهم التدريبية.
- مهارات حل المشكلات لأخصائي المكتبات والمعلومات بالمعاهد الأزهرية في ضوء احتياجاتهم التدريبية.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

- ابتهال الجعيد(2013).الاحتياجات التدريبية لأمناء وأمينات المكتبات في مجال خدمة المستفيدين ذوي الإعاقات بمنطقة مكة المكرمة.رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- أحلام عبد العظيم حامد (2013). برنامج لتدريب أمناء مكتبات الأطفال على القراءة الإرشادية وأثرها على تنمية الانقرائية للأطفال (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الآداب، جامعة القاهرة.
- أروى عيسى الياسري (2017). برامج تأهيل إخصائي المعلومات في مواجهة العصر الرقمي. مجلة المكتبات والمعلومات، (17)، 5-16.
- إيمان رمضان حسين(2020). استخدام بنك المعرفة المصري في المكتبة المركزية الجديدة لجامعة القاهرة: دراسة ميدانية. المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات، جامعة القاهرة - كلية الآداب - قسم المكتبات والوثائق وتقنية المعلومات، مج2، ع4.
- أيمن محمد صالح (2016). الاحتياجات التدريبية للقيادات التربوية ودورها في مواجهة مشكلات الهدر التربوي (رسالة دكتوراه غير منشورة كلية التربية). جامعة أم درمان الإسلامية.
- إناس عبدالله النوروز (2015). إختصاصيو المكتبات والمعلومات كعمال للمعرفة. أعمال المؤتمر السادس والعشرين: إختصاصيو المكتبات والمعلومات كعمال للمعرفة: الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات - اعلم وجامعة البلقاء التطبيقية وجمعية المكتبات والمعلومات الأردنية، الأردن: الإتحاد العربي للمكتبات و المعلومات، 137 - 168.
- تركي فهد المساعيد (2017). تحديات إعداد المعلمين وتأهيلهم في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين. عالم التربية: المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، 18(57)، 1 - 9.
- جانا فارليس(2018) التنمية المهنية المستمرة: المبادئ وأفضل الممارسات. قسم التنمية المهنية المستمرة والتعليم الوظيفي، (2018/11/10) مقالة بموقع الاتحاد الدولي للمكتبات <https://www.bibalex.org/iflacas/attachments/Documents/633887911094531250.pdf>
- حامد سعيد الجبر(2020). برنامج تدريبي قائم على التصميم التعليمي في ضوء الاحتياجات التدريبية لتنمية بعض المهارات التكنولوجية لدى معلمي التكنولوجيا في دولة الكويت. مجلة الطفولة والتربية، جامعة الإسكندرية - كلية رياض الأطفال، مج12، ع43، ص ص 289-330.
- حسن أحمد الطعاني(2007). التدريب الإداري المعاصر، ط1، دار الميسرة، عمان الأردن.
- حسن البائع عبد العاطي (2014). تكنولوجيا تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة والوسائل المساعدة. الأسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- حسن علي شريف (2013). التدريب عبر الشبكات لأخصائي مراكز مصادر التعلم في ضوء مدخل النظم. القاهرة: عالم الكتب.

- حسن محمد حسن (2011). برامج تدريب أخصائي المكتبات والمعلومات على تكنولوجيا المعلومات في مصر: دراسة تقييمية (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الآداب، جامعة القاهرة.
- حصة محمد الشايع (2014). تقنيات التعليم لذوي الاحتياجات الخاصة. السعودية: مكتبة الرشد ناشرون.
- حمادة محمد مسعود وإبراهيم يوسف محمد (2010). فاعلية التفاعل الفردي والاجتماعي بمواقع التدريب الإلكتروني في تنمية المهارات المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالمعاهد الأزهرية. تكنولوجيا التعليم: الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، 20(2)، 3-60.
- حنان إسماعيل الشاعر (2012). مهارات تكنولوجيا التعليم للقرن الواحد والعشرين. المؤتمر العلمي الثالث عشر بعنوان: تكنولوجيا التعليم الإلكتروني اتجاهات وقضايا معاصرة، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، القاهرة.
- دانية محمد درويش (2016). بنك المعرفة المصري واستخدامه في المكتبات ومراكز المعلومات. مكتبات نت، ايبس كوم، مج 17، ع 4.
- رحاب فايز أحمد سيد (2016). تقييم المكتبات الرقمية: دراسة حالة للمكتبة الرقمية العالمية. الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم)، ع 17، ص ص 139-190.
- الزبير سعد بلهوشات وأمنة بهلول (2019). المهام الجديد لأخصائي المعلومات في البيئة الرقمية. مجلة التدوين، 6، ص 167-184.
- سامر صباح مجيد (2018). برامج التعليم المستمر لاختصاصي المعلومات والمكتبات في المكتبة المركزية - جامعة البصرة: دراسة حالة. حولية المنتدى للدراسات الإنسانية: المنتدى الوطني لأبحاث الفكر والثقافة، (36)، 107 - 122.
- سامي عبد اللطيف المنسي (2018). فاعلية تصميم بيئة افتراضية قائمة علي تطبيقات الحوسبة السحابية في تنمية المهارات التكنولوجية والقابلية للاستخدام والتواصل الإلكتروني للمعاقين سمعياً. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة الأزهر.
- سعد بن سعيد الزهري (2019). تعليم المعلومات والمكتبات في المملكة العربية السعودية وتوجهاته المستقبلية: دراسة وصفية تحليلية. المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات، 6 (1)، ص. 66 - 102.
- السعيد مبروك إبراهيم (2012). تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات. الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- سماح عبدالفتاح مرزوق (2015). برنامج إلكتروني لتنمية بعض المهارات التكنولوجية للطالبة المعلمة برياض الأطفال عبر الويب. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، عمان، مج 9، ع 1، 124-137.

سماح عبدالفتاح مرزوق (2018). استراتيجية مقترحة لتوظيف بنك المعرفة في الأنشطة العلمية لطفل الروضة. مجلة دراسات في الطفولة والتربية، جامعة أسيوط - كلية التربية للطفولة المبكرة، ع7.

سماح محمد البرلسي (2019). تصميم برنامج إثنائي قائم على المعامل الافتراضية لتنمية مهارات تكوين الدوائر الإلكترونية لطلاب المدرسة الثانوية الصناعية. دراسات في التعليم الجامعي، جامعة عين شمس - كلية التربية - مركز تطوير التعليم الجامعي، ع43، ص ص 190-254.

سيف بن عبدالله الجابري (2010). المجموعات الرقمية العربية في المكتبة الرقمية العالمية WDL. مؤتمر المحتوى العربي في الانترنت - التحديات والطموح، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مج1.

شادي رسلان حميدات (2015). التحولات التي فرضتها المعرفة وإدارتها على الأفراد العاملين في المكتبات ومراكز المعلومات. أعمال المؤتمر السادس والعشرين: إختصاصيو المكتبات والمعلومات كعمال للمعرفة: الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات - اعلم وجامعة البلقاء التطبيقية وجمعية المكتبات والمعلومات الأردنية، الأردن: الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، 285 - 302.

شعبان عبدالعزيز خليفة (2016). بنك المعرفة المصري ... ومجتمع المعرفة في مصر. المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات، الجمعية المصرية للمكتبات والمعلومات والأرشيف، مج3، ع2.

طله محمد، ممدوح محمد (2017). بناء مقياس للمهارات التكنولوجية لمعلمي التربية الرياضية في ضوء المتطلبات المهنية. مجلة الثقافة والتنمية، مصر، مج. 18(ع123)، 155-188.

عائده محمود السلطان (2018). أثر التعلم المدمج لمقرر وسائل وتقنيات التعليم في تنمية بعض المهارات التكنولوجية وبعض عادات العقل لدى طالبات كلية تربية الدم بالمملكة العربية السعودية. رسالة دكتوراه، كلية التربية-جامعة بني سويف.

عائشة بدر أبو صغاليك (2017). درجة امتلاك كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية للمهارات التكنولوجية المتضمنة في الاقتصاد المعرفي. دراسات في العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، مج. 44 (ع2)، 159-180.

عادل السيد سرايا (2015). توظيف تكنولوجيا التعليم في مدارس ذوي الاحتياجات الخاصة المعايير والتحديات، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر الجمعية المصرية للكمبيوتر التعليمي الثالث (الدولي الأول)، تكنولوجيا التعليم وتحديات القرن الواحد والعشرين، الفترة 25-29، مارس، بورسعيد.

عبد الرحيم محمد عبد الرحيم (2016). الفهرس الموحد للمكتبات المدرسية المصرية: دراسة حالة. المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات، مج3، ع3.



- عز الدين بودريان وعبد الحميد صريدي (2018). الثقافة التكنولوجية لدى اختصاصي المعلومات ودورها في دعم مشاريع الرقمنة: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة مسيلة - الجزائر. *المجلة الأردنية للمكتبات والمعلومات: جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية*، 53(4)، 11 - 51.
- عصام عطاالله الخلفيات (2018). تحديد الاحتياجات التدريبية لضمان فاعلية البرامج التدريبية. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- على عبد الله الحولى (2016). الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الحكومية في محافظات غزة في ضوء مجالات تنمية الموارد البشرية (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.
- عمر أحمد همشري (2011). الإدارة الحديثة للمكتبات ومراكز المعلومات. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- عيسي خليل الحسنات (2016). المهارات التكنولوجية الخاصة بمعلمات رياض الأطفال واللازمة للتعامل مع مناهج اللغة العربية الالكترونية. *مجلة الطفولة العربية*، مج. 1 (ع 58)، 9-33.
- فيصل مسلم الرشيدى (2016). الاحتياجات التدريبية لأمناء المكتبات في ضوء التعلم والتعليم الإلكتروني في دولة الكويت (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن.
- فتحية إبراهيم حسن (2017). فاعلية برنامج التربية العملية في إكساب المهارات التكنولوجية لطلبة جامعة اليرموك حسب تصوراتهم. *مجلة المنارة للعلوم التربوية، كلية التربية، جامعة اليرموك*، مج. 23 (ع 4)، 393-435.
- فؤاد عياد، ومنير عوض (2011). أساليب تدريس التكنولوجيا. ط. 2. غزة: مطبعة الوراق للنشر والتوزيع.
- لطيفة على الكميثي (2015). إحصائي المعلومات ومهارات العصر الرقمي. *مجلة المكتبات والمعلومات: دار النخلة للنشر*، (12)، 35 - 48.
- لمياء محمد عثمان (2015). البرامج التدريبية المؤهلة لاختصاصيو المكتبات والمعلومات كعمال للمعرفة في مؤسسات المعلومات. أعمال المؤتمر السادس والعشرين: اختصاصيو المكتبات والمعلومات كعمال للمعرفة: الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات - اعلم وجامعة البلقاء التطبيقية وجمعية المكتبات والمعلومات الأردنية، الأردن: الاتحاد العربي للمكتبات و المعلومات، 519 - 534.
- محسن السيد العربي (1994). التنمية المهنية للعاملين في المكتبات ومراكز المعلومات. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.

محمد أحمد المتحمي (2021). الاحتياجات التدريبية لمعلمي الرياضيات في ضوء مهارات معلم القرن الحادي والعشرين. مجلة تربويات الرياضيات، الجمعية المصرية لتربويات الرياضيات، مج 24.

محمد أمين المفتي (2021). أدوار المعلم المتجددة في القرن الحادي والعشرين. *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، المؤسسة الدولية لأفاق المستقبل*، 4(2)، 59-70.

محمد أمين المفتي (2021). المناهج ومهارات القرن الحادي والعشرين. *المجلة الدولية للمناهج والتربية التكنولوجية: جامعة القاهرة - كلية الدراسات العليا للتربية - الجمعية العربية للدراسات المتقدمة في المناهج العلمية*، 2(2)، 44 - 48.

محمد خميس الجباطي (2017). تصميم النظام الإلكتروني لتطوير مهارات العاملين في مؤسسات المعلومات: مكتبات المديرية بمحافظة سوهاج نموذجاً. *مجلة المركز العربي للبحوث والدراسات في علوم المكتبات والمعلومات: المركز العربي للبحوث والدراسات في علوم المكتبات والمعلومات*، 4(7)، 38 - 89.

محمد محمود الحيلة (2011). تكنولوجيا التعليم بين النظرية والتطبيق. عمان: دار المسيرة.

محمد ناصر بن موسى (2016). التدريب وتنمية مهارات أخصائي المكتبات والمعلومات على استخدام تكنولوجيا المعلومات، ليبيا، الجمعية الليبية للمكتبات والمعلومات والأرشيف، ع2، ص213-231.

محمد يوسف مراد (2018). المجموعات الرقمية المتاحة في المكتبة الرقمية العالمية WDL: دراسة تحليلية. مجلة بحوث في علم المكتبات والمعلومات، جامعة القاهرة - كلية الآداب - مركز بحوث نظم وخدمات المعلومات، ع20.

محمود صلاح العباسي (2013). الاحتياجات التدريبية للمدرسين في مراكز التدريب التربوي في ضوء الاتجاهات المعاصرة بمنطقة مكة المكرمة. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى. مدحت محمد أبو النصر (2018). *التدريب الفعال: تخطيط وتنفيذ وتقويم البرامج التدريبية*. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

منال عقيل الحججي (2018). فاعلية برنامج إلكتروني مقترح لتنمية المهارات التكنولوجية لدى عضوات هيئة التدريس في جامعة المجمعة. مجلة القراءة والمعرفة، مصر. (ع199)، 137-196.

الملتقى العربي (2018). واقع استخدام الإنترنت في التنمية المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات بمكتبات جامعة السلطان قابوس بسلطنة عمان. *الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات: المكتبة الأكاديمية*، 16(34)، 197 - 265.

المؤتمر الإقليمي الثالث (2017). دور مؤسسات المكتبات والمعلومات والأرشيف العربية في التنمية المستدامة، الاتحاد الدولي لجمعيات المكتبات ومؤسساته (إفلا)، تونس.

المؤتمر الحادي والعشرين (2018). مرافق المعلومات في العصر الرقمي وآفاق المستقبل تحت شعار: التحول وحتمية التغيير، الجمعية المصرية للمكتبات والمعلومات والأرشيف، القاهرة.

- ناجية قموح وعز الدين بودربان وخديجة بوخالفة (2015). كفايات ومواصفات أخصائي المعلومات للتأقلم مع البيئة الرقمية دراسة ميدانية بمكتبات جامعة قسنطينة، مخبر تكنولوجيا المعلومات، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة، الجزائر.
- نادية العفون وآلاء حمودي (2018). التدريب في أثناء الخدمة وفقاً للتربية من أجل التربية المستدامة. عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- نظام نعيم محمد (2012). الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام الإدارية في مديريات التربية والتعليم بمحافظات غزة من وجهة نظرهم (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.
- نهال أحمد الشاذلي (2020). بنك المعرفة المصري ودوره في تحقيق أهداف التنمية المستدامة للمجتمع المصري: دراسة تحليلية تطبيقية. مجلة بحوث كلية الآداب، جامعة المنوفية - كلية الآداب، ج121
- هبة أحمد المتبولي (2019). الأكاديميات السعوديات في مجتمع المعلومات دراسة للسلوك والرضا الوظيفي لتحقيق الاحتياجات الإدارية والتدريسية والبحثية والمهنية. دراسات عربية في المكتبات وعلم المعلومات: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 14(2)، 56 - 119.
- هيفاء عبدالله الشتيوي (2017). فاعلية برنامج تدريبي قائم على الويب في تنمية المهارات التكنولوجية لاستخدام الخرائط الإلكترونية لمعلمات الدراسات الاجتماعية. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة القصيم، السعودية.
- وجدي حامد حجازي (2010). التدريب في القرن الحادي والعشرين. الإسكندرية: دار التعليم الجامعي.

ثانيا: المراجع العربية باللغة الإنجليزية:

- Ibtihal Al-Juaid (2013). Training needs of librarians and librarians in the field of serving beneficiaries with disabilities in the Mecca region. Master's message, College of Education, Umm Al-Qura University.
- Ahlam Abdel Azim Hamed (2013). A program to train children's librarians in how to read and how to develop the selectivity of children (unpublished master's thesis). Faculty of Arts, Cairo University.
- Arwa Isa Al-Yasiri (2017). Information Professional Qualification Programs for the Digital Age. Journal of Libraries and Information, (17), 5-16.

- Iman Ramadan Hussein (2020). Using the Egyptian Knowledge Bank at Cairo University's new central library: field study. Scientific Journal of Libraries, Documentation and Information, Cairo University - Faculty of Arts - Department of Libraries, Documentation and Information Technology, G2.p4.
- Ayman Mohamed Saleh (2016). Training needs of educational leaders and their role in dealing with problems of educational waste (unpublished doctoral thesis at the Faculty of Education). Omdurman Islamic University.
- Inas Abdallah Naqrouz (2015). Library professionals and information as knowledge workers. Work of the twenty-sixth Conference: library professionals and information as knowledge workers: Arab Union of Libraries and Information - Science, Al-Balqa Applied University and Jordan Library and Information Society, Jordan: Arab Union of Libraries and Information, 137-168.
- Turki Fahd Al-Mosaed (2017). The challenges of preparing and training teachers in the light of the skills of the twenty-first century. educator: Arab Foundation for Scientific Consultations and Human Resources Development, 18 (57), 1-9.
- Jana Varellis (2018) Continuing professional development: Principles and Best Practices. Continuing Professional Development and Career Education Section (10/11/2018) Article on the International Library Consortium website <https://www.bibalex.org/iflacasl/attachments/Documents/633887911094531250.pdf>
- Hamed Said Al-Jabr (2020). A training program based on educational design in the light of the training needs of technology teachers in the State of Kuwait to develop some technological skills. Journal of Childhood and Education, University of Alexandria, Faculty of Kindergartens, M12.G43, pp. 289-330.
- Hassan Ahmad Al-Taani (2007). Contemporary Management Training, I1, Dar Al-Maysara, Amman, Jordan.
- Hassan al-Batea Abdel Ati (2014). Technology for educating people with special needs and assistive means. Alexandria: New University House.



- 
- Hassan Ali Sharif (2013). Online training for learning resource center specialists in the light of the systems portal. Cairo: the world of books.
- Hassan Mohamed Hassan (2011). Training programs for library and information technology specialists in Egypt: Evaluation study (unpublished master's thesis), Faculty of Arts, Cairo University.
- Hissa Mohammed Al-Shaye (2014). Special needs education techniques. Saudi Arabia: Al-Rashid Library.
- Hamada Mohammed Masoud and Ibrahim Youssef Mohammed (2010). The effectiveness of individual and social interaction with online training sites in developing the professional skills of library and information specialists at Al-Azhar institutes. Education technology: Egyptian Association for Educational Technology, 20(2), 3-60.
- Hanan Ismail Al-Shaer (2012). 21st century education technology skills. The 13th Scientific Conference is entitled: E-Learning Technology Contemporary Trends and Issues, Egyptian Society for Education Technology, Cairo.
- Dania Mohamed Darwish (2016). Egyptian Knowledge Bank and its use in libraries and information centers. NET libraries, EppsCom, M17.G4.
- Rehab Fayez Ahmed Sayed (2016). Evaluate digital libraries: A case study of the World Digital Library. Arab Federation for Libraries and Information (World), p. 17, pp. 139-190.
- Al-Zubair Saad Belhouchet and Amina Bahlul (2019). The new tasks of an information specialist in the digital environment. Journal of Blogging, 6, p. 167-184.
- Samer Sabah Majid (2018). Continuing Education Programs for Information and Library Specialists at the Central Library - University of Basra: Case study. Forum Yearbook for Humanitarian Studies: National Intellectual and Cultural Research Forum, (36), 107-122.

- Sami Abdullatif Al-Mansi (2018). The effectiveness of designing a virtual environment based on the applications of cloud computing in developing technological skills, usability and electronic communication for the hearing-impaired. Doctoral thesis, Faculty of Education, Al-Azhar University.
- Saad bin Saeed al-Zuhri (2019). Information and library education in Saudi Arabia and its future directions: analytical meta-study. *International Journal of Library and Information Sciences*, 6 (1), pp. 66-102.
- Al-Saeed Mabrouk Ibrahim (2012). Training and development of human resources in libraries and information facilities. Alexandria: Dar Al-Wafaa Printing and Publishing House.
- Samah Abdelfattah Marzouk (2015). An online program to develop some of the technological skills of a student teacher in kindergarten via the Web. *Journal of Educational and Psychological Studies, Oman*, J.9 (P1), 124-137.
- Samah Abdelfattah Marzouk (2018). A proposed strategy to employ the Knowledge Bank in the scientific activities of the kindergarten child. *Journal of Studies in Childhood and Education, Assiut University - College of Early Childhood Education*, p7.
- Samah Mohammed Al-Berlsi (2019). Design of an enrichment program based on virtual laboratories to develop electronic circuits for industrial high school students. *Studies in University Education, Ain Shams University, Faculty of Education, University Education Development Center*, p. 43, p. 190-254.
- Saif bin Abdullah Al-Jabri (2010). Arab Digital Collections at the World Digital Library WDL. Conference on Arabic Content on the Internet - Challenges and Ambition, Imam Muhammad bin Saud Islamic University, P1.
- Shadi Raslan Hemidat (2015). Transformations imposed by knowledge and its management on individuals working in libraries and information centers. Work of the twenty-sixth Conference: library professionals and information as knowledge workers: Arab Union of Libraries and Information - Science, Al-Balqa Applied University and Jordan Library and Information Society, Jordan: Arab Union of Libraries and Information, 285-302.



- Shaaban Abdulaziz Khalifa (2016). the Egyptian knowledge bank ... and the knowledge society in Egypt. International Journal of Library and Information Sciences, Egyptian Association of Libraries, Information and Archives, G3.g2.
- Taha Mohammed, Mamdouh Mohammed (2017). Build a measure of the technological skills of sports education teachers in the light of professional requirements. Journal of Culture and Development, Egypt, Magd. 18 (g123), 155-188.
- Aida Mahmoud Al-Salman (2018). The integrated learning of the Teaching Methods and Techniques Course has affected the development of some technological skills and certain mental habits of female students of the Faculty of Education in Saudi Arabia. Ph.D., Faculty of Education, Beni Suef University.
- Ayesha Badr Abu Saalik (2017). The degree to which students of the Faculty of Educational Sciences at the University of Jordan possess the technological skills involved in the knowledge economy. Studies in educational sciences, University of Jordan, Majd. 44 (G2), 159-180.
- Adel Mr. Saraya (2015). Employing Education Technology in Schools with Special Needs, Standards and Challenges , A Working Paper presented to the 3rd Egyptian Society for Educational Computer (First International) Conference , Education Technology and the Challenges of the 21st Century, 25-29, March, Port Said.
- Abdul Rahim Mohammed Abdul Rahim (2016). Egyptian School Libraries Index: Case study. International Journal of Library and Information Science, Compilation 3, p3.
- Ezzedine Boudrian and Abdelhamid Saridi (2018). The technological culture of the information specialist and its role in supporting digitization projects: Field study at the Central Library of the University of Masila, Algeria. Jordanian Journal of Libraries and Information: Association of Jordanian Libraries and Information, 53 (4), 11-51.
- Essam Atallah (2018). Identify training needs to ensure the effectiveness of training programs. Oman: Safa Publishing and Distribution House.

- 
- Ali Abdullah Al-Houli (2016). Training needs of public school principals in Gaza governorates in the light of human resource development areas (unpublished master's thesis). Islamic University, Gaza.
- Omar Ahmed Hamshari (2011). Modern management of libraries and information centers. Oman: Safa Publishing and Distribution House.
- Issa Khalil Al-Hassanein (2016). The technological skills of kindergarten teachers required to deal with the electronic Arabic language curriculum. Arab Childhood Magazine, G.1 (G58), 9-33.
- Faisal Muslim al-Rashidi (2016). Training needs of librarians in the light of learning and e-learning in the State of Kuwait (unpublished master's thesis). Faculty of Educational Sciences, Al Al Bayt University, Jordan.
- Fathia Ibrahim Hassan (2017). The effectiveness of the practical education program in acquiring the technological skills of Yarmouk University students according to their perceptions. Al-Manara Journal for Educational Sciences, Faculty of Education, Yarmouk University, Majd. 23 (G4), 393-435.
- Fouad Ayad and Mounir Awad (2011). Methods of teaching technology. i.2. Gaza: paper press for publication and distribution.
- Latifa Ali al-Kimishi (2015). Digital Era Information and Skills Specialist. Journal of Libraries and Information: Palm Publishing House, (12), 35-48.
- Lamia Mohammed Othman (2015). Training programs for library and information specialists as knowledge workers in information institutions. Work of the twenty-sixth Conference: library professionals and information as knowledge workers: Arab Union of Libraries and Information - Science, Al-Balqa Applied University and Jordan Library and Information Society, Jordan: Arab Union of Libraries and Information, 519-534.
- Mohsen Al-Sayed Al-Arini (1994). Professional development of library and information center staff. Cairo: Egyptian-Lebanese House.





- 
- Mohamed Ahmed Al-Mouhami (2021). Training needs of mathematics teachers in the light of the skills of the twenty-first century teacher. *Journal of Mathematical Education, Egyptian Society of Mathematical Education, Magd* 24.
- Mohammed Amin al-Mufti (2021). The renewed roles of teachers in the twenty-first century. *International Journal of Research in Educational Sciences, Future Horizons International*, 4 (2), 59-70.
- Mohammed Amin al-Mufti (2021). Twenty-first century curricula and skills. *International Journal of Curricula and Technological Education: Cairo University - College of Higher Education Studies - Arab Society for Advanced Studies in Scientific Curricula* (2), 44 - 48.
- Mohammed Khamis al-Habati (2017). Design of the electronic system to develop the skills of employees in information institutions: The district libraries in Sohag province are a model. *Journal of the Arab Center for Research and Studies in Library and Information Sciences: Arab Center for Research and Studies in Library and Information Sciences*, 4 (7), 38-89.
- Mohamed Mahmoud Al-Heila (2011). The technology of education between theory and practice. Oman: Dar Al-Massira.
- Mohamed Nasser bin Moussa (2016). Training and development of skills of library and information specialists in the use of information technology, Libya, *Libyan Association of Libraries, Information and Archives*, p. 2, pp. 213-231.
- Mohamed Youssef Mourad (2018). Digital collections available in the WDL Digital Library: analytical study. *Journal of Research in Library and Information Science, Cairo University - Faculty of Arts - Information Systems and Services Research Center*, p20.
- Mahmoud Salah Al-Abbasi (2013). Training needs of trainers at educational training centers in light of contemporary trends in the Mecca region. Master's message, Faculty of Education, Umm Al-Qura University.
- Midhat Mohammed Abu Al-Nasr (2018). Effective training: Planning, implementation and evaluation of training programs. Cairo: Arab Training and Deployment Group.

- Manal Aqeel al-Hajji (2018). Effectiveness of a proposed e-program to develop technological skills among UNU faculty members. *Journal of Reading and Knowledge, Egypt*. g199, 137-196.
- Arab Forum (2018). The reality of the use of the Internet in the professional development of library and information specialists at the libraries of Sultan Qaboos University in the Sultanate of Oman. *Recent trends in libraries and information: Academic Library*, 16 (34), 197-265.
- Third Regional Conference (2017). Role of Arab Libraries, Information and Archives in Sustainable Development, International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA), Tunisia.
- Twenty-first Congress (2018). Information Facilities in the Digital Age and Future Prospects with the Theme: Transformation and the Inevitability of Change, Egyptian Association for Libraries, Information and Archives, Cairo.
- Najia Qamouh, Ezzedine Boudurban and Khadija Boukhalfa (2015). Information Technology Laboratory, University of Constantine, University of Algeria, Information Technology Laboratory, University of Abdelhamid Mehri, Constantine, Algeria.
- Nadia al-Afoun and Alaa Hammoudi (2018). In-service education training for sustainable education. Amman, Jordan: Safa Publishing and Distribution House.
- Naim Mohammad (2012). Training needs of the heads of the administrative departments in the education directorates in the Gaza governorates (unpublished master's thesis). Faculty of Education, Islamic University of Gaza.
- Nihal Ahmed Al-Shazli (2020). The Egyptian Knowledge Bank and its role in achieving the goals of sustainable development of Egyptian society: Applied analytical study. *Research Journal of the Faculty of Literature, Menoufia University - Faculty of Arts*, J121
- Heba Ahmed al-Matbouli (2019). Saudi female academics in the information society study behavior and job satisfaction to achieve administrative, educational, research and professional needs. *Arab studies in libraries and information science*:



---

Strange Printing, Publishing and Distribution House, 14(2), 56-119.

- Haifa Abdullah Al-Shtewi (2017). Effectiveness of a web-based training program in developing technological skills for the use of electronic maps for social studies teachers. Master's thesis, Faculty of Education, Al-Qassim University, Saudi Arabia.
- Wagdi Hamid Hijazi (2010). Training in the twenty-first century. Alexandria: University Education House.

#### ثالثا: المراجع الانجليزية:

- International Labour Organization (2011). A Skilled Workforce for Strong Sustainable and Balanced Growth: A G20 Training Strategy Geneva, 22 February 2011, available at: <https://www.oecd.org/summits/toronto/G20-Skills-Strategy.pdf>
- Obisi, C. (2011). Employee Training and Development in Nigerian Organisations: Some Observations and Agenda for Research. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(9), 82-91.
- Phillips, Abigail L., Lee, Victor R., Recker, Mimi M. (2018). *Supporting School Librarian Learning: New Opportunities for Instructional Technology Collaboration with School Librarians*. Educational Media and Technology Yearbook.
- Rehman, S. (2016). Developing new competencies among LIS professionals: Challenges for educators. *Pakistan Journal of Information Management & Libraries (PJIM&L)*, 9(1), p. 67-81.
- Saunders, L (2015). Professional Perspectives on Library and Information Science Education. *The Library Quarterly*, 85(4), p. 427-453.
- Sabina, R. (2018). Exploring the Efficacy of Training and Development for Liaison Librarians at Deakin University, Australia. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 40(2), 107-120.

- 
- Tammaro, A. M; Manfredi, A; Berloco, A; De C, Giulia; D, M.(2020).  
Educating Professionals for a Global Vision: No Past, No  
Future. *Journal of Education for Library and Information  
Science*, v61 n3 p332-341
- Thanuskodi, S. (2015). Professional Competencies and Skills for  
Library and Information Professionals: A Present Scenario.  
General Conference, Congress of Southeast Asian Librarians  
(CONSAL), 16, p. 1-8. Bangkok, Thailand: CONSAL.
- Uma.S.N (2013), A study on training importance for employees  
of their successful performance in the Organization.  
*International Journal of Science and Research (IJSR)* 2(11),  
137-140