

البحث الثالث :

” تقدير اختصاصي مراكز مصادر التعلم لاحتياجاتهم المهنية ”

إعداد :

د / محمد آدم أحمد السيد

أستاذ تقنيات التعليم المساعد

كلية التربية في بيشة جامعة الملك خالد

” تقدير اختصاصي مراكز مصادر التعلم لاحتياجاتهم المهنية ”

د / محمد آدم أحمد السيد

• مستخلص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة لتقدير الاحتياجات التدريبية لاختصاصي مراكز مصادر التعلم في مجال مهامهم المهنية من وجهة نظرهم، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية :

« ما تقدير اختصاصي مراكز مصادر التعلم لاحتياجاتهم التدريبية في مجال المهام الإدارية.

« ما تقدير اختصاصي مراكز مصادر التعلم لاحتياجاتهم التدريبية في مجال المهام التربوية والتعليمية.

« ما تقدير اختصاصي مراكز مصادر التعلم لاحتياجاتهم التدريبية في مجال المهام الفنية .

« ما تقدير اختصاصي مراكز مصادر التعلم لدرجة المعرفة الحالية ، والحاجة إلى المعرفة لكل نوع من مهامهم المهنية.

« هل هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية عند المستوى " ٠.٠١ " بين درجة المعرفة الحالية والحاجة إلى المعرفة لكل مجال من مجالات مهامهم المهنية ، وفي المهام ككل واحد

ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على أسئلتها قام الباحث بتصميم استبانته تم توزيعها على عينة من اختصاصي مراكز مصادر التعلم بلغ عددها (٩٠) ، وبعد تفريغ البيانات الواردة في الاستبانة وتحليلها تم التوصل إلى نتائج متعددة ، منها .

« هناك حاجة ماسة عند اختصاصي مراكز مصادر التعلم للتدريب على مهامهم المهنية وإن كان هناك تفاوت في درجة الاحتياج في كل مجال من هذه المجالات.

« هناك علاقة ارتباط عكسية بين درجة المعرفة الحالية ، ودرجة الحاجة إلى المعرفة عند اختصاصي مراكز مصادر التعلم لتقدير مهامهم المهنية المحددة في هذه الدراسة

« واختتمت الدراسة بعدة توصيات تؤكد الحاجة إلى إعداد برامج تدريبية لاختصاصي مراكز مصادر التعلم في ضوء الاحتياجات التدريبية المطلوبة، والأخذ بمبدأ التدريب المستمر لهم ، وإجراء المزيد من الدراسات المماثلة للمراحل والمناطق التعليمية المختلفة.

• مقدمة :

إن عملية الإصلاح التربوي الموجهة بالتقنية ومع تطور النظرية التربوية حول الطريقة التي يتعلم بها الفرد، والتحول من التعليم الموجه بواسطة المعلم إلى التعليم الموجه بواسطة المتعلم المعتمد على مصادر متعددة (سلامة، ٢٠٠٦) تبين أن الأدوار التقليدية للمعلمين والمتعلمين سوف تتغير، ليصبح المعلم مديراً ومرشداً وميسراً للتعليم، بينما يصبح الطلاب مسئولين عن تعلمهم وأكثر تحكماً بما يتعلمون وكيف يتعلمون، وحيث يزداد استخدام الطلاب لأدوات التقنية المعلوماتية، ويصبح المنهج أكثر مرونة ليعكس التشديد على التفكير الابتكاري الناقد بدلاً من إعادة تكرار الحقائق. حيث يواجه الطلاب تحدي التعلم في مواقف أصيلة وبرامج تعلم تكاملية، تصبح المعلومات عنصراً جوهرياً، ومن هنا ظهر مفهوم مركز مصادر التعلم، وهو عبارة عن «موقع في المدرسة يقدم خدماته لمعلمي المدرسة وطلابها وإدارييها وغيرهم، وتشمل هذه الخدمات توفير مصادر تعليم وتعلم متنوعة مطبوعة وغير مطبوعة وإلكترونية، وإتاحة للشبكة المعلوماتية، إضافة إلى خدمات أخرى مثل إنتاج المصادر والتدريب المهني وغيرها من خلال تسهيلات مجهزة وعمليات ومعلومات ومهام محددة، ويديرها

اختصاصي مؤهل بهدف توفير بيئة تعليمية غنية بالمصادر المتعددة، وتوظيف أساليب التعليم والتعلم الحديثة المعتمدة على دمج تقنية المعلومات والاتصالات في العملية التعليمية» (الصالح وزملاؤه، ١٤٢٣).

إن مراكز مصادر التعلم وما تحتويه من مصادر تعليمية و أجهزة وأدوات ووسائل وأثاثات تلعب دوراً كبيراً في تحقيق أهداف العملية التعليمية، وذلك لدورها الكبير في توصيل وتثبيت المعلومة في ذهن الطالب، ولا تستطيع هذه المصادر و الأجهزة والأدوات والوسائل تحقيق الأهداف إلا إذا توفر الكادر البشري الذي يجيد إدارتها والتعامل معها على أعلى مستوى ومن هنا تظهر أهمية دور اختصاصي مركز مصادر التعلم . كما حددتها المعايير الأمريكية . في أنهم يمثلون عصب البرامج التعليمية فعلا وقولا، وذلك كونهم يساهمون ويشجعون عمليات التجديد في الممارسات التعليمية. كما أن لهم دورهم كأعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات المؤثرة في العملية التعليمية من منطلق مسؤوليتهم عن أغلى ما في العملية التعليمية وهم الطلاب (يونس، ٢٠٠١)

وحتى يقوم الاختصاصي بهذه المهمة خير قيام، فعلى الجهات المسؤولة توفير مصادر التعلم والأجهزة التعليمية والتسهيلات المادية المناسبة، وان تعمل على تدريب الاختصاصيين الذين على هم رأس العمل على إدارة مراكز مصادر التعلم والعمل على تحقيق أهدافه خاصة وأن :

« اختصاصي مركز مصادر التعلم اليوم هو معلم المعلوماتية في المستقبل لذلك فإن اقتراح برنامج تربوي لهذا المعلم المعلوماتي يتطلب تطوير رؤية للأدوار التي سيلعبها هذا المهني في بيئات تعلم ستتأثر بالتقنيات التي تخزن المعلومات إلكترونياً وتوفر عملية وصولية وغير خطية للمعلومات التي تتخلل جدران القاعات الدراسية ومراكز مصادر التعلم والمنازل

« جميع اختصاصي مراكز مصادر التعلم من غير المتخصصين في مجال تقنيات التعليم ومصادر المعلومات بسبب عدم وجود قسم تكنولوجيا التعليم في أغلب الجامعات السعودية يمنح درجة البكالوريوس في مجال تقنيات التعليم والمعلومات . (عبد الهادي ١٤٣٢ هـ)

« عدم وجود برامج خاصة لتدريب اختصاصي مراكز مصادر التعلم في ضوء احتياجاتهم التدريبية ، وإنما يعتمد التدريب علي اجتهاد شخصي من قبل مشرفي مصادر التعلم بإدارة التربية والتعليم.

« انعدام الإعداد الجيد قبل الخدمة، وضعف برامج التدريب المقدمة لاختصاصي مراكز مصادر التعلم وعدم تلبيتها لاحتياجاتهم التدريبية وعدم مواكبتها للتطورات التكنولوجية .

فالتدريب ضرورة ملحة لتطوير أداء اختصاصي مراكز مصادر التعلم وهو بحق أفضل استثمار يمكن أن يحقق عائداً مثمراً ومجزياً متى ما كان جاداً وهادفاً ومخططاً له ، وعند التخطيط لأي برنامج تدريبي لابد من العمل علي تحديد الاحتياجات التدريبية ، والتي تعتبر الأساس الذي يقوم عليه التدريب السليم بهدف تحقيق الكفاية وتحسين الأداء ، وفي ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية يتم تصميم البرنامج التدريبي للاختصاصيين ، ويرى الباحث أن نجاح البرامج التدريبية، وتحقيقها لنتائج مضمونة يتطلب ارتباطها ارتباطاً وثيقاً

بقدره هذه البرامج على مقابلة احتياجات المتدربين الفعلية وتحقيق رغباتهم وتعد الاحتياجات التدريبية من أهم الأمور التي تدفع النشاط التدريبي على تحقيق أهدافه ، وتساعد على وضع الخطط التدريبية التي تلبي هذه الاحتياجات ، وترفع كفاءة العاملين عن طريق هذه البرامج ولذلك فإني أرى أن برنامج تدريبي يسعى للنجاح لا بد من أن يبنى أولاً على التعرف على الاحتياجات التدريبية للمتدربين ذاتهم وحصرها وتصنيفها .

كل ذلك وغيره قاد الباحث إلى إجراء دراسة علمية ميدانية تهدف إلى التعرف على واقع الاحتياجات التدريبية لاختصاصي مراكز مصادر التعلم في مجال مهامهم المهنية من وجهة نظرهم .

• مشكلة البحث :

تتمثل مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي :

« ما تقدير اختصاصي مراكز مصادر التعلم لاحتياجاتهم التدريبية في مجال مهامهم المهنية .

• أسئلة البحث :

وهي مشتقة من مشكلة البحث وتتمثل في الأسئلة التالية :

« ما تقدير اختصاصي مراكز مصادر التعلم لاحتياجاتهم التدريبية في مجال مهامهم الإدارية .

« ما تقدير اختصاصي مراكز مصادر التعلم لاحتياجاتهم التدريبية في مجال مهامهم التربوية والتعليمية .

« ما تقدير اختصاصي مراكز مصادر التعلم لاحتياجاتهم التدريبية في مجال مهامهم الفنية ..

« ما تقدير اختصاصي مراكز مصادر التعلم لدرجة المعرفة الحالية ، والحاجة إلى المعرفة لكل مجال من مجالات مهامهم المهنية .

« هل هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية عند المستوي "٠.٠١" بين درجة المعرفة الحالية والحاجة إلى المعرفة في كل مجال من مجالات مهامهم المهنية ، وفي المجالات ككل واحد .

• أهداف البحث :

يسعى البحث لتحقيق الأهداف التالية :

« التعرف على تقدير اختصاصي مراكز مصادر التعلم لاحتياجاتهم التدريبية في مجال مهامهم الإدارية .

« التعرف على تقدير اختصاصي مراكز مصادر التعلم لاحتياجاتهم التدريبية في مجال مهامهم التربوية والتعليمية .

« التعرف على تقدير اختصاصي مراكز مصادر التعلم لاحتياجاتهم التدريبية في مجال مهامهم الفنية .

« التعرف على ما إذا كان هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية بين درجة المعرفة الحالية والحاجة إلى المعرفة في كل مجال من مجالات المهام المهنية لاختصاصي مراكز مصادر التعلم ، وفي المجالات ككل واحد .

• أهمية البحث :

تنبع أهمية البحث من أهمية التدريب لاختصاصي مراكز مصادر التعلم أثناء الخدمة، فالتدريب أصبح ضرورة ملحة لإكساب الاختصاصيين المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية اللازمة التي تمكنه من تحقيق أهداف مركز مصادر التعلم بكفاءة عالية .

كما تنبع من أهمية مراكز مصادر التعلم ودورها في إثراء العملية التعليمية ، وزيادة خبرة الطالب ومساعدته على بناء المفاهيم السليمة ، كما تعمل على تعزيز مفهوم التعلم الذاتي وتقليص الفروق الفردية بينهم ، وهي لاغنى عنها في نجاح العملية التعليمية في كافة مراحل التعليم لذلك أولت وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية مراكز مصادر التعلم اهتماما كبيرا وأنشأت كثيرا منها في المناطق التعليمية المختلفة لسد حاجة مدارسها من مصادر المعلومات وتقنياتها .

هذا البحث قد يسهم في إثراء الأدبيات التربوية العربية المتعلقة بتدريب اختصاصي مراكز مصادر التعلم وتحديد الاحتياجات التدريبية لهم في مجال مهامهم المهنية . كما تنبع أهمية البحث من الحاجة لربط برامج التدريب للاختصاصيين التي تقدمها مؤسسات التدريب المختلفة بالتحديد العلمي لاحتياجاتهم التدريبية .

• عينة البحث :

تمثلت عينة في اختصاصي مراكز مصادر التعلم الدارسين بدبلوم اختصاصي مصادر التعلم في كلية التربية جامعة الملك خالد فرع بيشة للعام ١٤٣٢/١٤٣٣ هـ / وقد بلغ عددهم (٩٠) اختصاصي يمثلون معظم محافظات ومناطق المملكة ، وقد دون وصف العينة في الجدول رقم (١)

الجدول رقم (١) يوضح وصف لعينة البحث:

المنطقة/ المحافظة العدد	أبها	بيشة	الباحة	تثليث	الخرج	الناماص	وادي الدواسر	المجموع
١٢	٢٢	١٢	١٥	٨	٧	١٤	٩٠	

• منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

• أداة البحث :

تمثلت أداة البحث في الاستبانة ، وقد تم تصميمها من قبل الباحث بالاستفادة من الدراسات السابقة ذات العلاقة بهذا البحث ، بالإضافة إلى خبرة الباحث الأكاديمية والميدانية في مجال التدريب وتقنيات التعليم، وقد اشتملت على ثلاثة مجالات للاختصاصيين وهي (مجال المهام الإدارية ، مجال المهام التربوية و التعليمية ، ومجال مهامهم الفنية) ، وفي إطار هذه المجالات الثلاثة تضمنت الاستبانة اربع و أربعون حاجة تدريبية موزعة على المجالات الثلاثة .

وقد تم الاستقصاء عن كل حاجة تدريبية في الاستبانة وفقا لمتغيرين الأول لرصد درجة المعرفة الحالية الخاصة بكل حاجة تدريبية ، بينما الثاني للتعرف على درجة الحاجة إلي المعرفة لنفس الحاجة التدريبية(أي التي يحتاج المبحوث

لمعرفتها). وقد صممت الاستبانة على طريقة مقياس ليكرت الثلاثي المتدرج من ثلاثة مستويات لدرجة المعرفة الحالية، والحاجة إلى المعرفة وتشمل درجة (عالية متوسطة، وضعيفة) وقد أعطيت الدرجات التالية (٣، ٢، ١). كما احتوت الاستبانة على سؤال مفتوح في نهاية كل مجال من المجالات الثلاثة بغرض التعرف على المقترحات الأخرى التي يرغب لمُفحوص في إضافتها.

• **صدق وثبات الأداة :**

✓ **أولاً: ثبات الأداة:** لإيجاد ثبات الأداة استخدم الباحث طريقة إعادة الاختبار حيث طبق علي عينة استطلاعية، وتم حساب معامل الثبات عن طريق معادلة " سيبرمان براون"، وبيرسون حيث بلغ (٠.٩٤) وهو يمثل درجة ثبات عالية.

✓ **ثانياً: صدق الأداة:** تم إيجاد صدق الاستبانة بعرضها على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك خالد، وبعض المشرفين التربويين بغرض تحكيمها، وقد قام الباحث بآء إجراء التعديلات التي اقترحوها. كما تم حساب الصدق الذاتي الاستبانة عن طريق أخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات (٠.٩٤) = ٠.٩٦.

• **توزيع الاستبانة :**

بعد أن أطمأن الباحث علي صدق وثبات الاستبانة قام بتوزيعها علي اختصاصي مراكز مصادر التعلم عينة البحث في بداية الفصل الدراسي، تم توزيع البيانات والمعلومات المضمنة في الاستبانة المجمعة من قبل عينة البحث بغرض الإجابة على أسئلة الدراسة ومناقشة النتائج، وتم تحويل درجات المعرفة الحالية، والحاجة إلى المعرفة لعبارات الاستبانة إلى مقياس كمي كما موضح في الجدول رقم (٢) التالي:

م	مدى الدرجات	درجة المعرفة الحالية، والحاجة إلى المعرفة
١	٣ - ٤	درجة عالية
٢	٧ - ٩	درجة متوسطة
٣	١ - ٦	درجة ضعيفة

• **مصطلحات البحث :**

• **الاحتياجات التدريبية :**

هي مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في معلومات وخبرات اختصاصي مراكز مصادر التعلم التي ينبغي أن يحتوي عليها برنامج التدريب المقدم لرفع مستوى أداءهم. وفي هذا البحث يتم تقدير الاحتياجات التدريبية بالنسبة لاختصاصي مراكز مصادر التعلم بواسطة الاختصاصيين أنفسهم في ضوء تقديراتهم لعرفتهم الحالية ومعرفتهم المرغوبة بالنسبة للاحتياجات المختلفة في كل مجال من مجالات مهامهم المهنية.

• **تقدير الاحتياج التدريبي :**

فيعرف بأنه تلك العملية التي يتم بها تحديد وترتيب الاحتياجات التدريبية واتخاذ القرارات ووضع الخطط بشأن تلبية هذه الاحتياجات.

• **مركز مصادر التعلم**

يعرف مركز مصادر التعلم بأنه: «موقع في المدرسة يقدم خدماته لمعلمي المدرسة وطلابها وإداريها وغيرهم، وتشمل هذه الخدمات توفير مصادر تعليم

وتعلم متنوعة مطبوعة وغير مطبوعة وإلكترونية، وإتاحة للشبكة المعلوماتية إضافة إلى خدمات أخرى مثل إنتاج المصادر والتدريب المهني وغيرها من خلال تسهيلات مجهزة وعمليات ومعلومات ومهام محددة، واختصاصي مؤهل بهدف توفير بيئة تعليمية غنية بالمصادر المتعددة، وتوظيف أساليب التعليم والتعلم الحديثة المعتمدة على دمج تقنية المعلومات والاتصالات في العملية التعليمية» (الصالح وزملاؤه، ١٤٢٣).

• اختصاصي مركز مصادر التعلم

يُطلق عليه أحياناً أمين مركز مصادر التعلم «وهو فرد مؤهل في المجال ينفذ عمليات المركز ومهامه المختلفة مثل إدارة العاملين وإدارة التسهيلات وإدارة المواد والأجهزة وغيرها، ويضطلع بأدوار مدير مركز المعلومات، ومدير معلومات ومستشار تعليمي، ومطور مهني، ومدير تغيير» (الصالح وزملاؤه، ١٤٢٣)

• الأدوات الإحصائية :

تم استخدام الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، اختبار " ت " ، معامل بيرسون

• الإطار النظري :

• مراكز مصادر لتعلم

تم إنشاء مراكز مصادر التعلم في العديد من المدارس والمعاهد والجامعات حيث اهتمت هذه المراكز بتوفير خدمات استشارية، ومصادر تعليمية متنوعة مع اقتراح أساليب تعليمية متجددة لخدمه الطلاب والمعلمين، والمراكز ليست بمبناها أو ما يحتويه من أجهزة ومواد، بل بمدى جاهزيتها للاستخدام من قبل المعلمين والطلاب. لذلك يظهر دور اختصاصي مركز مصادر التعلم لتنفيذ العديد من المهام في مجال القيادة والتخطيط والإدارة والتقويم من أجل تحقيق الكفاءة المرجوة.

• أولاً: الهدف العام لمراكز مصادر التعلم يتمثل في :

توفير بيئة تعليمية مناسبة للمتعلم الاستفادة من أنواع متعددة ومختلفة من مصادر التعلم وتهيئ له فرص التعلم الذاتي وتعزز لديه مهارات البحث والاستكشاف وتمكن المعلم من إتباع أساليب فعالة في تصميم مادة الدرس وتطويرها وتنفيذها وتقويمها .

• ثانياً: الأهداف التفصيلية للمراكز فتشمل ما يلي :

١. دعم المنهج الدراسي عن طريق توفير مصادر التعلم ذات الارتباط بالمنهج ، وذلك لبعث الفاعلية والنشاط فيه .
٢. تنمية مهارات البحث والاستكشاف والتفكير وحل المشكلات لدى المتعلم .
٣. تزويد المتعلم بمهارات وأدوات تجعله قادرا على التكيف والاستفادة من التطورات المتسارعة في نظم المعلومات.
٤. مساعدة المعلم في تنوع أساليب تدريسه .
٥. مساعدة المعلمين في تبادل الخبرات والتعاون في تطوير المواد التعليمية .
٦. تقديم اختيارات تعليمية متنوعة لا توفرها أماكن الدراسة العادية .
٧. إتاحة الفرصة للتعلم الذاتي .
٨. تلبية احتياجات الفروق الفردية .

٩. اكتساب الطلاب اهتمامات جديدة ، والكشف عن الميول الحقيقية والاستعدادات الكامنة ، والقدرات الفعالة لدى الطلاب

• ثالثاً: أهداف مراكز مصادر التعلم في العصر المعلوماتي :

تدور أهداف مراكز مصادر التعلم حول تطوير مجتمع مدرسي يعطي الاهتمام الأكبر للمتعلم وتقديم برامج مبدعة وفعالة لاستيعاب معطيات تقنية التعليم و المعلومات ومن هذه الأهداف :

١. إتاحة الوصول الفكري للمعلومات من خلال أنشطة التعلم المدمجة في المنهج التي تساعد جميع الطلاب على اكتساب ثقافة المعلومات وتطوير استراتيجيات معرفية فعالة لاختيار واسترجاع وتحليل وتكوين وابتكار وتوصيل المعلومات بجميع أشكالها ولجميع محتويات المنهج .

٢. إتاحة الوصول المادي للمعلومات من خلال :
✓ الانتقاء والتنظيم المدرس لمصادر التعلم مختلفة الأشكال التي يتم توفيرها في المركز والتي تشمل مدى واسعاً من الموضوعات والمستويات .

✓ الإجراءات المنظمةة لاكتساب المعلومات والحصول على المواد من خارج المركز والمدرسة من خلال آليات مختلفة تشمل الشبكات الإلكترونية، والتعاون مع المكتبات العامة، ومراكز المعلومات الأخرى، وكذلك من خلال تعليم وتدريب في مجال استخدام أدوات الوصول للمعلومات القريبة والبعيدة بمختلف أشكالها .

٣. توفير خبرات تعليمية تشجع المتعلمين وغيرهم على أن يصبحوا مستخدمين ومبدعين مهرة للمعلومات وذلك من خلال تحقيق تعليم يرتبط بمدى واسع من تقنيات الاتصال والإعلام .

٤. القيادة والتعاون والمساعدة للمعلمين في تطبيق مبادئ تصميم التعليم في استخدام تقنية التعليم والمعلومات .

٥. توفير مصادر وأنشطة تسهم في التعلم مدى الحياة وتناسب مدى واسعاً من أنماط التعليم والتعلم وأساليبها وتعليمها واهتماماتها .

٦. توفير مصادر وأنشطة للتعلم تمثل تنوعاً من الخبرات والآراء والأبعاد المجتمعية والثقافية .

• أهمية مركز مصادر التعلم :

تتمثل أهمية البحث في الآتي :

١. توفر البيئة المناسبة التي تمكن الطالب من استخدام مصادر متنوعة .

٢. تقدم أنموذجاً مختلفاً عن الحصة الصفية يساعد في جذب الطلاب وإثارة اهتمامهم

٣. تساعد في تنظيم المصادر التعليمية وتصنيفها بما يسهل الوصول إليها .

٤. تساعد المعلم من خلال أمين المركز في عمليات التحضير للحصة وتنفيذها .

٥. تتيح للمتعلم فرص التعلم في الأوقات التي يختارها وللموضوعات التي يفضلها أو يرغب في الاستزادة فيها دون التقيد بالحصة الصفية وما يقدم فيها .

٦. كسر الجمود في الجدول المدرسي التقليدي وذلك بتغيير مكان التعلم وأساليب التعليم ووسائله .

٧. الوظيفة المتوسطة للمركز والتي تتمثل في توفير برامج توفر خدمات " للتوسط " تيسير التفاعل بين أفراد الجمهور المستهدف وبين مصادر المعلومات المتنوعة بغرض تحقيق أهداف التعلم .

• اختصاصي مركز مصادر التعلم كفاياته ومهامه :

يُطلق عليه أحياناً أمين مركز مصادر التعلم أو اختصاصي الوسائل التعليمية، «وهو فرد مؤهل في المجال ينفذ عمليات المركز ومهامه المختلفة مثل إدارة العاملين وإدارة التسهيلات وإدارة المواد والأجهزة وغيرها، ويضطلع بأدوار مدير مركز المعلومات، ومدير معلومات، ومستشار تعليمي، ومطور مهني، ومدير تغيير» (الصالح وزملاؤه، ١٤٢٣).

في بداية الخمسينيات، ظهر دور اختصاصي مركز مصادر التعلم كمشارك في المناهج، وفي بداية الستينيات ظهر العديد من المعايير التي حددت دور اختصاصي مركز مصادر التعلم كمستشار تعليمي مثل معايير الجمعية الأمريكية للمكتبات المدرسية والتي وضّحت دوره كمتخصص في المعلومات، وكمعلم، وكمستشار تعليمي.

وصف المؤتمر القومي لتكنولوجيا التربية دور اختصاصي مركز مصادر التعلم: بالكفاءة في استخدام المصدر، وإدارة المعلومات، وتطوير المنهج، وخدمة الهيئة التعليمية، وتيسير التعلم (سليفا وتوريف، ٢٠٠١).

مع تطور النظرية التربوية حول الطريقة التي يتعلم بها الفرد، والتحول من التعليم الموجه بواسطة المعلم إلى التعليم الموجه بواسطة المتعلم المعتمد على مصادر متعددة، ظهرت أهمية دور اختصاصي مركز مصادر التعلم كما حددتها المعايير الأمريكية - في أنهم يمثلون عصب البرامج التعليمية فعلاً وقولاً، وذلك كونهم يساهمون ويشجعون عمليات التجديد في الممارسات التعليمية. كما أن لهم دورهم كأعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات المؤثرة في العملية التعليمية من منطلق مسؤوليتهم عن أغلى ما في العملية التعليمية وهم الطلاب (يونس، ٢٠٠١).

وسوف يتم تشكيل مستقبل مركز مصادر التعلم بالنظر للطلاب كمحور للعملية التعليمية، هذه النظرة نحو المستقبل تقوم على ثلاثة أفكار مركزية تقترح إطاراً لدعم تعلم الطالب الحقيقي هي التعاون والقيادة والتقنية (٢٠٠٣ Russell)، ولذلك فإن الأدوار الأكثر أهمية لاختصاصي مركز مصادر التعلم ستكون في مجال الاستشارة التعليمية والتدريس (الصالح وزملاؤه، ١٤٢٣).

وكمستشار تعليمي، يقوم اختصاصي مركز التعلم بأدوار عديدة، حيث يتعاون مع المعلمين والطلاب في تحليل حاجات التعليم والتعلم والمعلومات ويقترح المصادر المطلوبة لمقابلة هذه الحاجات وتقييمها (عبدالهادي وعبدالشافي وشحاتة، ١٤٢٠)، يساعد المعلمين على توظيف نتائج الأبحاث الحديثة حول التعليم والتعلم في مواقف متنوعة، خصوصاً المواقف التي تدعو الطلاب إلى الوصول إلى معلومات من مصادر متعددة، واستخدامها وتقويمها وتوظيف أساليب مبتكرة في تعلمها عن طريق جمع مواد مطلوبة مسبقاً من المعلم لمشروع أو واجب صفي (عيسى والعمرى وملحم، ١٤٠٢)؛ يقوم على نحو منتظم ومستمر بتطوير المهارات المعلوماتية وتطوير مهارات الطلاب في استعمال وسائل الاتصال المختلفة: لفظية، سمعية بصرية وكتابية بما يساعد على اكتساب مهارات البحث لدى الطلاب والمعلمين وإداريي المدرسة (سلامة، ٢٠٠٦)، يتعاون مع

المعلمين في تقويم تحصيل الطلاب في التعليم المعتمد على المصادر (الحيلة ١٩٩٨) ، يساعد المعلمين على تسهيل الانتقال من التعليم التقليدي إلى التعليم التعاوني (Haycock, ١٩٩٩) ، يوفر ويقدم مصادر تعلم وتعليم متنوعة من أجل إثراء العملية التعليمية وتيسيرها (Ernest, ١٩٨١) ، يساعد المعلمين والطلاب في التصميم والتطوير والتقييم للبرامج التعليمية فيما يتعلق باحتياجات المتعلم واستراتيجيات المعلم وبيئات التعلم (Pickard, ١٩٩٣)

إن اختصاصي مركز مصادر التعلم اليوم هو معلم المعلوماتية في المستقبل لذلك فإن اقتراح برنامج تربوي لهذا المعلم المعلوماتي يتطلب تطوير رؤية للأدوار التي سيلعبها هذا المهني في بيئات تعلم ستتأثر بالتقنيات التي تخزن المعلومات إلكترونياً وتوفر عملية وصولية وغير خطية للمعلومات التي تتخلل جدران القاعات الدراسية ومراكز مصادر التعلم والمنازل.

إن عملية الإصلاح التربوي الحالية الموجهة بالتقنية تبين أن الأدوار التقليدية للمعلمين والمعلمين سوف تتغير، ليصبح المعلم مدرِّباً ومرشداً وميسراً للتعلم، بينما يصبح الطلاب مسئولين عن تعلمهم وأكثر تحكماً بما يتعلمون وكيف يتعلمون، وحيث يزداد استخدام الطلاب لأدوات التقنية المعلوماتية يصبح المنهج أكثر مرونة ليعكس التشديد على التفكير الابتكاري الناقد بدلاً من إعادة تكرار الحقائق. حيث يواجه الطلاب تحدي التعلم في مواقف أصيلة وبرامج تعلم تكاملية، تصبح المعلومات عنصراً جوهرياً ، ويصبح مركز مصادر التعلم مركزاً معلوماتياً .

ومن هنا حين يتغير النموذج التعليمي ويتغير برنامج مركز مصادر التعلم مراكز مصادر التعلم لا تجعل دور اختصاصي مركز مصادر التعلم دوراً تقليدياً في وظيفته، كما هو الحال في مراكز الوسائل السمعية البصرية وهي التي تنحصر وظيفة الاختصاصي فيها غالباً في بعض النواحي الفنية مثل توفير وتشغيل أجهزة الوسائل وصيانتها. وإنما تقدم إضافة إلى ذلك خدمات مهمة في مجال التطوير التعليمي كالأستشارة والتقويم وتصميم المواد التعليمية، وتمثل مصادرها حاجات مباشرة للمنهج المدرسي في مرحلة تعليمية معينة (الصالح، ١٩٩٦).

إن النموذج المدرسي الحالي هو نموذج تقليدي يقوم على نموذج العصر الصناعي، وهو نموذج يعجز عن مجاراة الثورة المعلوماتية التي ستغير كل مؤسسة تربوية، وفي ظل جميع هذه التطورات في بيئة التعلم بدأت المظاهر الفعلية في بعض جوانب المشروع التربوي، ذلك النموذج الذي يبحث فيما سيكون عليه دور اختصاصي مركز مصادر التعلم في العصر المعلوماتي والبيئة التي تكون فيها مهارات الاتصال والتعاون والمعلوماتية على قدر كبير من الأهمية. حيث يزداد نوافر المواد التعليمية في صيغ إلكترونية مختلفة، يجد اختصاصيو مراكز مصادر التعلم أنفسهم أقل انشغالاً في حيازة المطبوعات وأكثر انشغالاً في البحث عن مصادر المعلومات المباشرة عبر الشبكة المعلوماتية وغيرها من المصادر الإلكترونية في استجابة لمقابلة الحاجات المعلوماتية للطلاب والمعلمين. هذه البيئة المعتمدة على التقنية المعلوماتية تأخذ أبعاداً ومعاني جديدة في عمليات حيازة المواد ومعايير اختيارها وتقويمها، لهذا تتطور نماذج جديدة للاختيار والتقويم مع التقنيات الجديدة وتطبيقها في التعليم الصفي (Simpson, 1996, 1)

وشخصية اختصاصي مركز مصادر التعلم تؤثر مباشرة على الطلاب والمعلمين، لذلك ينبغي أن يكون قدوة طيبة، يؤمن بقيمة المركز، يتمتع بالحماس وحب خدمة الآخرين والود والمبادرة والروح التعاونية واليقظة الفكرية (عبدالهادي وعبد الشافي وشحاتة، ١٤٢٠) والثقة ويجيد مهارات الاتصال وصفات القيادة وفوق ذلك الاستعداد للدخول في المخاطرة، والمهارات الاجتماعية الفعالة ضرورية لتحقيق الرؤية المرجوة (Montgomery, 1991)

وأثبتت الدراسات أن أغلب الطلاب والمعلمين والمديرين لا يتصورون أن اختصاصي مركز مصادر التعلم ومركز مصادر التعلم هي مكملات لنجاحهم (Hartzell 1997) وفي دراسة أخرى أظهرت دور اختصاصي مركز مصادر التعلم المرتبط بالتعليم والاستشارة التعليمية كانت منخفضة جداً تجاه أهميته للأداء الوظيفي الفعال وتنمية المهارات مقارنة مع الأدوار التقليدية للتنظيم والإدارة والنشر، وتغير هذه النظرة عندما يكون المعلمون لديهم خبرة في التخطيط والتدريس المشترك بالنظر إلى أن دور اختصاصي مركز مصادر التعلم أكثر إيجاباً ويرحبون بالتعاون المستمر (Friend & Cook 1996)

• كفايات اختصاصي مركز مصادر التعلم:

يستلزم العمل في مراكز مصادر التعلم المتخصصة كفاءة عالية وخبرة طويلة لا بد وان تتوافر فيمن يقوم على أمر تلك المراكز وهو اختصاصي مركز مصادر التعلم وهو الشخص الذي يقوم بجمع وتحليل المعلومات ونشرها من أجل المساعدة في تسهيل عملية اتخاذ القرار، وشخصية اختصاصي مركز مصادر التعلم تؤثر مباشرة على الطلاب والمعلمين، لذلك ينبغي أن يكون قدوة طيبة، يؤمن بقيمة المركز، يتمتع بالحماس وحب خدمة الآخرين والود والمبادرة والروح التعاونية واليقظة الفكرية (عبدالهادي وعبد الشافي وشحاتة، ١٤٢٠) والثقة ويجيد مهارات الاتصال وصفات القيادة وفوق ذلك الاستعداد للدخول في المخاطرة، والمهارات الاجتماعية الفعالة ضرورية لتحقيق الرؤية المرجوة

وهذا الشخص ينبغي أن تتوافر فيه الكثير من الكفايات التي تساعده في إدارة المركز بكفاءة عالية، وتقسم تلك الكفايات إلى كفايات مهنية وكفايات شخصية، ولنتناولها بشيء من التفاصيل :

• أولاً : الكفايات المهنية :

هناك العديد من الكفاءات المهنية التي يجب أن تتوافر في اختصاصي مركز مصادر التعلم نذكر منها:

١. أن يكون لديه الخبرة المعرفية بمحتوى مصادر المعلومات باضافة إلى أن يكون لديه القدرة على تقييم تلك المعلومات وتنقيتها وفي هذا المجال هناك الكثير من الأمثلة التي يمكن إن تكشف كفاءته المهنية منها الاطلاع واختيار أحسن الأبحاث العلمية في مجال عمله، والقيام بتقييم المواد العلمية الخاصة بقواعد المعلومات الموجودة في المركز عن طريق تقييمها بخبرته وكفاءته.

٢. اعتداد خدمات معلوماتية مناسبة من الناحية المالية وفي الوقت نفسه متماشية مع الاتجاه الاستراتيجي للمؤسسة. مثل رسم خطط عمل من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، تكوين فريق عمل من أجل رفع الوعي الثقافي والتنموي لدى العاملين بالمؤسسة .

٣. إن يكون لدى اختصاصي مركز مصادر التعلم القدرة على استخدام التكنولوجيا المختلفة من أجل الحصول على المعلومات ، وبالتالي تسخير تلك المعلومات في خدمة أهداف المؤسسة مثل الاستخدامات المختلفة للإنترنت والأقراص المدمجة ، والوسائط المتعددة .
٤. أن يكون لدى اختصاصي مركز مصادر التعلم القدرة الفعالة على مواكبة مختلف المستجدات التي تتعلق بمجال تحسين الخدمات المعلوماتية وعن ذلك عن طريق معرفة الاحتياجات المعلوماتية للمؤسسة أو المنظمة

• **ثانياً : الكفايات الشخصية :**

١. أن يبذل اختصاصي مركز مصادر التعلم قصارى جهده من أجل تقديم الخدمة بامتياز .
٢. أن يكون لديه القدرة على التجديد والإبداع وتوفير الفرص الجديدة
٣. أن يكون على علم بأهمية الشبكات المهنية والتعاون مع مجتمع المدرسة
٤. العمل على استغلال مختلف المناسبات والمؤتمرات العلمية للمشاركة فيها من أجل تنمية شبكة علاقات مهنية مختلفة . سواء في مجال عملة كأمين مركز أو في مجالات المعلومات أو في مجال المنشأة التي ينتسب إليها
٥. أن يكون ذو نظرة ثاقبة تساعد على تكوين فكرة شاملة توضح له الصورة بأكملها فمثلاً عليه أن يدرك انه جزء لا يتجزأ من مجتمع المدرسة و يساعد في اتخاذ القرارات ، اى أنه لا يقف بمعزل عن أعضاء المدرسة بل انه في قلب الحدث .
٦. إن يكون لديه القدرة على خلق بيئة مناسبة للعمل مبنية على الاحترام المتبادل والثقة القائمة فيما بينه وبين الآخرين .
٧. حيث انه من المفروض إن اختصاصي مركز مصادر التعلم أوسع الناس علماً وثقافة ودراية ولذا فمن هذا المنطلق ينبغي إن تكون علاقاته مع الآخرين قائمة على مبدأ الاحترام المتبادل وان يعاملهم بطريقة تؤدي بالآخرين إلى رغبة في المكان نفسه مما يؤثر بالتالي في إكثار مساهماتهم بصورة أكثر فاعلية
٨. إن يمتلك مختلف مهارات الاتصال المميزة والفعالة .
٩. يجب إن يكون مستمع جيد لمختلف الآراء مع ضرورة فهمها بعمق ومناقشتها ومن ثم وضع الحلول لمختلف المشاكل التي قد تواجه المعلمين والطلاب ، هذا بالإضافة إلى مشاركته في وضع برامج وخطط لتفعيل المركز ، وذلك عن طريق طرح مختلف الأفكار والآراء التي تسهم في ذلك الموضوع

• **مهام اختصاصي مركز مصادر التعلم :**

تصنف مهام الاختصاصي إلى ثلاثة مهام أساسية هي المهام الإدارية ، والمهام التربوية التعليمية ، والمهام الفنية .

• **أولاً : المهام الإدارية لاختصاصي مركز مصادر التعلم :**

١. تطبيق ما يرد من الجهات المختصة من لوائح وأنظمة وتوجيهات خاصة بمركز مصادر التعلم
٢. التنسيق مع لجنة مركز مصادر التعلم في وضع الخطط الفصلية والسنوية التي تؤدي إلى تحقيق أهداف المركز، وتقديمها إلى مدير المدرسة لاعتمادها .
٣. التشاور مع الهيئة التعليمية في المدرسة لاقتراح ما يحتاجه المركز من مصادر التعلم بأنواعها التي تخدم المنهج الدراسي، والاحتياجات التربوية والتعليمية

- في المدرسة، وما يتطلبه ذلك من تجهيزات ضرورية، وكل ما يساعد على تحقيق أهداف المركز، والعمل بالتعاون مع الجهات المختصة على توفيره ومتابعة إجراءات تأمينه والحصول عليه .
٤. تعريف المعلمين والطلاب بما يصل إلى المركز من مصادر تعلم جديدة .
 ٥. استلام مصادر التعلم وتسجيلها بالطرق النظامية الخاصة بها .
 ٦. ختم مصادر التعلم بختم ملكية المدرسة وختم التسجيل وكتابة الرقم العام (رقم الورد) على كل مصدر .
 ٧. تسجيل مصادر التعلم التي يتم خصمها من (سجل العهدة) وذلك عندما تسحب بمذكرات رسمية، أو بموجب محاضر معتمدة من لجنة مركز مصادر التعلم تفيد التلف أو الفقد، أو الإرجاع أو نقل الأصناف إلى جهة أخرى.
 ٨. الاهتمام بالدوريات (صحف أو مجلات) وتسجيل وصولها في السجل الخاص بها أولاً بأول، ومتابعة المتأخر وصوله منها، والعمل على الحصول على الأعداد الناقصة لإكمال مجموعة المركز .
 ٩. إحصاء نشاطات المركز وذلك بتدوين المعلومات الخاصة بذلك في السجل المخصص لهذا الغرض، وإعداد تقرير شهري عن النشاط في المركز، وإرساله إلى إدارة التعليم .
 ١٠. إعداد جدول لتنظيم زيارة فصول المدرسة للمركز .
 ١١. تنظيم عملية إعاره مصادر التعلم القابلة للإعارة ومتابعة المعار منها والمطالبة بإرجاعها في الموعد المحدد .
 ١٢. المحافظة على موجودات المركز والعناية بسلامة جميع أنواع مصادر التعلم والتوصية بتجليد كتبه وإصلاح وصيانة ما يعطب من أجهزته ووسائله.
 ١٣. إجراء عملية الجرد السنوي وعمل المحاضر اللازمة لذلك .
 ١٤. إعداد تقرير سنوي عن المركز واحتياجاته وعرضه على لجنة مركز مصادر التعلم لمناقشته واعتماده، قبل إرساله إلى إدارة التربية والتعليم
- **ثانياً : المهام التعليمية والتربوية لأمين المركز :**
١. التعاون مع المعلمين في توضيح أهداف المركز ورسالته ودوره في تنمية مهارات التعلم الذاتي، والتعلم التعاوني، والقراءة الواسعة الشاملة، من خلال زيارة الصفوف وعقد اللقاءات وإعداد النشرات، وما إلى ذلك.
 ٢. مساعدة المعلمين في توجيه التلاميذ أو الطلاب إلى تلخيص ما يتوصلون إليه من مصادر التعلم المختلفة والتحدث به وعرضه أمام زملائهم، وتنمية ميولهم البحثية والاستكشافية.
 ٣. إعطاء دروس تربوية وتعليمية لرواد المركز والتحضير لهذه الدروس كتابياً عن كيفية البحث عن المعلومات، وتزويد الطلاب بمهارات البحث والاستكشاف ومهارات الاستفادة من نظم المعلومات والتعلم الذاتي.
 ٤. تقديم المشورة التربوية والفنية للمعلمين في الجوانب التربوية والتقنية لمركز مصادر التعلم.
 ٥. مساعدة الطلاب في إجراء البحث العلمي.
 ٦. إعداد برامج تدريبية للمعلمين على استخدام الأجهزة التعليمية، وتنفيذها .
 ٧. الاشتراك مع الطلاب والمعلمين في إعداد مسابقات وبرامج ثقافية وعلمية.
 ٨. تكوين جماعة مركز المصادر وتفعيل نشاطاتها العلمية والثقافية.

- **ثالثاً : المهام الفنية لاختصاصي مركز مصادر التعلم :**
- ١. معاونة المعلمين، والطلاب على اختيار مصادر التعلم المناسبة والأجهزة التعليمية اللازمة واستخدامها .
- ٢. تقديم الخدمة المرجعية لرواد المركز وإرشادهم إلى المعلومات المطلوبة حسب مصادر التعلم المتاحة .
- ٣. تشغيل أجهزة المركز وصيانتها و المحافظة عليها .
- ٤. العمل على إعداد الفهارس اللازمة لجميع أنواع مصادر التعلم المتوفرة في المركز والمدرسة والاستمرار في صيانتها والإضافة إليها وتعديلها حسب ما يستجد من مواد. (يلاحظ أن قواعد الفهرسة المعتمدة هي الأنجلو أمريكية)
- ٥. العمل على تصنيف مصادر التعلم حسب خطة التصنيف (ديوي العشري) .
- ٦. تنظيم مصادر التعلم وترتيبها في أماكنها الصحيحة بما يسهل تناولها للاستخدام وإعادتها .
- ٧. التقويم المستمر لمصادر التعلم بالتنسيق مع لجنة المركز والتوصية باستبعاد ما يرى عدم صلاحيته، إما لتقدمه أو لعدم مناسبته لأهداف المركز ووظائفه التعليمية والتربوية .
- ٨. العمل على تطوير مهاراته وتثقيف ذاته في مجال عمله، بمختلف الطرق والأساليب التي ترفع من كفاياته المهنية .
- ٩. عمل قوائم ببليوجرافية لما يوجد في المركز من مصادر التعلم لها اتصال بالمنهاج والإلغها المعلمين للاستفادة منها في إعداد الدروس وتوجيه التلاميذ أو الطلاب إلى الاستفادة منها والرجوع إليها.

• **التدريب : مفهومه والحاجة إليه :**

من المتفق عليه أن للتدريب أهمية كبيرة في مجال إعداد الكوادر البشرية العاملة وتأهيلهم فالمؤسسة التي تريد أن تتميز عن مثيلاتها عليها أن توفر الكوادر الماهرة ، وهذا لا يمكن أن يتحقق لها إلا من خلال عمليات التدريب . ويعرف التدريب بأنه ذلك النشاط الإنساني المخطط له ويهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية المعلومات والمهارات والخبرات والاتجاهات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك ويشير هذا التعريف إلى مجموعة من الحقائق الآتية المتعلقة بمفهوم التدريب أهمها:

- ✓ أن التدريب نشاط إنساني
- ✓ إن التدريب نشاط مخطط له ومقصود
- ✓ إن التدريب يهدف إلى إحداث تغييرات في جوانب مختارة لدى المتدربين
- ✓ أن التدريب هو الوسيلة الأهم التي تؤدي إلى تنمية وتحسين الكفاية الإنتاجية لل فرد وللمؤسسة
- ✓ أن التدريب من أفضل مجالات الاستثمار في الإنسان
- ✓ أن التدريب عملية مستقبلية

• **الحاجة إلى التدريب :**

يعد التدريب خيارا استراتيجيا لأي جهة تتطلع إلى إعداد كوادر بشرية قادرة على تلبية حاجات العمل ومواكبة التطورات والتغيرات السريعة التي تحدث في مجالات العمل . وللتدريب أثناء الخدمة أهمية كبيرة نظرا لما يهيئه التدريب للموظف من معارف ومهارات جديدة تتطلبها مهنته، أو من خلال تعرفه على أفضل الحلول للمشكلات التي يواجهها أثناء ممارسته لمهنته مما يزيد تمكنا في أداء عمله ويساعده على تجنب الأخطاء ليصل بذلك إلى المستوى المنشود الذي تطمح إليه أي جهة تسعى للرفق والتقدم كما أنه يمثل الأداة

التي إذا أحسن استثمارها وتوظيفها تمكنت من تحقيق الكفاءة والكفاية في الأداء والإنتاج ، وقد أظهرت نتائج العديد من الأبحاث أن للتدريب دوراً أساسياً في نمو الثقافة والحضارة عامة ، وتبرز أهمية ذلك باعتباره أساس كل تعلم وتطوير وتنمية للعنصر البشري ومن ثم تقدم المجتمع وبنائه . وعن طريق التدريب يستمر الإعداد للمهنة طالما أن متطلباتها متغيرة بتأثير عوامل عدة كالانفجار المعرفي المتمثل في التقدم التقني في جميع مجالات الحياة وكذلك سهولة تدفق المعلومات من مجتمع إلى آخر ومن حضارة إلى أخرى ، وأن التدريب أثناء الخدمة هو الأساس الذي يحقق تنمية العاملين بصفة مستمرة بشكل يضمن القيام بمهامهم ومسؤولياتهم وواجباتهم بالشكل الذي يتناسب مع مستجدات أعمالهم التي لم تكن موجودة حين الإعداد قبل الخدمة ، فالتدريب يقدم معرفة جديدة ، ويضيف معلومات متنوعة ، ويعطي مهارات وقدرات ويؤثر على الاتجاهات ، ويعدل الأفكار ويغير السلوك ويطور العادات والأساليب وتبرز الحاجة إلى التدريب أثناء الخدمة في النقاط الآتية :

- ✓ أن التدريب أثناء الخدمة يهيئ الفرصة أمام المتدرب لاكتساب المعارف ومهارات جديدة في مجال عمله
- ✓ أن التدريب أثناء الخدمة يساعد على تغيير الاتجاهات واكتساب اتجاهات إيجابية تجاه المهنة مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية وزيادة الإنتاجية في العمل
- ✓ إطلاع المتدربين على كل ما هو جديد في مجال أداء المهنة
- ✓ زيادة روح الانتماء لدى المتدربين تجاه مؤسساتهم لشعورهم أنهم العنصر الأهم في تطوير إنتاجيتها
- ✓ إن التدريب أثناء الخدمة يكسب المتدرب أفقاً جديدة في مجال ممارسة المهنة وذلك من خلال تبصيره بمشكلات المهنة وتحدياتها وأسبابها أو كيفية التخلص منها ، أو التقليل من أثارها على أداء العمل

• تقدير الاحتياجات التدريبية :

يعرف الاحتياج التدريبي : بأنه مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات المحددة التي يحتاجها فرد في مؤسسة أو وظيفة معينة من أجل القيام بأداء مهام معينة بشكل أكثر كفاءة وفاعلية ، يحدث الاحتياج التدريبي عندما تكون هناك فجوة بين الأداء الفعلي والاتجاهات المحددة التي يحتاجها فرد في مؤسسة أو وظيفة معينة من أجل القيام بأداء مهام معينة بشكل أكثر كفاءة وفاعلية . أما تقدير الاحتياج التدريبي : فيعرف بأنه تلك العملية التي يتم بها تحديد وترتيب الاحتياجات التدريبية واتخاذ القرارات ووضع الخطط بشأن تلبية هذه الاحتياجات . ولها مخرجات متعددة تتمثل في :

- ✓ قياس مستوى القصور ومعوقات الأداء عند المعلمين .
- ✓ تعريف وتحديد الاحتياجات التدريبية .
- ✓ ترتيب الاحتياجات التدريبية حسب الأولوية .
- ✓ تحديد الفئة المستهدفة بالتدريب .
- ✓ تحديد أهداف التدريب بدقة بناء على نتائج تقدير الاحتياجات .
- ✓ توفير معلومات أساسية يتم بناء عليها وضع الخطط .
- ✓ يساعد على تصميم برامج تدريب موجه للنتائج .
- ✓ يؤدي إلى تحسين فعالية وكفاءة التدريب من خلال الاستهداف الأفضل .
- ✓ يحدد نوعية التدريب المطلوب .
- ✓ مكان تنفيذ التدريب .

- ✓ الجدول الزمني للأنشطة التدريبية.
 - ✓ الموارد المطلوبة للتدريب (موارد بشرية ، مالية ،... الخ) .
 - ✓ اختيار وتصميم مواد وأساليب التدريب المناسبة.
 - ✓ تقدير الاحتياجات التدريبية يفيد في الترويج للمجالات الجديدة في التدريب.
 - كما أن تقدير الاحتياجات التدريبية له فوائد متعددة على المؤسسة مثل :
 - ✓ توفير المعلومات عن العاملين من حيث العدد ، العمر ، الاهتمامات ، الخلفيات الأكاديمية والعملية، الوظائف ، المسؤوليات والاتجاهات فيما يتعلق بالتدريب.
 - ✓ يحدد الصعوبات ومشاكل الأداء التي يعانيها العاملون بالمؤسسة.
 - ✓ يوفر وثائق ومواد للتدريب.
 - ✓ يزيد من مشاركة العاملين في مناقشة الأوضاع بالمؤسسة.
 - ✓ يساعد المدربين على تصميم برامج تلبي احتياجات المتدرب بدقة.
 - ✓ يساعد على تجنب الأخطاء الشائعة في التدريب.
 - ✓ ييسر الاتصال بين المؤسسة والجهات التدريبية .
- **ثانياً : الدراسات السابقة :**

لم يجد الباحث في حدود اطلاعه دراسة تناولت تقدير الاحتياجات التدريبية لاختصاصي مراكز مصادر التعلم في مجال مهامهم المهنية من وجهة نظرهم ولكنه قام بالإطلاع على عدد من الدراسات ذات العلاقة بموضوع بحثه هذا ، وقد استفاد الباحث كثيراً من هذه الدراسات في بلورة فكرة البحث ، وفي بناء أدواته وفي المعالجة الإحصائية للبيانات ، وفي مناقشة النتائج ، والدراسات هي :

١- دراسة إبراهيم :

بعنوان "تقدير الاحتياجات التدريبية لأمناء المكتبات العامة المصرية: دراسة تحليلية للطرق التقليدية وإمكانيات تطبيق طرق حديثة" ، وتسعى الدراسة باستخدام المنهج المسحي إلى التعرف على الطرق التقليدية المستخدمة في تقدير الاحتياجات التدريبية في عدد (٢٠٧) مكتبة عامة مصرية، فضلاً عن المقارنة بالطرق غير التقليدية المستخدمة في تقدير الاحتياجات التدريبية ولكن في مجالات غير المكتبات وكذلك بحث إمكانيات تطبيقها في المكتبات العامة المصرية، وتوصي الدراسة بضرورة استخدام الأخيرة، مع زيادة التدريب المبني على الشبكة، وأهمية التحول من التدريب المبني على العرض إلى التدريب المبني على الطلب..

٢- دراسة ناس (١٤١٧هـ) :

التي بعنوان دور مركز الوسائل وتقنيات التعليم في الإعداد المهني لمعلمة الاقتصاد المنزلي بمكة المكرمة ،والتي توصلت إلى أن الطالبات لا يقدرن على استخدام بعض الأجهزة والمواد التعليمية الموجودة بالمركز، كما كشفت الدراسة أن هناك بعض المواد التعليمية مثل " أشرطة الفيديو - أفلام فوتوغرافية - مواد مبرمجة - برامج الحاسب التعليمية - أفلام الصور الثابتة - أفلام الصور المتحركة ١٦مم" لا يستطيعن الطالبات إنتاجها،وقد أوصت الدراسة بإجراء دورات تدريبية للأساتذة الذين يقومون بإعداد الطالبة المعلمة في استخدام الأجهزة و مهامهم الإدارية اللازمة لها .

٣- دراسة الفريج (١٩٩٧م) :

التي بعنوان تقدير مشرفي التقنيات التربوية لاحتياجاتهم المهنية ، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها :

« يحتاج مشرفو التقنيات التربوية في دولة الكويت إلى اكتساب مزيد من الخبرات والمهارات في مجال مهامهم الإدارية ، إدارة الوسائل التعليمية استخدام الأجهزة التعليمية ، التدريب ، البحث والتقويم . جاء ترتيب أولويات الاحتياج لمجالات التقنيات التربوية كما يلي: "مهامهم الإدارية ، البحث والتقويم ، استخدام الأجهزة التعليمية ، التدريب ، إدارة الوسائل التعليمية". كانت أكثر المهام احتياجا لدى المشرفين في كل مجالات التقنيات التربوية كالآتي:

- ✓ إنتاج أفلام فيديو .
- ✓ استخدام الحاسوب في مهامهم الإدارية
- ✓ تنظيم المعرض .
- ✓ تدريب المعلمين على كيفية مهامهم الإدارية .
- ✓ إنتاج الصور الفوتوغرافية بأنواعها .

« توجد علاقة ارتباطية عكسية دالة بين درجة الاحتياج ودرجة المعرفة الحالية عند المشرفين بالنسبة لمجالات التقنية التربوية مجتمعة (كوحدة واحدة)

٤- أشار أوبريج (1995):

إلى أن العديد من الدراسات الكندية ذكرت أن للمديرين فهماً أفضل لبرنامج مركز مصادر التعلم، وينظرون إليه بإيجاب أكثر من المعلمين، ودورهم يكمن في تطوير العلاقات التعاونية يذهب إلى أبعد من تنظيم الجداول، ويشمل دعم المدير العمل مباشرة مع المعلمين وتطوير فهمهم نحو دور مركز مصادر التعلم، ويتم تحقيق هذا عن طريق العاملين أثناء الخدمة ورسم نشاطات مركز مصادر التعلم أثناء لقاءات العاملين وإيراد توقعات المعلمين فيما يتعلق باستخدام مركز مصادر التعلم أثناء عملية التوظيف وبعدها، والعمل كنموذج يهدف إلى الاستخدام الفعال لمركز مصادر التعلم

٥- دراسة مركز خدمة المكتبة لمكتبة جامعة ولاية كلورا دو :

التي خلصت إلى أن مركز مصادر التعلم يفعل دوره بصورة أكبر عندما يقضي اختصاصي مركز مصادر التعلم المزيد من الوقت في المركز، ويقوم على توفير التدريب للمعلمين و التعاون معهم وتوفير المعلومات نحو المناهج وإدارة تقنية المعلومات للمدرسة وهذا الأمر يدعو اختصاصي مركز مصادر التعلم إلى أن يتخذ الخطوات نحو تغيير ذلك عن طريق العمل في لجان مناهج وحضور اجتماعات التخطيط ومشاركة الأفكار لدمج مركز مصادر التعلم في المنهج المدرسي وعلى العكس من ذلك تماماً قد يكون غياب الاجتماعات النظامية بين أعضاء الإدارة المدرسية سبباً في عدم فهم أو حسن إدراك كثير من المسئولين لكيفية مساندة مركز مصادر التعلم ، ومن أهم المعوقات التي تحد من دوره هو عدم معرفة مقتنيات مركز مصادر التعلم، فالمعلم لا يدري عن مصادر التعلم التي تدعم مادته الدراسية، والطالب لا يعلم شيئاً عن المواد التي تخاطب احتياجاته التربوية والنفسية، ولمواجهه ذلك، يجب على اختصاصي مركز مصادر التعلم أن يعد برنامجاً للخدمات التي يقدمها المركز لكي يتم التعرف على المصادر التي تواكب عملية تطوير المناهج ويتطلب ذلك قدرة ربط المجتمع المدرسي بمركز مصادر التعلم . (Manzo 2000)

٦- دراسة الشريف ، علي بن حسن (١٤٢٨هـ):

التي هدفت إلى تصميم برنامج تدريبي مقترح لتنمية قدرات أمناء مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية باستخدام مدخل النظم ، وقد خرجت الدراسة بالنتائج التالية:

- ◀ نتج عن المعالجة الإحصائية لنتائج الاستبيان ارتفاع الاحتياجات التدريبية لدى أمناء مراكز مصادر التعلم في جميع المحاور التدريبية وفي أغلب بنودها
- ◀ تحديد الاحتياجات التدريبية لأمناء مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية بالمرحلة الابتدائية في ثمانية موديولات تدريبية ، هي :
- ✓ مفاهيم تكنولوجيا التعليم وإدارة مراكز مصادر التعلم
 - ✓ المكتبات ونظم المعلومات
 - ✓ تصميم مصادر التعلم وإنتاجها
 - ✓ اختيار مصادر التعلم وتنظيمها
 - ✓ استخدام مصادر التعلم المتوفرة بمركز مصادر التعلم
 - ✓ صيانة الأجهزة والمصادر التعليمية
 - ✓ برامج التدريب على مصادر المعلومات والمستحدثات التكنولوجية
 - ✓ التقويم.
- ✓ تم وضع التصور المقترح للبرنامج التدريبي المقترح لتنمية قدرات أمناء مراكز مصادر التعلم ، وتحكيمة ، وإجراء التعديلات اللازمة في ضوء آراء السادة المحكمين للوصول إلى الشكل النهائي

٧- دراسة (سيرلي أرون) :

التي بعنوان : جسور ونوافذ واطر في إطار منهج إعداد اختصاصي مركز مصادر التعلم في للقرن الحادي والعشرين، والتي أشارت إلى أن دور اختصاصي مركز مصادر التعلم هو مساعدة المعلم و الطالب على تحديد إستراتيجيات التعلم والتعليم واستخدامهما، كما يعتقد أن دور اختصاص مركز مصادر التعلم يجب أن يتمحور في الجوانب الثلاثة التالية: الجسور و النوافذ و الأطر أي أن دوره يمثل حلقة وصل تعليمية تربط المحتوى ومهاراته العملية والإستراتيجية التعليمية بالطالب . وحلقة وصل تقنية بالنسبة لاستخدام التقنيات الحديثة في التعليم .

٨- دراسة (خليفة : ٢٠٠٩ م) :

التي تناولت تطبيقات الجيل الثاني من الانترنت (الويب ٢) في مجال المكتبات وتأثيرها على مهنة المكتبات وأمناء المكتبة ، وقد تناولت مفهوم المكتبات ٢ والويب ٢ ، وتقنياتها ، ثم ناقشت كفايات ومواصفات اختصاصي مراكز مصادر التعلم والمكتبات في ظل نظام الويب ٢ ، المكتبات ٢ وقد أشارت إلى أن من أهم تلك الكفايات مدي امتلاكه لمهارة توظيف أدوات الويب ٢ (المدونات ، الويكي ، الفيس بوك ، الويكيبيديا ، اليوتيوب ، ...) في مجال المكتبات والمعلوماتية .

٩- دراسة (عبد الهادي : ١٤٢٢ هـ) :

التي هدفت إلى معرفة أثر استخدام أدوات (الويب ٢) في تنمية مهارات استخدام المصادر الرقمية لدى أمناء مراكز مصادر التعلم واتجاهاتهم نحوها وقد خرجت الدراسة بعدة توصيات من أهمها ضرورة الاهتمام بالاحتياجات التدريبية لاختصاصي مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية .

• نتائج الدراسة ومناقشتها :

سوف يتم مناقشة النتائج حسب ترتيب الأسئلة :

أولاً : فيما يتعلق بإجابة سؤال البحث الأول والذي صيغته : ما تقدير اختصاصي مراكز مصادر التعلم لاحتياجاتهم التدريبية في مجال مهامهم الإدارية. تتضح الإجابة علي هذا السؤال من خلال النتائج المدونة في الجدول (٣)

جدول (٣) : يوضح المتوسط والانحراف المعياري لدرجات المعرفة ، والحاجة إلى التعرف لعينة البحث في مجال المهام الإدارية ، مع ترتيب العبارات تنازلياً حسب متوسط درجة المعرفة :

م	العبارات	درجة المعرفة الحالية		درجة الحاجة إلى المعرفة	
		م	ع	م	ع
١	إدارة مصادر المعلومات بالمركز	٢.٣٨	٠.٢٨	١.٦٦	٠.١٧
٢	تنظيم وترتيب مكونات المركز.	٢.٢٥	٠.٠٧	١.٦٧	٠.١٤
٣	إتاحة الوصول الفكري والمادي لمصادر المعلومات	٢.١٩	٠.١٤	١.٧١	٠.٢١
٤	وضع ميزانية لتسيير أعمال المركز	٢.١٤	٠.٢٢	١.٧٣	٠.٢٣
٥	وضع خطة للمركز	٢.١٢	٠.١٥	١.٧٩	٠.١٥
٦	الجزء السنوي للمركز .	٢	٠.١٩	٢.١	٠.٢٢
٧	إعداد الإرشادات والتعليمات الخاصة باستخدام مصادر المعلومات.	١.٨٩	٠.٤٧	٢.٠٥	٠.٣٥
٨	إدارة أعضاء جماعة المركز	١.٧٦	٠.١٧	٢.٠٨	٠.٢٢
٩	كتابة التقرير السنوي للمركز.	١.٦٥	٠.٠٢	٢.١٩	٠.٠٧
١٠	وضع قواعد ومبادئ لاستخدام مركز مصادر التعلم.	١.٦٣	٠.٢٢	٢.٢٢	٠.٢٦
١١	تقويم مراكز مصادر التعلم.	١.٦٢	٠.٢١	٢.٣٢	٠.٤٢
=	المجال ككل	١.٨٢	٠.٣٥	٢.٠٦	٠.٣١

يتضح من الجدول رقم (٣) ما يأتي :

« هناك ست عبارات فاقت درجة معرفتها الحالية عند الاختصاصين درجة الحاجة إلى المعرفة وهي بالترتيب العبارات ذات الأرقام (١ ، ٢ ، ٤ ، ٥ ، ٦) .
 « أكثر العبارات المرغوب معرفتها عند الاختصاصين والتي كانت درجة الحاجة إلى معرفتها بدرجة عالية ، وهي مرتبة كما يلي (١١ ، ١٠ ، ٩ ، ٦ ، ٨ ، ٧) .

« هناك اختلاف في ترتيب درجة المعرفة الحالية عند الاختصاصين عن الترتيب الذي يمثل درجة الحاجة إلى المعرفة حيث نجد مثلاً أن عبارة إدارة مصادر المعلومات بالمركز جاءت في المرتبة الأولى في المعرفة الحالية مقابل الترتيب الأخير (الحادي عشر) في درجة الحاجة إلى المعرفة ، بينما جاء ترتيب عبارة تقويم مراكز مصادر التعلم في المرتبة الأولى عند درجة الحاجة إلى المعرفة مقابل الترتيب (الحادي عشر) في درجة المعرفة الحالية ، وهذه النتيجة منطقية من وجهة نظر الباحث وتتفق مع طبيعة الأمور حيث تزداد الحاجة إلى المعرفة عند الإنسان في الأشياء التي كانت معرفته بها قليلة .

« بالنظر إلى هذا المجال ككل واحد نجد أن متوسط درجة المعرفة الحالية عند الاختصاصين لجميع عبارات المجال تمثل درجة متوسطة ، وكانت درجة الحاجة إلى المعرفة درجة متوسطة ولكن بقيمة أكبر من درجة المعرفة الحالية ، عليه يمكن القول بأن جميع الاختصاصين عينة البحث هم بحاجة إلى التدريب لمعرفة جميع العبارات الواردة في هذا المجال بدرجة أو بأخرى وأن التفاوت بين متوسط درجتي المعرفة الحالية والحاجة إلى المعرفة في معظم العبارات لم يقلل من حاجة ورغبة الاختصاصين في الاستزادة من الجرعات التدريبية في عبارات هذا المجال .

ثانياً : فيما يتعلق بإجابة سؤال البحث الثاني والذي صيغته : ما تقدير اختصاصي مراكز مصادر التعلم لاحتياجاتهم التدريبية في مجال مهامهم التربوية والتعليمية ؟ .

تتضح الإجابة عن هذا السؤال من خلال النتائج المدونة في الجدول (٤)

جدول (٤) يوضح المتوسط والانحراف المعياري لدرجات المعرفة، والحاجة إلى المعرفة لعينة البحث في مجال مهامهم التربوية والتعليمية، مع ترتيب العبارات تنازلياً حسب متوسط درجة المعرفة الحالية.

م	العبارات	درجة المعرفة الحالية		درجة الحاجة إلى المعرفة	
		م	ع	م	ع
١	التعاون مع المعلمين لاختيار المصادر التعليمية المناسبة للمنهج المدرسي.	٢.٦٧	٠.٠٩	١.٥٦	٠.١٩
٢	تصميم نشاطات تعلم تعاونية من أجل تحقيق أهداف المركز	٢.٥١	٠.٠١	١.٥٣	٠.٢١
٣	تصميم وتنفيذ دورات تدريبية للمتعلمين عن مصادر البحث العلمي.	٢.٤٩	٠.٠٨	١.٦٩	٠.٢٣
٤	تصميم وتنفيذ دورات تدريبية للمتعلمين عن محور الأمية المعلوماتية	٢.٣	٠.٠٢	١.٨٧	٠.١٥
٥	تصميم وتنفيذ دورات تدريبية للمعلمين عن توظيف التقنية في التعليم	٢.٢٩	٠.١٣	١.٨٣	٠.٢٤
٦	تصميم وتنفيذ دورات تدريبية للمعلمين عن أساليب التعلم الحديثة المعتمدة على التقنية.	٢.٢٢	٠.٢٥	١.٨١	٠.٣٥
٧	تصميم وتنفيذ دورات تدريبية للمعلمين عن أساليب التقويم الحديثة المعتمدة على التقنية	٢.١٧	٠.٠٣	١.٨٢	٠.٢٢
٨	تصميم وتنفيذ دورات تدريبية للمعلمين عن تصميم الحقائق التدريبية.	٢.١٣	٠.٠٤	١.٨٥	٠.٤٢
٩	تصميم وتنفيذ دورات تدريبية للمعلمين عن توظيف أدوات الويب ٢ في التعليم.	١.٩٧	٠.٢٦	١.٨٨	٠.٢٢
١٠	التعاون مع المعلمين لنشر الوعي المعلوماتي عند المتعلمين.	١.٨٩	٠.٢٢	٢	٠.١٧
=	المجال ككل	٢٥.٧	٠.٣٨	١٥.٩١	٠.٢٩

يتضح من الجدول رقم (٤) :

- « نالت الثلاثة عبارات الأولى درجة عالية في المعرفة الحالية عند الاختصاصيين بينما نالت بقية العبارات السبع درجة معرفة متوسطة .
- « نالت العبارتين الأولى والثانية درجة ضعيفة في الحاجة إلى المعرفة عند الاختصاصيين ، بينما نالت بقية العبارات الثمان درجة متوسطة .
- « بالنسبة للمجال ككل نجد أن متوسط درجة المعرفة الحالية لجميع عبارات هذا المجال عند الاختصاصيين أكبر من متوسط درجة الحاجة إلى المعرفة ويمكن القول أن الاختصاصيين لهم معرفة بمهامهم التربوية والتعليمية بدرجة متوسطة ، كما أن لهم الرغبة في معرفة مهامهم التربوية والتعليمية بنفس الدرجة ، أي أنهم شغوفون للاستزادة من درجة معرفتهم الحالية في مهامهم التربوية والتعليمية ، وهذا يعد مؤشراً إيجابياً لاتجاهات الاختصاصيين نحو مهامهم التربوية والتعليمية بمركز مصادر التعلم ،
- « هناك اختلاف في ترتيب درجة المعرفة الحالية عند الاختصاصيين عن الترتيب الذي يمثل درجة الحاجة إلى المعرفة ، حيث نجد العبارة الأولى احتلت المرتبة الأولى في درجة المعرفة الحالية ، بينما احتلت المرتبة الأخيرة في الحاجة إلى المعرفة .

ثالثاً : فيما يتعلق بإجابة سؤال البحث الثالث والذي صيغته : ما تقدير اختصاصيي مراكز مصادر التعلم لاحتياجاتهم التدريبية في مجال مهامهم الفنية؟

تتضح الإجابة عن هذا السؤال من خلال النتائج المدونة في الجدول رقم (٥) .

جدول رقم (٥) يوضح المتوسط والانحراف المعياري لدرجات المعرفة، والحاجة إلى المعرفة لعينة البحث في مجال مهامهم الفنية، مع ترتيب العبارات تنازلياً حسب متوسط درجة المعرفة الحالية .

م	العبارات	درجة المعرفة الحالية		درجة الحاجة إلى المعرفة	
		م	ع	م	ع
١	تداول اوعية المعلومات بالمركز	٢.٣٦	٠.١٦	١.٤٩	٠.١٨
٢	وضع معايير لاختيار مصادر المعلومات	٢.٢٢	٠.١٨	١.٥٣	٠.٠١
٣	وضع معايير لاختيار الاجهزة التعليمية	٢.١٦	٠.٢٣	١.٦٢	٠.١
٤	وضع معايير لاختيار اثاثات المركز.	٢.٠٢	٠.١٦	١.٦٨	٠.٠٨
٥	تشغيل وصيانة الاوفر هيد بروجكتر	٢	٠.٢٣	١.٦٥	٠.١٥
٦	تقديم الخدمة المرجعية	١.٩٧	٠.١٩	١.٧	٠.٠٨
٧	تشغيل كاميرا الفيديو	١.٩٤	٠.٢١	١.٧٧	٠.١٣
٨	تشغيل وصيانة جهاز عارض البيانات Data show	١.٩١	٠.٢٥	١.٨٦	٠.١٥
٩	تشغيل وصيانة جهاز العارض البصري	١.٨٨	٠.١٨	١.٩٢	٠.١٨
١٠	عمل فهرس الكتروني للمركز	١.٨٢	٠.٢٦	١.٩٦	٠.٢٨
١١	بناء قاعدة بيانات عن مجتمع المدرسة	١.٦٤	٠.٠٨	٢.١٢	٠.١٥
١٢	تشغيل وصيانة جهاز السنورة الالكترونية	١.٦٣	٠.١٧	٢.١٥	٠.١٨
١٣	تصميم وإنتاج وسائط متعددة تفاعلية .	١.٦١	٠.١٢	٢.٢٠	٠.٠٣
١٤	تصميم وتنفيذ خطة دمج التقنية بالتعليم بالمدرسة	١.٦	٠.١٩	٢.٢٥	٠.٢
١٥	تثمة مهارات المعلمين في استخدام النظام الالكتروني للمركز	١.٥	٠.١١	٢.٢٨	٠.١٤
١٦	تصميم بيئات تعليمية تعتمد على التقنية	١.٤٥	٠.٠٩	٢.٣	٠.١٩
١٧	توظيف برنامج البيسيز في خدمات المركز وتصنيف مصادره	١.٤٤	٠.١٨	٢.٣	٠.٠٨
١٨	بناء مخطط الكتروني للمركز	١.٤٢	٠.٢١	٢.٣٢	٠.١١
١٩	تصميم شبكة داخلية بالمركز	١.٣٩	٠.١٨	٢.٣٥	٠.٠٤
٢٠	تصميم موقع الكتروني للمركز	١.٣٦	٠.٢٧	٢.٣٨	٠.٠٩
٢١	صيانة جهاز الحاسب الالي	١.٣٤	٠.٢١	٢.٤١	٠.١٤
٢٢	تشغيل وصيانة جهاز القاري البصري (قاري الباركود)	١.٢	٠.١٤	٢.٤٦	٠.٢١
=	المجال ككل	١.٥٣	٠.٢٦	٢.١٢	٠.١٨

يتضح من الجدول رقم (٥) والشكل المرفق مايلي :

« نالت العبارة الأولى درجة عالية في المعرفة الحالية عند الاختصاصيين ، بينما نالت ا لتسع عبارات التي تليها درجة معرفة متوسطة، إما بقية العبارات الاثنتي عشرة فقد نالت درجة معرفة ضعيفة عند الاختصاصيين .

« نالت الأربع عبارات الأخيرة درجة عالية في الحاجة إلى المعرفة عند الاختصاصيين ، بينما نالت الثلاث عبارات الأولى درجة ضعيفة في الحاجة إلى المعرفة ، بينما نالت بقية العبارات الأخرى درجة متوسطة في الحاجة إلى المعرفة.

« هناك اختلاف في ترتيب درجة المعرفة الحالية عند الاختصاصيين عن الترتيب الذي يمثل درجة الحاجة إلى المعرفة ، حيث نجد العبارة الأولى احتلت المرتبة الأولى في درجة المعرفة الحالية ، بينما احتلت المرتبة الأخيرة في الحاجة إلى المعرفة .

« بالنظر إلى المجال ككل نجد أن درجة الحاجة إلى المعرفة كانت بدرجة متوسطة ، بينما درجة المعرفة الحالية كانت بدرجة ضعيفة ، وهذا يعني أن جميع الاختصاصيين بحاجة ماسة إلى التدريب على مهامهم الفنية المشار إليها في شكل عبارات . خاصة وأن معظم عبارات هذا المجال عبارة تقنيات وبرامج حديثة وتتطور بصورة مستمرة مما يتطلب الحاجة للتدريب عليها بصورة دائمة . وفي تقدير الباحث أن هذه النتيجة منطقية ، كما أن هذه النتيجة تمثل مؤشر إيجابي لاتجاهات الاختصاصيين نحو مهامهم الفنية بمركز مصادر التعلم .»

رابعاً: فيما يتعلق بإجابة سؤال البحث الرابع والذي صيغته : ما تقدير اختصاصي مراكز مصادر التعلم لدرجة المعرفة الحالية ، والحاجة إلى المعرفة لكل مجال من مجالات مهامهم المهنية ، تتضح الإجابة على هذا السؤال من خلال النتائج المدونة في الجدول رقم (٦) .

جدول رقم (٦) يوضح المتوسط والانحراف المعياري لدرجات المعرفة ، والحاجة إلى المعرفة لعينة البحث في مجالات مهامهم المهنية ، مع ترتيب العبارات تنازلياً حسب متوسط درجة المعرفة الحالية .

م	المجال	درجة المعرفة الحالية			درجة الحاجة إلى المعرفة		
		م	ع	الترتيب	م	ع	الترتيب
١	المهام التربوية والتعليمية	٠٢٠٧	٠٣٨	١	٠١٩١	٠٢٩	٣
٢	المهام الإدارية	١٩٨٢	٠٣٥	٢	٠٢٠٦	٠٣١	٢
٣	المهام الفنية	٠١٥٥٣	٠٢٦	٣	٠٢١٢	٠١٨	١
٤	المجالات ككل واحد	١٥٨٦	٠٣٣	=	٠٢٠٣	٠٢٣	=

يتضح من الجدول رقم (٦) مايلي :

« أن درجة الحاجة إلى المعرفة كانت بدرجة متوسطة لجميع عبارات هذا المجال ككل واحد ، ولكل مجال من مجالات مهامهم المهنية الثلاث ، بينما كانت درجة المعرفة الحالية ضعيفة عند عينة البحث في جانب مجال مهامهم الفنية .»

« نال مجال المهام التربوية والتعليمية المرتبة الأولى من حيث درجة المعرفة الحالية عند الاختصاصيين ، بينما نال المرتبة الأخيرة في درجة الحاجة إلى المعرفة عندهم ، ويرى الباحث أن هذه النتيجة منطقية لأن اختصاصيو مراكز مصادر التعلم هم في الأصل معلمين وتخرجوا من كليات إعداد المعلمين ، بغرض إعدادهم لوظيفة معلم لذا فهم يجيدون المهام التربوية والتعليمية بدرجة عالية مقارنة بالمهام الأخرى .»

« نال مجال المهام الفنية المرتبة الأولى من حيث درجة الحاجة إلى المعرفة عند الاختصاصيين ، بينما نال المرتبة الأخيرة في درجة المعرفة الحالية عندهم . ويرى الباحث أن هذه النتيجة منطقية أيضاً لأن معظم اختصاصيو مراكز مصادر التعلم لم يحملوا مؤهل جامعي في مجال تقنيات التعليم أو اختصاصي مراكز مصادر التعلم أو المعلومات، وخاصة أن المهام الفنية للاختصاصيين مرتبطة بتشغيل وصيانة أجهزة تعليمية حديثة تتغير بسرعة

وتأتي بجديد في كل يوم، مما يزيد من الحاجة إلى المعرفة عند الاختصاصي بدرجة عالية و بصورة مستمرة .

خامساً : فيما يتعلق بإجابة سؤال البحث الخامس والذي صيغته : هل هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية عند المستوى "٠,٠١" بين درجة المعرفة الحالية والحاجة إلى المعرفة في كل مجال من مجالات المهام المهنية، وفي المجالات ككل واحد . تتضح الإجابة على هذا السؤال من خلال النتائج المدونة في الجدول رقم (٧).

جدول رقم (٧) يوضح المتوسط والانحراف المعياري لدرجات المعرفة، والحاجة إلى المعرفة لعينة البحث في مجال إنتاج المواد والبرامج التعليمية، مع ترتيب العبارات تنازلياً حسب متوسط درجة المعرفة الحالية .

المجال	متوسط درجة المعرفة الحالية	الانحراف المعياري لدرجة المعرفة الحالية	متوسط درجة الحاجة للمعرفة	الانحراف المعياري لدرجة الحاجة للمعرفة	قيمة ت الحسوبة	الدلالة عند المستوى (٠,٠١)
المهام التربوية والتعليمية	٠,٢٠٧	٠,٢٣٨	٠,١٩١	٠,٢٢٩	٥,٣٥	دالة
المهام الإدارية،	١,٥٨٢	٠,٣٣٥	٠,٢٠٦	٠,٣٣١	٦,٣٧	دالة
المهام الفنية	٠,١٥٣	٠,٢٢٦	٠,٢١٢	٠,١١٨	٧,٧٤	دالة
المجالات ككل واحد	١,٥٨٦	٠,٣٣٣	٠,٢٠٣	٠,٣٣٣	٦,٠٧	دالة

يتضح من الجدول رقم "٧" أن هناك علاقة ارتباطية عكسية (سالبة) قوية وذات دلالة إحصائية عند المستوى "٠,٠١"، في المجالات الثلاثة ككل واحد، وفي مجال مهامهم الإدارية، ومجال مهامهم الفنية، ويرى الباحث أن علاقة الارتباط العكسية بين درجة المعرفة الحالية للمعلمين، ودرجة الحاجة إلى المعرفة لديهم في كل مجال من مجالات مهامهم المهنية ماعدا مجال مهامهم التربوية والتعليمية، وفي المجالات الثلاثة ككل ويرى الباحث أن هذه النتيجة منطقية وتتماشى مع طبيعة الأشياء لأن ذلك معناه أنه كلما زادت درجة الحاجة الحالية لمعرفة الشيء، قلت درجة الحاجة المرغوبة لمعرفة والعكس بالعكس. وكذلك على الرغم من معرفتهم بمهامهم التربوية والتعليمية فإنهم يرغبون في مزيد المعرفة أي يشعرون بحاجتهم إلى معرفتها، وهذا في تقدير الباحث مؤشر ايجابي يدل على الاتجاهات الايجابية عند الاختصاصيين نحو مهامهم التربوية والتعليمية بمركز مصادر التعلم .

• خلاصة نتائج البحث:

- يمكن للباحث تلخيص أهم نتائج البحث في النقاط الآتية :
- ١- هناك حاجة ماسة عند اختصاصي مراكز مصادر التعلم للتدريب في مجالات مهامهم المهنية لإدارة مراكز مصادر التعلم بكفاءة عالية، وإن كان هناك تفاوت في درجة الاحتياج لكل مجال من هذه المجالات.
 - ٢- نال مجال المهام التربوية والتعليمية المرتبة الأولى من حيث درجة المعرفة الحالية عند الاختصاصيين، بينما نال المرتبة الأخيرة في درجة الحاجة إلى المعرفة عندهم
 - ٣- نال مجال المهام الفنية المرتبة الأولى من حيث درجة الحاجة إلى المعرفة عند الاختصاصيين، بينما نال المرتبة الأخيرة في درجة المعرفة الحالية عندهم
 - ٤- هناك علاقة ارتباط عكسية بين درجة المعرفة الحالية، ودرجة الحاجة إلى المعرفة عند المعلمين في مجالات مهامهم المهنية المحددة في هذه الدراسة، وأن

هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الحاجة إلى المعرفة للتدريب على مهامهم المهنية .

• التوصيات والمقترحات :

١. في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث يوصى الباحث بما يلي:
 ١. بناء الدورات التدريبية لاختصاصي مراكز مصادر التعلم في مجال مهامهم المهنية وفقا للاحتياجات التدريبية الفعلية ذات الأولوية كما تم تحديدها في هذا البحث.
 ٢. التركيز في إعداد اختصاصي مراكز مصادر التعلم وفي تدريبهم أثناء الخدمة على الربط بين مهامهم الفنية، واستخدام الأجهزة المصاحبة المرتبطة بها.
 ٣. ضرورة قيام الجهات المسؤولة في وزارة التربية والتعليم ، ومؤسسات إعداد المعلمين بإعداد مواد تدريبية في مجال مصادر التعلم والمعلومات لتغطي الاحتياجات التدريبية المشار إليها في هذه الدراسة لتوظف في البرامج التدريبية.
 ٤. ضرورة الاستفادة من التقنيات الحديثة في التدريب مثل (الحقائب التدريبية التدريب عن بعد،التدريب الالكتروني).
 ٥. إصدار دليل للأجهزة التعليمية التي يمكن استخدامها في مركز مصادر التعلم ،ويتضمن طرق وأساليب الاستخدام ، والأنشطة التي يمارسها المعلم أثناء وبعد الانتهاء من استخدامها .
 ٦. العمل على تحديد الاحتياجات التدريبية لاختصاصي مراكز مصادر التعلم بصورة مستمرة وبشكل دوري لتكون منطلقا لتطوير برامج الاختصاصين الحالية، أو لاستحداث برامج تدريب أثناء الخدمة .
 ٧. عمل دراسة عن تقدير الحاجات التدريبية للاختصاصين في مجال مهامهم المهنية من وجهة نظر المشرفين التربويين.

• المراجع :

١. أحمد ، محمد ادم : تقنيات التدريب عن بعد . بحث منشور في المؤتمر والمعرض التقني السعودي الثالث ، الرياض المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ذو القعدة ١٤٢٥ هـ
٢. ===== واقع الوسائل التعليمية المستخدمة في تدريس الرياضيات في مدارس المرحلة الابتدائية بمحافظة بيشة ، مجلة كليات المعلمين ، وكالة وزارة التربية لكليات المعلمين ، المجلد الثاني ، العدد الأول ، ١٤٢٣ هـ .
٣. ===== تقنيات تصميم بيئات قاعات التعليم والتدريب . بحث منشور في المؤتمر والمعرض التقني السعودي الرابع ، الرياض المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ذو القعدة ١٤٢٧ هـ .
٤. ===== التدريب والتقنية في عصر المعلومات ، مجلة التدريب والتقنية ، العدد ٧١ ، ٢٠٠٥م المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني . الرياض .
٥. لحربي ، قاسم عائل (١٤٢٧هـ) : تصميم البرامج التدريبية : حقيبة تدريبية ، كلية المعلمين في جازن ، وزارة التربية والتعليم
٦. لبي ، فؤاد السيد(١٩٧٩م): علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ط٣.

٧. اس، نور محمد أحمد (١٤١٧هـ) : دور مراكز مهامهم المهنية في الإعداد المهني لمعلمة الاقتصاد المنزلي بمنطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى.
٨. دان ، محمد زياد (١٩٩٣ م) : تصميم وتنفيذ برامج التدريب ، دار التربية الحديثة ، عمان
٩. لغامدي، عبدا لله بن حجر وآخرون(١٩٨٢م) :الكفايات البشرية في قطاع التعليم قبل الجامعي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، وحدة البحوث التربوية ، تونس.
١٠. لفريح، سعاد عبد العزيز (١٩٩٧ م) : تقدير مشرفي التقنيات التربوية لاحتياجاتهم المهنية ، المجلة التربوية ، جامعة الكويت ، الكويت ، مجلد= ١٢، ع=٤٥ :صص ٩٩ . ١٥٥
١١. ريده الوطن السعودية ، عسير ، ع= ٨٧٥ ، الاثنين ٢ ذو الحجة ١٤٢٣ هـ ، س=
١٢. الحيلة، محمد محمود (١٩٩٨) : تكنولوجيا التعليم بين النظرية والتطبيق. ط١، عمان : دار المسيرة
١٣. الصالح، بدر عبدا لله (١٩٩٦) : تقنية التعليم بين مفهومين: الوسائل التعليمية ومدخل النظم ومضامينه التعليمية. دراسات تربوية واجتماعيات، كلية التربية -جامعة حلون المجلد الثاني، العدد الأول، ص ص ٥ - ٤١ .
١٤. الصالح، بدر عبدا لله (١٤٢٠) : إلى من بهمه الأمر تقنية التعليم: الوجه الآخر. مجلة المعرفة، العدد الرابع.
١٥. الصالح، بدر عبدا لله، وآخرون (١٤٢٣) : الإطار المرجعي الشامل لمركز مصادر التعلم. الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج
١٦. سليفا، ريفوس دي، ترؤف أليسون (٢٠٠١) :مراكز مصادر التعلم مفهومها - أهدافها أهميتها. ط ١ ، ترجمة أحمد عمران الجمعة وأحمد محمد عيسوي. الكويت: منشورات ذات السلاسل .
١٧. سلامة، عبد الحافظ، عليان، ربحي مصطفى (٢٠٠٦) : إدارة مراكز مصادر التعلم. عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع.
١٨. عبدا الهادي، محمد فتحي، عبدا الشايفي، حسين محمد، شحاتة، حسن السيد (١٤٢١) :المكتبة المدرسية ودورها في نظم التعليم المعاصرة. ط ١ ، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
١٩. عيسى، مصباح حاج، العمري، توفيق، ملجم، إياد (١٤٠٢) :مراكز مصادر التعلم وإدارة التقنيات التربوية اتجاه جديد في تكنولوجيا التربية. ط١ . الكويت : مكتبة الفلاح.
٢٠. يونس، إبراهيم عبدا الفتح (٢٠٠١) : المكتبات الشاملة في تكنولوجيا التعليم. القاهرة: دار قباء
٢١. عبدا الهادي، محمد محمد (١٤٣٢هـ) : تنمية مهارات استخدام المصادر الرقمية. لدي أمناء مراكز مصادر التعلم باستخدام ادوات الجيل الثاني للويب واتجاهاتهم نحوها، مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر ، ع= ٣٢
٢٢. حليفة ، محمود عبدا الستار(٢٠٠٩) :الجيل الثاني من خدمات الانترنت:مدخل إلي دراسة الويب ٢، والمكتبات ٢، مجلة السابير ، ع= ١٨
٢٣. الشريف، على حسن (١٤٢٨هـ) : برنامج تدريبي مقترح لتنمية قدرات أمناء مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية باستخدام مدخل النظم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة حلوان، قسم تكنولوجيا التعليم .

24. Bishop K.، & Larimer, N.(1999) : Literacy Through Collaboration. Teacher Librarian ،Vol.27 ،No.1, pp. 15-20.

25. Collision ،D. (1999) : Keywords In Instruction: Collaboration. School Library Media Activities Monthly ،Vol 15. No.1 ،Pp.38-40
26. Ernest ،W. (1981) : Tompkins Learning Resources Centers In The North Carolina Community College ،Dissertation Abstract International. Vol.42 ،No.4 ،P. 1455.
27. Friend ،M. & Cook ،L.(1996): Interaction :Collaborative Skill For School Professionals.(2nd Ed.)،New Brunswick، NJ:Longman.(ED 340688).
28. Gross ،J. & Kientz ،S. ،(1999) :Developing Information Literacy Collaborating For Authentic Learning. Teacher Librarian ،Vol.27، No. 1 ،pp. 21-25.
29. Hartzell ،g.(1997): the invisible school librarian. School Library journal ،Vol.43، No.11 ،PP.24-29 (EJ 554171).
30. Haycock ،K. ،(1998):Collaborative Cultures Team Planning And Flexible Scheduling.Emergency ،Vol.25 ،No.5 ،P.28.
31. Haycock ،K. ،(1999): Fostering Collaboration ،Leadership And Information Literacy : Common Behaviours Of Un Common Principals And Faculties. NASSP Bulletin، Vol.83،No. 605 ،pp. 82-87
32. Kuhlthau، C. (1995) : The Process Of Learning From Information. School Libraries Worldwide ،Vol.1 ،No. 1 ،pp.1-12.
33. Manzo، K.(2000):Study Shows Rise In Test Scores Tied To School Library Resources. Education Week On The Web. (www.edweek.org/ew/ewstory.cfw)
34. Montgomery، p.(1991): cognitive style and the level of cooperation between the Library Media specialist and classroom teachers ،School Library Media Quarterly ،Vol.19، No.3 ،PP.185-191 (EJ 438857).
35. Muronage ،K. & Harada ،V.(1999). Building Teaching Partnerships :The Art Of Collaboration. Teacher Librarian ، Vol.27 ،No. 1 ،pp.9-14.
36. Nickel ،M. (1984) : Steps to Service: A Handbook of Procedures for the School Library Media Center . Chicago: ALA.

37. Oberg, D. (1995) : principal supports :what does it mean to teacher-librarians?,(<http://www.ualberta.ca>.)
38. Pickard ,W.(1993): Current Research: The Instructional Consultant Role of the School Library Media Specialist, School Library Media Research, Vol. 21, No. 2
39. Russell ,S. (2003) : The Teachers And Librarians : Collaborative Relationships. ERIC Digest ,ERIC Clearing House on information and technology ,(www. Eric.edu/ithome).
40. Simpson ,C. (1996). The School Librarian Role In The Electronic Age. ERIC Digest ,ERIC Clearing House on information and technology ,(www. Eric.edu/ithome)
41. Staples ,E., (1981) : 60 Competency Ratings for School Media Specialists, Instructional Innovator ,pp. 19-23.
42. Tallman ,J., & Van Deusen ,J. (1994) : Collaborative Unit Planning Schedule ,Time And Participants. School Library Media Quarterly ,Vol.32, No.1 ,PP. 33-37(EJ 493341).
43. Wolcott ,L.(1996) : planning with teacher : practical approaches to collaboration. emergency librarian ,vol.23,
44. Descy, Don (1992) ; International Journal of instructional Media ; paper at web site WWW.Adprima.com

