

واقع مقومات تدريب أخصائي المكتبات بالمعاهد الأزهرية
دراسة ميدانية

إعداد

هاني مصطفى العيسوي

أ.د ثروت يوسف الغلبان

أستاذ ورئيس قسم المكتبات والمعلومات كلية الآداب _ جامعة طنطا

أ.م.د نادية عبد العزيز الصواف

أستاذ المكتبات والمعلومات المساعد كلية الآداب _ جامعة طنطا

المستخلص:

تهتم الدراسة بمعرفة واقع المقومات الخاصة بتدريب أخصائي المكتبات بقطاع المعاهد الأزهرية من خلال التعرف على أهمية تدريب أخصائي المكتبات بالمعاهد الأزهرية حيث تتبع أهمية التدريب من أهمية التطور الذي نعيشه اليوم، فمن لم يتطور يتصف بالجمود ومن اتصف به اندثر، فمهنة المكتبات مثل مهن كثيرة تختلط بالتكنولوجيا وتتأثر بها، يعد التدريب صناعة لها أطراف أساسية ولها أرباح، أما أطرافها فهي ثلاثة: المتدرب والمكتبة والمدرّب، أما أرباحها، فتعود على الأطراف الثلاثة، فتعود على المتدرب بزيادة معارفه وخبراته ومهاراته وتأهيله لأداء أفضل أو الترقي لوظيفة أعلى، والحصول على ميزات شخصية أبسطها أن يكون متميزاً عن أقرانه، وأهداف تدريب أخصائي المكتبات بالمعاهد الأزهرية، ومسئولية تدريب أخصائي المكتبات بالمعاهد الأزهرية ومعرفة مدى وجود خطة تدريبية لدى مسؤولي تدريب أخصائي المكتبات بالمعاهد الأزهرية، ثم التعرف على مدى وجود مدربين لتدريب أخصائي المكتبات بالمعاهد الأزهرية ومعايير اختيارهم ثم دراسة البرامج التدريبية المقدمة من مسؤولي التدريب لأخصائي المكتبات بالمعاهد الأزهرية وأخيراً التعرف على نتائج وتوصيات الدراسة.

الكلمات الإفتتاحية: تدريب أخصائي المكتبات، التنمية المهنية، مكتبات المعاهد الأزهرية.

تعددت التعريفات التي تتناول مفهوم التدريب إلا أنها متفقة على الركائز الأساسية لعملية التدريب، فقد عرفه قاموس "ODLIS" "بأنه: "هو ذلك النظام الذي يهدف إلى تعليم شخص أو مجموعة من الأشخاص مهارة أو مجموعة من المهارات." (ODLIS, 2022)

وعرفه "عبد الرحمن توفيق" بأنه: "هو وسيلة علمية وعملية تهدف إلى رفع كفاءة العنصر البشري من خلال صقل قدراته وتنمية مهاراته واتجاهاته، وتزويده بالمعلومات لضمان تحقيق التوازن الحقيقي المنشود بين الأهداف التدريبية من ناحية، والنتائج المحققة من ناحية أخرى" (توفيق، مهارات أخصائي التدريب : المهارات التسع لأخصائي التدريب ، ٢٠٠٥).

ويرى الباحث أنه يمكن تعريفه " نظام يهدف إلى تعليم فرد أو مجموعة من الأفراد مهارة أو مجموعة من المهارات أو التزويد ببعض المعارف لتحسين الأداء المهني ورفع الكفاءة الإنتاجية " .

ولا تتم عملية التدريب للعاملين داخل المؤسسات بشكل عشوائي، ولكن هناك عدد من المبادئ التي يجب اتباعها لنجاح التنمية المهنية للعاملين، ومنها:

١. بناء خطة متكاملة وطويلة الأجل .
٢. توفير الوقت الكافي والموارد المناسبة لبرامج التنمية المهنية.
٣. ضرورة قياس أثر التنمية المهنية على العاملين . (العيسوي، ٢٠١٨)

٢. مشكلة الدراسة وأهميتها

تتمثل مشكلة الدراسة في ضرورة التعرف على مدى فعالية الدور الذي يقوم به مسئولو تدريب أخصائيي المكتبات بالمعاهد الأزهرية من خلال تقييم البرامج التدريبية التي يقدمونها لأخصائيي المكتبات على مستوى المناطق الأزهرية المختلفة في مصر لرفع مهاراتهم، وفي إطار ذلك فإن الباحث وجد من خلال الملاحظات المبدئية بعض المشكلات المتعلقة ببرامج التدريب التي يقدمها مسئولو تدريب أخصائيي المكتبات بالمعاهد الأزهرية وهي:

- ١- عدم تقديم مسئولو تدريب أخصائيي المكتبات بالمعاهد الأزهرية البرامج التدريبية اللازمة لتدريب وتنمية مهارات الأخصائيين بصورة منتظمة.
- ٢- قلة عدد الدورات التدريبية التي يقدمها مسئولو تدريب أخصائيي المكتبات بالمعاهد الأزهرية للأخصائيين.
- ٣- عدم شمولية محتوى البرامج التدريبية التي يقدمها مسئولو تدريب أخصائيي المكتبات بالمعاهد الأزهرية للأخصائيين على العمليات التي تتم داخل المكتبات .
- ٤- عدم تخصص بعض القائمين على التدريب في مجال المكتبات والمعلومات من الأساس .
- ٥- قلة الوقت المخصص لبعض المواد في البرامج التدريبية، مما يترتب عليه عدم تقديم المدرب كل أو معظم المادة التدريبية للأخصائيين .
- ٦- عدم تحديث البرامج التدريبية المقدمة للأخصائيين وتأثرها بالتحول الرقمي في المكتبات .
- ٧- عدم مراعاة الفروق بين المتدربين فهناك (أخصائيين متخصصين، قائمين بعمل، موجهين) فالبرامج التدريبية تقدم للجميع في وقت واحد مما يقلل من فرص الاستفادة من البرامج التدريبية. وهي الملاحظات التي قادت الباحث إلى إجراء هذه الدراسة لتحليل وتقويم البرامج التدريبية المقدمة لتدريب الأخصائيين وتنمية مهاراتهم بما يتناسب مع التحديث المستمر في مجال المكتبات والمعلومات بشكل منهجي وعلمي.



تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- تقديم إطار نظري عن التدريب، وتناول دور المسؤولين عن البرامج التدريبية المقدمة لتدريب الأخصائيين عليها.
- ٢- دراسة الموارد البشرية المعنية بالتدريب بقطاع المعاهد الأزهرية من حيث مسؤولي التدريب والقائمين بالتدريب.
- ٣- التحليل الكمي والنوعي لبرامج تدريب الأخصائيين بالمعاهد الأزهرية موضوع الدراسة خلال الفترة من عام ٢٠١٨ م إلى عام ٢٠٢٠ م لمعرفة نقاط القوة والضعف بها ومدى قدرتها على تحقيق أهداف التدريب.
- ٤- دراسة اتجاهات الأخصائيين بالمعاهد الأزهرية نحو برامج التدريب المقدمة من المسؤولين عن البرامج التدريبية لتدريب الأخصائيين من حيث دوافع وأوجه وفاعلية ومعوقات استفادتهم من تلك البرامج.

٤. حدود الدراسة

- **الحدود الموضوعية:** تركز هذه الدراسة على خطط وبرامج تدريب أخصائيي المكتبات بالمعاهد الأزهرية .
- **الحدود النوعية:** تهتم هذه الدراسة بالدورات التدريبية التي يقدمها مسئولو تدريب أخصائيي المكتبات بالمعاهد الأزهرية .
- **الحدود المكانية:** تتناول الدراسة الدورات التدريبية التي يقدمها مسئولو تدريب أخصائيي المكتبات بقطاع المعاهد الأزهرية داخل جمهورية مصر العربية.
- **الحدود الزمنية:** تغطي هذه الدراسة الدورات التدريبية التي يقدمها مسئولو تدريب أخصائيي المكتبات برئاسة قطاع المعاهد الأزهرية من عام ٢٠١٨ م حتى عام ٢٠٢٠ م ، علما بأن فترة الدراسة الميدانية امتدت للمدة من يناير ٢٠٢٢ وحتى فبراير ٢٠٢٢ م.

٥. منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي الميداني للتعرف على واقع مقومات تدريب الأخصائيين بالمعاهد الأزهرية محل الدراسة، وذلك بمساعدة أدوات جمع البيانات.

أدوات جمع البيانات

٣- المقابلة الشخصية

٢- قائمة المراجعة

١- الاستبيان

أولا : استبيان لأخصائيي مكتبات المعاهد الأزهرية

الهدف من الاستبيان

يعد الاستبيان من أهم أدوات جمع البيانات وقد استعان الباحث بهذه الأداة لجمع البيانات الميدانية المتعلقة بدراسة واقع تدريب أخصائيي المكتبات بالمعاهد الأزهرية ومعرفة على من تقع مسؤولية تدريب أخصائيي مكتبات المعاهد الأزهرية، ومعرفة الخطة التدريبية لدى مسؤولي التدريب والتعرف على مدى وجود مدربين لتدريب الأخصائيين ومعايير الاختيار، والبرامج التدريبية المقدمة للأخصائيين محل الدراسة .

ثانيا : قائمة المراجعة:

الهدف من قائمة المراجعة

قائمة بعدة أسئلة موجهة لمسؤولي المكتبات والتدريب بمشيخة الأزهر الشريف وقطاع المعاهد الأزهرية وتعد الأداة الثانية من أدوات جمع البيانات وتهدف إلى الإلمام بالمعلومات ومعرفة الخطة التدريبية، معاير وضعها، مدى تحديثها لأخصائيي مكتبات المعاهد الأزهرية، وكذلك رصد معاير اختيار المدربين والمؤهلات العلمية



المطلوبة منهم وميزانية التدريب والصعوبات التي تواجههم والتطرق للبرامج التدريبية المقدمة منهم لأخصائي المكتبات بالمعاهد الأزهرية.

ثالثا : **المقابلة الشخصية** : حيث تم مقابلة مدير إدارة الكتب والمكتبات بقطاع المعاهد الأزهرية في شهر ٢٠٢٠/٥ لمعرفة أعداد الأخصائيين بمحافظة مصر .

٦. **مراجعة الانتاج الفكري للدراسات السابقة** :

ماهينور فؤاد شعبان سليمان. التنمية المهنية لأخصائي المكتبات فى البيئة الرقمية بمحافظة الإسكندرية : دراسة ميدانية . أطروحة ماجستير. جامعة الإسكندرية، ٢٠١٠ .

تتناول هذه الدراسة موضوع التنمية المهنية لأخصائي المكتبات فى البيئة الرقمية بمحافظة الإسكندرية حيث بدأت الدراسة بمقدمة ضمت أهمية الموضوع ومبررات اختياره والدراسات السابقة ثم تناولت أخصائي المكتبات فى البيئة الرقمية من خلال تعريفه، ومهاراته، دوره داخل المكتبات الرقمية وفى تنمية مهاراته.

حسن محمد حسن . برامج تدريب أخصائي المكتبات والمعلومات على تكنولوجيا المعلومات فى مصر : دراسة تقييمية . رسالة ماجستير. جامعة القاهرة ، ٢٠١١ .

تأتى أهمية هذه الدراسة من خلال تعاملها مع برامج التدريب على تكنولوجيا المعلومات، كما هدفت الدراسة إلى رصد البرامج التدريبية التى تقدمها مراكز التدريب، وما تلقاه أخصائيو المكتبات والمعلومات فى مجال تكنولوجيا المعلومات من هذه البرامج، والتعرف على أوجه الاستفادة المتحققة لأخصائي المكتبات من خلال تدريبهم على البرامج التدريبية فى مجال تكنولوجيا المعلومات، ومدى دافعية أخصائي المكتبات والمعلومات فى تعلم ما يطرأ من تطورات فى مجال تكنولوجيا المعلومات سواء من خلال حضورهم برامج تدريبية أو من خلال التعلم الذاتى.

محمد لطفي متولى. تدريب أخصائي المكتبات المدرسية بمصر فى عصر الحوسبة السحابية : دراسة تجريبية . أطروحة دكتوراه. جامعة بنها، ٢٠١٧ .

تهدف الدراسة إلى قيام الباحث بإعداد برنامج تدريبي لأخصائي المكتبات المدرسية ويتكون من الآتى : التصنيف بالألوان ، تصنيف ديوى العشرى ، الفهرسة الوصفية ، الفهرسة الموضوعية ، البرنامج الإلكتروني



١. أهمية تدريب أخصائي المكتبات بالمعاهد الأزهرية

تتبع أهمية التدريب من أهمية التطور الذي نعيشه اليوم، فمن لم يتطور يتصف بالجمود ومن اتصف به اندثر، فمهنة المكتبات مثل مهن كثيرة تختلط بالتكنولوجيا وتتأثر بها.

يعد التدريب صناعة لها أطراف أساسية ولها أرباح، أما أطرافها فهي ثلاثة: المتدرب والمكتبة والمدرّب، أما أرباحها، فتعود على الأطراف الثلاثة، فتعود على المتدرب بزيادة معارفه وخبراته ومهاراته وتأهيله لأداء أفضل أو الترقّي لوظيفة أعلى، والحصول على ميزات شخصية أبسطها أن يكون متميزاً عن أقرانه.

أما المكتبة فيعود عليها بإعطائها القوة المستمدة من الأداء الجيد للعاملين بها، و زيادة معدل الأداء وخفض إهدار الموارد، وهو السبيل الوحيد لملاحقة التطورات العالمية.

أما المدرّب فيعود عليه التدريب بالربح من الناحية المعنوية والمادية، أما الناحية المعنوية حيث إن كل من لديه معرفة وخبرة يسعد كثيراً بإكسابها لمن يحتاج إليها وهذا هو العلم الذي ينشر ولا يظل حبيساً في فكر صاحبه فهو الصدقة الجارية، ناهيك عن الإفادة من خبرات المتدربين والتعرف عن قرب على مشكلاتهم وواقعهم و آمالهم في التغيير وقدراتهم عليه، أما الناحية المادية فتتمثل في دخل مادي . (حسن، ٢٠١١)

وهناك كثير من العاملين بالمكتبات بالمعاهد الأزهرية ليسوا متخصصين، وحتى المتخصصين منهم تخرجوا من أقسام المكتبات منذ فترة ليست بالقصيرة والمتنوع لبرامج أقسام المكتبات في العشر سنوات الماضية سيجد بها تغيرات كثيرة لتواكب ما نعيشه اليوم من تطور تكنولوجي .

٢. أهداف تدريب أخصائي المكتبات بالمعاهد الأزهرية

من الضروري، قبل وضع أي برامج تدريبية أن تكون هناك رؤية واضحة بخصوص النتائج المطلوب الوصول إليها، حيث أنه إذا لم تكن تعرف الوجهة التي تتجه إليها، فكيف تعرف أنك قد وصلت؟ أو كيف ستحدد الطريق الذي تسلكه للوصول إلى تلك الوجهة وينطبق ذلك بالتأكيد على أية دورة تدريبية، حيث ينبغي دائماً أن تبدأ مثل هذه الدورات بتحديد الأهداف أولاً. (حسن، ٢٠١١) ونذكر منها :

١- اطلاع الأخصائي على ما يستجد داخل مجال المكتبات والمعلومات ومواكبة التطور التكنولوجي.

٢- تطوير وتحسين مهارات أخصائي المكتبات المدرسية .

٣- تحسين الخدمات المقدمة للمستفيدين وزيادة إقبالهم على المكتبة وتعزيز الثقة بينهم وبين المكتبة.

٤- اقتحام عالم المستفيدين ووسائل التواصل معهم الذي تغير من خلال التطور التكنولوجي .

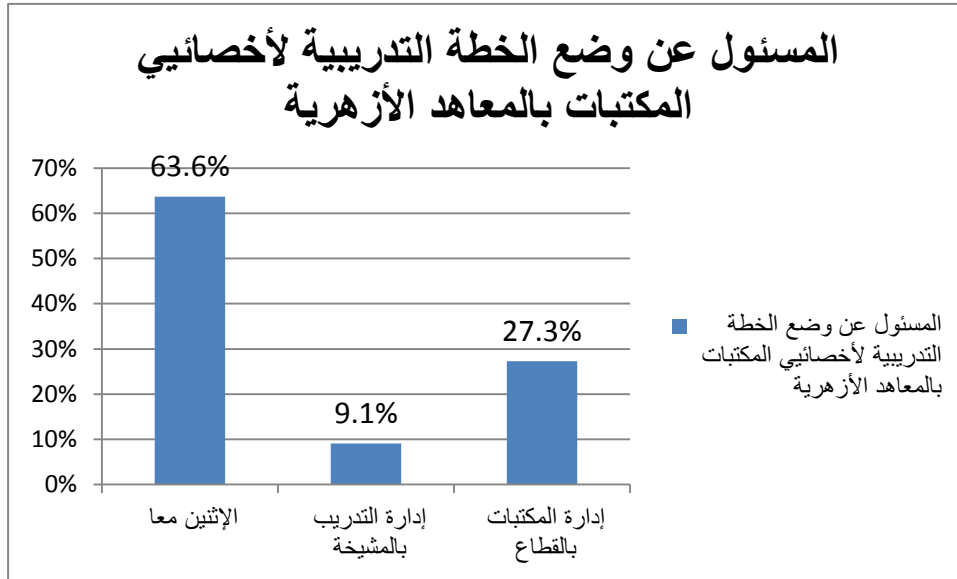
٥. توفير الأجزاء الثلاثة (الوقت والمال والجهد) عند استخدام الوسائل التكنولوجية لإدارة المكتبات المدرسية كالأنظمة الآلية التي تدير المكتبات .

٣. مسؤولية تدريب أخصائي المكتبات بالمعاهد الأزهرية

مسئولية التدريب في معظم المكتبات تقع على عاتق إدارة التدريب أو إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة أو الجهة التي تتبعها المكتبة، ولكن هناك بعض المكتبات ذات الطبيعة الخاصة ، كأن تكون لديها عدد كبير من العاملين،



فهذه المكتبات يكون لديها إدارة قسم خاص بالتدريب، يتولى إدارة الشؤون التدريبية، ويشمل وضع الخطة : مسمى البرنامج التدريبي، تحديد البرامج الجديدة، المدى الزمني لكل برنامج (عدد الأيام - عدد الساعات اليومية)، معدل انعقاد البرنامج طوال العام (عدد مرات إنعقاده)، تكلفه البرنامج. (حسن، ٢٠١١)، وتقوم معظم المنظمات بإنشاء وحدات لتدريب العاملين بها وتقوم باختيار الأشخاص الأكفاء لقيادة إدارة التدريب، ويقع على عاتق إدارة التدريب التنمية المهنية للعاملين بالمنظمة على فترات زمنية منتظمة واهتمت الدراسة بالتعرف على المسؤولين عن وضع الخطة التدريبية لأخصائيي المكتبات بالمعاهد الأزهرية.



شكل رقم (١) المسئول عن وضع الخطة

التدريبية لأخصائيي المكتبات بالمعاهد الأزهرية

يتضح من الشكل السابق بعد سؤال مسؤلي التدريب والمكتبات بمشيخة الأزهر وقطاع المعهد الأزهرية عن الجهة المسؤولة عن وضع الخطة التدريبية فجاءت النتائج أن إدارة التدريب بالمشيخة وإدارة المكتبات بالقطاع هما مع بعضهما البعض مسؤلتان عن وضع الخطة التدريبية بنسبة ٦٣.٦%، ثم يليها إدارة المكتبات بالقطاع بنسبة ٢٧.٣%، وأخيرا إدارة التدريب بالمشيخة بنسبة ٩.١% .

يرى الباحث أن ظهور تلك النتائج بهذا الشكل يؤثر على تدريب أخصائيي المكتبات بالمعاهد الأزهرية بشكل سلبي، فعدم تحديد ومعرفة الجهة المسؤولة عن التدريب ومعرفة الدور الذي تقوم به يؤثر على أداء الدور المنوط بها، ويتضح أن هناك تداخل في مسئولية وضع الخطة التدريبية بين الإدارات: فإدارة التدريب في مشيخة الأزهر الشريف مسئولة عن وضع الخطط التدريبية والبرامج التدريبية وتحديد الاعتمادات المالية ثم التنفيذ والإشراف الكامل على البرنامج التدريبي وتحديد المدة الزمنية للبرنامج، ثم تقوم إدارة المكتبات بترشيح المدربين والمتدربين وتحديد محتوى البرامج التدريبية ثم تحديد عدد من المناطق التي سيتم تنفيذ التدريب بها.

كما يرى الباحث أن تقسيم عمل التدريب بين أكثر من إدارة يؤدي إلى قصور في التدريب لذا فمن الأفضل أن تكون هناك إدارة للتدريب داخل إدارة المكتبات بقطاع المعاهد الأزهرية، ويتولى رئاسة هذه الإدارة متخصص في المكتبات والمعلومات وحاصل على مؤهل علمي (دكتوراه - ماجستير) وحاصل على دورة TOT لتدريب المدربين، وتهتم هذه الإدارة بكل التفاصيل من وضع الخطط التدريبية وتحديد الاعتمادات

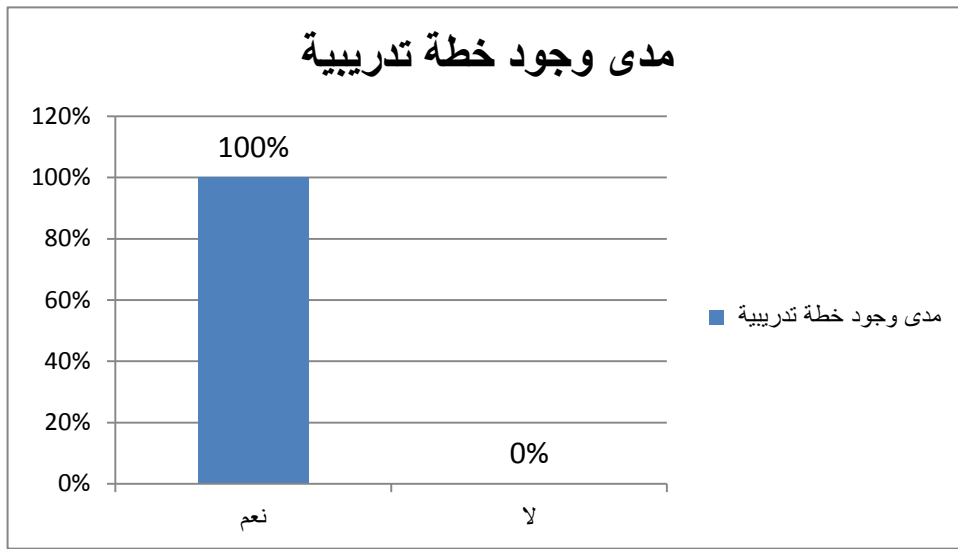


المالية للبرامج التدريبية وتحديد المدة الزمنية للبرنامج التدريبي واختيار المدربين معيار معين للاختيار وترشيح المتدربين واختيار المحتوى التدريبي وفق التطورات التكنولوجية في تخصص المكتبات.

٤. الخطة التدريبية لدى المسؤولين عن تدريب أخصائيي المكتبات بالمعاهد الأزهرية

خطة التدريب تعنى الخطة التي يضعها مسئولو التدريب لتحديد البرامج التدريبية التي سيتم التدريب عليها، وتتضمن هذه الخطة الجدول الزمني للبرامج التدريبية التي سيتم تقديمها بحيث تشمل على المواعيد الخاصة بانعقاد كل برنامج وعدد الساعات الكلية للبرنامج التدريبي والتكلفة المالية، بالإضافة إلى تحديد المحتوى التدريبي لكل برنامج وهو بيان شامل بما يجب أن يدرس في هذا البرنامج بحيث يتضمن المحتوى التدريبي لكل برنامج عدد من العناصر الهامة وهي: مسمى البرنامج، أهداف البرنامج، الموضوعات التي يجب أن يغطيها البرنامج، المدة الزمنية. (حسن، ٢٠١١)

وعدم وجود خطة للتدريب في تخصص المكتبات والمعلومات يؤثر بشكل ملحوظ على أداء أخصائيي المكتبات في المهام الموكلة إليهم وضعف معرفتهم بالتطورات التكنولوجية في مجالهم ، وينتج عن ذلك ضعف أدائهم بمهامهم وعدم تقديم الخدمات للمستفيدين من المكتبات وهو ما أدى إلى تدهور حال المكتبات اليوم، ويوضح بيانات الشكل رقم (٢) مدى وجود خطة تدريبية لدى مسئولو التدريب لتدريب أخصائيي المكتبات بالمعاهد الأزهرية .



شكل رقم (٢) مدى وجود خطة تدريبية.

من بيانات الشكل رقم (٢) يتضح أن:

بسؤال مسئولو تدريب أخصائيي المكتبات بالمعاهد الأزهرية عن مدى وجود خطة تدريبية لديهم، أفادوا جميعهم بنسبة ١٠٠% بوجود خطة تدريبية لتدريب أخصائيي المكتبات، أي أنهم لا يقدموا برامج تدريبية بصورة عشوائية بل بطريقة منظمة.

ويعد ظهور النتائج بهذا الشكل يؤثر بشكل إيجابي على تدريب أخصائيي المكتبات بالمعاهد الأزهرية.

ويرى الباحث أن النتائج جاءت بهذا الشكل لأنه من الأساسيات لأي إدارة تدريب أن يكون لها خطة تدريبية تقوم عليها لتدريب العاملين بالمؤسسة التابع لها إدارة التدريب.

كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة رشا معوض (مصطفى، ٢٠١٧) التي أفادت بأن جميع المكتبات العامة المصرية محل الدراسة لديها خطة تدريبية لتدريب المستفيدين على استخدام تكنولوجيا المعلومات بنسبة ١٠٠%، كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة حسن محمد حسن (حسن، ٢٠١١) والتي أفادت من خلال استطلاع رأي مسئولو التدريب عن الخطة التدريبية السنوية، كانت كل المكتبات (عينة الدراسة) بنسبة ١٠٠% لديها خطة تدريبية سنوية تعبر عن احتياجات التدريب المختلفة لأقسام إدارات الداخلية المختلفة.

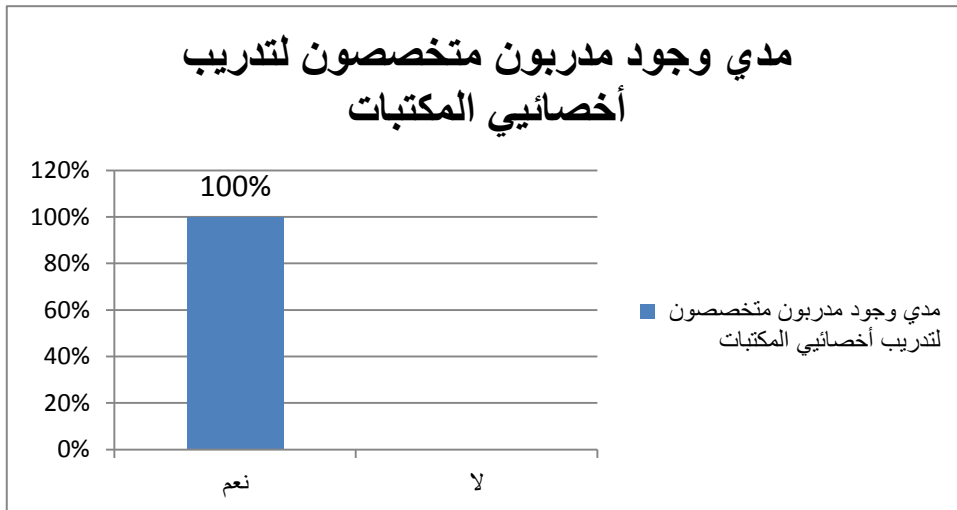
٥. المدربون لتدريب أخصائي المكتبات بالمعاهد الأزهرية

المدربون هم العنصر البشري الذي يبني عليهم تنفيذ الخطة التدريبية والتدريب والتنمية المهنية لأخصائي المكتبات بالمعاهد الأزهرية ويعرف التدريب بأنه: تعليمات مصممة لتعليم شخص أو مجموعة من الأشخاص (المتدربين) مهارة معينة أو مجموعة من المهارات، يحدث التدريب أثناء الخدمة في مكان العمل خلال ساعات العمل العادية، وأحياناً في السياق الذي سيتم فيه استخدام المهارة (المهارات). (ODLIS, 2022)

من الضروري أن يكون المدربين على أعلى مستوى من الكفاءة، لكي يتم تخطيط وتنفيذ نظام التدريب بشكل مثالي وفعال ويجب أن يكلف منهم فقط من هم أفضل تأهيلاً من حيث التعليم والخبرة والمعرفة بواجبات التدريب والمهارة الفنية في إدارة الجلسات التدريبية.

في تخصص المكتبات والمعلومات، يمكن الحصول على المتدربين من مصادر عدة، حيث يأتي على رأسها:

- ١- أفراد الهيئة الأكاديمية من المتخصصين في أقسام المكتبات والمعلومات في مختلف جامعات مصر.
 - ٢- المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات من المهنيين الذين يمارسون المهنة، ويتخصصون في نقطة تدريبية مثل التصنيف أو الفهرسة الآلية.
- فتخصص المكتبات والمعلومات به العديد من الكفاءات التي يمكنها القيام بهام التدريب على أكمل وجه في المجال الموضوعي للتخصص أو حتى في البرامج العامة.
- هناك بعض الشروط الواجب توافرها في المدربين :**
١. أن يكون متخصصاً في الموضوع الذي سيتولى التحدث فيه.
 ٢. أن يكون مهتماً بالموضوع، وحريصاً على الأداء الجيد فيه ومطلعاً على كل ما يكتب أو يبتكر فيه.
 ٣. أن يكون ملماً بالمبادئ النفسية والسلوكية لعملية التعليم.
 ٤. أن يكون مهتماً بالتدريب وحريصاً على تنمية المتدربين.
 ٥. أن تكون لديه الكفاءة في توظيف الوقت المتاح لديه للإعداد للجلسة التدريبية وإدارتها بشكل جيد.
 ٦. أن يكون لديه القدرة على الاتصال الجيد بالمتدربين. (حسن، ٢٠١١)



شكل رقم (٨) مدي وجود مدربون متخصصون لتدريب أخصائي المكتبات



اتفق جميع مسؤلي التدريب على وجود مدربين متخصصين في المكتبات والمعلومات لتدريب أخصائيي المكتبات بالمعاهد الأزهرية بنسبة 100% .

ويشير الباحث إلى إيجابية هذه النتائج على الموضوع فمن الضروري وجود مدربين متخصصين لتدريب أخصائيي المكتبات وتنفيذ الخطة التدريبية، وجاءت النتائج بهذا الشكل لحرص مسؤلي التدريب على توفير مدربين متخصصين في المكتبات لتدريب الأخصائيين.

كما تتفق هذه النتيجة إلى حد ما مع دراسة رشا معوض (مصطفى، ٢٠١٧) حيث أشارت معظم المكتبات العامة المصرية محل الدراسة بنسبة ٧٧.٢٧% إلى وجود مدربين للتدريب على تكنولوجيا المعلومات.

ويرى الباحث أن وجود مدربين مؤهلين متخصصين من داخل الأزهر أفضل من الاستعانة بمدرب خارجي حيث أن ذلك يوفر على الأزهر الكثير من النفقات.

١/٥ معايير اختيار المدربين لتدريب أخصائيي المكتبات بالمعاهد الأزهرية

يتم تحديد المعايير الموضوعية التي يتم في ضوءها اختيار المدرب على النحو التالي:

١- التأهيل العلمي

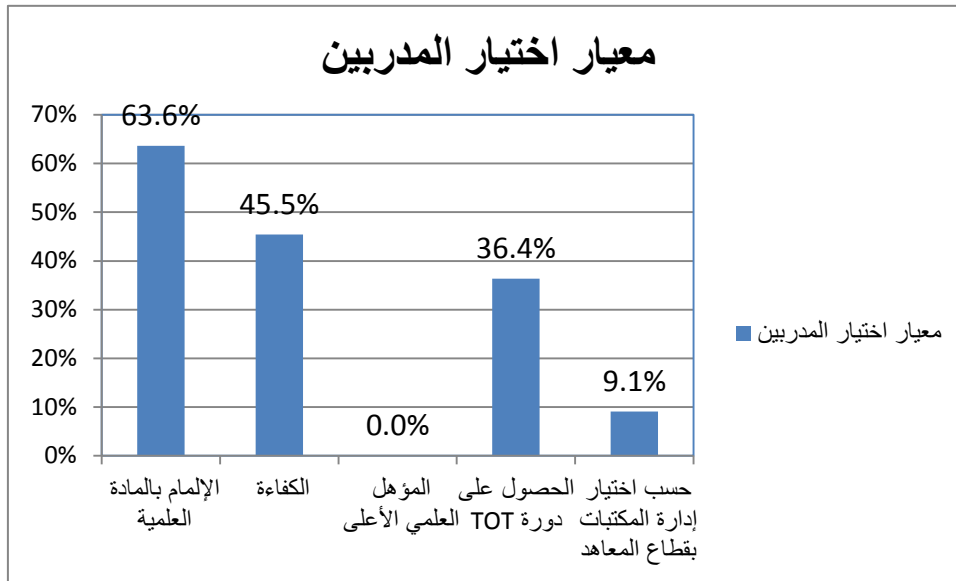
٢- الخبرات العملية وتتضمن :

- توافر خبرات عملية في مجال التخصص لا تقل عن ١٥ سنة .
- خبرة في مجال ممارسة العملية التدريبية كمدرب لا تقل عن ٣ سنوات.
- ألا تقل الدرجة المالية للمدرب عن الدرجة الأولى أو ما يعادلها إلا في حالات الضرورة.

٣- الصفات الشخصية وتتضمن :

- الهيئة والمظهر العام.
- القدرة على التفكير الابتكاري.
- التنمية الذاتية أي ضرورة الإلمام بكل ما هو جديد من معلومات في مجال التخصص وبما يساير التطورات التكنولوجية الحديثة والحرص على تحديث معلوماته ومهاراته.
- القدرة على التأثير في الآخرين.
- لديه مجموعة من مهارات الاتصال (لغوية / الإنصات الخ) (حسن، ٢٠١١)

كما يهدف الباحث إلى التعرف على المعايير التي يتم اتباعها عند اختيار المدربين لتدريب أخصائيي المكتبات بالمعاهد الأزهرية وهو ما سيوضحه الشكل التالي رقم (٣):



شكل رقم (3) معيار اختيار المدربين لتدريب أخصائيي المكتبات

يتضح من بيانات الشكل رقم (٣) التالي:

بسؤال مسئولو التدريب حول معايير اختيار المدربين فجاء؛ الإمام بالمادة العلمية كأعلى معيار يهتم به مسئولو التدريب عند اختيار المدربين وذلك بنسبة ٦٣.٦%، ثم معيار الكفاءة بنسبة ٤٥.٥%، ثم معيار الحصول على دورة TOT بنسبة ٣٦.٤% ثم معيار حسب اختيار إدارة المكتبات بقطاع المعاهد بنسبة ٩.١%، وأخيرا جاء معيار المؤهل العلمي الأعلى بنسبة ٠%.

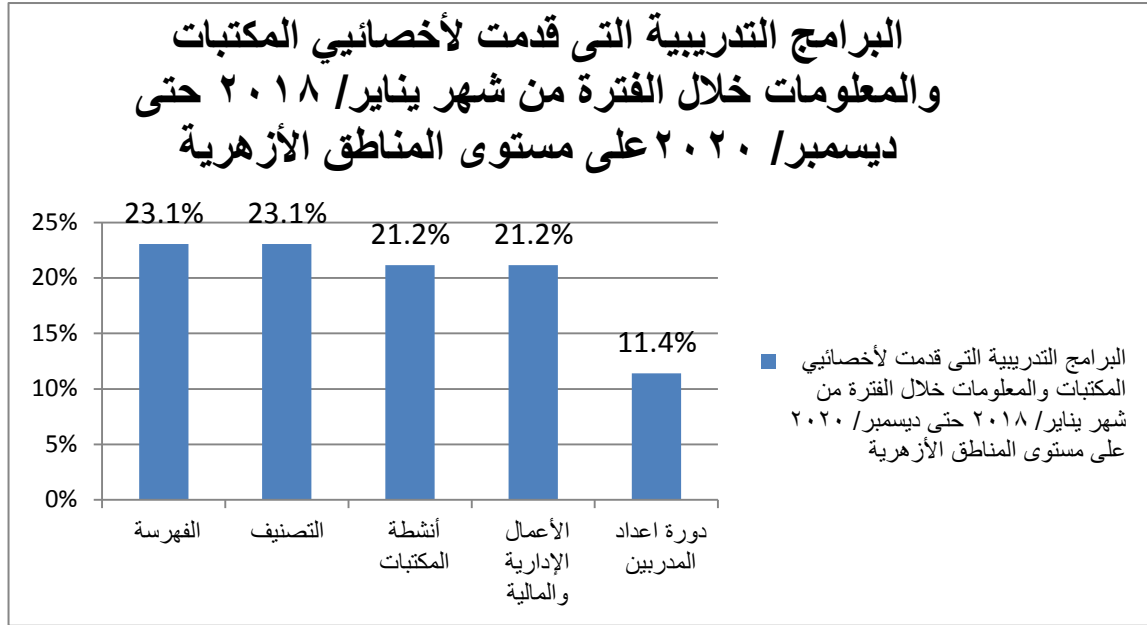
ويشير الباحث إلى سلبية هذه النتائج على الدراسة فمن الضروري عند اختيار المدربين اختيار المدربين الحاصلين على الدرجات الأعلى علميا (دكتوراه - وماجستير) فمن الغريب عدم اعتماد هذا المعيار عند اختيار المدربين، وتختلف تلك النتيجة مع دراسة حسن محمد حسن (حسن، ٢٠١١) حيث أفادت بنسبة ٦٥% من إجمالي المدربين أن بعض مراكز التدريب تشترط الحصول على درجات علمية مثل الماجستير أو الدكتوراة وشهادات معينة للتدريب بها وتقديم صور هذه الشهادات لإيداعها في ملف المدرب في هذه الجهة، وللتعرف على مدى مناسبة المدرب.

ويوصي الباحث بضرورة اختيار معيار المؤهل العلمي الأعلى، مع اختبارهم في المادة العلمية التي سيتم التدريب عليها، وحصولهم على دورات TOT لإعداد جيل من المدربين على درجة عالية من الكفاءة.

٦. برامج تدريب أخصائيي المكتبات بالمعاهد الأزهرية

البرامج التدريبية التي قدمها المسئولون عن تدريب أخصائيي المكتبات بالمعاهد الأزهرية خلال الفترة من شهر يناير عام ٢٠١٨ م حتى شهر ديسمبر عام ٢٠٢٠ م على المناطق الأزهرية

تعددت برامج التدريب التي قدمها مسئولو التدريب لأخصائيي المكتبات بالمعاهد الأزهرية خلال الفترة من يناير عام ٢٠١٨ م حتى ديسمبر عام ٢٠٢٠ م على المناطق الأزهرية وتوضح بيانات الشكل التالي رقم (٤) البرامج التدريبية المقدمة للأخصائيين



شكل رقم (٤) البرامج التدريبية التي قدمها مسئولو تدريب أخصائيي المكتبات خلال الفترة من يناير عام ٢٠١٨ م حتى ديسمبر عام ٢٠٢٠ م على المناطق الأزهرية

توضح بيانات الجدول رقم (٤) والشكل رقم (١٢) ما يلي:

بلغ عدد البرامج التدريبية التي قدمها مسئولو تدريب أخصائيي المكتبات خلال الفترة من يناير عام ٢٠١٨ م حتى ديسمبر عام ٢٠٢٠ م على المناطق الأزهرية (٥٢) برنامج تدريبي .

كان أكثر البرامج تقديمًا هو الفهرسة والتصنيف بالتساوي بعدد (١٢) برنامج تدريبي خلال فترة عينة الدراسة على مستوى المناطق الأزهرية بنسبة ٢٣.١% من إجمالي عدد البرامج التدريبية، وهذا يرجع إلى أهمية هذه الدورة حيث أنها تشتمل على أكثر المواد التخصصية التي تهتم قطاع عريض من أخصائيي المكتبات والمهام المنوطة بهم داخل المكتبات المدرسية.

والثاني: برنامج أنشطة المكتبات وبرنامج الأعمال الإدارية والمالية الخاصة بالمكتبات المدرسية حيث بلغ عدد الدورات التي تم تقديمها في هذا البرنامج (١١) برنامج تدريبي خلال فترة عينة الدراسة على مستوى المناطق الأزهرية بنسبة ٢١.٢% من إجمالي عدد البرامج التدريبية .

والثالث: برنامج دورة إعداد المدربين، حيث بلغ عدد البرامج التي تم تقديمها (٦) برامج تدريبية بنسبة ١١.٤% من إجمالي عدد البرامج التدريبية.

ويشير الباحث إلى سلبية هذه النتائج على الدراسة فمن الضروري عند اختيار البرامج التدريبية أن تواكب التطور، ومن الملاحظ أن البرامج التدريبية التي تقدم هي برامج تقليدية.

أولاً : نتائج الدراسة

- ١- أن هناك تداخل في مسؤولية وضع الخطة التدريبية بين الإدارات: فإدارة التدريب في مشيخة الأزهر الشريف مسئولة عن وضع الخطط التدريبية والبرامج التدريبية وتحديد الاعتمادات المالية ثم التنفيذ والإشراف الكامل على البرنامج التدريبي، وتحديد المدة الزمنية للبرنامج، ثم تقوم إدارة المكتبات بترشيح المدربين والمتدربين وتحديد محتوى البرامج التدريبية ثم تحديد عدد من المناطق التي سيتم تنفيذ التدريب بها.
- ٢- المؤهلات العلمية لمسئولي التدريب (مؤهل عال بنسبة 63.6% - ماجستير بنسبة 27.3% دكتوراه بنسبة 9.1% .
- ٣- وجود خطة تدريبية وتكون دورية كل (عامين) بنسبة بنسبة 54.5 ، (ثلاثة أعوام) بنسبة 27.3% و (عام) و (على حسب ما تراه الإدارة العامة للمكتبات والإدارة العامة للتدريب) بنسبة واحدة وهي 9.1% .
- ٤- أفاد مسئولو التدريب أن مسؤولية وضع معايير خطة التدريب لتدريب أخصائيي المكتبات بالمعاهد الأزهرية تقع على عاتق إدارة المكتبات بقطاع المعاهد الأزهرية بنسبة 72.3%، كما تقع على عاتق إدارة التدريب بمشيخة الأزهر أو قطاع المعاهد الأزهرية بنسبة 27.7% وأنه يتم تحديث الخطة التدريبية بصفة مستمرة بنسبة كبيرة 72.7% .
- ٥- اتفق جميع مسئولو التدريب بنسبة 100% لديهم ميزانية لتدريب أخصائيي مكتبات المعاهد الأزهرية. كما اتفق معظمهم على أن تلك الميزانية كافية إلى حد ما بنسبة 72.7% .
- ٦- اتفق جميع مسئولو التدريب على وجود مدربين متخصصين في المكتبات والمعلومات لتدريب أخصائيي المكتبات بالمعاهد الأزهرية بنسبة 100% ومؤهلاتهم العلمية كانت الحاصلين على الماجستير والدكتوراه بنفس الدرجة على التساوي بنسبة 36.4% لكل منهما من إجمالي عدد المدربين، ثم الحاصلين على دراسات عليا بنسبة 27.3% .
- ٧- أفاد مسئولو التدريب أن معايير اختيار المدربين وفقا للإمام بالمادة العلمية بنسبة 63.6%، ثم معيار الكفاءة بنسبة 45.5%، ثم معيار الحصول على دورة TOT بنسبة 36.4%، ثم معيار حسب اختيار إدارة المكتبات بقطاع المعاهد بنسبة 9.1%، وأخيرا جاء معيار المؤهل العلمي الأعلى بنسبة 0% .
- ٨- بلغ عدد البرامج التدريبية التي قدمها مسئولو تدريب أخصائيي المكتبات خلال الفترة من يناير عام ٢٠١٨ م حتى ديسمبر عام ٢٠٢٠ م على المناطق الأزهرية (٥٢) برنامجا تدريبييا، وكان أكثر البرامج تقدما هو الفهرسة والتصنيف بالتساوي بعدد (١٢) برنامجا تدريبييا بنسبة 23.1% ثم برنامج أنشطة المكتبات و برنامج الأعمال الإدارية والمالية الخاصة بالمكتبات المدرسية بعدد (١١) برنامجا تدريبييا بنسبة 21.2% ثم برنامج دورة إعداد المدربين، بعدد (٦) برامج تدريبية بنسبة 11.4% .
- ٩- عدم تدريب أخصائيي المكتبات خلال الفترة من يناير عام ٢٠١٨ م حتى ديسمبر عام ٢٠٢٠ م على المناطق الأزهرية بصورة منتظمة بنسبة 55% والأسباب التي أدت إلى ذلك : قلة عدد المدربين بنسبة 54.5% ، ثم السبب الثاني هو عجز الميزانية بنسبة 45.5% ، ثم كثرة الأخصائيين والقائمين بالعمل في المكتبات المدرسية بنسبة 27.3% وهذا السبب مع السبب الأول يعتبران وجهان لعملة واحدة والسبب الأخير انتشار الأوبئة والأمراض بنسبة 9.1% .
- ١٠- أفاد مسئولو تدريب أخصائيي المكتبات بالمعاهد الأزهرية بوجود مواد التدريب الخاصة بالبرامج التدريبية المقدمة للأخصائيين بنسبة 90.9% فيما أفادوا بنسبة 9.1% بعدم وجودها. كما أفادوا بأن من



يقوم بوضع مواد التدريب للبرامج التدريبية لأخصائيي المكتبات هو المدرب بنسبة ٨١.٨% ، ونسبة ١٨.٢% لمسئولي التدريب.

١١- الصعوبات التي تواجه مسئولى التدريب: انتشار الأوبئة والخوف على منظومة التدريب هي أهم المعوقات بنسبة ٨١.٨% وأنه تم الاعتماد على البرامج التكنولوجية والتحول الرقمي للتغلب على تلك المشكلة بنسبة ٩٠.٩%، وضعف الميزانية المخصصة للتدريب بنسبة ٦٣.٦%، وعدم الاهتمام بتخصص المكتبات والمعلومات بنسبة ٢٧.٣%.

١٢- مقترحات مسئولى التدريب: تحديث البرامج التدريبية والاهتمام بالجانب التكنولوجي بنسبة ٧٢.٧%، كثرة عدد البرامج التدريبية المقدمة للأخصائيين وزيادة الميزانية المخصصة للتدريب بنسبة ٥٤.٥%، الاهتمام بدور المكتبة والأخصائي ماديا ومعنويا بنسبة ٤٥.٥%، كثرة عدد المدربين بنسبة ٣٦.٤%، التعاون بين الجهات المختصة للوصول إلى المثالية في التدريب، وتفعيل الإجراءات الإحترازية والتدريب On line بنسبة ٢٧.٣%.

ثانيا : التوصيات

يوصي الباحث بما يأتي :

١. أن تكون هناك إدارة للتدريب داخل إدارة المكتبات بقطاع المعاهد الأزهرية، ويتولى رئاسة هذه الإدارة متخصص في المكتبات والمعلومات وحاصل على مؤهل علمي (دكتوراه - ماجستير) وحاصل على دورة TOT لتدريب المدربين، وتهتم هذه الإدارة بكل التفاصيل من وضع الخطط التدريبية وتحديد الاعتمادات المالية للبرامج التدريبية وتحديد المدة الزمنية للبرنامج التدريبي واختيار المدربين معيار معين للاختيار وترشيح المتدربين واختيار المحتوى التدريبي وفق التطورات التكنولوجية في تخصص المكتبات.
٢. تقصي طلبات واحتياجات الأخصائيين التدريبية قبل وضع الخطة التدريبية، معرفة قصور الخطة التدريبية بشكل دقيق واتخاذ ما يلزم لمعالجة ذلك .
٣. أن تهتم إدارة المكتبات بقطاع المعاهد الأزهرية كونها المسئول عن ترشيح المدربين لتدريب أخصائيي المكتبات أولا بإمام المدرب بالمادة العلمية مع كون المدرب في الأصل متخصص في المكتبات ثم يأتي معيار الكفاءة وكذلك معيار الحصول على دورة TOT لإعداد المدربين حتى يكون المدرب ليس فقط مُلم بالمادة العلمية ولكن مهيباً لتدريب الأخصائيين من الناحية التربوية.
٤. قيام مسئولى التدريب والقائمين بوضع محتوى الدورات التدريبية (إدارة المكتبات بقطاع المعاهد الأزهرية) بتحديث محتوى البرامج التدريبية من المحتوى التقليدي إلى المحتوى الرقمي لكي تواكب التطور في تخصص المكتبات.
٥. تدريب عدد أكبر من المدربين لزيادة عدد الدورات التدريبية المقدمة للأخصائيين، زيادة الميزانية الخاصة بالتدريب لتنفيذها بعدد أكبر.
٦. أن يقوم مسئولو تدريب أخصائيي المكتبات بالمعاهد الأزهرية بوضع المادة التدريبية (المادة العلمية) للبرنامج التدريبي مسبقاً دون الاعتماد على المدرب للأسباب التالية: توحيد المادة التدريبية المقدمة للأخصائيين، وعدم التقيد بمدرب محدد، وفي حالة تعذر قيام مسئولى التدريب بوضع المادة التدريبية فيتم الاعتماد على المدرب في وضع المادة التدريبية ولكن على مسئولى التدريب مراجعتها مع أساتذة جامعيين في التخصص لمعرفة مدى سلامة معلوماتها وملائمتها للتطور التكنولوجي في تخصص المكتبات.
٧. مراعاة عدم الاعتماد على نظام المحاضرة فقط و من الضروري الاعتماد على نظام التدريب العملي لتدريب الأخصائيين على كيفية القيام بالمهام والمهارات المطلوبة مثل كيفية فهرسة أوعية المعلومات على



- الأنظمة الآلية ، كيفية الوصول إلى المواقع والمستودعات الرقمية وبنوك المعرفة، كيفية تقديم الخدمات الرقمية بالمكتبات المدرسية.
٨. ضرورة وضع برنامج تدريبي يعتمد على التحول الرقمي في المواد التدريبية في تخصص المكتبات والمعلومات لتحفيز الأخصائيين المتخصصين وإمدادهم بالمعلومات الحديثة عن المجال ، ووضع برنامج تدريبي يعتمد على المواد الأساسية في تخصص المكتبات بشرح مبسط ، من أجل القيام بمهام عملهم على أكمل وجه .
٩. الاهتمام بأراء الأخصائيين المتخصصين واحتياجاتهم التدريبية ويتضح أن أهم احتياجات الأخصائيين التدريبية هي التدريب على: الفهارس الآلية، والخدمات الرقمية، ثم الأنظمة الآلية في المكتبات المدرسية، الإنترنت، المواقع والمستودعات الرقمية، الميادات.
١٠. تدريب المدربين على كيفية إدارة الوقت، لأنها تعد من أهم السليبات من وجهة نظر المتدربين فمن الضروري على المدرب أن يقسم المادة العلمية على الوقت المحدد للتدريب حتى لا يخل بتوصيل جزء من المادة العلمية.
١١. ضرورة تقديم المدربين الجانب العملي بجوار الجانب النظري، وتعد هذه من أكبر المشكلات حين يطغى الجانب النظري على الجانب العملي، فالأخصائي لا يريد شرح المادة العلمية فقط ولكن يهتم كثيرا بالممارسة والتدريب عليها لاكتساب مهارة التطبيق حتي يستطيع تنفيذها في مكتبته على نحو أفضل ولتلاشي الصعوبات التي تواجهه عند التطبيق بمفرده.
١٢. ضرورة الاهتمام بتجهيزات مقار التدريب قبل الشروع في تنفيذ البرامج التدريبية من حيث توافر أجهزة حاسب آلي للتدريب العملي على استخدام الأنظمة الآلية والخدمات الرقمية بالمكتبات المدرسية، ضرورة الاهتمام بتوفير أجهزة العرض، سبورة ذكية ، حيث أنهما من عناصر الشرح والإيضاح.
١٣. ضرورة مراجعة البرنامج التدريبي ومراجعة الفترات الزمنية المخصصة لكل مادة تدريبية والاهتمام باستطلاع آراء المتدربين قبل بناء البرنامج التدريبي الموجه لأخصائيي المكتبات والمعاهد الأزهرية .
١٤. ضرورة توزيع استمارات تقييم على المتدربين عند انتهاء البرنامج التدريبي وتحليلها لتلاشي الأخطاء في البرامج التدريبية المقدمة لاحقا وتعزيز مواطن القوة.
١٥. قيام مسؤولي التدريب بإنشاء وتصميم قاعدة بيانات إلكترونية تحتوى على البيانات التالي: البرامج التدريبية التي قدمت - عدد مرات التقديم - المناطق الأزهرية التي قدمت بها - أسماء المتدربين الذين تلقوا التدريب - أسماء المدربين - محتوى المواد التدريبية (المادة العلمية) المقدمة للمتدربين - تاريخ تقديم البرنامج التدريبي، وتسجيل آراء المتدربين في كل مدرب ومادة تدريبية



مصادر الدراسة

- 1- ODLIS. (2022). *Online Dictionary Of Library Information Science*. Retrieved june 16, 2022, from http://www.abc-clio.com/ODLIS/odlis_about.aspx
- ٢- حسن محمد حسن. (٢٠١١). برامج تدريب اخصائى المكتبات والمعلومات على تكنولوجيا المعلومات فى مصر: دراسة تقييمية. أطروحة ماجستير: جامعة القاهرة.
- ٣- رشا معوض مصطفى. (٢٠١٧). دور المكتبات العامة المصرية فى تدريب المستفيدين على استخدام تكنولوجيا المعلومات : دراسة ميدانية. أطروحة دكتوراه: جامعة طنطا.
- ٤- عبد الرحمن توفيق. (٢٠٠٥). مهارات أخصائى التدريب : المهارات التسع لأخصائى التدريب . القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة.
- ٥- هانى مصطفى العيسوي. (٢٠١٨). أخصائيو الخدمة المرجعية الرقمية بالمكتبات الجامعية فى مصر: دراسة ميدانية . رسالة ماجستير: جامعة بنها.



The reality of the elements of training librarians in Al-Azhar institutes
Empirical Study

By

Hany Mustafa Al-Esawy

Prof. Dr. Tharwat Youssef Al-Ghalban

Professor and Head of the Department of Library and Information

Faculty of Arts _ Tanta University

Prof. Dr. Nadia Abdel Aziz Al-Sawaf

Assistant Professor of Library and Information

Faculty of Arts _ Tanta University

Abstract:

The study is concerned with knowing the reality of the ingredients for training librarian in the Al-Azhar institutes sector by identifying the importance, objectives and responsibility of training librarian in Al-Azhar institutes and knowing the extent to which training officials have a training plan, then identifying the extent to which there are trainers to train librarian and the criteria for their selection, then studying the training programs provided by officials Training and finally getting to know the results and recommendations of the study.

Key words: Training of librarians - professional development - libraries of Al-Azhar institutes