

الاحتياجات التدريبية لأخصائى مكتبات الأطفال العامة

د. نوال محمد عبد الله

قسم المكتبات والمعلومات. كلية الآداب. جامعة حلوان

ملخص:

المعلومات والمهارات الجديدة كلما تطلبت ذلك الظروف المتغيرة المحيطة بالمنشأة، ويسمى انتقال المعلومات والمهارات هذا بالتدريب فهو نشاط مخطط له يهدف إلى إحداث تغييرات فى الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات، بما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة لاثقين للقيام بكفاءة ومقدرة إنتاجية عالية.

والتدريب قد يتمثل بعمليات للإعداد المسبق للالتحاق بالخدمة، أو عمليات للتكوين تعقب مرحلة الدخول بالخدمة، أو بعمليات التحسين أو التجويد التى تأتى فى مرحلة لاحقة على امتداد الحياة الوظيفية. وفى ظل مفهوم عملية التدريب وأهداف التدريب تبدأ عملية تخطيط نشاط التدريب للمنشأة أو مجموعة من المنشآت لها نفس الاحتياجات، وترغب فى تحقيق نفس الأهداف. وفى ضوء هذه الأهداف يتم اتساع عدد من الخطوات كمراحل أساسية لتخطيط التدريب.

وتحديد الاحتياجات التدريبية، يعد الخطوة الأولى والأساسية فى أى نشاط تدريبي، حيث أنها تساعد فى التعرف على مجموع التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها فى معلومات وخبرات ومهارات واتجاهات وسلوك العاملين

لا جدال فى أهمية تطوير المعرفة والمهارات اللازمة للعاملين فى المكتبات بوجه عام، لإنجاز أعمالهم بكفاءة، فنجاح أو فشل الخدمة المكتبية تتوقف فى حقيقة الأمر على نوع وكفاءة القوى البشرية وليس فى فخامة بنائها وقاعاتها. لذا تركز هذه الدراسة على جانب من جوانب تنمية أخصائى مكتبة الأطفال العامة ألا وهو الاحتياجات التدريبية، وهى المرحلة التى تسبق أى عمل تدريبي فهو يأتى قبل تصميم البرامج التدريبية.

تهدف الدراسة إلى الكشف عن هذه الاحتياجات متمثلة فى احتياجات أخصائى مكتبات الأطفال واحتياجات المكتبة للوقوف على المهارات والقدرات المطلوب تنميتها والتغلب على المشكلات التى تعترض سير العمل الحالى والعمل المستقبلى بغرض رفع مستوى أداء العمل. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم المنهج المسح التحليلي مستندة على أدوات الاستبيان والمقابلة. وتنقسم الدراسة إلى ثلاثة أقسام: مقدمة منهجية، وإطار نظري بالإضافة إلى عرض نتائج الدراسة ومناقشتها مع بعض الاقتراحات.

أولاً: المقدمة:

يعتمد استمرار نجاح أى منشأة على استيعاب

ليصبحوا أكثر ملاءمة لشغل وظائف أعلى ، أو التغلب على المشاكل التى تعترض سير العمل الحالية أو المستقبلية ، وعلى الرغم من أهمية تحديد هذه الاحتياجات ، إلا أنه يلاحظ أن العديد من مؤسسات التنمية البشرية فى مصر تقوم بتنفيذ برامجها التدريبية وفق خطط سنوية غطية يعتقد أنها مطلوبة ، وليست نتيجة دراسات دقيقة لاحتياجات فعلية . سواء للفرد أو المؤسسة ، تلك الدراسات التى تعزف عنها المؤسسات الحكومية نظراً لصعوبة القيام بها ، أو لقلة الإمكانيات المتاحة لتحقيقها أو لحدوث الازدواج أو التضارب بين قطاعات التدريب المختلفة . ويعكس هذا القصور سلباً على القوة العاملة^(١) .

ولا يختلف مجال العمل فى مكتبات الأطفال عن أى مجال فى مؤسسات أخرى فى أهمية القوى البشرية ، بل يمكن أن تزيد أهميته نظراً لدور هذه المكتبات فى حياة الأطفال منذ سنوات العمر المبكرة ، إذ إنها تساعد فى تزويدهم بالمعلومات والخبرات والمهارات والاتجاهات التى لابد منها لتكوين المواطن الصالح . فطفل اليوم هو رجل الغد ، فضلاً عن أن الاستخدام الجيد لجميع الأنواع الأخرى من المكتبات يتوقف على أول مكتبة يقابلها الفرد فى حياته^(٢) . ولا جدال فى أن نجاح أو فشل خدمات المكتبة يتوقف فى حقيقة الأمر على نوع وكفاءة القوى البشرية العاملة بها ، وليس على فخامة بنائها ، وقاعاتها ، ومجموعاتها^(٣) .

ومع الاهتمام الكبير الذى توليه الدولة الآن بمكتبات الأطفال والتطورات والتغيرات السريعة فى مجال المكتبات وتكنولوجيا المعلومات وثورة الاتصالات ، نجد أخصائى مكتبات الأطفال أمام

تحديات لابد أن يتعامل معها لكى يساير متطلبات العصر . وهذا لن يتأتى إلا من خلال الاهتمام وإتاحة الفرصة للتنمية البشرية من خلال التدريب والتعليم المستمر حتى أصبح من المعروف الآن وفى مختلف المجالات أن تصميم أى برنامج تدريبى ناجح يحتاج إلى تحديد الاحتياجات التدريبية ، حيث إنه يساعد على توجيه هذا البرنامج إلى الاتجاه الصحيح والمناسب لاحتياجات فعلية^(٤) وحتى لا يفاجأ الدارسون ببرامج ليسوا بحاجة إليها . وفى هذا توفير للجهد والوقت والمال فى وقت تتناقص فيه الميزانيات والمخصصات المالية بشكل عام وللمكتبات بشكل خاص .

١/١ أهمية الدراسة:

يمكن لهذه الدراسة أن تفيد فيما يلى :

١- الكشف عن المهارات والقدرات المطلوب تنميتها لدى أخصائى مكتبات الأطفال للتغلب على المشكلات التى تعترض سير العمل .

٢- الخروج بمجموعة من الاحتياجات التدريبية التى يمكن أن تساند فى تشكيل قاعدة بيانات يمكن الاعتماد عليها عند التخطيط للتطوير المهني لأخصائى مكتبات الأطفال وعند تصميم البرامج التدريبية اللازمة .

٢/١ مشكلة الدراسة:

تبين من استقراء أدبيات موضوع الدراسة وبعض نتائج الدراسات السابقة أن كثيراً من البرامج التدريبية التى تقدم إلى العاملين فى المكتبات بصفة عامة لا تفى برغباتهم ومتطلباتهم

مثل تحيزها، حيث إنها أتاحت فرصة التطوير للعاملين بها بناء على تحديد احتياجات مجتمعات بعيدة كل البعد عن المجتمع العربي وخصائصه وسماته. الأمر الذي يتطلب ضرورة تصميم برامج تدريبية تلبي احتياجات واهتمامات المكتبيين العرب بعامة وأخصائي مكتبات الأطفال بخاصة.

ومن استقرار موضوع الدراسة تبين وجود عدد محدود من الدراسات العربية حول تحديد الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات بشكل عام وليس تحديداً لأخصائي مكتبات الأطفال. ومن أمثلة هذه الدراسات ما يلي:

١/٤/١ أفرد محسن العريني في رسالته للدكتوراه قسماً عن الاحتياجات التدريبية للعاملين في جميع أنواع المكتبات، أما أقسام الرسالة الأخرى فتناولت الإطار النظري للتنمية المهنية مع دراسة واقع تدريب العاملين في مكتبات مصر مع تقديم خطة للتنمية البشرية. واعتمدت منهجية الدراسة على المنهج المسحي التحليلي مستندة على أداة الاستبيان لجمع البيانات اللازمة لتحديد اتجاهات المستفيدين من البرامج التدريبية المقدمة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة تشخيص مشكلات التخطيط والتنفيذ التي تواجه أنشطة التدريب وتنمية مهارات العاملين في المكتبات مع التوصية بالحلول الملائمة، بالإضافة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لكل من أمين المكتبة والمكتبة كمؤسسة لها أهداف محددة. وانتهت الدراسة باقتراح خطة قومية لتنمية الكوادر البشرية في مجال المكتبات والمعلومات بشكل عام^(٤).

الوظيفية الحالية أو المستقبلية، فضلاً عن تواضع نسبة المستفيدين من هذه البرامج مع عدم وجود قواعد خاصة يستند إليها عند اختيار الدارسين لهذه البرامج، حيث نجد أن الأسلوب السائد لاختيار الدارسين هو الأسلوب الشخصي الذي ينزع إلى الذاتية والتحيز، أو لتنفيذ أوامر عليا، أو مجرد ملء فراغ لبرنامج التدريب، مما يفقد معه الجهود المرجوة والتي تتمثل في إحداث التطوير أو رفع كفاءة الأداء. وخلاصة القول أن مشكلة الدراسة يمكن أن تلخص كالتالي:

وجود فجوة بين برامج التدريب المقدمة للعاملين في مكتبات الأطفال العامة، وبين احتياجاتهم الفعلية اللازمة لأداء أعمالهم بكفاءة عالية، مما يلزم معه ضرورة التعرف على هذه الفجوة التي تمثل الاحتياج التدريبي.

٢/١ أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الكشف عن الاحتياجات التدريبية لأخصائي مكتبات الأطفال العامة لتصميم وتحسين برامج التدريب المقدمة لهم من أجل تحقيق زيادة كفاءة العمل وجودة خدمات المكتبات والمعلومات الحالية أو المستقبلية.

٤/١ الدراسات السابقة:

يشير الإنتاج الفكري إلى وجود جهود ودراسات مبكرة في البلاد المتقدمة حول تحديد الاحتياجات التدريبية في مجال المكتبات ومراكز المعلومات، بينما في بلادنا العربية ظهرت مثل هذه الدراسات في مرحلة متأخرة، فضلاً عن ندرتها. وعلى الرغم من أهمية الجهود التي بذلت في البلاد المتقدمة إلا أن لها بعض المآخذ

المكتبات، بالإضافة إلى الزيارات الميدانية للمجتمع المدرس . ومن أهم النتائج التى انتهى إليها الباحث والتي لها علاقة بالدراسة الحالية هى :

- ١ - عدم كفاءة برامج التدريب للعاملين بالمكتبات العامة مع سوء التخطيط الذى أدى بدوره إلى عدم الاستفادة من هذه البرامج .
- ٢ - غياب العدالة فى توزيع الفرص التدريبية، فضلاً عن عدم وجود قواعد خاصة لاختيار الراغبين فى التدريب .
- ٣ - التأكيد على ضرورة العمل لإيجاد حلول لمشكلات التدريب كتوفير المدرب الصالح، ومراعاة التجانس بين المستفيدين من التدريب فى الدورة الواحدة، حتى يمكن تصميم البرامج التى تناسب احتياجاتهم ومستوياتهم العلمية^(٦) . ويلاحظ أن النتيجة الأخيرة لدراسة مجاهد تنسحب على ما ذهبت إليه نبيلة جمعة فى الورقة العلمية المقدمة لقسم المكتبات والوثائق حول التعليم المكتبى المستمر^(٧) .
- ٤ - وفى ورقة علمية أخرى ناقش أحمد تاج برامج وأساليب التدريب التى يمكن أن تستخدم فى تدريب العاملين فى المكتبات العامة مع عرض للخطوات التى يجب اتباعها عند وضع وتنفيذ برامج التدريب، مشيراً إلى أن أولى هذه الخطوات تتمثل فى تحديد الاحتياجات التدريبية ومصادر التعرف عليها . واختتمت هذه الورقة بتحديد كل من الفترة الزمنية التى يستغرقها كل برنامج تدريبي، وعدد الأفراد الذين يتم تدريبهم فى كل برنامج^(٨) .

١ / ٤ / ٢ والدراسة الثانية عبارة عن مقالة دورية ركز كاتبها على المعالجة النظرية لتحديد الاحتياجات فى التخطيط لبرامج التدريب بشكل عام ثم فى برامج المكتبات والمعلومات بصفة خاصة . اهتمت هذه الدراسة بعرض واقع التعليم المستمر فى مجال المكتبات والمعلومات فى جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وتجربة معهد الإدارة العامة بالمملكة العربية السعودية بوصفه من المؤسسات التى تنوط بعملية تحديد الاحتياجات التدريبية لموظفى الدولة وتنفيذ البرامج الملائمة لها .

وأكدت نتائج الدراسة أن تحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى الأفراد والمؤسسات يعد جزءاً مهماً فى التخطيط للموارد البشرية وإدارتها بالأسلوب العلمى، كما أكدت على ضرورة تصميم البرامج التدريبية على أساس التحديد الدقيق للاحتياجات التى يجب أن ترتبط بالاستراتيجية الشاملة لنشاطات المؤسسة وسياستها فى إدارة القوى العاملة، فضلاً عن الإشارة إلى أن واقع الممارسة يوضح أن التدريب غالباً ما يتم دون تحديد مسبق دقيق للاحتياجات^(٥) .

١ / ٤ / ٣ ومن الدراسات الأخرى التى تدور حول الموضوع يمكن الإشارة إلى دراسة محمد مجاهد فى رسالته للماجستير عن الإعداد المهني للعاملين فى المكتبات العامة التابعة لوزارة الثقافة بمصر . هدفت هذه الدراسة إلى تجميع بيانات تساعد فى وضع خطة وطنية للتطوير المهني لأمناء المكتبات العامة . وفى سبيل تحقيق هذا الهدف اعتمد الباحث فى جمع مادته العلمية على أداة استبيان وزع على عينة من أمناء

الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج ، مما يجعل كثيراً من البرامج التدريبية لا تفي بالاحتياجات الحقيقية للمتدربين ، علاوة على أنها تفقد الواقعية والقابلية للتطبيق العملي ، إذ ما يتدرب عليه في القاعات بعيداً تماماً عن المشكلات الفعلية للمؤسسة الأمر الذي يضعف فاعلية التدريب وأهميته . وقد يصاب المتدرب بالإحباط وعدم الانتظام في الحضور وعدم أخذ العملية مأخذ الجد . ولا جدال إن في ذلك إهداراً للجهد والوقت والمال^(١٢) .

ومن الغرض السابق يتضح أوجه الاختلاف والائتلاف بين الدراسات السابقة ودراستنا الحالية والذي يتلخص فيما يلي :

أوجه الاختلاف :

يتمثل أوجه الاختلاف في أن بعضاً من الدراسات السابقة يركز على دراسة الإعداد المهني لأمناء المكتبات بصفة عامة من خلال التعليم الرسمي الذي ينتهي عادة بالحصول على درجة علمية . ويختلف هذا الإعداد دون شك عن التدريب ، وكما يقول أستاذنا الدكتور شعبان خليفة «إن الدورات التدريبية مهما طالت ليست إعداداً مهنيّاً بل هي مجرد توعية وتهيئة لهذا الإعداد»^(١٣) .

كما يركز البعض الآخر من هذه الدراسات على التنمية المهنية للعاملين في المكتبات ومراكز المعلومات من خلال التدريب دون الاهتمام بتحديد الاحتياجات كخطوة أولى وأساسية عند تصميم البرامج التدريبية ، في حين تهتم دراسات أخرى بالتنمية البشرية بوجه عام .

١ / ٤ / ٥ ناقشت سهير محفوظ الإعداد المهني لأمناء مكتبات الأطفال في ورقة بحث تدور محاورها الأساسية حول الأسس الفلسفية لمهنة مكتبات الأطفال والمهام أو الوظائف بأمناء مكتبات الأطفال ، فضلاً عن طرق التنمية المستمرة لهذه الفئة من العاملين . واختتم البحث بعدد من التوصيات متمثلة بمجموعة من المواد التي يتطلب تدريسها لتحقيق درجة الكفاءة المطلوبة لأخصائي مكتبات الأطفال وإعداده إعداداً مهنيّاً^(٩) .

١ / ٤ / ٦ وتوجد دراسة أخرى تركز على التكوين المستمر للعاملين بالمكتبات في الوطن العربي مع التأكيد على وجود فجوة بين برامج التأهيل والتكوين المستمر للعاملين في المكتبات وبين متطلباتهم ، مما يتطلب إعادة النظر في دور أقسام المكتبات في الوطن العربي في تلبية الاحتياجات التدريبية للمكتبيين واختصاصي المعلومات . كما أشارت الباحثة إلى أسباب هذه الفجوة الذي يتمثل في محدودية دور أقسام المكتبات والمعلومات في دعم حركة التعليم المستمر ، حيث تنصب معظم برامجها على قضايا تقليدية لا تتناسب مع روح العصر ومتغيراته ، علاوة على أنها تقوم على تهميش عنصر الاحتياجات^(١٠) التي أكدها أمان في ثنايا دراسته عن تحديث المعلومات لأخصائي المعلومات في الوطن العربي^(١١) .

١ / ٤ / ٧ وفي دراسة للبرامج الموجهة لتنمية الموارد البشرية بشكل عام لوحظ أنها تواجه مجموعة من المشكلات مثل عدم تحديد الاحتياجات التدريبية ومشكلة عدم الارتباط بين

أوجه الائتلاف:

يتمثل أوجه الائتلاف فى تناول بعض الدراسات السابقة قضية الاحتياجات التدريبية من حيث المفهوم ومصادر التعرف على الاحتياجات وأهميتها فى التخطيط للبرامج التدريبية فى مجال المكتبات والمعلومات، مما أفاد الدراسة الحالية من حيث التخطيط العام للدراسة، فضلاً عن الإفادة من المناهج وأدوات تجميع البيانات المستخدمة وبشكل عام يمكن القول أن هذه الدراسة وإن اختلفت فى أهدافها ومجالها عن الدراسات السابقة إلا أنها تعد مكمله ومساندة لها.

5/1 مصطلحات الدراسة:

التدريب:

تتعاون المصطلحات المستخدمة فى التعبير عن مفهوم التدريب والتنمية، والتعليم، وغالباً ما تستخدم كمرادفات، بالرغم من أن هذا ليس صحيحاً، فىرى موريس لاين أن التدريب يعد الفرد بالمهارات الأساسية،

والمعارف للقيام بعمل معين أو مجموعة أعمال، أما التنمية فهى تبحث فى الحصول على مهارات ومعرفة إضافية تؤدى بالفرد إلى مرتبة أعلى^(١٤). وتقول سيلفيا أن أى مناقشة حول تنمية الموظفين إنما هى تدور حول التدريب^(١٥). كما ترى سوزان چور أن التدريب عبارة عن نشاط يساعد فى المحافظة على المعرفة والمهارة المهنية، علاوة على أنه أحد المجالات الثلاث لتنمية القوى البشرية^(١٦). ويلاحظ أن العالم الأمريكى نادلر يؤكد ما ذهب إليه موريس لاين فى تعريفه للتدريب. ويزيد عليه فقرة الأغراض العاجلة للتدريب التى تهدف إلى تحسين الأداء^(١٧).

الاختلاف بين التعليم والتدريب:

يشير الإنتاج الفكرى إلى وجود كثير من الاختلافات بين التدريب والتعليم إلا أن الخط الفاصل بينهما غير واضح فى كثير من الأحيان كما يتضح من الجدول التالى^(١٨):

جدول رقم (١) الاختلاف بين التعليم والتدريب

التدريب	التعليم	الخصائص
أهداف سلوكية محددة لجعل العاملين أكثر كفاءة وفعالية فى وظائفهم وأعمالهم .	أهداف عامة مجردة لخدمة احتياجات الأفراد والمجتمع بصفة عامة .	الأهداف
ممكن أن يكون قصيراً جداً خاصة عندما يكون موجهاً إلى نوع معين من المهارات .	طويل الأجل بصفة عامة	الزمن
غالباً ما يكون محدداً بدرجة كبيرة لاحتياجات العمل الذى يقوم به الفرد .	متسع وشامل	المحتوى

أقسام الكبار إذا لزم الأمر، ويتولى أعباء الإرشاد القرائي والتخطيط في النشاط المكتبي للأطفال.

٦/١ منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي التحليلي، لأن أكثر المناهج ملاءمة لطبيعة الدراسة. اختص الجانب المسحي بدراسة مجتمع الدراسة، واختص الجانب التحليلي بتصميم أداتين هما استمارة استبيان واستمارة مقابلة. يهدف الاستبيان لتقدير الاحتياجات التدريبية لأخصائي مكتبات الأطفال واستمارة المقابلة لاحتياجات المكتبة كمؤسسة منوطة بأهداف محددة.

ويتألف الاستبيان من محورين:

المحور الأول: يتضمن بيانات عامة عن أخصائي مكتبات الأطفال كالنوع والمؤهل والتخصص، كما يتضمن مجموعة من المهارات والقدرات والمعارف التي يجب أن ينميها أخصائي المكتبة حتى يستطيع أن يؤدي واجبات ومهام الوظيفة الحالية والمستقبلية، وذلك عن طريق صياغة أربع عشرة عبارة تصف المهارات والقدرات الخاصة بعينة الدراسة، على أن تعطى كل عبارة درجة تتدرج ما بين (٣) أو (٢) أو (١)، ثم يتم تفرغ التقديرات بالنسبة لكل بند. ويسفر توزيع الدرجات عن نظام رتب يعكس الأهمية النسبية لمهارات ومعارف معينة.

المحور الثاني: يشتمل على مجموعة من الموضوعات التدريبية التي يمكن أن تكون أحد اهتمامات أخصائي مكتبة الطفل على أن يعطى

والتعريف الإجرائي لمصطلح التدريب في هذه الدراسة، يعنى تطوير المعرفة والمهارات والاتجاهات اللازمة للعاملين لإنجاز أعمالهم بكفاءة، وللمقابلة توقعات وأهداف المكتبة^(١٩).

الاحتياجات التدريبية:

تعنى الاحتياجات التدريبية مجموعة المعلومات والمهارات المراد تنميتها أو تغييرها أو تعديلها نتيجة وجود بعض المشكلات التي تعترض سير العمل وتحول دون تحقيق المؤسسة لأهدافها^(٢٠). وفي المقابل يذهب مصطفى كامل إلى تعريف الاحتياجات التدريبية بأنها الفجوة بين متطلبات العمل من مهارات ومعارف، وبين تلك التي يتمتع بها الفرد القائم بالعمل^(٢١).

وبشكل إجرائي يمكن تعريف الاحتياجات التدريبية بأنها عبارة عن الفرق بين ما هو مطلوب من معرفة ومهارة وما هو موجود فعلا. ومن مقارنة ذلك يمكن معرفة نوع التدريب المطلوب ومداه والأفراد المطلوب تدريبهم^(٢٢).

مكتبة الأطفال العامة:

يقصد بها المكتبات التي تقدم خدمات مكتبية للأطفال في مراحل أعمارهم المختلفة، وقد تختص بكاملها للأطفال، أو عن طريق إلحاقها بقسم من أقسام المكتبة العامة، أو مجرد ركن يحتل عدة رفوف في المكتبة^(٢٣).

أخصائي مكتبة الأطفال:

هو الشخص المسئول عن مكتبة الصغار، بالإضافة إلى الإشراف في بعض الأحيان على

تسليمنا جديلاً بأن احتياجات المكتبة يمكن دراستها من خلال التعرف على هذه المشكلات.

٧/١ مجتمع الدراسة:

يتألف مجتمع الدراسة من أخصائى مكتبات الأطفال العامة فى مصر، وقد بلغ إجمالى العدد لهذا المجتمع حوالى (١٣٠) أخصائى وأخصائية مكتبة، موزعين على جميع محافظات مصر، أنظر جدول رقم (٢) تختص القاهرة والجيزة بحوالى ٤٦٪ من المجموع الكلى.

وقد اعتمدت الدراسة على عينة من (٢٥) فرداً من أخصائى المكتبات العاملين فى المكتبات العامة للأطفال فى محافظتى القاهرة والجيزة أى بنسبة ١٧,٥١٪. أنظر جدول رقم (٣).

كل موضوع مستوى معين يتوزع بين «هام جداً» أو «مهم» أو «إلى حد ما». ثم يتم تفريغ التقديرات بالنسبة لكل موضوع. ويسفر توزيع التقديرات عن نظام رتب يعكس الأهمية النسبية لموضوعات معينة.

المقابلة الشخصية:

استخدمت هذه الأداة للحصول على وجهات نظر أخصائى المكتبات نحو مشكلات العمل الجارية التى تواجه المكتبة فى تحقيق أهدافها على الوجه الأكمل، وتلك التى يتوقع أن تواجهها فى المستقبل، بالإضافة إلى التعرف على الإمكانيات اللازمة لتحقيق أعلى مستوى أداء للمكتبة فى المستقبل، وذلك بناء على

جدول رقم (٢)

مجتمع أخصائى مكتبات الأطفال العامة فى مصر

المجموع	جهات أخرى	القاهرة والجيزة	أخصائى المكتبات المكتبات
٢١	-	٢١	الهيئة العامة لدار الكتب والوثائق القومية .
٥٣	٢٩	٢٤	الهيئة العامة لقصور الثقافة .
١	-	١	مكتبة القاهرة الكبرى .
٢	-	٢	مكتبة مبارك العامة .
٢٤	١٢	١٢	جمعية الرعاية المتكاملة .
٤	٤	-	المجلس الأعلى للشباب والرياضة .
٢٥	٢٥	-	المحافظات .
١٣٠	٧٠	٦٠	إجمالى
٪١٠٠	٥٣,٩	٤٦,١	النسبة

جدول رقم (٣) حجم عينة الدراسة

النسبة	العدد	أخصائيو المكتبات
%٤٤	١١	المكتبات
%٤٤	١١	الهيئة العامة لدار الكتب والوثائق القومية .
%٢٠	٥	الهيئة العامة لقصور الثقافة .
%٤	١	مكتبة القاهرة الكبرى .
%٤	١	مكتبة مبارك العامة .
%٢٨	٧	جمعية الرعاية المتكاملة .
%١٠٠	٢٥	المجموع

٨/١ حدود الدراسة:

نظراً لتقديم خدمات المكتبات للأطفال في مصر عن طريق المكتبات المدرسية والمكتبات العامة، ركزت هذه الدراسة على أخصائيو مكتبات الأطفال العامة نظراً لغياب الدراسات في هذا القطاع بعكس المكتبات المدرسية، كما ركزت أيضاً على أخصائيو مكتبات الأطفال في محافظتي القاهرة والجيزة، حيث يوجد بهما أكبر عدد من مكتبات الأطفال، إذ تبلغ مجموع نسبتهم معاً حوالي ٤٦٪ من إجمالي مكتبات الأطفال العامة في مصر وهي نسبة ليست بالقليلة.

٩/١ المعالجة الإحصائية للبيانات:

تم تفرغ إجابة أخصائيو مكتبات الأطفال العامة يدوياً كما تم استخدام التكرارات والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي لتحليل وتفسير البيانات.

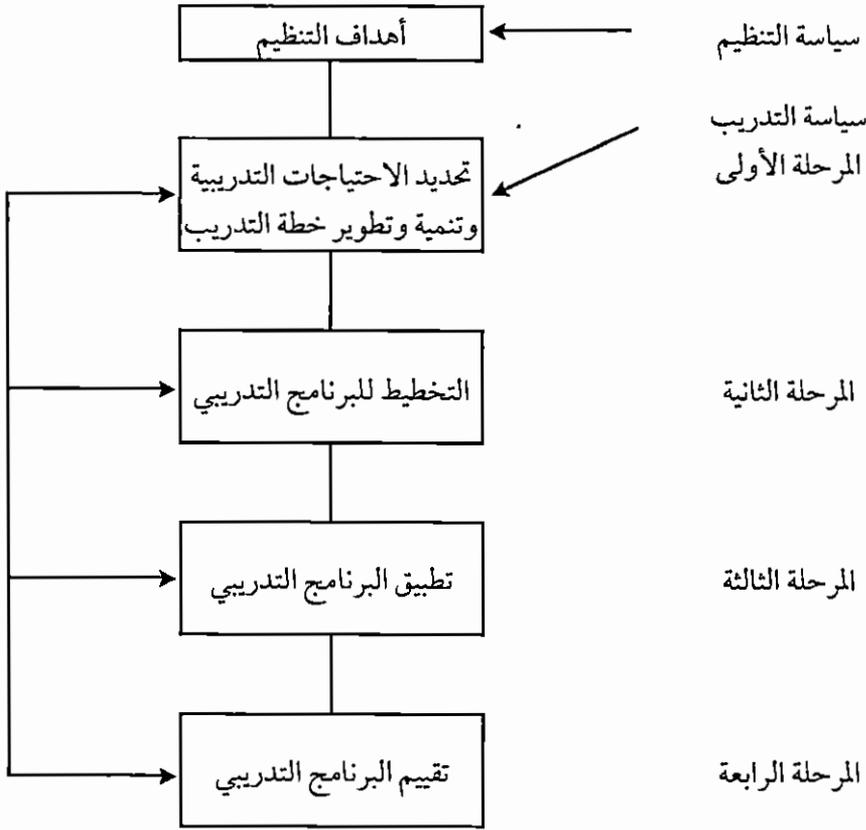
ثانياً الإطار النظري:

٢/١ احتياجات النظام التدريبي:

يؤكد الإنتاج الفكري في مجال التدريب أن من الخطأ الاعتقاد بأن تحليل الاحتياجات التدريبية يتم فقط على مستوى العمل أو الوظيفة الواحدة، بل من الواجب أن يكون هناك تحليل كامل يبدأ بتحديد الاحتياجات التدريبية ككل، وذلك في ضوء خطط الإدارة لمستقبل التنظيم (المكتبة)؛ والهيكل التنظيمي الحالي والتوقعات الحالية عن استخدام الأفراد بالتنظيم. ومن غير المحتمل أن يحقق التدريب أهدافه إلا من خلال نظام واضح ومحدد المعالم ويوضح الشكل التالي تفاصيل مراحل العملية التدريبية^(٢٤).

٢/٢ مناهج تحديد الاحتياجات التدريبية:

يرى ميچينسون Megginson أن هناك ثلاثة مناهج يمكن أن تستخدمها الإدارة في تحديد الاحتياجات التدريبية وهي كالتالي:



شكل رقم (١) العملية التدريبية

باستخدام الوسائل والطرق المختلفة التى تحدد الاحتياجات التدريبية . وهذان المنهجان الآخران هما اللذان يمكنان الإدارة من توجيه أموالها ومجهوداتها فى عملية التدريب الوجهة الصحيحة . ذلك لأنهما يعتمدان على الأسلوب العلمى الذى ينظر إلى الحقائق الموضوعية ويتفادى بقدر الإمكان التحيز أو الرغبات الشخصية .

٢/٣ مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية:

يمكن التعرف على الحاجة إلى التدريب من خلال المصادر التالية :

(أ) **المنهج الذاتى** : وهو الذى يعتمد على تقليد المنشآت الأخرى فى تدريب العاملين بالمنشأة . ويؤخذ على هذا المنهج أنه يمكن أن يجعل مجهودات الإدارة فى عملية التدريب تذهب هباء ، كما تجعل أموالا كثيرة تضيع دون عائد حقيقى .

(ب) **المنهج الموضوعى** : وتعتمد فيه الإدارة على تحليل الحقائق والأرقام التى توضح مستويات إنجاز كل فرد فى كل مستوى تنظيمى .

(ج) **المنهج العلمى المتكامل** : ويعتمد على البحث العلمى عن الاحتياجات التدريبية

٣ / ٢ / ٣ تركيب القوى العاملة أو طبيعة القوى العاملة:

إن المام مسئول التدريب وتوافر المعلومات لديه عن طبيعة القوى العاملة فى أى منشأة (مكتبة) من حيث الأعداد، والنوعيات، ومستويات المهارة والكفاءة، تجعله يحاط علما بالثغرات الموجودة التى يمكن للتدريب القضاء عليها لتحقيق التوافق بين طبيعة أو تركيب القوى العاملة وبين متطلبات العمل بالمؤسسة^(٢٦).
المكتبة.

٣ / ٢ / ٤ تحليل العمل والعمليات:

هو تحديد دقيق لخطوات العمل التى يؤديها الموظف لإنجاز المهام الموكلة إليه .
ويشمل أسلوب التحليل ما يلى :

- ١ - معدلات الأداء .
- ٢ - فحص خطوات العمل بدقة .
- ٣ - الاطلاع على تقارير المراجعة .
- ٤ - دراسة معوقات التنفيذ .
- ٥ - دراسة أسباب الحوادث .
- ٦ - القيام بزيارات ميدانية لمواقع العمل مع المسؤولين ، وذلك للملاحظة ومناقشة الأوضاع التى يراد تحسينها .

٣ / ٢ / ٥ تحليل الشكاوى:

قد يسمح التنظيم بوجود نظام للشكاوى . ومن هنا تكون الشكاوى التى يكتبها العاملون إلى رؤسائهم من مصادر التعرف على الاحتياجات التدريبية ، حيث إن دراسة هذه الشكاوى والوصول إلى أسبابها قد يبين بوضوح إذا ما كان للتدريب دور فعال فى علاج أسباب

٣ / ٢ / ١ تحليل الفرد:

يمكن أن يتناول تحليل الفرد دراسة كل من العناصر التالية :

- ١ - آراء الرؤساء فى رفع كفاءة العمل بوحدتهم .
- ٢ - آراء العاملين أنفسهم فى رفع كفاءتهم فى العمل .
- ٣ - التعرف على قدرات الأفراد ومهاراتهم ومؤهلاتهم الحالية ومدى توافقها مع ظروف العمل المختلفة .

٣ / ٢ / ٢ التحليل التنظيمى:

يتناول التحليل التنظيمى دراسة كل من العناصر الآتية :

- (أ) توصيف الوظائف ومقارنتها بمؤهلات وخبرات شاغليها .
- (ب) احتمالات تغيير نظام العمل وظروفه . فقد تنبأ الإدارة بحدوث تغيير فى نظام العمل فى المنشأة ، فيؤدى بالتالى إلى إحداث تغيير فى الهيكل الأساسى لتقسيم العمل بل فى التنظيم نفسه بما يحتم القيام بالتدريب . وقد يكون ذلك فى حالة حدوث أحد الاحتمالات التالية أو بعضها :

- * إعادة تنظيم المنشأة (المكتبة) ككل أو جزء منها .
- * استخدام آلات ومعدات جديدة .
- * استخدام أساليب جديدة فى العمل .
- * صدور قوانين أو لوائح جديدة تؤثر على شئون العاملين .
- (ح) تحديد أهداف مطلوب تحقيقها . فبواسطة تحقيق الهدف يمكن تحديد العاملين المطلوب رفع مستواهم ونوع التدريب المطلوب لهم هذا الهدف^(٢٥) .

وأضاف محسن العرينى طرقاً أخرى لتحديد الاحتياجات التدريبية منها :

٣ / ٢ / ٨ الاستبيانات والمقابلات :

وتتضمن الاستبيانات وصف المهارات والقدرات الخاصة بمجموعة من العاملين من واقع مسؤوليات ومهام الوظيفة الحالية التى يشغلها، ومن خلال المعرفة والمهارة التى تمكنه من تحسين أدائه فى العمل، ومن توقعاته للمعارف والمهارات التى سوف يحتاج إليها فى المستقبل .
أما المقابلات فهى :

تفيد فى تحديد المجالات التى يعتقد العاملون احتياجاتهم فى التدريب عليها، كما تكشف المقابلة عن النواحي المتعلقة بالمعلومات والمعارف التى تلائم الوظيفة التى يشغلها الفرد (٢٨) .

٣ / ٢ / ٩ اللجان الاستشارية من داخل المكتبة أو من خارجها :

وتحليل الخطط والاتجاهات الحديثة فى المجال من أجل التخطيط لبرامج التدريب، إلى جانب مسح الاتجاهات الذى يساعد على اكتشاف مجالات رضا العاملين، كما يظهر مؤشرات الاحتياجات التدريبية (٢٩) .

٤ / ٢ أهمية تحديد الاحتياجات فى التخطيط للبرامج التدريبية،

يعد التعرف على الاحتياجات التدريبية وتحديداتها تحديداً دقيقاً الأساس الذى تبنى عليه البرامج التدريبية ويسبق أى عمل تدريبي، فهو يأتى قبل تصميم البرامج التدريبية واختيار أسلوب التدريب الذى سوف يتبع (٣٠) . فضلاً

هذه الشكاوى أو عدمه، كما أن شكاوى المستفيدين أيضاً قد تكشف عن جانب كبير من التقصير فى الأداء، وبالتالي فإن دراستها قد تكشف عن الاحتياجات التدريبية للعاملين .

٣ / ٢ / ٦ تقييم الأداء :

تتخذ معايير الأداء أساساً لقياس كفاءة الأفراد فى كثير من الأعمال . وبالتالي يمكن أن نحصل على الاحتياجات التدريبية للأشخاص موضع التقييم .

٣ / ٢ / ٧ إثارة الآراء :

يرى بعض الأخصائيين فى التدريب إثارة الآراء مفيدة فى تحديد الاحتياجات التدريبية وخاصة فى تلك الاحتياجات النابعة عن مجموعة من الأفراد . وإجراء هذه الطريقة كالتالى :

١ - دعوة مجموعة من الأفراد المتجانسين من ناحية نوع العمل الذى يقوم به كل منهم للاجتماع فى مكان معين .

٢ - القيام بكتابة سؤال له طابع عام تتم صياغته مبدوء بعبارة (كيف ا) .

٣ - يطلب من أفراد المجموعة التعبير عن الآراء التى ترد إلى خواطرهم على أنها ردود لهذا السؤال فى وقت محدد، ولتكن خمس دقائق أو عشر دقائق مثلاً .

٤ - تفحص هذه الإجابات للتعرف على الأفكار والحلول التى تستدعى توافر أنواع جديدة من المعارف . وهذه العناصر المطلوبة فى الواقع الاحتياجات التدريبية (٢٧) .

مواد المكتبة مثل رواية القصة ودعوة الكتاب
فى لقاءات مع الأطفال^(٣٤).

٢/٦ الصفات والمهارات الواجب توافرها فى أخصائى مكتبات الأطفال:

يتطلب فى الشخص الذى يقوم بهذه
المسئوليات مجموعة من الصفات والخصائص
يمكن أن نوجزها على الوجه التالى :

١- الإلمام التام بفنون العمل المكتبى بجوانبه
المتعددة ، والقدرة والمهارة فى تطبيق هذه
المعرفة فى مجال العمل المكتبى مع
الأطفال^(٣٥).

٢- المعرفة الواسعة بأدب الطفل (ويشمل تقييم
واختيار كتب الأطفال) وفنون القراءة
للصغار^(٣٦).

٣- المقدرة على الاتصال الجيد بالأطفال وخاصة
الأطفال الذين يحتاجون إلى مساعدة
ويعتقدون خجلهم الشديد من السؤال .

٤- المعرفة بالجماعات والمؤسسات التى تقدم
نفس النشاط مثل المكتبات المدرسية^(٣٧).

٥- اليقظة التامة باحتياجات طفل بعينه مثل
الأطفال المعوقين ذهنياً أو العازفين عن
القراءة، هذا فضلاً عن الأطفال
الموهوبين^(٣٨).

٦- المعرفة بالاتجاهات التربوية وتطوراتها .

٧- الفهم والإدراك لنمو الطفل بأشكاله المختلفة
(النمو الفكرى والعاطفى والجسمانى
والسلوكى واللغوى والاجتماعى).

٨- المقدرة على التعامل مع الأجهزة السمعية
والبصرية، وكذلك التكنولوجيات
الحديثة^(٣٩).

عن أن التعرف على الاحتياجات التدريبية
وتحديدها يساعد على ما يلى :

١- رفع كفاءة العاملين فى تأدية الأعمال المسندة
إليهم .

٢- إيجاد الدعامة الحقيقية التى يقوم عليها
البرنامج التدريبى .

٣- توجيه البرامج التدريبية إلى الاتجاه الصحيح
المناسب .

٤- توفير الوقت والجهد والمال^(٣١).

٥- مساعدة الإدارة فى تخطيط أنشطة العاملين .

٦- تحديد احتياجات كل من المؤسسة والفرد .

٧- تحديد الاتجاهات نحو الخدمات الجديدة
والمهارات .

٨- تحديد نقاط الضعف فى أداء العمل .

٩- تحديد أسباب مشكلات الأداء .

١٠- تقديم قائمة بالاحتياجات للمدرسين^(٣٢).

٢/٥ مهام ومسئوليات أخصائى مكتبة الأطفال:

يمارس أخصائى مكتبة الأطفال عمله فى
نطاق المسئوليات التالية :

١- تنظيم وإدارة برنامج العمل والخدمات
بالمكتبة .

٢- اختيار وتنمية مجموعات المواد الملائمة
للأطفال بمستوياتهم المختلفة .

٣- تنظيم مواد الأطفال وفقاً لنظم الفهرسة
والتصنيف المقررة^(٣٣).

٤- تقديم خدمات المعلومات والإرشاد القرائى
عن طريق إعداد قوائم القراءات الموجهة
وتنظيم مسابقات القراءة .

٥- توفير الخبرات التى لا يمكن تحقيقها عن طريق

ثالثاً: نتائج الدراسة ومناقشتها:

يؤكد الإنتاج الفكرى أن دراسة طبيعة المجتمع المتقدم للبرامج التدريبية يساعد على نجاح هذه البرامج وأن إهمال هذا العنصر قد يؤدي إلى فشل هذه البرامج وعجزها عن تحقيق الهدف المرسوم لها، حيث إن المعلومات التى يمكن الحصول عليها حول الفئات المستهدفة من البرامج تشكل حلقة مهمة فى سلسلة تحليل الاحتياجات التدريبية^(٤٢). الأمر الذى أُلزم معه ضرورة جمع البيانات حول أخصائى مكتبة الأطفال من حيث النوع والمؤهل والتخصص والخبرة وغير ذلك من الخصائص التى تشكل حلقة فى سلسلة تحليل احتياجاته التدريبية. ويمكن عرض نتائج الدراسة فى العناصر التالية:

٣/١ تركيب أو طبيعة مجتمع الدراسة:

من استقراء بيانات جدول رقم (٤) يمكن تصنيف مجتمع الدراسة على النحو التالى:

٩- ومن أهم الصفات التى ينبغى أن يتصف بها أخصائى مكتبة الطفل التعامل بعطف ورقة مع الأطفال، بالإضافة إلى التحلى بصفة الصبر ولا يرفض المساعدة أبداً، وأن يكون كذلك مستمعاً جيداً لأن الأطفال بشكل عام يحبون سرد أحداث حياتهم اليومية^(٤٠).

ويلاحظ مما سبق أن من الصعب بمكان لأى فرد أن يمتلك جميع هذه الصفات والمهارات. وكما تقول سهير محفوظ أن مهنة أخصائى مكتبات الأطفال لم تعد من المهام السهلة الميسورة، إذ تحتاج إلى دراية واسعة بعلوم المكتبات، وبالعالم الطفولة وأيضاً بعالم الكبار الذين يهتمون بجانب من جوانب الطفولة^(٤١). وما يمكن أن يقال فى هذا الصدد أن الحاجة إلى التدريب المهنى المستمر تتطلب مجموعة عمل جيدة للقيام بتحديد الاحتياجات من هذه الصفات والمهارات وفقاً لمتطلبات العمل الحالى والمستقبلى.

جدول رقم (٤) توزيع مجتمع الدراسة وفقاً للنوع والمؤهل والتخصص والخبرة

أكثر من ١٢	الخبرة بالسنوات				التخصص		المؤهل			النوع		مجموع الدراسة
	١٢-١٠	٩-٧	٦-٤	٣-١	أخرى	مكتبات ومعلومات	متوسط	ليسانس	دراسات عليا	أنثى	ذكر	
٩	٢	-	-	-	٦	٥	٣	٧	١	١٠	١	الهيئة العامة لدار الكتب والوثائق القومية.
٣	٢	-	-	-	٥	-	٢	٣	-	٥	-	الهيئة العامة لقصور الثقافة
-	-	-	-	١	-	١	-	١	-	١	-	مكتبة القاهرة الكبرى
-	-	١	-	-	-	١	-	١	-	-	١	مكتبة مبارك العامة
٢	-	١	١	٣	٥	٢	-	٧	-	٧	-	مكتبات جمعية الرعاية التكاملية
١٤	٤	٢	١	٤	١٦	٩	٥	١٩	١	٢٣	٢	المجموع
%٥٦	%١٦	%٨	%٤	%١٦	%٦٤	%٣٦	%٢٠	%٧٦	%٤	%٩٢	%٨	النسبة

والمعلومات عن المتخصصين في هذا المجال بنسبة ٦٤٪ إلى ٣٦٪.

وهنا يطرح السؤال نفسه ما هي المؤهلات أو الدراسات المهنية التي ينبغي حصول أخصائي مكتبة الأطفال عليها؟ وينقلنا هذا التساؤل بدوره إلى التأكيد على أن مهنة مكتبات الأطفال مهنة فنية ذات طبيعة خاصة، تلزمها مؤهلات متميزة ودراسات فنية متخصصة إلى جانب الدراسات العامة لفن المكتبات. وقد تقرر هذا المبدأ في نصوص القرارات التي أصدرتها اللجنة الخاصة بمكتبات النشء التابعة لجمعية المكتبات البريطانية في الاجتماع الذي عقدته بخصوص تحديد نوع الدراسات اللازمة لإعداد أمناء مكتبات الأطفال، حيث جاء ضمن هذه القرارات ما يلي:

«على الرغم من أن المعرفة المتخصصة مطلوبة في هذا المجال، إلا أن المتطلبات الأساسية لهذه المهنة تقتضي معرفة أساسية بعلوم المكتبات بوجه عام، مع خبرة واسعة بنظم العمل في جميع أقسام المكتبة العامة» (٤٤).

١/٣/٣ توزيع مجتمع الدراسة حسب الخبرة:

تتسم الغالبية العظمى من المجتمع المدروس بخبرات عمل طويلة بنسبة ٥٦٪ من إجمالي أفراد العينة. ويتضح ذلك جلياً في مكتبات الأطفال التابعة للهيئة العامة لدار الكتب والوثائق القومية. ويمكن إرجاع ذلك إلى التاريخ المبكر لإنشاء هذه المكتبات، أو

١/٣/١ توزيع مجتمع الدراسة حسب النوع:

ترتفع نسبة النساء العاملات في مهنة مكتبات الأطفال العامة، حيث تصل إلى ٩٢٪ مقابل ٨٪ للرجال. وهذا إن دل على شيء فإنه يؤكد ما يذهب إليه معظم الباحثين بأن القائمين على تأدية هذا الفرع من الخدمة المكتبية من النساء وليسوا من الرجال. وقد يرجع ذلك إلى اعتقادهم بأن النساء أعددن بيولوجياً بحيث يكن أكثر تفهماً لعقول ونفوس الأطفال. وفي المقابل تشير سهير محفوظ إلى أن القائمين على تأدية خدمة الأطفال لا يشترط أن يكون رجلاً أو امرأة، شاباً أو تخطى مرحلة الشباب، ولكن المهم أن تتوافر فيه تلك الصفات والمهارات السابق ذكرها أو أكبر قدر منها (٤٣).

١/٣/٢ توزيع مجتمع الدراسة حسب المؤهل والتخصص:

يتميز مجتمع الدراسة بارتفاع نسبة الحاصلين على درجة الليسانس أو البكالوريوس، حيث تبلغ النسبة ٧٦٪ في مقابل ٢٠٪ للشهادات المتوسطة و٤٪ للدراسات العليا، وهي دون شك نسبة ضعيفة تشير إلى أهمية إتاحة فرص النمو المهني لأخصائي مكتبات الأطفال عن طريق دراسات تأهيلية في تخصص مكتبات الأطفال. أما بالنسبة لتوزيع المجتمع المدروس حسب التخصص فيلاحظ زيادة نسبة غير المتخصصين في مجال المكتبات

يصف المهارات والقدرات الخاصة بعينة الدراسة عن تقدير مدى تطابق هذه المهارات والقدرات عليهم، وهى كما يتضح من جدول رقم (٥) كما يلي:

١- يتمتع عدد محدود من مجتمع الدراسة ٢٨٪ بالمهارات والقدرات التى تطابق بدرجة كبيرة وهى: «القدرة على الاتصال المباشر مع المرءوسين والزملاء والأطفال والآباء»؛ «القدرة على الاستماع الجيد للأطفال»، «والقدرة والمهارة فى تطبيق المعرفة الجيدة بأساسيات العمل المكتبى». بينما لا تتمتع نسبة كبيرة من المجتمع المدروس تتراوح بين ٥٢٪، ٦٨٪ بالمهارات والقدرات التالية: «القدرة على تحميس وإثارة ملكة الإبداع عند الأطفال»؛ «القدرة على التعامل مع التكنولوجيات الحديثة»؛ «القدرة على العمل بنظام الإدارة بالأهداف والميزانيات المحدودة»؛ «المعرفة الواسعة بأدب الأطفال وفنون القراءة للصغار»؛ «القدرة على ثقافة الأطفال المعاصرة»؛ و«القدرة على معرفة الاتجاهات التربوية للأطفال وتطوراتها».

٢- ترتفع نسبة عدم تطابق جميع القدرات والمهارات موضوع القياس لدى مجتمع الدراسة بنسبة حوالى ٤٣٪، بينما يلاحظ انخفاض نسبة تطبيقها بدرجة «إلى حد كبير» لتصل إلى حوالى ١١٪.

إلى شىوع سياسة توزيع العاملين على هذه المكتبات حسب الرغبات والأهواء الشخصية، أو لقرب المسكن من مكان العمل، الأمر الذى يؤدي إلى زيادة عدد العاملين ذوى سنوات خبرة العمل الطويلة بصرف النظر عن حاجة العمل لهم. وبشكل عام يلاحظ أن الخبرة الواسعة بنظم العمل فى جميع أعمال المكتبة تحتاج بالضرورة إلى استقلال كافة الفرص المتاحة لتوسيع مجال المعلومات، هذا إذا أردنا أن يكون أخصائى المكتبة الذى اختار مجال العمل مع الأطفال معدداً إعداداً كاملاً لمواجهة متطلبات هذا المجال سريع التطور.

كما تبين من الجدول رقم (٤) أن خبرة العمل لأخصائى مكتبة القاهرة الكبرى ومبارك العامة ومكتبات جمعية الرعاية المتكاملة ليست بالخبرات الطويلة. ويمكن تفسير ذلك فى ضوء حداثة إنشاء هذه المكتبات، أو نظراً لوجود بعض الضوابط أو المواصفات الوظيفية عند اختيار وتعيين العاملين بها.

٢/٢ الاحتياجات التدريبية لمجتمع الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم تحديد كل من احتياجات الفرد واحتياجات المكتبة وهما كالتالى:

٢/٣/١ الاحتياجات التدريبية لأخصائى المكتبة:

أسفر استخدام استبيان الاحتياجات الذى

جدول رقم (٥) التوزيع التكراري والنسبي لمهارات وقدرات مجتمع الدراسة

غير مطابق		مطابق إلى حد ما		مطابق إلى حد كبير		التكرار المهارات والقدرات
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
%٤٠	١٠	%٥٢	١٣	%٨	٢	١
%٦٠	١٥	%٣٦	٩	%٤	١	٢
%٤٠	١٠	%٤٨	١٢	%١٢	٣	٣
%١٦	٤	%٦٠	١٥	%٢٨	٦	٤
%٢٠	٦	%٦٤	١٦	%١٦	٣	٥
%٢٠	٥	%٥٦	١٤	%٢٨	٦	٦
%٥٢	١٣	%٤٨	١٢	-	-	٧
%٥٢	١٣	%٤٠	١٠	%٨	٢	٨
%٧٢	١٨	%٢٠	٥	%٨	٢	٩
%٦٨	١٧	%٣٢	٨	-	-	١٠
%٢٤	٦	%٦٨	١٧	%٨	٢	١١
%٥٢	١٣	%٣٦	٩	%١٢	٣	١٢
%١٦	٤	%٥٦	١٤	%٢٨	٧	١٣
%٦٤	١٦	%٣٦	٩	-	-	١٤
%٤٢,٨٥	١٥٠	%٤٦,٥٧	١٦٣	%١٠,٥٨	٣٧	المجموع

الرتبة الأولى: تتمثل في المهارات والقدرات رقم (٤)، (٦)، (١٣).

الرتبة الثانية: تتضمن المهارات رقم (٥)، (١١)، (٣)، (١).

الرتبة الثالثة: تتمثل في المهارات رقم (١٢)، (٨)، (٧)، (٢).

الرتبة الرابعة: تشمل المهارات والقدرات رقم (١٤)، (٩)، (١٠).

ومن العرض السابق للترتيب وفقاً لنظام الرتب يتبين لنا نقاط القوة ونقاط الضعف في

الأهمية النسبية لمهارات وقدرات مجتمع الدراسة: ١/١/٣/٢

أسفر توزيع درجات كل بند من بنود استبيان المهارات والتقديرية عن نظام رتب يعكس الأهمية النسبية لكل مهارة، كما يتضح من الجدول رقم (٦) ووفقاً لبيانات الجدول السابق ذكره يمكن تصنيف المهارات والقدرات (*) لدى مجتمع الدراسة إلى أربع رتب وهي كالآتي:

(*) انظر استبيان الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبة ملحق رقم (١) فقرة (٧).

أما المهارات والقدرات التي تحتل الرتبة الرابعة والأخيرة، فهي تمثل نقاط الضعف لدى مجتمع الدراسة؛ وبعبارة أخرى تمثل الاحتياجات التدريبية لديهم. وتليها مباشرة في الأهمية النسبية تلك المهارات والقدرات التي تحتل المرتبة الثالثة ثم الثانية على التوالي. وبمقارنة الأهمية النسبية والمتوسط الحسابي لكل بند من بنود استبيان الحاجات الذي يصف

المهارات والقدرات التي يتمتع بها المجتمع المدروس والتي يمكن أن تؤثر في أداء المهام والمسئوليات المنوطة بهم. وبشكل عام يمكن القول إن المهارات والقدرات التي تحتل الرتبة الأولى ليست في حاجة إلى تنمية، وبالتالي إلى تدريب. حيث إنها تمثل نقاط قوة للمهارات والقدرات التي يتمتع بها مجتمع الدراسة.

جدول رقم (٦) الأهمية النسبية والمتوسط الحسابي لمهارات وقدرات مجتمع الدراسة

الرتبة	المتوسط الحسابي (***)	%	المجموع	١ غير مطابق	٢ مطابق إلى حد ما	٣ مطابق إلى حد كبير	الدرجة
الأولى	٢,١	%٩	٥٣	٤	٢٨	٢١	١٣
الأولى	٣,١	%٨,٦٧	٥١	٥	٢٨	١٨	٦
الأولى	٢,١	%٨,٨٤	٥٢	٤	٣٠	١٨	٤
الثانية	١,٩	%٧,٩٩	٤٧	٦	٣٢	٩	٥
الثانية	١,٨	%٧,٨٢	٤٦	٦	٣٤	٦	١١
الثانية	١,٧	%٧,٣	٤٣	١٠	٢٤	٩	٣
الثانية	١,٦٦	%٧,١	٤٢	١٠	٢٦	٦	١
الثالثة	١,٦	%٦,٨٠	٤٠	١٣	١٨	٩	١٢
الثالثة	١,٦	%٦,٦	٣٩	١٣	٢٠	٦	٨
الثالثة	١,٥	%٦,٢٩	٣٧	١٣	٢٤	-	٧
الثالثة	١,٤٥	%٦,١	٣٦	١٥	١٨	٣	٢
الرابعة	١,٤	%٥,٩٥	٣٥	١٦	١٨	١	١٤
الرابعة	١,٤	%٥,٧٨	٣٤	١٨	١٠	٦	٩
الرابعة	١,٣	%٥,٦٠	٣٣	١٧	٦	-	١٠
		%١٠٠	٢٨٨	١٥٠	٣٢٦	١١٢	إجمالي

(*) انظر استبيان الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبة، ملحق رقم (١).

(**) انظر ملحق رقم (٣).

٢/٣/١/٢ موضوعات التدريب المقترحة لدى
مجتمع الدراسة:

تتنوع أهمية الموضوعات التدريبية المقترحة
من جانب مجتمع الدراسة بين درجة مهم جداً
ومهم أو مهم إلى حد ما . وهى كما يتبين من
جدول رقم (٧) كالتالى:

المهارات والقدرات الخاصة بعينة الدراسة ،
يلاحظ تقاربهما إلى حد كبير ، وبذلك يمكن
تخطيط وتنفيذ برامج التدريب الملائمة لأخصائى
مكتبات الأطفال وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية
الموضحة عالية ، فكما نعلم أن العنصر البشرى
فى مجال الخدمة المكتبية العامة للأطفال يمثل
عنصراً حيوياً ومهماً .

جدول (٧) التوزيع التكرارى والنسبى لموضوعات التدريب المقترحة

التكرار	مهم جداً	%	مهم	%	إلى حد ما	%
بناء وتنمية المجموعات	١٦	%٦٤	٧	%٢٨	٢	%٨
الفهرسة والتصنيف	٦	%٢٤	١٤	%٥٦	٥	%٢
المواد السمعية والبصرية (حفظ - صيانة - استخدام)	٥	%٢٠	١٣	%٥٢	٧	%٢٨
البيبلوجرافيا - إعداد وتنظيم	٧	%٢٨	١٢	%٤٨	٦	%٢٤
عمليات التوجيه القرائى	٧	%٢٨	١٠	%٤٠	٨	%٣٢
استخدام شبكة الإنترنت	١٧	%٦٨	٧	%٢٨	١	%٤
التخطيط والتنفيذ للنشاطات التى تقدم للأطفال	٦	%٢٤	١٥	%٦٠	٤	%١٦
طرق الاتصال الفعال مع الأطفال والآباء	٨	%٣٢	١١	%٢٤	٦	%٢٤
فن التعامل مع الأطفال المتميزين	١٠	%٤٠	١٢	%٤٨	٣	%١٦
طرق التعامل مع الأطفال ذوى الاحتياجات الخاصة .	٨	%٣٢	١١	%٢٤	٦	%٢٤
تقييم الأداء .	٨	%٣٢	١١	%٢٤	٦	%٢٤
كتابة التقارير الرسمية .	٥	%٢٠	١١	%٢٤	٩	%٣٦
الحاسب الآلى وتطبيقاته فى مجال المكتبات والمعلومات .	١٩	%٧٦	٥	%٢٠	١	%٤
التربية الفنية (الرسم - الأشغال اليدوية)	٦	%٢٤	١٤	%٥٦	٥	%٢٠
إجمالى	١٢٨		١٥٣		٦٩	٣٥٠

صيانة - استخدام)، و«كتابة التقارير الرسمية» فتبلغ النسبة ٢٠٪ لكل منهما على حدة. ويمكن إرجاع أسباب احتلال هذه الموضوعات فى مؤخره قائمة الموضوعات التدريبية المقترحة إلى سببين؛ أولهما: يمكن لهذه الموضوعات أو على الأقل معظمها تم التدريب عليها من قبل. وثانيهما: ارتفاع سنوات خبرة العمل لدى بعض أخصائى مكتبات الأطفال الذى يمكن أن يؤدى إلى إحساسهم بالافتقار الذاتى، وبالتالي عدم الحاجة إلى التدريب فى مثل هذه الموضوعات.

ومن العرض السابق للموضوعات التدريبية المقترحة من جانب مجتمع الدراسة، يمكن تجميعها فى قائمة تحت المجالات الموضوعية التالية:

(أ) تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

الحاسب الآلى وتطبيقاته.

شبكة الإنترنت واستخداماتها.

(ب) أساسيات علوم المكتبات:

بناء وتنمية المجموعات.

الفهرسة والتصنيف.

المواد السمعية والبصرية (استخدام - حفظ -

صيانة - إعداد).

(ج) أنشطة خاصة بالأطفال:

فن التعامل مع الأطفال المتميزين.

طرق التعامل مع الأطفال ذوى الاحتياجات الخاصة.

التربية الفنية (الرسم - الأشغال اليدوية . . إلخ).

(د) معارف خاصة بالتنظيم الإدارى للمكتبات:

١- تهتم الغالبية العظمى (٧٦٪) من إجمالى مجتمع الدراسة اهتماماً كبيراً بموضوع «الحاسب الآلى وتطبيقاته»، ويليه مباشرة موضوع «استخدام شبكة الإنترنت» بنسبة (٦٨٪)، وهى نسبة عالية إن دلت على شىء فهى تدل على مدى اهتمام أخصائى مكتبات الأطفال بالتكنولوجيا الحديثة وتقنيات الاتصالات فى أعمال المكتبات وخدمات المعلومات.

٢- يحظى موضوع «بناء وتنمية المجموعات» باهتمام أكثر من نصف حجم العينة المدروسة إذ تصل النسبة (٦٤٪). ولا جدال أن هذا الموضوع يمثل قضية من قضايا العنصر الأول من عناصر المكتبة كنظام وهو عنصر المدخلات.

٣- يتسم أهمية عدد من الموضوعات التدريبية بنسب تكاد تكون متقاربة وهى كما يلى:

«فن التعامل مع الأطفال المتميزين» تبلغ النسبة (٤٠٪)، وتمثل نسبة (٣٢٪) لكل من موضوعات: «طرق الاتصال مع الأطفال والآباء»، و«تقييم الأداء»، و«طرق التعامل مع الأطفال ذوى الاحتياجات الخاصة».

٤- تأتى سبعة موضوعات تدريبية فى مؤخره قائمة الموضوعات المقترحة، وهى مرتبة وفقاً لأهميتها النسبية كالتالى:

«الببليوجرافيا إعداد وتنظيم»، و«عملية التوجيه القرائى»، حيث تصل نسبة كل منهما (٢٨٪). ثم موضوعات «الفهرسة والتصنيف»، و«التربية الفنية»، والتخطيط والتنفيذ للأنشطة التى تقدم للأطفال»، حيث تصل نسبة كل منهما (٢٤٪). أما المواد السمعية والبصرية: (حفظ -

(د) مشكلات لها علاقة بالقوى البشرية ، حيث

يلاحظ نقص عدد المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات ، وكذلك المتخصصين في رياض الأطفال . هذا فضلا عن زيادة عدد القوى العاملة عن مساحة العمل الفعلية . وهذه المشكلة الأخيرة تعد مؤشراً إلى وجود بطالة مقنعة في بعض المكتبات المدرسة ، الأمر الذي يستلزم الاهتمام بإعادة توزيع القوى العاملة في هذه المكتبات بما يتلاءم مع احتياجات العمل الفعلية لكل مكتبة ، بحيث يوضع الفرد المناسب في المكان المناسب ، وهذا يمكن تحقيقه عن طريق ممارسة التوصيف الوظيفي لكل من يتعامل مع خدمات المكتبات والمعلومات للأطفال .

(هـ) مشكلات تتصل بمجموعات المكتبات ، من حيث قلة عدد كتب الأطفال وعدم حداثةها مما يسبب في عزوف الأطفال عن التردد على هذه المكتبات ، وهذه في حد ذاتها ظاهرة تؤثر سلباً على فئة مهمة من المجتمع ، فئة أطفال اليوم ورجال الغد . والشيء الملفت للنظر أن توجد هذه الظاهرة بالرغم من الاهتمام الكبير الذي توليه الدولة للأطفال ومكتبات الأطفال وكتب الأطفال .

(و) مشكلات لها علاقة بالعمليات الفنية مثل بطء عمليات تزويد المكتبات بالكتب وغيرها من أوعية المعلومات ، بالإضافة إلى انشغال بعض المهنيين في أعمال ترفيه الكتب ، الأمر الذي يتطلب معه الاهتمام بتعيين مساعدي أخصائي مكتبة في

التخطيط والتنفيذ للخدمات المكتبية .

كتابة التقارير الرسمية .

تقييم الأداء .

طرق الاتصال الفعال مع الرؤساء والزملاء .

(هـ) خدمات المكتبات والمعلومات :

عمليات التوجيه القرائي .

إعداد واستخدام الأدوات الببليوجرافية .

٢/٣/٢ احتياجات المكتبة:

تتألف احتياجات المكتبة من المشكلات الجارية والمستقبلية التي تواجه ، أو يمكن أن تواجه المكتبة في أداء رسالتها وتحقيق أهدافها وهي :

١ / ٢ / ٣ / ٢ المشكلات الجارية التي تواجه المكتبة في أداء عملها :

وفقاً لبيانات جدول رقم (٨) يمكن تصنيف المشكلات التي تواجه أداء عمل مكتبات الأطفال موضوع الدراسة كالتالي :

(أ) مشكلات لها علاقة بالمبنى : وتتضمن ضيق المكان وعدم ملاءمة الموقع ، بالإضافة إلى عدم وجود أماكن ملاءمة للأطفال من سن ١٣ حتى سن ١٥ .

(ب) مشكلات لها علاقة بمواعيد العمل ، وتتضمن عدم ملاءمة مواعيد العمل بالتوقيت الشتوي بصفة خاصة .

(ح) مشكلات إدارية تختص بغياب كل من الإدارة الفعالة والتوصيف الوظيفي وضعف الميزانيات ، إلى جانب عدم وجود العدالة في تقدير مرتبات بعض أمناء المكتبات وخاصة العاملين في المؤسسات غير الحكومية .

للأطفال .

المكتبات التى لم توجد بها هذا النوع من القوى البشرية .

(ز) مشكلات لها علاقة بالأجهزة والأثاث ، وتمثل فى نقص أجهزة الكمبيوتر والمواد السمعية والبصرية ، بالإضافة إلى عدم صلاحية ما هو متوافر من هذه الأجهزة وعدم توافر العدد المناسب من الكراسى والطاولات بالنسبة لعدد المستفيدين .

(ح) غياب الوسائل الفنية والمواد الخام المعينة على تنفيذ الأنشطة المختلفة اللازمة

ومن العرض السابق ودراسة وتحليل المشكلات الجارية التى تواجه المكتبة فى أداء رسالتها وتحقيق أهدافها المنشودة يمكن التعرف على الاحتياجات التدريبية الفعلية لمجتمع الدراسة استناداً على أن دراسة مشاكل العمل تعد من مصادر التعرف على الاحتياجات التدريبية ، كما أن بدون تحديد الاحتياجات التدريبية بطريقة سليمة يصير التدريب غير مجد ، ويصبح مضيعة للوقت والجهد والمال .

جدول رقم (٨) المشكلات الجارية التى تواجه مكتبات الأطفال فى أداء عملها

النسبة	التكرار	المشكلات
٪٢٤	٦	ضيق المكان .
٪٨	٢	عدم ملاءمة الموقع .
٪٣٢	٨	عدم وجود أماكن ملاءمة للأطفال من سن ١٣ - ١٥ سنة .
٪٨	٢	عدم ملاءمة مواعيد العمل .
٪١٢	٣	غياب الإدارة العلمية الفعالة .
٪٦٠	١٥	عدم وجود التوصيف الوظيفى .
٪١٢	٣	ضعف الميزانيات المخصصة للمكتبات .
٪١٢	٣	عدم وجود عدالة فى تقدير المرتبات .
٪١٢	٣	قلة عدد المتخصصين فى المكتبات .
٪١٢	٣	ندرة المتخصصين فى تخصص رياض الأطفال .
٪١٦	٤	زيادة القوى العاملة عن احتياجات العمل الفعلية .
٪٣٢	٨	نقص فى كتب الأطفال من حيث الكم والكيف .
٪١٢	٣	بطء عمليات التزويد بالكتب الحديثة .
٪١٢	٣	زيادة عدد المستفيدين عن السعة المكانية وخاصة أثناء الأجازات المدرسية .
٪٤٢	١٨	عدم توافر أجهزة الكمبيوتر .
٪٣٢	٨	نقص فى أجهزة المواد السمعية والبصرية .
٪٢٠	٥	عدم صلاحية الأجهزة المتاحة .
٪٢٤	٦	نقص فى عدد الكراسى والطاولات .
٪٣٦	٩	نقص فى الوسائل الفنية والمواد الخام .

وفقاً لآراء مجتمع الدراسة يتبين أن من أولى المشكلات التي ستواجهها مكتبات الأطفال مشكلة عدم الرضا الوظيفي لدى أخصائى المكتبات نتيجة للمشاكل التي تواجه

٢ / ٣ / ٢ / ٢ المشكلات التي يتوقع أن تواجهها مكتبات الأطفال العامة :
يوضح جدول رقم (١٠) المشكلات التي يمكن أن تواجه المكتبة فى المستقبل وهى كما يلى :

جدول رقم (٩) المشكلات التي يتوقع أن تواجهها مكتبات الأطفال العامة

الرتبة	%	التكرار	المشكلات المستقبلية
٧	٪١٢	٣	ضيق المكان .
١	٪٤٠	١٠	شروع عدم الرضا الوظيفى .
٤	٪٣٢	٨	نقص عدد الكتب الجديدة .
٧	٪١٢	٣	ضعف مجموعات المواد السمعية والبصرية .
١ (مكرر)	٪٤٠	١٠	ضعف الميزانية .
٣	٪٣٦	٩	قصور فى الخدمات المقدمة .
٦	٪٢٠	٥	عزوف الأطفال عن القراءة .
٧	٪١٢	٣	عزوف الأطفال عن استخدام المكتبة .
٥	٪٢٤	٦	عدم تحقيق المكتبة لأهدافها .

مكتبة تعتمد أساساً على قوة مجموعاتها وكفاءة العاملين بها .

وفى المرتبة الرابعة نجد مشكلة عدم تحقيق المكتبة لأهدافها، وذلك بسبب عزوف الأطفال عن القراءة وعدم استخدام المكتبة وهما يمثلان المرتبة الخامسة والمرتبة السادسة على التوالي . وفى واقع الأمر يلاحظ أن هذه المشكلات التي يمكن أن تواجه المكتبات العامة للأطفال مستقبلاً يجب الوقوف عندها والاهتمام بها، وذلك

أداء العمل مثل عدم ملاءمة المبنى فى بعض المكتبات موضوع الدراسة إلى جانب ضعف مجموعات المكتبة من المواد التقليدية (الكتب) وغير التقليدية، فضلاً عن عدم توافر الأجهزة والأدوات والأثاث اللازمة نتيجة لضعف الميزانية المخصصة لمكتبات الأطفال .

وتأتى فى المرتبة الثانية مشكلة قصور الخدمات المقدمة، وهى بلا شك تعد نتيجة طبيعية لضعف مجموعات المكتبة التي تحتل المرتبة الثالثة . ولا جدال أن نجاح الخدمة فى أى

للأطفال فى المكتبات العامة التى تجمع بين الكبار والأطفال»، «وضع أسس للاختيار وتقييم الكتب»؛ إلى جانب «توفير الحوافز المادية لأخصائى مكتبات الأطفال» .

ويأتى فى المرتبة الثالثة ثم الرابعة على التوالى: تعيين متخصصين فى مجال المكتبات والمعلومات إلى جانب المتخصصين فى مجال رياض الأطفال . وفى الواقع أن هذا المطلب يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار من جانب أصحاب اتخاذ الرأى، نظراً لصعوبة مسئوليات ومهام أخصائى مكتبات الأطفال كما سبق تناوله فى الصفحات السابقة . ويضاف إلى الإمكانيات السابقة: «تصميم برامج تدريبية فى تنظيم الوقت، وكيفية العمل بميزانيات محددة»، وكذلك كيفية إصلاح وصيانة الأجهزة المتوافرة فى المكتبات تفادياً للبيروقراطية والإجراءات التى تمر بها عمليات إصلاح الأجهزة؛ هذا فضلاً عن «تعيين مساعدات لأخصائى المكتبات» .

وأخيراً تأتى فى المرتبة الخامسة مجموعة أخرى من الإمكانيات اللازمة لتحقيق أعلى مستوى أداء، وتتمثل فى: «إتاحة التدرج الوظيفى لمناصب أعلى من درجة أخصائى مكتبات الأطفال»، «وضع أسس علمية لتقييم الأداء»، «التزويد بمجموعات غير تقليدية»، «زيارات لمكتبات أطفال نموذجية سواء فى داخل البلاد أو خارجها» .

بالربط بين الاحتياجات التدريبية لكل من اخصائى المكتبة واحتياجات المكتبة من جانب وإمكانات التدريب من جانب آخر حتى يمكن تحقيق المهارات التى تتطلبها حاجة سوق العمل ورفع مستويات كفاءة العاملين وزيادة إنتاجيتهم . فكما يشير الإنتاج الفكرى أن نجاح أو فشل مكتبة الطفل يتوقف أساساً على نوعية الموظفين الذين يقومون على إدارتها .

٢/٣ / ٣/٢ / ٣/٢ الإمكانيات اللازمة لتحقيق أعلى مستوى أداء للمكتبة فى المستقبل:

وفقاً لبيانات جدول رقم (١١) وآراء المجتمع المدرس تتوزع الإمكانيات اللازمة لتحقيق أعلى مستوى أداء بين إمكانيات مادية (الميزانية - القوى البشرية - المجموعات - المبنى) وأخرى إدارية (التوصيف الوظيفى - إدارة الوقت) . وهى كالتالى موزعة على خمس مراتب وفقاً لأهميتها:

تحتل إمكانيات «التوصيف الوظيفى، والبرامج التدريبية فى مجال استخدام تقنيات تكنولوجيا المعلومات» المرتبة الأولى بين غيرها من الامكانيات، حيث تبلغ نسبة كل منهما (٤٠٪) من المجموع الكلى لمجتمع الدراسة .

وتأتى فى المرتبة الثانية مجموعة من الإمكانيات بنسبة متساوية (٢٤٪) لكل منها وهى: «زيادة المساحات المخصصة

جدول رقم (١٠)

التوزيع التكراري والنسبي للإمكانات اللازمة لتحقيق أعلى مستوى أداء للمكتبة في المستقبل

الرتبة	النسبة	التكرار	الموضوع
الأولى	%٤٠	١٠	التوصيف الوظيفي .
الأولى	%٤٠	١٠	إتاحة استخدام الحاسبات الآلية .
الأولى	%٤٠	١٠	استخدام تقنيات الاتصالات .
الثانية	%٢٤	٦	زيادة المساحات المخصصة للأطفال في المكتبات التي تجمع بين الكبار والصغار .
الثانية	%٢٤	٦	أسس اختيار وتقييم المجموعات .
الثانية	%٢٤	٦	حواجز مادية لأخصائي مكتبات الأطفال .
الثالثة	%٢٠	٥	تعيين متخصصين في مجال المكتبات والمعلومات .
الرابعة	%١٢	٣	تعيين متخصصين في مجال رياض الأطفال .
الرابعة	%١٢	٣	تعيين مساعدات أخصائي مكتبات .
الرابعة	%١٢	٣	طرق العمل بميزانيات محدودة .
الرابعة	%١٢	٣	تنظيم الوقت .
الرابعة	%١٢	٣	صيانة وإصلاح الأجهزة المتاحة .
الخامسة	%٨	٢	إتاحة التدرج الوظيفي لمناصب أعلى .
الخامسة	%٨	٢	وضع أسس تقييم الأداء .
الخامسة	%٨	٢	التزويد بمجموعات غير تقليدية .
الخامسة	%٨	٢	زيارات لمكتبات نموذجية داخل البلاد أو خارجها .

ملخص نتائج الدراسة:

يمكن تلخيص نتائج الدراسة في العناصر التالية:

تخصصات أخرى غير المكتبات والمعلومات، حيث تصل النسبة ٦٤٪ في مقابل ٣٦٪ للحاصلين على تخصص المكتبات والمعلومات.

* يتمتع أكثر من نصف مجتمع الدراسة ٥٦٪ بخبرة عمل طويلة تزيد على ١٢ عاماً، مما يؤكد ضرورة تحديد احتياجاتهم التدريبية، حيث إن الموظف ذا الخبرة الطويلة الذي لا يستمر على اتصال بما هو جديد يتقادم كالمعلومات.

١- تركيب أو طبيعة مجتمع الدراسة:

* إن مهنة أخصائي مكتبات الأطفال العامة أكثر جدياً للنساء، إذ تبلغ نسبة المعاملات في هذه المهنة ٩٢٪ في مقابل ٨٪ للرجال.

* يتميز مجتمع الدراسة بارتفاع نسبة الحاصلين على درجة الليسانس أو البكالوريوس في

مجتمع الدراسة عن قائمة بالمهارات والقدرات التى يمكن للتدريب علاجها أو تطويرها وهى مرتبة وفقاً لأهميتها كالتالى :

٢- الاحتياجات التدريبية للضرء:

كشفت إجابة استبيان الاحتياجات الذى يصف المهارات أو القدرات التى يتمتع بها

الرتبة	القدرات والمهارات
الأولى	القدرة على التعامل مع التكنولوجيات الحديثة
الأولى	القدرة على الفهم والإدراك لنمو الطفل بأشكاله المختلفة
الأولى	القدرة على إثارة ملكة الإبداع عند الأطفال
الثانية	القدرة على معرفة الاتجاهات التربوية للأطفال وتطوراتها
الثانية	القدرة على معرفة ثقافة الطفل المعاصرة
الثانية	المعرفة الواسعة بأدب الأطفال وفنون القراءة للصغار
الثانية	القدرة على العمل بنظام الإدارة بالأهداف والميزانيات المحددة
الثالثة	مهارة كتابة الخطابات والمذكرات والتقارير بشكل واضح ومحدد
الثالثة	القدرة على التعامل مع الأطفال بشكل مناسب وبروح الحب
الثالثة	القدرة على إدارة الوقت بشكل فعال
الثالثة	القدرة على وضع أهداف ومعايير واقعية وإعداد خطط تنفيذية
الرابعة	القدرة على التعامل مع التكنولوجيات الحديثة فى مجال خدمات مكتبات الأطفال
الرابعة	القدرة على فهم وإدراك نمو الطفل بأشكاله المختلفة (الحركى والعاطفى)
الرابعة	القدرة على تحميس وإثارة ملكة الإبداع عند الأطفال

٣ / ١ المشكلات الجارية التى تواجه أداء العمل فى مكتبات الأطفال العامة :

تتنوع المشكلات الجارية التى تواجه مكتبات الأطفال العامة بين مشكلات ذات صلة بالمبنى وعدم ملاءمته، ومشكلات إدارية وأخرى تنظيمية، ورابعة ذات علاقة بمجموعات المكتبة وعملياتها الفنية، فضلاً عن المشكلات ذات الصلة بأدوات العمل والأجهزة. وفيما يلى ترتيب هذه المشكلات وفقاً لأهميتها :

ومن العرض السابق يمكن الخروج بقائمة تمثل أهم القدرات والمهارات التى يمكن أن يركز عليها تدريب مجتمع الدراسة من أجل ضبط الجودة فى أداء أعمالهم والارتقاء بمهاراتهم وسلوكهم وفقاً لرغبات وقدرات فعلية .

٣- احتياجات المكتبة:

يتم تلخيص احتياجات مكتبة للطفل لموضوع الدراسة كالتالى :

الرتبة	المشكلات
١	غياب التوصيف الوظيفي
٢	عدم توافر أجهزة الكمبيوتر في كثير من المكتبات
٣	عدم توافر المواد الخام للقيام بالأنشطة المختلفة للأطفال
٤	نقص مجموعات كتب الأطفال من حيث الكم والكيف
٤	عدم وجود أماكن ملائمة للأطفال من سن ١٣ - ١٥ سنة
٦	عدم استيعاب المكان لعدد المترددين على بعض المكتبات
٧	عجز في عدد الكراسي والطاولات
٧	زيادة القوى العاملة عن احتياجات العمل الفعلية
٩	غياب الإدارة الفعالة
٩	ضعف الميزانيات المخصصة للمكتبات
٩	نقص عدد المتخصصين في مجال المكتبات ورياض الأطفال
١٢	بطء عمليات تزويد المكتبات بالكتب الحديثة
١٣	زيادة عدد المستفيدين عن السعة المكانية وخاصة أيام الأجازات المدرسية

٦ - عدم استيعاب بعض المكتبات لجميع المترددين عليها .

٣/٣ اقتراحات مجتمع الدراسة لتحقيق أعلى مستوى أداء للمكتبة :

بناء على اقتراحات مجتمع الدراسة كشف السؤال رقم (٦) من استبيان احتياجات المكتبة عن الإمكانيات اللازمة لتحقيق أعلى مستوى أداء للمكتبة ، وهذه الإمكانيات مرتبة وفقاً لأولويتها كالتالي :

أولاً : إمكانيات تحقيق «التوصيف الوظيفي» وإتاحة استخدام الحاسبات الآلية وتقنيات الاتصالات» .

ثانياً : إمكانيات ذات علاقة «بحوافز مادة

٣/٢ المشكلات التي يتوقع أن تواجهها مكتبات الأطفال العامة :

برزت مجموعة من المشاكل التي يتوقع أن تواجهها هذه المكتبات في المستقبل ، وهي على النحو التالي :

- ١ - شيوع ظاهرة عدم الرضا الوظيفي .
- ٢ - قصور في خدمات المكتبات والمعلومات .
- ٣ - نقص الميزانيات المخصصة للمكتبات ، وبالتالي نقص في شراء الكتب الجديدة وغيرها من أوعية المعلومات غير التقليدية وكذلك . أدوات العمل .
- ٤ - عدم تحقيق المكتبات لأهدافها .
- ٥ - عزوف الأطفال عن استخدام المكتبات والتردد عليها ، وبالتالي عزوفهم عن القراءة .

تشجيعية» وسياسة وأسس الاختيار وتقييم المجموعات، فضلا عن «زيادة المساحات المخصصة للأطفال فى المكتبات التى تجمع بين الكبار والصغار» .

ثالثاً: إمكانات تتصل بتعيين متخصصين فى مجال المكتبات والمعلومات، وكذلك تعيين كل من متخصصين فى رياض الأطفال ومساعد أخصائى مكتبة للقيام بالأعمال الروتينية حتى يتفرغ أخصائى مكتبة الطفل للأعمال المهنية والأنشطة الخاصة بالأطفال .

رابعاً: إمكانات لازمة لتقييم الأداء على أسس علمية، التزويد بمواد غير تقليدية، زيارات لمكتبات نموذجية داخل البلاد وخارجها، فضلا عن إتاحة التدرج الوظيفى لمناصب أعلى من درجة أخصائى مكتبات .

التوصيات:

على ضوء النتائج التى وصلت إليها الدراسة تقترح الباحثة بعض التوصيات التى تأمل أن تفيد عند تصميم برامج تدريبية ناجحة تلائم الاحتياجات الفعلية لأخصائى مكاتب الأطفال وهى كما يلى :

١- العمل على تلبية الاحتياجات التدريبية لأخصائى مكاتب الأطفال وفقاً لما كشفت عنه الدراسة على أن يوضع فى الاعتبار الأهمية النسبية لهذه الاحتياجات عند تصميم البرامج التدريبية اللازمة لتطوير القوى البشرية .

٢- ينبغى أن يؤخذ بعين الاعتبار تعيين أخصائى مكاتب الأطفال من المتخصصين فى مجال المكتبات والمعلومات، حيث أسفرت

الدراسة عن ارتفاع نسبة غير المؤهلين إلى نسبة المؤهلين بين أخصائى مكاتب الأطفال، كما ينبغى تعيين مساعد أخصائى مكتبة للقيام بالأعمال الروتينية بهدف إعطاء الفرصة لأخصائى المكتبة للتفرغ للخدمات المكتبية والأنشطة المختلفة الخاصة بالأطفال .

٣- ضرورة الاستعانة بأراء أخصائى المكتبات حول كل من المجالات الموضوعية التى يرغبون فى أن يتضمنها برامج التدريب المزمع الاشتراك فيها والمشكلات التى تعوق أداء عملهم الحالى والمستقبلى حتى لا نفاجا ببرامج تدريبية لا تلبى الاحتياجات الفعلية للمجتمع المستهدف، ولا تحقق الأهداف والأموال التى رصدت من أجلها .

٤- التعاون بين كل من الجمعية المصرية للمكتبات والمعلومات ومكاتب الأطفال على وضع أسس التوصيف الوظيفى للعاملين فى هذه المكتبات حتى يمكن إدارة هذه القوى إدارة علمية .

٥- ينبغى على أصحاب القرار الاهتمام بمكاتب الأطفال، من حيث المبنى والأثاث ومجموعات المكتبة، وإتاحة أجهزة الكمبيوتر، وكذلك الاهتمام بالتنمية المستمرة للعاملين حتى نتلاشى ظهور ظاهرة عدم الرضا الوظيفى والتى سوف تؤثر سلباً على كفاءة خدمات المكتبات والمعلومات المقدمة، وبالتالي سوف تؤدى إلى عزوف الأطفال عن استخدام المكتبة . وهذا بدوره سيؤدى إلى مشكلة تتمثل فى عجز المكتبات المدروسة عن تحقيق الأهداف التى أنشئت من أجلها .

٦- قيام جهة واحدة مسئولة عن إعداد وتصميم

جامعة القاهرة، كلية الآداب- قسم المكتبات والوثائق،
١٩٧٨، ٢مج.

٧- نبيلة خليفة جمعة. التعليم المكتبي المستمر مع دراسة
خاصة بالوضع في مصر. الندوة العلمية الأولى لقسم
المكتبات والوثائق. إعداد أخصائى المكتبات والوثائق
والمعلومات في مصر بين الحاضر والمستقبل (٩، ١٠،
يوليو عام ١٩٩٠) الجيزة: القاهرة- كلية الآداب، ص ١٠
-٢٢.

٨- أحمد على تاج. برامج وأساليب التدريب للعاملين في
المكتبات العامة. الندوة العلمية الأولى لقسم المكتبات
والوثائق. إعداد أخصائى المكتبات والوثائق والمعلومات
في مصر بين الحاضر والمستقبل (٩، ١٠ يوليو عام
١٩٩٠) الجيزة: القاهرة- مكتبة الآداب، ص ١-١٤.

٩- سهير أحمد محفوظ. الإعداد المهني لأمناء مكتبات
الأطفال. مؤتمر خمسون عاماً على تخصيص المكتبات
والوثائق والمعلومات في مصر. . (القاهرة: ٢-٤ أكتوبر
عام ٢٠٠١) القاهرة: كلية الآداب- جامعة القاهرة،
٢٠٠١ (غير منشور).

١٠- مبروكة عمر محيريق. التأهيل والتكوين المستمر
للعاملين بالمكتبات. الندوة العربية الرابعة للمعلومات
حول المكتبات الجامعية دعامة للبحث العلمى والعمل
التربوى فى الوطن العربى. تونس: مركز الدراسات
والبحوث العثمانية. . ١٩٩٤، ص ٢٩٧-٣٣٠٥.

١١- محمد أمان. التعليم المستمر وتحديث المعلومات في
الوطن العربى. المجلة العربية للمعلومات. مج ٨، ع ١٤،
(١٩٨٧) ص ٥-٣٠.

١٢- عادل رمضان الزياى. تدريب الموارد البشرية.
القاهرة: مكتبة عين شمس، ١٩٩٣، فى: سالم السالم.
مصدر سابق، ص ٢٦ وما بعدها.

١٣- شعبان عبد العزيز خليفة. التطورات الدولية فى الإعداد
المهنى لأمناء المكتبات وأخصائى المعلومات وأثرها على
مدارس المكتبات والمعلومات فى مصر. المؤتمر السنوى
للجمعية المصرية للمعلومات والمكتبات والأرشيف.
١٩٩٧. القاهرة: ٢٨-٣٠ يونيو عام ١٩٩٧. ص ٢.

برامج التدريب لأخصائى مكتبات الأطفال
مثل المجلس القومى للطفولة والأمومة،
بالتعاون مع مركز توثيق وبحوث أدب
الأطفال التابع لدار الكتب والوثائق القومية.
وذلك حتى لا تضيع برامج تدريب أخصائى
مكتبات الأطفال بين برامج التدريب الأخرى
المنوطة بها الأجهزة الحكومية المختلفة المسؤولة
عن التدريب فى الدولة.

المراجع

١- عمر الجوهري. التدريب الإدارى وفاعلية الإدارة،
مراجعة صديق عفيفى القاهرة: الجهاز المركزى للتنظيم
والإدارة، ١٩٨٦ (سلسلة العلوم الإدارية) ص ١٣.

٢- محمد فتحى عبد الهادى. المكتبات والمعلومات،
دراسات فى الإعداد المهنى والبيولوجيا والمعلومات.
القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب، ١٩٩٣، ص ٣٨.

٣- International Companion Encyclopedia of Chil-
dren's Literature. Edited by Peter Hunt; associated
editor Sheila Ray. London: Routledge, 1996. p.
558.

٤- محسن السيد حسن العرينى. تنمية مهارات العاملين فى
المكتبات ومراكز المعلومات بمصر: دراسة نظرية
وتطبيقية؛ رسالة دكتوراه. القاهرة: جامعة القاهرة، كلية
الآداب عام ١٩٩٢.

٥- سالم محمد السالم. تحديد الاحتياجات فى التخطيط
للبرامج التدريبية. مع إشارة خاصة إلى برامج المكتبات
والمعلومات. دراسات عربية فى المكتبات وعلم
المعلومات. مج ٢٤ ع ٢ (مايو ١٩٩٩) ص ٩-٤٠.

٦- محمد مجاهد يوسف. الإعداد المهنى لأمناء المكتبات
العامة فى الجمهورية العربية المتحدة، رسالة ماجستير.

- Lipow, A. G. & Carver, D. A. Staff development: a practical guide. Chicago: ALA, 1992. p. 8.
- ٢٩- عمر الجوهري . مصدر سابق . ص ٤٠
- ٣٠- سالم السالم . مصدر سابق ، ص ٢٣ .
- Kratz, Charles. Needs assessment in: Staff development; a practical guide. Chicago: ALA, 1992 p. 35.
- ٣١- محمد فتحى عبد الهادى . مصدر سابق . ص ٤٥ وما بعدها .
- ٣٢- حسن محمد عبد الشافى . مكتبة الطفل . القاهرة : دار الكتاب المصرى ، ١٩٩٣ . ص ٣٤ وما بعدها .
- ٣٣- سهير أحمد محفوظ . الخدمة المكتبية العامة للأطفال . القاهرة : مكتبة زهران ، ١٩٩٧ ، ص ١٣٦ ، ص ١٣٨ .
- Butler, F. W. Children's Librariese & Librarianship. in: Encyclopedia of Library & information Science/ edited by Allen Kent & It. Lan- couer. New York State: Marcel Dekker, 1970 p. 560.
- Fleet, Ann. Children's Libraries. Great Britain: ٣٧ - 1973 p. 50 - 15.
- ALA - World of Library & information Services. N. Y., ALA, 1980. p. 133.
- ٣٨- محمد فتحى عبد الهادى . المكتبة والطفل . القاهرة : الدار المصرية اللبنانية ، عام ٢٠٠١ ، ص ٢١ .
- ٣٩- مصطفى مصطفى كامل . مصدر سابق ، ص ٣٠٥ ، ص ٣٠٦ .
- ٤٠- عمر الجوهري . مصدر سابق ، ص ٤٣ ، ص ٤٨ .
- ٤١- على السلمى ، ساطع رسلان . تحديد الاحتياجات التدريبية . القاهرة : المنظمة العربية للعلوم الإدارية ، عام ١٩٧٤ ، ص ٣٤ ، ص ٣٥ .
- ٤٢- عمر الجوهري . مصدر سابق . ص ٥١ - ص ٥٣ .
- ٤٣- محسن السيد العرينى . التنمية المهنية للعاملين فى المكتبات ومراكز المعلومات . القاهرة : الدار المصرية اللبنانية ، ١٩٩٤ . ص ٣٠٤ .
- ٤٤- Line, M. B. & Kinnell, Margarete. Annual review of information Science & technology. Vol. 28. New Jersey: ASIS 1993. p. 342.
- ١٤- Webb, Sylvia P. Personal development in in- formation work. London: ASLIB, 1986. p. I.
- ١٥- Jurow, Susan. Human resources development in academic research libraries. London: LA, 1996. p. 122.
- ١٦- Nadler, L. J. Human resources management & de- velopment handbook. N.Y.: Amacom, 1985. p. 13.
- ١٨- مصطفى مصطفى كامل . إدارة الموارد البشرية . القاهرة : الشركة العربية للنشر والتوزيع ، ١٩٩٤ . ص ٧ .
- ١٩- أحمد محمد الشامى ، وسيد حسب الله . المعجم الموسوعى لمصطلحات المكتبات والمعلومات . الرياض : دار المريخ ، ١٩٨٨ ، ص ٦٦٢ .
- ٢٠- سالم محمد السالم . مصدر سابق ، ص ٣٧ .
- ٢١- مصطفى مصطفى كامل . مصدر سابق ، ص ٣٠٧ .
- ٢٢- عمر الجوهري . مصدر السابق ، ص ٣٩ - ص ٤٠ .
- ٢٣- محمد فتحى عبد الهادى . المكتبة والطفل . القاهرة : الدار المصرية اللبنانية ، عام ٢٠٠١ ، ص ٢١ .
- ٢٤- مصطفى مصطفى كامل . مصدر سابق ، ص ٣٠٥ ، ص ٣٠٦ .
- ٢٥- عمر الجوهري . مصدر سابق ، ص ٤٣ ، ص ٤٨ .
- ٢٦- على السلمى ، ساطع رسلان . تحديد الاحتياجات التدريبية . القاهرة : المنظمة العربية للعلوم الإدارية ، عام ١٩٧٤ ، ص ٣٤ ، ص ٣٥ .
- ٢٧- عمر الجوهري . مصدر سابق . ص ٥١ - ص ٥٣ .
- ٢٨- محسن السيد العرينى . التنمية المهنية للعاملين فى المكتبات ومراكز المعلومات . القاهرة : الدار المصرية اللبنانية ، ١٩٩٤ . ص ٣٠٤ .

ملحق رقم (١)

استبيان تقدير الاحتياجات التدريبية لأخصائي مكتبة الأطفال العامة

السيد/ السيدة/ الفاضلة

تحية طيبة وبعد،

يهدف هذا الاستبيان التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة عند تصميم البرامج التدريبية لأخصائي مكتبات الأطفال العامة حتى لا يفاجأ الدارسون ببرامج ليسوا بحاجة إليها .
لذا نرجو من سيادتكم التفضل بالمشاركة في الرأي في ضوء خبرتكم للاستفادة من آرائكم في تحديد هذه الاحتياجات، وذلك باستيفاء بيانات هذا الاستبيان بالدقة والوضوح لما يترتب عليه من نتائج يمكن الاسترشاد بها في رفع مستوى أداء العمل الحالي والمستقبلي .
برجاء تدوين الرقم المطلوب أو ضع علامة (صح)، في القوسين المجاورين للفقرة التي توافق عليها في حالة طلب ذلك .
مع التأكيد أن السرية مكفولة لإجاباتكم ولن يستعان بها إلا في غرض البحث العلمي فقط .
شاكرين تعاونكم

الباحثة

د. نوال محمد عبد الله

جامعة حلوان - كلية الآداب - قسم المكتبات والمعلومات

استبيان تقدير الاحتياجات التدريبية لأخصائي مكتبة الأطفال العامة

المحور الأول:

(أ) بيانات عامة:

الاسم:

(اختياري)

النوع:

ذكر () أنثى ()

المؤهل:

التخصص:

الخبرة بالسنوات:

(ب) المهارات والقدرات:

من فضلك ضع في المربع المقابل للعبارات التالية الرقم (٣) أو (٢) أو (١) لبيان درجة انطباق العبارة عليك . (مطابق إلى حد كبير = ٣، مطابق إلى حد ما = ٢ وغير طابق = ١) .

العبرة (المهارات والقدرات)	م
القدرة على وضع أهداف ومعايير واقعية وإعداد خطط تنفيذية للإنجاز ولتابعة الأداء .	١
القدرة على العمل بنظام الإدارة بالأهداف والميزانيات المحدودة .	٢
القدرة على إدارة الوقت بشكل فعال .	٣
مهارة الاتصال المباشر مع المرءوسين والزملاء والأطفال والآباء .	٤
مهارة كتابة الخطابات والمذكرات والتقارير بشكل واضح ومحدد متكامل .	٥
القدرة فى تطبيق المعرفة الجيدة بأساسيات العمل المكتبى بإجراءاته وعملياته وصفاته المختلفة .	٦
المعرفة الواسعة بأدب الأطفال وفنون القراءة للصغار .	٧
القدرة على معرفة ثقافة الأطفال المعاصرة .	٨
القدرة على فهم وإدراك نمو الطفل بأشكاله المختلفة (الحركى والعاطفى والسلوكى . .).	٩
القدرة على تحميس وإثارة ملكة الإبداع عند الأطفال .	١٠
القدرة على التعامل مع الأطفال بشكل مناسب وبروح الحب .	١١
القدرة على معرفة الاتجاهات التربوية للأطفال وتطوراتها .	١٢
القدرة على الاستماع الجيد للأطفال .	١٣
القدرة على التعامل مع التكنولوجيات الحديثة فى مجال خدمات مكتبات الأطفال .	١٤

المحور الثانى:

يقدم عددا من الموضوعات التدريبية التى يمكن أن تكون أحد اهتمامات أخصائى مكتبات الأطفال العامة . من فضلك ضع علامة صح فى القوسين المجاورين للفقرة التى توافق عليها .

ملحق رقم (٢)

المقابلة الشخصية لتقدير احتياجات المكتبة :

تهدف هذه الأداة للحصول على وجهات نظر أخصائى مكتبات الأطفال نحو مشكلات العمل الجارية والمشكلات التى يمكن أن يواجهها فى المستقبل ، بالإضافة إلى الإمكانيات اللازمة لتحقيق أعلى مستوى أداء فى المستقبل .

أولاً: بيانات عامة:

١- اسم المكتبة :

٢- الجهة التى تتبعها المكتبة :

٣- نوع المكتبة : مكتبة كبار وأطفال ()

الموضوع	مهم جدا	مهم	إلى حد ما
بناء وتنمية المجموعات	()	()	()
الفهرسة والتصنيف	()	()	()
المواد السمعية والبصرية (حفظ - صيانة - استخدام)	()	()	()
البيبلوجرافيا - إعداد وتنظيم	()	()	()
عمليات التوجيه القرائي	()	()	()
استخدام شبكة الإنترنت	()	()	()
التخطيط والتنفيذ للأنشطة التي تقدم للأطفال	()	()	()
طرق الاتصال الفعال مع الأطفال والآباء	()	()	()
فن التعامل مع الأطفال المتميزين	()	()	()
فن التعامل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة	()	()	()
تقييم الأداء	()	()	()
كتابة التقارير الرسمية	()	()	()
الحاسب الآلي وتطبيقاته في مجال المكتبات والمعلومات	()	()	()
التربية الفنية (الرسم - الأشغال اليدوية)	()	()	()

قسم في مكتبة ()
ركن في مكتبة ()

٤- ما هي المشكلات الجارية التي تواجه المكتبة في تحقيق أهدافها على الوجه الأكمل؟

..... ١ / ٤

..... ٢ / ٤

..... ٣ / ٤

..... ٤ / ٤

٥- ما هي المشكلات التي تتوقع أن تواجهها المكتبة مستقبلا؟

..... ١ / ٥

..... ٢ / ٥

..... ٣ / ٥

..... ٤ / ٥

٦- ما هي الإمكانيات اللازمة لتحقيق أعلى مستوى أداء في رأيك؟

..... ١ / ٦

..... ٢ / ٦

..... ٣ / ٦

..... ٤ / ٦

ملحق رقم (٣)

المتوسط الحسابى لمهارات وقدرات مجتمع الدراسة

جدول رقم (١٢) المهارة والقدرة الثانية

م × ك	مراكز الفئات	التكرارات	فئات الدرجات
٢,٥	٢,٥	١	٣
١٣,٥	١,٥	٩	٢
٧,٥	١,٥	١٥	١
٢٣,٥		٢٥	المجموع

$$١,٢٨ = \frac{٢٣,٥}{٢٥} = \text{المتوسط الحسابى}$$

جدول رقم (١١) المهارة والقدرة الأولى

م × ك	مراكز الفئات	التكرارات	فئات الدرجات
٥,٠	٢,٥	٢	٣
١٩,٥	١,٥	١٣	٢
٥,٠	٠,٥	١٠	١
٢٩,٥		٢٥	المجموع

$$١,١٨ = \frac{٢٩,٥}{٢٥} = \text{المتوسط الحسابى}$$

جدول رقم (١٤) المهارة والقدرة الرابعة

م × ك	مراكز الفئات	التكرارات	فئات الدرجات
١٧,٥	٢,٥	٧	٣
٢٢,٥	١,٥	١٥	٢
١,٥	٠,٥	٣	١
٤١,٥		٢٥	المجموع

$$١,٦٦ = \frac{٤١,٥}{٢٥} = \text{المتوسط الحسابى}$$

جدول رقم (١٣) المهارة والقدرة الثالثة

م × ك	مراكز الفئات	التكرارات	فئات الدرجات
٧,٥	٢,٥	٣	٣
١٨	١,٥	١٢	٢
٥	٠,٥	١٠	١
٣٠,٥		٢٥	المجموع

$$١,٢٢ = \frac{٣٠,٥}{٢٥} = \text{المتوسط الحسابى}$$

جدول رقم (١٦) المهارة والقدرة السادسة

م × ك	مراكز الفئات	التكرارات	فئات الدرجات
١٥	٢,٥	٦	٣
٢١	١,٥	١٤	٢
٢,٥	٠,٥	٥	١
٣٨,٥		٢٥	المجموع

$$١,٥٤ = \frac{٣٨,٥}{٢٥} = \text{.. المتوسط الحسابي}$$

جدول رقم (١٥) المهارة والقدرة الخامسة

م × ك	مراكز الفئات	التكرارات	فئات الدرجات
١٠	٢,٥	٤	٣
٢٤	١,٥	١٦	٢
٢,٥	٠,٥	٥	١
٣٦,٥		٢٥	المجموع

$$١,٤٦ = \frac{٣٦,٥}{٢٥} = \text{.. المتوسط الحسابي}$$

جدول رقم (١٨) المهارة والقدرة الثامنة

م × ك	مراكز الفئات	التكرارات	فئات الدرجات
٥	٢,٥	٢	٣
١٥	١,٥	١٠	٢
٦,٥	٠,٥	١٣	١
٢٦,٥		٢٥	المجموع

$$١,٠٦ = \frac{٢٦,٥}{٢٥} = \text{.. المتوسط الحسابي}$$

جدول رقم (١٧) المهارة والقدرة السابعة

م × ك	مراكز الفئات	التكرارات	فئات الدرجات
-	-	-	٣
١٨	١,٥	١٢	٢
٦,٥	٠,٥	١٣	١
٢٤,٥		٢٥	المجموع

$$٠,٩٨ = \frac{٢٤,٥}{٢٥} = \text{.. المتوسط الحسابي}$$

جدول رقم (٢٠) المهارة والقدرة العاشرة

م × ك	مراكز الفئات	التكرارات	فئات الدرجات
-	-	-	٣
١٢	١,٥	٨	٢
٨,٥	٠,٥	١٧	١
٢٠,٥		٢٥	المجموع

$$٠,٨٢ = \frac{٢٠,٥}{٢٥} = \text{.. المتوسط الحسابي}$$

جدول رقم (١٩) المهارة والقدرة التاسعة

م × ك	مراكز الفئات	التكرارات	فئات الدرجات
٥	٢,٥	٢	٣
٧,٥	١,٥	٥	٢
٩	٠,٥	١٨	١
٢١,٥		٢٥	المجموع

$$١,٨٦ = \frac{٢١,٥}{٢٥} = \text{.. المتوسط الحسابي}$$

جدول رقم (٢٢) المهارة والقدرة الثانية عشرة

م × ك	مراكز الفئات	التكرارات	فئات الدرجات
٧,٥	٢,٥	٣	٣
١٣,٥	١,٥	٩	٢
٦,٥	٠,٥	١٣	١
٢٧,٥		٢٥	المجموع

$$١,١ = \frac{٢٧,٥}{٢٥} = \text{المتوسط الحسابى}$$

جدول رقم (٢١) المهارة والقدرة الحادية عشرة

م × ك	مراكز الفئات	التكرارات	فئات الدرجات
٥	٢,٥	٢	٣
٢٥,٥	١,٥	١٧	٢
٣	٠,٥	٦	١
٣٣,٥		٢٥	المجموع

$$١,٣٤ = \frac{٣٣,٥}{٢٥} = \text{المتوسط الحسابى}$$

جدول رقم (٢٤) المهارة والقدرة الرابعة عشرة

م × ك	مراكز الفئات	التكرارات	فئات الدرجات
-	-	-	٣
١٣,٥	١,٥	٩	٢
٨	٠,٥	١٦	١
٢١,٥		٢٥	المجموع

$$٠,٨٦ = \frac{٢١,٥}{٢٥} = \text{المتوسط الحسابى}$$

جدول رقم (٢٢) المهارة والقدرة الثالثة عشرة

م × ك	مراكز الفئات	التكرارات	فئات الدرجات
١٧,٥	٢,٥	٧	٣
٢١	١,٥	١٤	٢
٢	٠,٥	٤	١
٤٠,٥		٢٥	المجموع

$$١,٦٢ = \frac{٤٠,٥}{٢٥} = \text{المتوسط الحسابى}$$