

**برنامج تدريبي مقترح في ضوء الإحتياجات المهنية
لأمناء مراكز مصادر التعلم في محافظة الجمعة**

أمين بن عبد العزيز بن عبدالرحمن الحسيني

ماجستير تكنولوجيا التعليم
كليات الشرق العربي بالرياض

أ.م.د/ عبدالعال عبدالله السيّد

أستاذ تكنولوجيا التعليم المساعد
كلية التربية- جامعة المنصورة

برنامج تدريبي مقترح في ضوء الإحتياجات المهنية لأمناء مراكز مصادر التعلم في محافظة المجمععة

أمين بن عبد العزيز بن عبدالرحمن (*) أ.م.د/ عبدالعال عبدالله السيد (**)

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى بناء برنامج تدريبي مقترح لأمناء مراكز مصادر التعلم في محافظة المجمععة، قائم على تحديد الإحتياجات التدريبية والتعرف على واقع الكفايات المهنية لأمناء مراكز مصادر التعلم. والكشف عن المشكلات التي تواجه الأمناء المتعلقة بالمهنة. استخدم المنهج الوصفي المسحي، حيث تم بناء استبانة تقيس واقع توافر الكفايات المهنية لأمناء مراكز مصادر التعلم والإحتياجات التدريبية لهم، بلغ عدد فقراتها (٢٧) فقرة موزعة على (٣) مجالات وهي: إستخدام الأجهزة التعليمية والتقنية، إنتاج وتصميم البرامج التعليمية، توظيف المستحدثات التقنية بالمواقف التعليمية، كما تكوّنت من محور يقيس المشكلات التي تواجه الأمناء تكوّنت من (١٠) فقرات. وقد تم التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع أمناء مراكز مصادر التعلم في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٧/١٤٣٨هـ، حيث بلغ عددهم (١٣٨) أميناً، وتم اختيار (٦٠) أميناً من محافظة المجمععة كعينة عشوائية بنسبة (٤٣,٤٧٪) تم تحليلها. توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- أن الواقع الحالي لتوافر الكفايات المهنية لدى أمناء مراكز مصادر التعلم في محافظة المجمععة كانت " متوسطة " وجاء مجال إنتاج وتصميم البرامج التعليمية بالرتبة الاولى بدرجة توافر عالية، ثم استخدام الأجهزة التعليمية والتقنية وأدواتها بالرتبة الثانية بدرجة توافر متوسطة، ثم توظيف المستحدثات التقنية في المواقف التعليمية بالرتبة الاخيرة بدرجة توافر متوسطة وبرزت الكفايات المهنية بدرجة عالية" استخدام الأجهزة

* ماجستير تكنولوجيا التعليم- كليات الشرق العربي بالرياض.

** أستاذ تكنولوجيا التعليم المساعد- كلية التربية- جامعة المنصورة.

الملحقة بالحاسوب مثل الماسح الضوئي والطابعة، واستخدام تكنولوجيا الواقع الافتراضي واستخدام الأجهزة الذكية في العملية التعليمية مثل: (ipad – ipod) و بدرجة توافر متوسطة استخدام السبورة التفاعلية وتدريب الأمناء على استخدام النقاط وتسجيل لقطات متحركة من خلال الكاميرا الرقمية المتصلة بالكمبيوتر وبمجال إنتاج وتصميم البرامج التعليمية بدرجة عالية " إدارة الفصول الذكية و بدرجة متوسطة إنتاج برمجية تعليمية مبسطة، و بمجال " توظيف المستحدثات التقنية في المواقف التعليمية " بدرجة عالية: استخدام الواتس أب (whats APP) في العملية التعليمية، وبدرجة توافر متوسطة توفير بيئة آمنة للمتعلمين لتقديم المشاركات باستخدام الويكي. بينما كانت الكفايات " استخدام المدونات في العملية التعليمية و الاستخدام والتعامل مع منتديات النقاش واستخدام تقنيات الجيل الثاني من التعليم الإلكتروني المدونات بدرجات توافر منخفضة.

- تبين أن الإحتياجات التدريبية المهنية لأمناء مراكز مصادر التعلم كانت " متوسطة جاء مجال إنتاج وتصميم البرامج بالرتبة الاولى بدرجة إحتياج عالي ثم توظيف المستحدثات التقنية في المواقف التعليمية بالرتبة الثانية بدرجة إحتياج متوسطة، ثم استخدام الأجهزة التعليمية والتقنية وأدواتها بالرتبة الثالثة بدرجة إحتياج متوسطة. وبرز الإحتياجات التدريبية بمجال مهارات استخدام الأجهزة التعليمية والتقنية وأدواتها: بدرجة عالية تدريب الأمناء على استخدام الكمبيوتر في العملية التعليمية، وتدريب الأمناء على استخدام تبادل الملفات التعليمية مع الآخرين عبر شبكة الانترنت، وبمجال إنتاج وتصميم البرامج التعليمية بدرجة عالية " تدريب الأمناء على إنتاج برمجية تعليمية مبسطة. تدريب الأمناء على إنتاج وتصميم برامج حاسوبية، و بمجال توظيف المستحدثات التقنية في المواقف التعليمية، استخدام تقنيات الجيل الثاني من التعليم الإلكتروني المدونات.

- أبرز المشكلات قلة المعلومات المعرفية بمجال تكنولوجيا وتقنيات التعليم، وقلة التدريب على موضوعات تتعلق بالمستحدثات التكنولوجية، بينما ظهرت المشكلات الأخرى

بدرجة متوسطة.

- تم تصميم وإعداد البرنامج التدريبي المقترح لتنمية قدرات أمناء مراكز مصادر التعلم بمحافظة المجمعة في ضوء احتياجاتهم المهنية.
- وابرز التوصيات:** تبني البرنامج التدريبي المقترح لتطوير الكفايات المهنية والمهارات الإلكترونية لدى أمناء مراكز مصادر التعلم من خلال تبني التدريب على الاحتياجات التي كشفت عنها الدراسة.

Abstract

The aim of the study was to construct a proposed training program for learning resource centers in Al-Majmaa Governorate, based on identifying the training needs and identifying the professional competencies of LRC administrators. The disclosure of the problems facing the trustees regarding the profession. The questionnaire was used to measure the availability of professional competencies for LRCs and their training needs. The number of paragraphs (27) divided into (3) areas: the use of educational and technical devices, the production and design of educational programs, the employment of technical innovations Educational positions, as formed from the axis measures the problems faced by trustees formed of (10) paragraphs. The study community was verified by all the trustees of the learning resource centers in the second semester of the academic year 1437/1438 H. The total number of (138) secretaries was (60) 43.47%) were analyzed. **The study reached the following results:**

-The current reality of the availability of professional competencies of the LRCs in the city of Majmaa was "medium". The field of production and design of educational programs in the first grade was high availability, then the use of educational and technical equipment and tools in the second grade with medium availability, then the use of technical innovations in educational situations The use of computer peripherals such as the scanner and the printer, the use of virtual reality technology and the use of smart devices in the educational process such as: (ipad -ipod) and The availability of medium interactive whiteboards and the training of trustees to use the capture and recording of clips through the digital camera connected to the computer and the production and design of educational programs

to a high degree "Management of smart classrooms and the degree of the production of simple learning software, and the field of" the application of technological innovations in educational situations " High: Using the watt app (whats APP) in the learning process, and the availability of medium provide a safe environment for learners to submit posts using wiki. While the competencies were "the use of blogs in the educational process and use, dealing with discussion forums and the use of second generation e-learning blogs with low availability.

-It was found that the professional training needs of LRC secretaries were "medium. The field of production and design of the programs in the first grade came to a high degree of need, then the use of the technological innovations in the second grade educational positions to a medium need, and the use of the educational equipment and its tools in the third grade with a medium need. Training in the field of the skills of the use of educational and technical equipment and tools: a high degree of training of trustees in the use of computer in the educational process, and training of secretaries to use the exchange of educational files with others through the network The Internet, and in the field of production and design of educational programs with a high degree "training trustees to produce educational software simplified. Training of secretaries in the production and design of computer programs, and in the field of employing technological innovations in educational situations, the use of second generation technologies of e-learning blogs.

-The most prominent problems are the lack of knowledge in the field of technology and educational techniques, the lack of training on subjects related to technological innovations, while the other problems appeared to be medium.

-The proposed training program has been designed and developed to develop the abilities of the trustees of learning resource centers in the city of Majmaa in view of their professional needs.

The main recommendations are: Adopting the proposed training program for the development of professional competencies and e-skills in the secretaries of LRCs by adopting training on the needs revealed by the study

المقدمة:

إن مراكز مصادر التعلم لم تعد مخزناً أو مستودعاً لحفظ الكتب، فقد أصبحت بمفهومها الحديث جزءاً لا يتجزأ من العملية التربوية، بل أنها أصبحت اليوم من البرامج الدراسية وجزء أساسي من المنهج التعليمي إذ تقدم خدمات عديدة في البحث والقراءة الترويجية ودعم وإثراء المناهج الدراسية، تقوم على دمج بين وظيفتها الخاصة بالوظيفة التعليمية داخل العملية التعليمية التعلمية.

وهذا ما أشار إليه شريف (٢٠٠٧، ١) إلى أنه نالت مصادر التعلم في الوقت الحاضر اهتماماً كبيراً من قبل المربين، نظراً لقدرتها على الإسهام في تحقيق الأهداف التعليمية، فقد أصبحت جزءاً متكاملًا مع المنهج الدراسي بمقرراته الدراسية وأوجه النشاط المتعلقة بها وطرائق وأساليب التدريس المختلفة، لذلك نجد تحولاً كبيراً نحو إنشاء مراكز مصادر التعلم في مختلف مؤسسات التعليم بجميع مراحلها ولجميع فئات المتعلمين على اختلاف قدراتهم؛ لذلك أدرك القائمون على شؤون التعليم أهمية مراكز مصادر التعلم في حسن سير العملية التعليمية التي تقوم بها المدرسة للمتعلمين، وأن دورها بمثابة القلب النابض والعقل المفكر لعملية التربية بكاملها؛ حيث أنه هناك العديد من الأهداف لمراكز مصادر التعلم تتمثل في دعمها المباشر والفعال في تحقيق أهداف المناهج الدراسية، فهي تتلاحم مع البرامج التعليمية والتربوية للمدرسة، وتوفر المصادر التعليمية التي تخدم المناهج الدراسية، وتعزز تنوع طرق وأساليب التدريس، وكذلك في مختلف الأنشطة التربوية والتعليمية بالمدرسة (الأسمر، ٢٠٠٦، ٣)

ويُعد أمين مركز مصادر التعلم عميداً لمراكز مصادر التعلم، والذي حُظي بالتأهيل والاهتمام المهني في برامج التنمية المهنية التي قُدمت للموارد البشرية، حيث يُعتبر العنصر البشري ثروة حقيقية لأي مؤسسة والمورد الأهم لديها، فكلما تحقق الإشباع اللازم للعاملين فيها، فإن ذلك يُحقق البيئة اللازمة لتحفيزهم وتنمية مهاراتهم والكشف عن إبداعاتهم لخدمة المؤسسات، وركزت المؤسسات التربوية بصفة عامة ومراكز مصادر التعلم على وجه الخصوص على العنصر البشري، من حيث تحقيق

التنمية المهنية المستمرة للعاملين بالمجال التعليمي ضمن منظومة متكاملة من العاملين؛ حيث يُعد وجود أمين مركز مصادر التعلم من الأمور المهمة داخل منظومة التعليم ضمن العناصر الرئيسية للموقف التعليمي، باعتباره خبيراً ومساعداً للمعلمين والمتعلمين في إدارة وتوظيف المستحدثات التكنولوجية في مواقف التعليم المختلفة (الشريف، ٢٠١١، ١٤٥).

وبالرغم مما ظهر في الأبحاث والدراسات العلمية من تعدد مبررات إنشاء مراكز مصادر التعلم تظل الفجوة العالية بين واقع المدرسة اليوم وما يحيط بها من عالم متغير ومنتج للمعلوماتية، ومستحدثات تكنولوجية يمكن توظيفها واستخدامها في عملية التعليم والتعلم، والاعتماد عليها في تقديم خدمات متنوعة داخل المدرسة، وضرورة التدريب على استخدام هذه المستحدثات وتوظيفها في العملية التعليمية. وهذا ما انتباه إليه القائمون على العملية التعليمية بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، ومن ثم نادوا بضرورة إنشاء مراكز مصادر التعلم وتزويدها بالأجهزة والمواد التعليمية (شريف، ٢٠٠٧، ١٢٩) إلا أنه يجب عدم الوقوف عند هذا الحد بل العمل على توظيف الكوادر المؤهلة والمدرّبة على العمل في مركز مصادر التعلم واستمرار تدريبهم على وفق احتياجاتهم التدريبية والمستحدثات التكنولوجية لتكتمل وأيضاً تطوير المركز بما يتناسب مع متطلبات العصر، واحتياجات المستفيدين من الطلاب والمعلمين والإدارة المدرسية، للوصول إلى خدمات تعليمية تؤدي بالمتعلم والمعلم إلى الخبرة المتكاملة بتنوع طرق الاستفادة من تعدد المصادر والمستحدثات التكنولوجية داخل مركز مصادر التعلم ويحقق المركز أهدافه التي أنشأ من أجلها.

ويعد التدريب أحد الوسائل الأساسية لتطوير الموارد البشرية في أي مؤسسة بشكل عام والمؤسسات التعليمية بشكل خاص، حيث يهدف التدريب إلى تشجيع الموظفين وتطوير إمكاناتهم، ومساعدتهم على الأداء بشكل أفضل (الطعاني، ٢٠٠٧، ١٠) كما يُعتبر التدريب مطلباً رئيساً لنجاح أي مؤسسة، خاصة تلك المؤسسات التي تعتمد على كوادر بشرية عالية، ويتوقف نجاحها وتحقيقها لأهدافها على نجاح تلك

الكوادر وكفاءتها، ووزارة التعليم في المملكة العربية السعودية تضم كوكبة عالية من الإداريين والمعلمين والفنيين تنفق عليهم أغلب ميزانيتها، لذا كان تدريبهم وتأهيلهم من المطالب الملحة لنجاح الوزارة (دليل التدريب التربوي والابتعاث، ٢٠٠٨، ٦) كما أن التدريب التربوي يحظى بمكانة متميزة بين مجالات التدريب مع تطور المنظومة التربوية والتعليمية كمتطلب أساسي للنهضة التنموية حيث أصبح التدريب ضرورة حياة لأي مؤسسة تربوية طالما تحرص أن تحفظ وجودها في الحاضر والمستقبل (عساف، ٢٠٠٠، ٧).

ومهما بُذلت الجهود بمجال التدريب فإن مصيره محكوماً بالأساس بالإحتياجات الحقيقية للمهنيين المتدربين حيث أشار السيد (٢٠٠٧، ١٩) إلى أن البرامج التدريبية التي لا تتناسب مع احتياجات المتدربين المهنية يكون مصيرها الفشل، ويعود ذلك لعدم استخدام الأسلوب العلمي المدروس والمخطط له عند تحديد أهداف التدريب واختيار المحتوى التدريبي وفقاً للإحتياجات الحقيقية للمتدربين. وبالرغم من أن سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية أكدت على المبدأ التنموي، ووازنت بين التربية والتنمية، حيث نصت المادة ١٩٧ على " أن يتناول التدريب كافة جوانب العملية التعليمية والأجهزة العاملة فيه" (حكيم، ٢٠٠٧، ١٨٥). إلا أن هناك الكثير من المشكلات التي تعترض تحديد الإحتياجات التدريبية أمناء مراكز مصادر التعلم بالميدان التربوي منها ظهور التحديات التقنية والمعرفية والاتجاهات الحديثة بمصادر التعلم التي تحتاج الى تدريب القائمين عليها.

لذلك جاءت الدراسة الحالية بهدف اقتراح برنامج تدريبي قائم على تحديد الإحتياجات المهنية اللازمة لأمناء مراكز مصادر التعلم في محافظة المجمعة
مشكلة الدراسة:

تحرص حكومة المملكة العربية السعودية على تطوير منظومة التعليم والتدريب وعلى التنمية الشاملة والاهتمام بالمخرجات بما يلبي احتياجات المجتمع، حيث نص الأساس الإستراتيجي الخامس من الخطة الخمسية العاشرة ١٤٣٥-١٤٤٥هـ على " تطوير

منظومة التعلم والتدريب بجميع عناصرها، والاهتمام بمخرجاتها، بما يلبي احتياجات المجتمع المتغيرة وسوق العمل، تطوير الكفاءة الداخلية والخارجية لمنظومة التعليم والتدريب. ونشرها" (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ١٤٣٨هـ، ٦) وجاء بالخطة العشرية لوزارة التعليم ما نصت عليه المادة ٣/٦: " ان الهدف الاستراتيجي الثالث هو تدريب العاملين بقطاع التعليم تربوياً وإدارياً" مما جعل التدريب ضرورة من ضروريات الوظيفة (حكيم، ٢٠٠٧، ١٨٥).

كما اتّجه اهتمام المسؤولين في المملكة العربية السعودية منذ بدايات مشروع الملك عبدالله لتطوير التعليم الذي أنطلق عام (٢٠٠٧) إلى تطوير منسوبي المدرسة، وتبني إستراتيجيات حديثة مجال التنمية المهنية والتدريب لجميع العاملين بالمدرسة، ومنهم أمناء مراكز مصادر التعلم، حيث عكفت الوزارة على تأسيس مراكز مصادر التعلم بمدارس التعليم العام بالمناطق التعليمية بالمملكة العربية السعودية، حيث منذ صدور قرار مجلس الوزراء في أواخر العام الهجري ١٤٢٧هـ عن مشروعات التطوير المتضمنة في مشروع الملك عبدالله لتطوير التعليم، فقد شرعت وزارة التعليم بتبني العديد من تلك المشاريع وبرزها مشروع تطوير البيئة التعليمية الذي يُعتبر محضن لكل ما يبذل من جهود، وهي تبدأ بتوفير البنية التحتية للتعليم من مبان ومرافق تعليمية، ومروراً بما تحتاجه من تجهيزات ومستلزمات، وانتهاءً بمسابقة التطور العالمي في تقنيات التعليم، فإنّقان المعلم اليوم ليس في إيصال المعلومة للطالب، فالمعلومة لم تعد هدفاً لأنها متقدمة مهما كانت حديثة، بل الإتيان في تدريب الطالب كيف يتعلم، وبحث عن المعلومة، ويميز الحقيقة، وخاصة في ظل السيولة العالمية العظيمة في أوعية المعرفة، وتضاعفها كل لحظة، ويتحقق هذا بالطبع من خلال تحقيق التنمية المهنية وتطوير الكفايات المهنية لأمناء مراكز مصادر التعلم.

وكشفت نتائج دراسة الثبتي (٢٠١٣) على أن أمناء مراكز مصادر التعلم بالطائف أن تعاملهم مع الأجهزة التعليمية ومجالات الاتصال والخدمات الإلكترونية بدرجة متوسطة، وأوصت بتنمية المهارات التقنية وتكنولوجيا التعليم للأمناء، وأوصى

العقلاء (٢٠١٠، ٤٢٧) بضرورة عقد دورات تدريبية لمشرفي مراكز مصادر التعلم لتدريبهم على إتقان المهارات الجديدة اللازمة لممارستهم المهنية، كما أوصى الشريف، (٢٠١١، ٢٠٤) بتقديم برامج تدريبية في مجال الاتجاهات الحديثة لتكنولوجيا التعليم لتطوير أداء اختصاصي مراكز مصادر التعلم بمدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.

وتناول العديد من المؤتمرات والدراسات أهمية تدريب أمناء مراكز مصادر التعلم أثناء الخدمة، وأوصت بضرورة تدريب وتأهيل أمناء مراكز مصادر التعلم أثناء الخدمة وإحاقهم بدورات تدريبية مستمرة لمواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية، منها ما أكدته توصيات المؤتمر العلمي الخامس (١٩٩٧) للجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم على زيادة الاهتمام بتنظيم الدورات التدريبية لتوظيف المستحدثات التكنولوجية في العملية التعليمية أثناء الخدمة. وأوصت نتائج دراسة الدسوقي (٢٠٠٤) على أهمية استمرار برامج التدريب في تكنولوجيا التعليم، وعلى مراعاة الآثار السلبية للمستحدثات التكنولوجية على خطط وبرامج التدريب، كما أوصت دراسة الأحمدى (٢٠٠٤) بضرورة تدريب أمناء مراكز مصادر التعلم أثناء الخدمة وبصفة مستمرة ولمدة مناسبة لإكسابهم المهارات والمعارف اللازمة. وأكدت دراسة انشراح عبد العزيز (٢٠٠٠) على ضرورة الاهتمام بتطوير عمليات التخطيط والتنفيذ ببرامج التدريب أثناء الخدمة في مجال تكنولوجيا التعليم والتركيز على الجانب العملي بخاصة وفقاً للاحتياجات المهنية لأخصائي تكنولوجيا التعليم لرفع كفاءته المهنية وتحقيقاً لطموحه. أما دراسة علام (٢٠٠٠) فقد أوصت بأهمية عقد دورات تدريبية لأمناء مراكز مصادر التعلم لا تقتصر على الجانب النظري فقط وإنما تتضمن جانباً علمياً على أساليب التعلم الذاتي.

وبناءً على ما سبق فإن الباحث - حسب علمه - يرى قلة الدراسات التي تناولت الاحتياجات المهنية لأمناء مراكز مصادر التعلم واقتراح برامج تدريبية شاملة لهم، ولما لمسها الباحث من وجود فجوة بين الواقع العملي والأهداف التي تطمح إليها وزارة التعليم، بمجال تنمية الكفايات المهنية لأمناء مراكز مصادر التعلم، وبناءً على المشاهدات

العملية التي تكونت للباحث من خلال عمله التربوي في المجال التعليمي، حيث على الرغم من أن مهارات استخدام التقنية الحديثة في التعليم أحد متطلبات إكمال دبلوم مراكز مصادر التعلم الخاصة بأمناء هذه المصادر، فقد لاحظ الباحث من خلال المقابلات الشخصية التي أجراها مع أمناء مراكز مصادر التعلم بمدارس التعليم العام بوزارة التعليم كشفت عن حاجاتهم المهنية لاستخدام أنظمة إدارة التعلم الإلكتروني، والمستحدثات التكنولوجية وكيفية توظيف أدوات التعليم الإلكتروني في العملية التعليمية؛ لذلك حرص الباحث على تقديم برنامج تدريبي مقترح يتم فيه استخدام أفضل الأساليب أو الأنماط التي أشارت إليها الأبحاث والدراسات في مجال التعليم الإلكتروني والمستحدثات التكنولوجية، لإكسابهم بعض مهارات وسائل وتقنيات التعليم التكنولوجية وتكوّن الإحساس لديه بمشكلة الدراسة الحالية مما دفع به لمحاولة استقصاء الاحتياجات المهنية اللازمة لدى أمناء مراكز مصادر التعلم وبناء برنامج تدريبي مقترح وفقاً للاحتياجات المهنية، من خلال التساؤل التالي:

ما البرنامج التدريبي المقترح في ضوء الاحتياجات المهنية لأمناء مراكز مصادر التعلم بمحافظة المجمعة؟
أهمية الدراسة:

تتبقى أهمية هذه الدراسة من أهمية مراكز مصادر التعلم بالمدرسة، ودورها في إنجاح العملية التربوية والتعليمية وتحقيق أهدافها وتحديداً يمكن إبراز أهمية الدراسة في الآتي:

(١) كونها تتناول موضوع التدريب والتي تُعد أحد الاتجاهات الحديثة بمجال التنمية المهنية للعاملين بالمدرسة، والتي تبين تأثيره في معالجة الكثير من المشكلات المهنية، كما تساهم الدراسة بالمعرفة التراكمية بالادبيات التي تناولت التدريب والاحتياجات المهنية والتنمية المهنية بمجال العاملين بمراكز مصادر التعلم، حيث لاحظ الباحث قلة الدراسات - على حد علمه - التي تناولت التدريب وبناء البرامج التدريبية وفقاً للاحتياجات المهنية لأمناء مراكز مصادر التعلم، مما يتيح المجال أمام

الباحثين لاجراء المزيد من الدراسات بالمجال.

٢) قد يستفاد من نتائج هذه الدراسة المسؤولين وأصحاب القرار في وزارة التعليم وإدارات التعليم ومكاتب التعليم ومشرفي مراكز مصادر التعلم، وبالتالي تقديم التغذية الراجعة لهم.

٣) قد تستفيد من نتائج هذه الدراسة مراكز التدريب، بمساعدتهم على تحديد الاحتياجات المهنية لأمناء مراكز مصادر التعلم التي قد تُظهرها الدراسة.

٤) الاستفادة من الخطوات العملية بالدراسة الحالية في تصميم وبناء برامج تدريبية مماثلة تتوافق مع احتياجاتهم الفعلية ووضع الخطط التدريبية لذلك.

٥) تشكل الدراسة الحالية استجابة عملية للاتجاهات العالمية الحديثة في مجال دمج التقنية بالتعليم وبالتالي المساهمة العملية بهذا الجانب

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى:

١) الكشف عن الواقع الحالي لتوافر الكفايات المهنية لدى أمناء مراكز مصادر التعلم في محافظة المجمعة.

٢) تحديد المشكلات ونواحي القصور التي يواجهها أمناء مراكز مصادر التعلم بمحافظة المجمعة.

٣) تحديد الاحتياجات المهنية لأمناء مراكز مصادر التعلم بمحافظة المجمعة.

٤) بناء برنامج تدريبي مقترح لتنمية قدرات أمناء مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية في ضوء احتياجاتهم المهنية.

أسئلة الدراسة:

سعت هذه الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

ما البرنامج التدريبي المقترح في ضوء الاحتياجات المهنية لأمناء مراكز مصادر التعلم بمحافظة المجمعة؟ ويتفرع من هذا السؤال مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

١) ما الواقع الحالي لتوافر الكفايات المهنية لدى أمناء مراكز مصادر التعلم في محافظة

المجمعة؟

(٢) ما المشكلات ونواحي القصور التي يواجهها أمناء مراكز مصادر التعلم بمحافظة
المجمعة؟

(٣) ما الاحتياجات المهنية لأمناء مراكز مصادر التعلم بمحافظة المجمعة؟

(٤) ما صورة البرنامج التدريبي المقترح لتنمية قدرات أمناء مراكز مصادر التعلم بمحافظة
المجمعة في ضوء احتياجاتهم المهنية؟

حدود الدراسة:

تحدد الدراسة بما يلي:

(١). الحد الموضوعي: اقتصرت الدراسة الحالية على الاحتياجات المهنية الفعلية لأمناء
مراكز مصادر التعلم والواقع الحالي لتوافر الكفايات المهنية لهم والمشكلات التي
تواجههم لبناء برنامج تدريبي مقترح.

(٢). الحدود المكانية: تم تطبيق البحث على أمناء مراكز مصادر التعلم بالمدارس
(الابتدائية والمتوسطة والثانوية) بمحافظة المجمعة

(٣). الحدود البشرية: تم تطبيق البحث على أمناء مراكز مصادر التعلم بالتعليم العام
الحكومي للبنين بمحافظة المجمعة.

(٤). الحدود الزمانية: تم تطبيق البحث خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي
١٤٣٧ هـ / ١٤٣٨ هـ

مصطلحات الدراسة:

(١) التدريب: Training.

يعرف العزاوي (٢٠٠٦، ١٤) التدريب بأنه: "عملية مؤسسة مستمرة لتنمية مجالات
واتجاهات الفرد أو المجموعة لتحسين الأداء وإكسابهم الخبرة المؤسسة، وخلق الفرص
المناسبة للتغيير في السلوك من خلال توسيع معرفتهم وصقل مهاراتهم وقدراتهم عن
طريق التحفيز المستمر على تعلم واستخدام الأساليب الحديثة لتتفق مع طموحهم
الشخصي، وذلك ضمن برنامج تخططه الإدارة مراعية فيها حاجاتهم وحاجات المؤسسة

وحاجات الدولة في المستقبل من الأعمال" والتعريف الإجرائي للباحث: هو العملية المنظمة والمستمرة والهادفة لتزويد امين مصادر التعلم بالأساليب والخبرات والاتجاهات العلمية والعملية السليمة لاستخدام المعارف والمهارات الحالية التي يمتلكها والجديدة التي يكتسبها بما يمكنه من إحداث تغييرات إيجابية مستمرة في مهنته، وتقديم أفضل أداء ممكن في عمله الحالي وبعده للقيام بالمهام الوظيفية المستقبلية.

٢) الاحتياجات المهنية Professional Needs :

يعرف دينيس وجريفين (Armstrong,2010,181) الاحتياجات المهنية بأنها: تقييم حاجات ومتطلبات الوظائف في أي مؤسسة وتقييم قدرات الموظفين الحاليين الذين يشغلون هذه الوظائف. ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها: المهارات القيادية اللازمة والأساسية التي تساعد امين مصادر التعلم على رفع أدائه بالمستوى المطلوب بما يحقق له التميز في أداء عمله على أكمل وجه بالمهارات المهنية والتي سيتم قياسها من خلال استبانة الاحتياجات المهنية.

٣) مصادر التعلم

يعرف الطعاني (٢٠١١، ٢٠٢) مراكز مصادر التعلم بأنها جميع أوعية المعلومات المرتبة في مبان تهيئ جميع التسهيلات المناسبة للارتقاء بعملية التعليم والتعلم، هي مكان يحتوي على مواد وأجهزة تعليمية مختلفة ومنظمة بحيث يسهل استخدامها من المعلم والمتعلم للارتقاء بعملية التعلم. وتُعرف إجرائياً بأنه: المكان الذي يجمع فيه المواد المقروءة والمسموعة والمشاهدة وغيرها حيث يتم استعادة الطلاب منها بالإضافة الى تجهيز وسائل التعليم الالكترونية المناسبة للتعليم والتعلم وملاحقة المستجدات العلمية والنظرية بما يتعلق بطبيعة المواد الدراسية وتشكل فائدة للمعلم والطالب.

٤) البرنامج التدريبي

تلك الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة، تستهدف إحداث تغييرات إيجابية مستمرة في خبراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم من

أجل تطوير كفايات أدائهم (زين الدين، ٢٠٠٥، ١٧) وإجرائياً: يُقصد بالبرنامج التدريبي إجرائياً: المحتوى المعرفي والمهاري لتحسين الكفايات المهنية لأمناء مراكز مصادر التعلم لتحسين وتطوير خبراتهم، واتجاهاتهم وسلوكهم.

٥ - أمين مركز مصادر التعلم:

وهو الفرد المسئول عن إدارة مصادر التعلم لمعاونة المعلم في العملية التعليمية من حيث تصميم المواقف التعليمية وتحديد مصادر التعلم المناسبة لها وقياس فاعليتها وإنتاجها واختيارها، وتشغيل أجهزتها، والإشراف على المكتبات الشاملة (الشريف، ٢٠٠٧، ٢٣) ويُعرف إجرائياً: بأنه الموظف الذي يُسند إليه مهمة الإشراف وإدارة مصادر التعلم بالمدرسة بما يسهم في رفع كفاءة ومخرجات عمليتي التعليم والتعلم في ضوء ما يقدمه من خدمات متنوعة للمعلمين والمتعلمين بشكل عام، بناء على ما يمتلكه من كفايات مهنية تؤهله لاستخدام أدوات ومستحدثات تكنولوجية ومصادر تعليمية متنوعة بما يسهم في تحقيق أهداف العملية التعليمية التعليمية.

الإطار النظري

المحور الأول: مراكز مصادر التعلم

في ظل المستجدات التربوية المتواعدة، والتزايد المعرفي، والاكتشافات العلمية المثيرة والتطور التكنولوجي المتسارع، وتطور وسائل الاتصال المستمر، وظهورالاتجاهات التربوية الحديثة المعززة للتعلم النشط للطلاب، وظهور التعلم الذاتي والتعامل والتعايش مع مستجدات العصر والاستفادة منها، فقد أصبح من الضروري إيجاد مراكز مصادر التعلم العصرية وتزويدها بالمواد المكتبية المتعددة والمتنوعة بما يتلاءم مع احتياجات المتعلم وقدراته وميوله، وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية المدربة لها، ويتناول هذا المحور مراكز مصادر التعلم من حيث المفهوم ونشأتها والاهمية وأهدافها ووظائفها وفلسفتها العامة، ومكوناتها ومتطلبات تفعيل دورها والمشكلات والمعوقات التي تواجهها، ووظائف أمناء المراكز ودور الادارة المدرسية فيها على النحو الآتي:

أولاً: مفهوم مركز مصادر التعلم

عرّفه بدر الصالح (٢٠٠٣، ٢٢) هو موقع في المدرسة يقدم خدماته لمعلمي المدرسة وطلابها واداريها وغيرهم وتشمل هذه الخدمات توفير مصادر تعليم وتعلم متنوعة مطبوعة وغير مطبوعة والإلكترونية وإتاحة للشبكة المعلوماتية، إضافة خدمات أخرى مثل إنتاج المصادر والتدريب المهني وغيرها من خلال تسهيلات مجهزة، وعمليات ومعلومات أو مهام محدد واختصاصي مؤهل يهدف توفير بيئة تعليمية غنية بالمصادر المتعددة على دمج تقنية المعلومات والاتصال في العملية التعليمية.

ثانياً: أهمية مراكز مصادر التعلم

يذكر هندواوي (٢٠٠٥، ٤٥) أن أهمية مراكز مصادر التعلم فيما يلي:

- توفر البيئة التعليمية المناسبة التي تمكن المتعلم من استخدام مصادر تعلم متنوعة، مع توفر إمكانات مادية وطاقت بشرية لكل من المعلم والمتعلم وخدمات تسهم في تطوير البرامج التعليمية.
- تقدم نموذجاً مختلفاً داخل الفصل الدراسي يساعد في جذب انتباه المتعلمين وإثارة اهتمامهم.
- تعد بديلاً اقتصادياً يوفر في النفقات اللازمة لتجهيز جميع الفصول الدراسية بالتقنيات التعليمية ومصادر التعلم.
- تساعد في تنظيم المصادر التعليمية وتصنيفها مما يسهل الوصول إليها من خلال استخدام الإجراءات الفنية من فهرسة وتصنيف للمواد التعليمية ومصادر التعلم.
- تساعد المعلم في التحضير للحصة وتنفيذها، وإعادة تنظيم المواد والمصادر المستخدمة وترتيبها وضمان استخدامها للمرات القادمة بمساعدة أمناء مراكز مصادر التعلم.
- تتيح فرصة التعلم في الأوقات التي يختارها المتعلم وللمواضيع التي يفضلها أو يرغب بالاستزادة فيها دون التقيد بالحصة الدراسية داخل الفصل وما يقدم فيها.

- إعطاء مزيد من المرونة للعملية التعليمية وكسر الجمود في الجدول المدرسي التقليدي، وذلك بتغيير مكان التعلم ووسيلة التعلم وطريقته بالاعتماد على مركز مصادر التعلم.

ثالثاً: وظائف وأهداف مركز مصادر التعلم

يمكن ان نحدد الوظائف التي يتحتم على مركز مصادر التعلم في المدرسة القيام بها لخدمة مجتمع المدرسة والتلميذ بشكل اساسي خصوصاً بعد وضع الاهداف التي نصبوا اليها من خلال دور مركز مصادر التعلم حيث لخصتها الطعاني (٢٠١١، ٢١٥) التحقق من ان الطلاب والمعلمين هم مستخدمون فاعلون للأفكار والمعلومات، وتحقق هذه المهمة من خلال اتاحة الوصول مادياً وفكرياً للمواد والمصادر بجميع اشكالها وبدون التخلي عن هذه الرسالة لمركز مصادر التعلم فإن التركيز في عصر المعلومات ينصب على توفير البرامج والخدمات التي تدعم ثقافة المعلومات والتي تصمم من اجل تحقيق تعلم فعال واصيل، وذكر عليان (٢٠٠٩، ٨٥) ما إتفق عليه الباحثين من وظائف اساسية لمركز مصادر التعلم وهي:

- توفير مصادر المعلومات لأعضاء المجتمع المدرسي (طلاب - مدرسين - اداريين)

- الاعداد الفني لمصادر المعلومات. حيث يُعد من واجبات العاملين بالمكتبة المدرسية لأجل تمكين وصول الطالب المستفيد لمصادر المعلومات بالشكل المطلوب منه وفي هذه المرحلة ويكون ذلك بالضبط عمليات الفهرسة والتصنيف وربطها بمفاتيحها من بطاقات او حسب البرامج الحاسوبية المتوفرة في البحث - تدريب الطلاب على استخدام المكتبة (التربية المكتبية)

المحور الثاني: كفايات أمناء مراكز مصادر التعلم

ظهر إتجاه التدريب وفق منهج الكفايات المهنية كإحدى الإتجاهات الحديثة لتأهيل وتدريب المعلمين وقادة المدارس وأمناء مراكز مصادر التعلم وأمناء المعامل بالمؤسسات التربوية كإتجاه قائم على تحليل الكفايات، وفي هذا المحور يتناول الباحث الكفايات

المهنية المتعلقة بالعاملين بمصادر مراكز التعلم كما توصلت إليها الأدبيات، والتي ارتبط تطورها بتطور أداء المعلم وظهور إستراتيجيات حديثة قائمة على استخدام المستحدثات التكنولوجية.

أولاً: مفهوم الكفايات

هناك العديد من التعريفات للكفاية في مصادر ومعاجم اللغة العربية ومنها ما أورده ابن منظور في لسان العرب (٢٠٠٥، ج ١٥، ٢٢٥) حيث ذكر أن " الكفاية مؤنثة كفاه كفاية، وهي تدل على كفاية الشيء، فيقال يكفيه كفاية أي: سد حاجته وجعله في غنى عن غيره أي أن الكفاية هي: الاكتفاء والاستغناء، وقد جاء في الحديث: من قرأ الآيتين من آخر سورة البقرة كفتاه، أي أغنتاه (البخاري، ١٤٠٠) وعن الليث قال " كفى يكفي كفاية إذا قام بالأمر.

ثانياً: أنواع الكفايات ومصادر اشتقاقها:

تُعرّف البرامج القائمة على أساس الكفايات بأنها تلك البرامج التي تحدد أهدافاً دقيقة لتدريب العاملين بالمهن التعليمية، وتحدد الكفايات المطلوبة بشكل واضح ثم تلزمهم بالمسؤولية عن بلوغ هذه المستويات، ويكون القائمون بتدريبهم مسؤولين عن التأكد من تحقيق الأهداف المحددة. (الزهراني، ٢٠٠٦)، ومن أهم ملامح البرامج القائمة على الكفايات التعليمية كما أوردها السرهيد (٢٠١٣، ٨) ما يلي:

- **التأكيد على الأداء:** إذ يتوقع من كل متعلم امتلاك الكفاية بمستوى الأداء المحدد.
- **التأكيد على نتائج عملية التعليم المختلفة** وتطبيقاتها الفعلية بدلاً من العناية فقط بالمعرفة اللفظية.
- **العناية بالتدريب بدلاً من التدريس** لمساعدة المتدربين على امتلاك القدرة على الأداء العملي المنتج وليس امتلاك المعلومات والمعارف النظرية فحسب.
- **الإفادة من تكنولوجيا التعليم.**
- **العناية بالعمل الميداني** لتسهيل عملية اكتساب الكفايات التي ستؤدي في

المواقف التعليمية.

- التنوع في طرائق وأساليب التعليم والتدريب إما عن طريق تفريد التدريب بصورة المختلفة، أو التعليم والتدريب المباشر بأساليب مختلفة أيضا.

ثالثاً: دور أمين مركز مصادر التعليم ومهامه

هو أحد أعضاء الفريق التعليمي المسئول عن تهيئة الطلاب ليصبحوا متعلمين في هذا العالم المتغير، وأن نجاح الإنسان يعتمد بشكل كبير على قدرته في الحصول على المعلومات واستخدامها "الجمعية الأمريكية لأمناء المكتبات المدرسية (السيد، ٤٧١، ٥٠٢) ولا شك أن دور أمين مركز مصادر التعلم في تطوير العملية التعليمية أصبح كبير جداً ويلقي على عاتقه مسئولية الإلمام بكل ما هو جديد في مجال التقنيات التعليمية والتربوية. (العمران، ٢٠٠٨، ٤٥).

رابعاً: الكفايات المهنية لأمناء مصادر التعلم:

تتمثل غالبية الكفايات التعليمية العامة للعاملين بالمجال التعليمي كما حددتها ندى فهد (٢٠١٠، ٣٨٩) منها:

١- كفاية التخطيط وتشمل: تحديد مستوى الطلبة، والتعرف على محتوى الكتاب، والتعرف على الأهداف العامة والخاصة، والتمكن من صياغة أهداف سلوكية، وتحديد الوسائل التعليمية والأنشطة، ووضع خطة سنوية وفصلية ويومية، وتحديد التمهيد المناسب، وتحضير الأسئلة والأمثلة والتدريبات، وكتابة خطة

٢- كفاية التنفيذ: التكلم بلغة واضحة مفهومة، وتنويع الحركة والصوت، وعرض المادة بتسلسل سايكولوجي ووفقاً لقواعد التعليم، ومراعاة الفروق الفردية بين الطلبة، وتنويع الأمثلة والأسئلة التعليمية والأنشطة الصفية، واختيار الوقت المناسب لعرض الوسيلة التعليمية

٣- كفاية إدارة المركز والتواصل مع المتعلمين وتشمل: القدرة على ضبط سلوك المتعلمين اثناء تعاملهم مع الأجهزة بالمركز والسيطرة على المواقف، وتنظيم البيئة التعليمية ومحتوياتها من طلبة وأدوات وأثاث وأجهزة بما يناسب الموقف التعليمي،

والانتباه لسلوك المتعلمين، والقدرة على التفاعل مع المتعلمين ومشاركتهم وجدانياً في المواقف النفسية التي يتعرضون لها، و التعامل مع المتعلمين وتقبل أرائهم برفق واحترام وإيجاد نوع من الألفة بينه وبينهم

٤- كفاية التقويم وتشمل: أن تكون عملية تقويم المتعلمين مستمرة منذ بداية العملية التعليمية ومراعاة الجانب العقلي والوجداني والمهاري عند التقويم ولا يقتصر على جانب المعرفة فقط

المحور الثالث: التدريب والإحتياجات المهنية والبرامج التدريبية

إن الأهمية البالغة للتعليم في هذا العصر وما يناط به من غايات وأهداف عديدة جعله وقضاياه ومشكلاته محط الاهتمام وبؤرة التركيز من المجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء ويأتي هذا الاهتمام من كون التعليم هو أداة تحقيق الكفاية الاجتماعية، ومقصد الساسة والمفكرين في ترجمة رؤاهم وتجسيدها من خلال تطوير كفايات العاملين، وشحذ قدراتهم، واستثارة جوانب الإبداع لديهم من خلال التدريب لأمناء مركز مصادر التعلم خاصة وأن ميدان التعليم يشهد كل يوم جديداً.

أولاً: مفهوم التدريب والبرامج التدريبية

يعرفه العزاوي (٢٠٠٦، ٣٩) بأنه العملية المتكاملة التي تسبق التعيين وتكون مخططة مركبة مستمرة تهدف إلى تنمية قدرات الفرد وتغيير سلوكه واتجاهاته للارتقاء بمستوى أدائه في العمل.

ثانياً: أهمية التدريب لأمناء مصادر التعلم

تبرر أهمية التدريب والحاجة إليه كما جاءت في دليل التدريب التربوي و الابتعاث لوزارة التربية والتعليم في الآتي (دليل التدريب، ٢٠٠٤، ٧٥):

- أن التدريب يهيئ الفرصة أمام المتدرب أو الدارس لاكتساب معارف ومهارات جديدة يتطلبها مجال عمله.
- أن التدريب 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 الأداء المهني التطبيقي.
- زيادة روح الانتماء لدى المتدربين تجاه مؤسساتهم لشعورهم أنهم العنصر الأهم في تطوير إنتاجيتها.
- إن التدريب يكسب المتدرب أفاقاً جديدة في مجال ممارسة المهنة وذلك من خلال تبصيره بمشكلات المهنة وتحدياتها وأسبابها أو كيفية التخلص منها , أو التقليل من آثارها على أداء العمل.

ثالثاً: أهداف التدريب:

- لعل من أبرز الأهداف التدريبية كما جاء في دليل التدريب التربوي والابتعاث (وزارة التعليم، ٢٠٠٤، ٤٢) ما يلي:
- ١- تحسين أداء الفرد وتطوير قدراته مما يجعله راضياً عن عمله ومن ثم يساعد ذلك في رفع الروح المعنوية لديه.
 - ٢- تنمية بعض الاتجاهات السليمة نحو العمل والعلاقات الإنسانية بين العاملين.
 - ٣- تزويد المتدربين بالمعلومات والمستحدثات العلمية والتقنية والنظريات والمعارف الإدارية التي تجعلهم أكثر قدرة على مواكبة هذه التغيرات.
 - ٤- تعريف المتدربين بكيفية القيام بواجبات ووظائف مهنتهم.
 - ٥- مساعدة المتدربين على كيفية تطبيق الأفكار والآراء والحلول النابعة من الدراسات بما يؤدي إلى رتق الفجوة بين المنظرين والممارسين.
 - ٦- زيادة قدرة المتدربين على التفكير المبدع بما يمكنهم من التكيف مع أعمالهم من ناحية ومواجهة مشكلاتهم والتغلب عليها من ناحية أخرى.
 - ٧- الإقلال من الأخطاء في أداء أعمالهم وعدم ضياع الوقت والجهد والنفقات.
 - ٨- إكساب المتدربين أساليب التعليم المستمر من خلال تمكينهم من مهارات التعلم الذاتي المستمر، أو من خلال إيجاد اتجاهات إيجابية نحو استمرار الالتحاق بالبرامج التدريبية، لتطوير قدراتهم وإمكاناتهم.

منهج الدراسة وإجراءاتها

أولاً: منهج الدراسة

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الواقع الفعلي لتوافر الكفايات المهنية والكشف عن المشكلات التي تواجه أمناء مراكز مصادر التعلم وتحديد الاحتياجات المهنية اللازمة لهم، لبناء وتصميم برنامج تدريبي مقترح لتنمية قدرات أمناء مراكز مصادر التعلم بمحافظة المجمعة في ضوء احتياجاتهم المهنية. وبناء على هذه الأهداف فقد تم تحديد منهج الدراسة بالمنهج الوصفي المسحي والذي يهدف كما ذكر عبيدات، وعدس، وعبدالحق (٢٠٠٧م، ١٨٣) إلى أنه يقوم على جمع المعلومات والبيانات وتصنيفها وتنظيمها والتعبير عنها كما وكيفاً للوصول إلى استنتاجات وتعميمات، ومن ثم بناء على وصف واقع توافر الكفايات المهنية ودرجة الإحتياجات التدريبية تم بناء البرنامج التدريبي.

ثانياً: مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أمناء مراكز مصادر التعلم بمحافظة المجمعة في التعليم العام الحكومي في المراحل التعليمية الثلاثة (بنين) والبالغ عددهم (١٣٨) أميناً حسب آخر إحصائية منشورة على موقع وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية لعام ١٤٣٦هـ / ١٤٣٧هـ ويمثل جدول (١) توزيع مجتمع الدراسة وفقاً لإحصائيات وزارة التعليم

جدول (١) توزيع مجتمع الدراسة من أمناء مصادر التعلم حسب المرحلة التعليمية*

العدد	%
٧٠	٥٠,٧٣%
٣٩	٢٨,٢٦%
٢٩	٢١,٠١%
١٣٨	١٠٠%

*وفقاً لإحصائيات وزارة التعليم ١٤٣٦/١٤٣٧ هـ على الموقع الإلكتروني

<http://www.moe.gov.sa/ar/Pages/default.aspx>

وتم بناء الاستبانة وتوزيعها على مجتمع الدراسة الكامل من أمناء مراكز مصادر التعلم بأسلوب الحصر الشامل نظراً لإمكانية الوصول إليهم، حيث تم توزيع أداة الدراسة عليهم إلكترونياً عبر البريد الإلكتروني والواتسب أب، فكانت الاستجابات الراجعة (٦٠) إستبانة بنسبة (٤٣,٤٧%) من مجتمع الدراسة الكامل وقد تم إعتبارهم أفراد وحدة التحليل الإحصائي.

ثالثاً: أداة الدراسة

تم بناء أداة الدراسة (الاستبانة) وفقاً إلى الخطوات المنهجية التالية:

- **الخطوة الأولى:** تم تحديد الهدف من أداة الدراسة، وهو بناء برنامج تدريبي في ضوء الاحتياجات المهنية لأمناء مصادر التعلم بمحافظة المجمعة.
- **الخطوة الثانية:** تم تحديد مجالات القياس، من خلال اطلاع الباحث على أدبيات الموضوع والدراسات السابقة لبناء أجزاء الاستبانة والتي تم تحديدها كما يلي:
 ١. **المحور الأول:** يقيس الواقع الحالي لتوافر الكفايات المهنية لدى أمناء مراكز مصادر التعلم في محافظة المجمعة بالمجالات التالية:
 - المجال الأول:** المصادر والأجهزة التعليمية وأدواتها للفقرات من (١-١٣) بالإستبانة بصورتها الأولية تكونت من (١٣) فقرة.
 - المجال الثاني:** الإنتاج والتصميم والخدمات التعليمية و الالكترونية من (١٤-٢٦) بالإستبانة بصورتها الأولية تكونت من (١٣) فقرة.
 - المجال الثالث:** توظيف مستحدثات تكنولوجيا التعليم من (٢٧-٣٥) بالإستبانة بصورتها الأولية تكونت من (٩) فقرات.
 ٢. **المحور الثاني:** يقيس الاحتياجات المهنية لأمناء مراكز مصادر التعلم بمحافظة المجمعة. بالمجالات التالية:

المجال الأول: المصادر والأجهزة التعليمية وأدواتها من (١-١٣) بالإستبانة بصورتها الأولية تكونت من (١٣) فقرة.

المجال الثاني: الإنتاج والتصميم والخدمات التعليمية و الالكترونية من (١٤-٢٦) بالإستبانة بصورتها الأولية تكونت من (١٣) فقرة.

المجال الثالث: توظيف مستحدثات تكنولوجيا التعليم من (٢٧-٣٥) بالإستبانة بصورتها الأولية تكونت من (٩) فقرات.

٣. المحور الثالث: يقيس المشكلات ونواحي القصور التي يواجهها أمناء مراكز مصادر التعلم بمحافظة المجمعة من (٣٦-٤٧) بالإستبانة بصورتها الأولية تكونت من (١٢) فقرة.

- **الخطوة الثالثة:** تدرج الاستجابات للفقرات. حيث تم وضع العبارات (الكفايات المهنية) في منتصف الصفحة بحيث يسبقها ميزان خماسي باستخدام مقياس التدرج الخماسي (عالية جداً - عالية - متوسطة - منخفضة - منخفضة جداً) تقيس درجة توافر الكفايات المهنية، ويتبعها مقياس خماسي (عالية جداً - عالية - متوسطة - منخفضة - منخفضة جداً) تقيس درجة الاحتياج التدريبي لها، كما تم تدرج المحور الثالث المتعلق بالمشكلات خماسياً (عالية جداً - عالية - متوسطة - منخفضة - منخفضة جداً).

- **الخطوة الرابعة:** تم صياغة تعليمات أداة الدراسة، بغرض تعريف أفراد مجتمع الدراسة على الهدف من أداة الدراسة، مع مراعاة وضوح الفقرات وملاءمتها لمستوى أفراد المجتمع.

- **الخطوة الخامسة:** تم عرض أداة الدراسة على المشرف العلمي على هذه الدراسة، بعد إخراج الاستبانة بصورتها الأولية، ومن ثم تم عرضها على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين بالجامعات السعودية، حيث تم تحديد معايير التحكيم (تحديد مدى انتماء الفقرات للمجالات التي تم تصنيفها إليها. وكذلك عن مدى وضوح الفقرة وسلامة الصياغة اللغوية، وتم تطبيق الاستبانة على العينة

الاستطلاعية من أمناء مراكز التعلم من خارج عينة الدراسة الأصلية بهدف التأكد من الصدق والثبات وإخراج الاستبانة بالصورة النهائية.
رابعاً: إجراءات تطبيق الدراسة

قام الباحث بالخطوات التالية في تطبيق الدراسة

١. تم تناول الأطر النظرية والدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة.
٢. تم بناء قائمة الكفايات المهنية والاحتياجات التدريبية لأمناء مراكز مصادر التعلم وتصميم الإستبانة بصورتها الاولية.
٣. تم التأكد من صدق المحكمين للإستبانة والتطبيق على عينة إستطلاعية للتأكد من صدق وثبات الاداة وتحليل النتائج باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ومن ثم إخراج الإستبانة بصورتها النهائية
٤. الحصول على خطاب تسهيل المهمة من كليات الشرق العربي لإدارة تعليم المجمعة للبدء بالتطبيق على مجتمع الدراسة.
٥. توزيع الاستبانات واسترجاعها إلكترونياً ومن ثم تحليل النتائج باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) والتوصل إلى النتائج.
٦. بناء البرنامج المقترح وفقاً لنتائج الدراسة بالاستفادة من الأطر النظرية.
٧. كتابة تقرير البحث.

خامساً: المعالجة والأساليب الإحصائية المستخدمة

- تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديداً:
١. معامل الارتباط لـ "بيرسون" ومعامل "ألغا كرونباخ" للتأكد من الصدق والثبات للاستبانة.
 ٢. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجالات والفقرات للإجابة عن التساؤل الاول والثاني والثالث بالدراسة.
 ٣. التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد مجتمع الدراسة وفقاً للمتغيرات: التخصص و الدورات التدريبية والخبرة المهنية.

نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج الإجابة عن السؤال الأول ومناقشته

نص السؤال الاول على " ما الواقع الحالي لتوافر الكفايات المهنية لدى أمناء مراكز مصادر التعلم في محافظة المجمع؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية الموزونة والانحراف المعياري، لدرجة تقدير الواقع الحالي لتوافر الكفايات المهنية لدى أمناء مراكز مصادر التعلم في محافظة المجمع بالمجالات " استخدام الأجهزة التعليمية والتقنية وأدواتها، وإنتاج وتصميم البرامج التعليمية وتوظيف المستحدثات التقنية في المواقف التعليمية) حيث تم ترتيبها تنازلياً وفقاً الى المتوسطات الحسابية، وفي حال التساوي بين المتوسطات فقد تم ترتيبها حسب الانحراف المعياري الأقل. وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي (٢).

جدول (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات مجتمع الدراسة في تقدير واقع توافر الكفايات المهنية لهم مرتبة تنازلياً

م	مجالات الكفايات المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
٣	إنتاج وتصميم البرامج التعليمية	٣,٥٨	٠,٧٧	١	عالية
١	استخدام الأجهزة التعليمية والتقنية وأدواتها	٣,٣٥	٠,٧٥	٢	متوسطة
٢	توظيف المستحدثات التقنية في المواقف التعليمية	٣,٢٠	٠,٦٩	٣	متوسطة
	واقع توافر الكفايات المهنية لأمناء مراكز مصادر التعلم	٣,٢٠	٠,٦٩		متوسطة

من جدول (٢) السابق يتضح أن الواقع الحالي لتوافر الكفايات المهنية لدى أمناء مراكز مصادر التعلم في محافظة المجمع كانت " متوسطة " وبمتوسط حسابي (٣,٢٠)، وبانحراف معياري يبلغ (٠,٦٩) مما يدل على اتفاق التقدير لمستوى توافر الكفايات.

حيث جاء مجال الكفايات المتعلقة في " إنتاج وتصميم البرامج التعليمية بالرتبة الاولى وبمتوسط حسابي (٣,٥٨) بدرجة عالية ثم استخدام الأجهزة التعليمية والتقنية وأدواتها بالرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٣٥) بدرجة متوسطة ثم توظيف المستحدثات التقنية في المواقف التعليمية بالرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٢٠) بدرجة متوسطة، وقد تراوحت انحرافاتها المعيارية من (٠,٦٩-٠,٧٧). وقد تدل هذه الانحرافات على إتفاق تقديرات الأمناء لواقع توافر الكفايات، وربما يُعزى سبب ذلك لتشابه الممارسات المهنية لواقع التطبيق.

ويعزى الباحث سبب ظهور مجال إنتاج وتصميم البرامج التعليمية، بالرتبة الاولى بدرجة توافر عالية بالرغم من ان الإحتياج التدريبي لها عالية أيضاً لوجود بعض الكفايات بمجال إنتاج وتصميم البرامج التعليمية التي حددتها الدراسة الحالية ظهر مستوى توافرها عالي ودرجة إحتياجها متوسطة ومنخفضة مثل تدريب الأمناء على إدارة الفصول الذكية، وتصميم اختبارات الكترونية، وإنشاء ملف الإنجاز الإلكتروني، وتصميم الموقف التعليمي في ضوء الأهداف المرجوة وخصائص المتعلمين.

نتائج السؤال الثاني ومناقشته

نص السؤال الثاني على " ما المشكلات ونواحي القصور التي يواجهها أمناء مراكز مصادر التعلم بمحافظة المجمع؟

للإجابة عن هذا السؤال وللكشف المشكلات ونواحي القصور التي يواجهها أمناء مراكز مصادر التعلم بمحافظة المجمع، تم حساب المتوسطات الحسابية للمشكلات المكونة لهذا المجال وكذلك الإنحرافات المعيارية وقد تم ترتيبها تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية أو حسب الانحراف المعياري الأقل في حالة تساوي المتوسطات، كما تتبين النتائج بجدول (٣).

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات مجتمع الدراسة في تقدير المشكلات ونواحي القصور التي يواجهها أمناء مراكز مصادر التعلم بمحافظة المجمع مرتبة تنازلياً

م	المشكلات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة المشكلات
١	قلة المعلومات المعرفية بمجال تكنولوجيا وتقنيات التعليم	٣,٤٥	٠,٨٤	١	عالية
٢	قلة التدريب على موضوعات تتعلق بالمستحدثات التكنولوجية	٣,٤٢	٠,٧٧	٢	عالية
٣	صعوبة انتاج وتصميم البرمجيات التعليمية	٣,٣٩	٠,٧٨	٣	متوسطة
١٠	ضعف مهارات توظيف استراتيجيات التقييم بالحاسوب	٣,٣٨	٠,٩٢	٤	متوسطة
٩	ضعف المهارات المتعلقة باختيار مصادر التعلم المناسبة لاستراتيجيات	٣,٣٥	١,٠٢	٥	متوسطة
٨	قلة المعرفة بالمواقع المتعلقة بتكنولوجيا التعليم	٣,٣٣	١,٠٦	٦	متوسطة
٤	ضعف الإلمام بتحديد وظائف الأجهزة والمصادر التعليمية	٣,٢٥	١,٠٢	٧	متوسطة
٥	غياب توفر نماذج عملية لإدارة مراكز مصادر التعلم	٣,٢٠	٠,٩٥	٨	متوسطة
٧	قلة توفر مهارات استخدام أساليب البحث عن المعلومات والوصول إليها عبر الانترنت	٢,٨٩	٠,٨٩	٩	متوسطة
٦	ضعف متابعه المستجدات في مجال تقنيه المعلومات والاتصال والتعليم	٢,٧٧	١,٠٩	١٠	متوسطة
	الدرجة الكلية لوجود المشكلات التي يواجهها أمناء مراكز مصادر التعلم	٣,٢٤	٠,٩٢	---	متوسطة

يتضح من جدول (٣) السابق أن درجة تقدير وجود المشكلات ونواحي القصور التي يواجهها أمناء مراكز مصادر التعلم بمحافظة المجمع من وجهة نظرهم كانت بدرجة "متوسطة" بمتوسط (٣,٢٤) وانحراف معياري قدره (٠,٩٢) مما يدل على إختلاف درجات تقدير المستجيبين.

حيث جاءت مشكلتان بدرجة عالية " قلة المعلومات المعرفية بمجال تكنولوجيا وتقنيات التعليم" و" قلة التدريب على موضوعات تتعلق بالمستحدثات التكنولوجية". بالرتبة الاولى والثانية بدرجة عالية من حيث ممارستها حيث بلغت قيمة متوسطها الحسابي على التوالي (٣,٤٥، ٣,٤٢) بإنحراف معياري (٠,٧٧، ٠,٨٤) تدل على اتفاق التقديرات وربما يُعزى سبب ظهورها بدرجة عالية لقلة وجود برامج تدريبية بمجال تكنولوجيا وتقنيات التعليم، وقلة التدريب على موضوعات المستحدثات التكنولوجية، ربما لقلة إهتمام المسؤولين عن

تطوير الكفايات لدى أمناء مراكز مصادر التعلم، ولقلة وجود فرص حقيقية يتم من خلالها الالتحاق بالدورات التدريبية.

وجاءت جميع العبارات بدرجة متوسطة حيث تراحت المتوسطات الحسابية من (٢,٣٩- ٢,٧٧) وتراوحت قيم إنحرافاتها المعيارية من (٠,٧٨- ١,٠٩) تدل على إختلاف تقديرات أمناء مراكز مصادر التعلم بمعظمها وهي " صعوبة انتاج وتصميم البرمجيات التعليمية، وضعف مهارات توظيف استراتيجيات التقويم بالحاسوب، وضعف المهارات المتعلقة باختيار مصادر التعلم المناسبة لاستراتيجيات التدريس، وقلة المعرفة بالمواقع المتعلقة بتكنولوجيا التعليم، وضعف الإلمام بتحديد وظائف الأجهزة والمصادر التعليمية، وغياب توفر نماذج عملية لإدارة مراكز مصادر التعلم، وقلة توفر مهارات استخدام أساليب البحث عن المعلومات والوصول إليها عبر الانترنت، بينما جاءت المشكلة المتعلقة في " ضعف متابعه المستجدات في مجال تقنيه المعلومات والاتصال والتعليم" بالرتبة الاخيرة وبصعوبة متوسطة وربما قد يُظهر الأمناء متابعتهم لها ولكن المتابعة تحتاج إلى برامج تدريبية لتنفيذها.

اتفقت جزئياً مع نتيجة دراسة العطاس (٢٠٠٨) التي تبين فيها ضرورة تأهيل الأمناء , توجد مشكلات ونواحي قصور في مراكز مصادر التعلم تؤدي إلى إعاقة مراكز مصادر التعلم , ضرورة وضع تصور مقترح لمراكز مصادر التعلم لتأدية رسالتها. واتفقت نتيجة الدراسة مع نتائج دراسة المطوع (٢٠٠٢) التي تبين فيها وجود مشكلات بدرجة متوسطة تقديم خدمات الصيانة الأساسية للأجهزة التعليمية , وتوفير نشرات مترجمة لنتائج البحوث في مجال تقنيات التعليم.

نتائج السؤال الثالث ومناقشته:

نص السؤال الثالث على " ما الاحتياجات المهنية لأمناء مراكز مصادر التعلم بمحافظة المجمع؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية الموزونة والانحراف المعياري، لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية المهنية لدى أمناء مراكز مصادر التعلم في

محافظة المجمع بالمجالات " استخدام الأجهزة التعليمية والتقنية وأدواتها، وإنتاج وتصميم البرامج التعليمية وتوظيف المستحدثات التقنية في المواقف التعليمية، حيث تم ترتيبها تنازلياً وفقاً إلى المتوسطات الحسابية، وفي حال التساوي بين المتوسطات فقد تم ترتيبها حسب الانحراف المعياري الأقل. وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي (٤).

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات مجتمع الدراسة في تقدير الإحتياجات التدريبية المهنية لهم مرتبة تنازلياً

م	الإحتياجات التدريبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
٣	إنتاج وتصميم البرامج التعليمية	٣,٤٣	٠,٦٦	١	عالية
٢	توظيف المستحدثات التقنية في المواقف التعليمية	٣,٢٨	٠,٧٤	٢	متوسطة
١	استخدام الأجهزة التعليمية والتقنية وأدواتها	٣,٢٥	٠,٨٨	٣	متوسطة
	الإحتياجات التدريبية المهنية لأمناء مراكز مصادر التعلم	٣,٢٤	٠,٩٢		متوسطة

من جدول (٤) السابق يتضح أن الإحتياجات التدريبية المهنية لدى أمناء مراكز مصادر التعلم في محافظة المجمع كانت " متوسطة " وبمتوسط حسابي (٣,٢٤)، وانحراف معياري يبلغ (٠,٩٢) مما يدل على اتفاق التقدير لمستوى الإحتياجات التدريبية.

حيث جاء مجال الإحتياجات التدريبية بمجال " إنتاج وتصميم البرامج التعليمية بالرتبة الاولى وبمتوسط حسابي (٣,٤٣) بدرجة عالية ثم توظيف المستحدثات التقنية في المواقف التعليمية بالرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٢٨) بدرجة متوسطة ثم استخدام الأجهزة التعليمية والتقنية وأدواتها بالرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٢٥) بدرجة متوسطة، وقد تراوحت انحرافات المعيارية من (٠,٦٦-٠,٨٨). وقد تدل هذه

الانحرافات على إتفاق تقديرات الأمانة لتقدير الإحتياجات المهنية، لتشابه الممارسات المهنية وظروف العمل والخلفيات والدورات السابقة لهم.

نتائج السؤال الرابع ومناقشته

ما صورة البرنامج التدريبي المقترح لتنمية قدرات أمانة مراكز مصادر التعلم بمحافظة
المجمعة في ضوء إحتياجاتهم المهنية

تم بناء وتصميم البرنامج التدريبي الذي هدف إلى تنمية قدرات أمانة مراكز مصادر التعلم بعد تحديد الإحتياجات التدريبية على الكفايات التي ظهر مستوى الإحتياج التدريبي لها بدرجة عالية وعلى ضوء الكفايات التي ظهرت بدرجة متوسطة او منخفضة، من خلال الخطوات التالية: (انظر ملحق ٦).

١. تم تحديد الإحتياجات التدريبية التي ظهر درجة إحتياجها عالي وهي تدريب الأمانة على ما يلي:

- استخدام الكمبيوتر في العملية التعليمية
- استخدام تبادل الملفات التعليمية مع الآخرين عبر شبكة الانترنت
- إنتاج وتصميم برامج حاسوبية قائمة على التعليم المدمج.
- تصميم برمجيات الوسائط المتعددة
- تدريب الأمانة على الوصول إلى قواعد المعلومات على الانترنت
- استخدام المعايير الفنية في نقد البرمجية التعليمية
- إنتاج برمجية تعليمية مبسطة
- تدريب الأمانة على كيفية الاستفادة من الكتب والمراجع والموسوعات المتوفرة على شبكة الإنترنت
- استخدام المدونات في العملية التعليمية، واستخدام تقنية الجيل الثاني من التعليم الإلكتروني الويكي
- الاستخدام والتعامل مع منتديات النقاش
- استخدام تقنيات الجيل الثاني من التعليم الإلكتروني المدونات

٢). تم تحديد الأهداف التي يسعى البرنامج التدريبي إلى تحقيقها والتي كانت على النحو الآتي:

- اكتساب مهارات عملية في تصميم المحتوى التعليمي باستخدام تقنيات الجيل الثاني من الويب (المدونات، الويكي، القوائم البريدية، و التعلم المعتمد على الإنترنت Internet Based Learning ... الخ.
- معرفة المفاهيم المبنية على التعليم الإلكتروني، والتعليم الرقمي.
- معرفة فوائد وأهمية التعليم الإلكتروني.
- مقارنة التعليم التقليدي بالتعليم الإلكتروني والتعليم المستند على الحاسوب بالتعليم الإلكتروني.
- معرفة المعايير العالمية للتعلم الإلكتروني.
- معرفة مفهوم الوسائط المتعددة
- يميز بين عناصر الوسائط المتعددة
- يحدد مواصفات برامج الوسائط المتعددة الجيدة
- يصمم نماذج للوسائط التعليمية المتعددة
- يستخدم معايير تقييم البرامج الوسائط المتعددة
- معرفة أساليب دمج التقنية في التعليم (برمجيات الحاسوب التعليمية) وتوظيفها في التعليم الإلكتروني
- معرفة أنواع التعلم الإلكتروني (كلي، مختلط، تعليم عن بعد، تعلم جوال...)
- اكتساب مهارات بناء الكائنات التعليمية واستخدامها في التدريس والتعلم.
- استخدام ادوات التأليف الإلكتروني في بناء المواد التعليمية.
- القدرة على استخدام نظم إدارة التعلم الإلكتروني (LMSs) في عمليات التعليم والتعلم.
- القدرة على استخدام تقنية " Web2.0 " .

٣). تم تحديد الفئات المستهدفة للتدريب: حيث تم مراعاة الإعتبارات التالية لفئات أمناء

مراكز مصادر التعلم عند بناء وتصميم البرنامج التدريبي:

• وجود احتياج تدريبي لدى المتدرب لموضوعات البرنامج التدريبي وهذا تم التأكد منه من خلال قياس درجة الاحتياجات التدريبية بالمهارات المحددة بالدراسة وفقاً لمجالاتها.

• توفر الحد الأدنى من المؤهلات العلمية والخبرة العملية، التي تمكن المتدرب من الاستفادة من البرنامج التدريبي. حيث تبين من نتائج المتغيرات الديمغرافية ان مانسبته (٧٥٪) من أمناء مراكز مصادر التعلم ملتحقين بدورات تدريبية سابقة بمجال مصادر التعلم، وما نسبته (٥٠٪) منهم خبرته بالتعليم تزيد عن (١٠) سنوات وتخصصاتهم المعرفية بالعلوم الإنسانية (٥٨,٣٣٪) إنسانية.

٤). تحديد مكان التدريب وفترته: حيث تم تحديد مكان التدريب في إحدى قاعات التدريبية بمراكز مصادر التعلم بالمدارس في التعليم العام وتم تحديد زمن تنفيذ التدريب (٣) ايام بواقع (١٥) ساعة تدريبية.

٥). تم تصميم البرنامج التدريبي التنفيذي: حيث إشتمل على ما يلي: (انظر ملحق ٦)

- تحديد المادة العلمية محتوى التدريبي (الموضوعات) التي يغطيها البرنامج: من خلال مراجعة الأهداف السلوكية، تم وضع الإطار العام للموضوعات التي يتضمنها المحتوى، بحيث تضمن الموضوعات مفاهيم ومهارات سلوكية وعلاقات إنسانية، ووضع تصور تفصيلي لكل موضوع من الموضوعات، ومراجعة الخبراء المتخصصين للموضوعات؛ للتأكد من سلامتها وتكاملها، وتعديل المحتوى ووضعها في الصورة النهائية.

- تحديد مستويات للموضوعات التدريبية: من حيث المستوى الأساسي بحيث يكون محتوى الموضوعات يمثل الحد الأدنى اللازم لتزويد المتدربين بالمهارات والكفايات المتعلقة بالموضوعات التي تم تحديدها.

- وضع الجدول الزمني لبرنامج التدريبي: حيث اشتمل اليوم التدريبي الواحد على

جلستين الأولى (ساعتين ونصف) وكذلك الجلسة الثانية (ساعتين ونصف) للتدريب على موضوعات البرنامج التدريبي، وقد تضم أنشطة تدريبية وتمارين عملية وتم اتباع أسلوب العرض وربط المعرفة السابقة بخبرات المتدربين والعصف الذهني والحوار والمناقشة وتبادل الأدوار والتمثيل.

التوصيات والمقترحات

أولاً: توصيات الدراسة

- في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج فإن الباحث يوصي بما يلي:
- تبني البرنامج التدريبي المقترح لتطوير الكفايات المهنية والمهارات الإلكترونية لدى أمناء مراكز مصادر التعلم من خلال تبني التدريب على الاحتياجات التي كشفت عنها الدراسة
 - العمل على تحقيق التنمية المهنية المستمرة لأمناء مراكز مصادر التعلم من خلال تبني أساليب تدريبية قائمة على تحديد الإحتياجات التدريبية من فترة لأخرى لمواكبة التطور بالمستحدثات التقنية الجديدة.
 - تدريب أمناء مراكز مصادر التعلم على الموضوعات التقنية المتعلقة بمهارات التعليم الإلكتروني التي كشفت عنها الدراسة
 - قياس عائد التدريب لأمناء مراكز مصادر التعلم من خلال شواهد علمية وعملية.
 - العمل على معالجة المشكلات التي تواجه أمناء مراكز مصادر التعلم والتي كشفت عنها الدراسة الحالية وخصوصاً المتعلقة في قلة المعلومات المعرفية بمجال تكنولوجيا وتقنيات التعليم، وقلة التدريب على موضوعات تتعلق بالمستحدثات التكنولوجية، وصعوبة انتاج وتصميم البرمجيات التعليمية.

ثانياً: البحوث المقترحة

يُعد تطوير الكفايات المهنية وتنمية المهارات العملية لأمناء مراكز مصادر التعلم باستخدام منهج تحديد الاحتياجات التدريبية من الموضوعات الحديثة، حيث سعت الدراسة الحالية إلى التعمق بدراستها وصولاً للبرنامج المقترح، وقد سعى الباحث ان يكون مضمون الدراسة امتداداً لجهود بحثية سابقة، وبناء على ذلك فإن الدراسة الحالية تقدم الموضوعات التالية كمقترحات لدراسات مستقبلية:

١. واقع امتلاك أمناء مراكز مصادر التعلم للكفايات المهنية لهم وعلاقتها بمؤشرات تحقق الجودة والاعتماد الاكاديمي المدرسي.
٢. تطوير المهارات المتعلقة بالتعليم الإلكتروني لدى أمناء مراكز مصاد التعلم باستخدام التعلم القائم على الجوال.
٣. تقويم معايير التميز المهني لدى أمناء مراكز مصادر التعلم
٤. متطلبات تطوير المهارات التقنية والكفايات لدى أمناء مراكز مصادر التعلم " تصور مقترح"

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

البخارى، محمد بن إسماعيل (١٤٠٠): **الجامع الصحيح المسند من حديث رسول الله وسنته وأيامه**، المحقق محب الدين الخطيب، ط ١، القاهرة، المكتبة السلفية، <http://www.dorar.net/enc/hadith> تاريخ الدخول ٢٠١٧/٣/١٥

إبراهيم، انشراح عبد العزيز (٢٠٠٠) المشكلات التي يواجهها خريجو أقسام تكنولوجيا التعليم وعلاقتها باحتياجات سوق العمل التربوي في ضوء النهضة التكنولوجية، **المؤتمر العلمي السابع ، منظومة تكنولوجيا التعليم في المدارس والجامعات والواقع والمأمول**، القاهرة: الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم: المدارس والجامعات الواقع والمأمول، القاهرة ، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، ١٠ (٣) ص ٦١٠-٥٦٥.

إبراهيم، زاهية زين العابدين. (٢٠١١) **مراكز مصادر التعلم وضرورة توافرها في مرحلة الأساس بمحلية الخرطوم شمال**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

الإدارة العامة للتدريب والابتعاث - وزارة التربية والتعليم السعودية (٢٠٠٨). **التدريب الإلكتروني نموذج جديد للتأهيل والتدريب والتطوير**. مقال منشور على الانترنت على الرابط

https://www.abegs.org/aportal/blog/blog_detail.html?id=4564

854006349824 تاريخ الدخول ٢٠١٧/٢/١.

الأسمر، نوح بن إبراهيم (٢٠٠٦) **مدى توظيف المكتبة المدرسية من قبل معلمي المواد الاجتماعية للمرحلة الثانوية في خدمة المقررات الدراسية بتعليم محال عسير**، رسالة ماجستير غير منشوره، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة

الثبتي، دخيل الله صالح حسين(٢٠١٣) برنامج مقترح لتنمية مهارات استخدام التقنيات الحديثة لدى أمناء مصادر التعلم بمحافظة الطائف، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.

الخبراء، صالح بن عبد الله (٢٠٠٧): معوقات تفعيل مراكز مصادر التعلم بمدارس التعليم العام في منطقة حائل من وجهة نظر مشرفو المراكز من إدارة التربية والتعليم وأمناء المراكز ومديرو المدارس، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة

ربوعي، رعدة محمد جميل(٢٠١٢) كفايات التعليم الإلكتروني لطالبات التخصصات الشرعية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم المناهج والتدريس، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

(درجة اسهام مدارس التعليم العام في تحقيق اهداف مراكز مصادر التعلم من وجهة نظر أمناء المراكز بمحافظة الطائف رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

الزايدي، أحمد محمد. (٢٠١٢). تصور مقترح لمعلم التعليم العام في القرن الواحد والعشرين في ظل تحديات العولمة والتنافسية الاقتصادية والثقافية. مجلة القراءة والمعرفة. مصر. ٧(١٢٣)، ١٧٩-١٩١.

زكريا ،أبو الحسين احمد بن فارس (١٩٩١): معجم مقاييس اللغة. تحقيق وضبط عبد السلام محمد هارون. دار الجيل، بيروت، لبنان.

الزهراني، سعود (٢٠٠٦) التربية الميدانية في ضوء الإعداد التكاملية القائم على الكفايات، ورقة عمل قُدمت إلى المؤتمر الأكاديمي الأول بجامعة القصارف بالسودان " تطوير نظم وبرامج ومناهج التعليم الجامعي " السودان من ٨-١٣ يوليو.

زيتون , كمال عبد الحميد (٢٠٠٥) التدريس نماذجه ومهاراته , الإسكندرية: المكتب العلمي للنشر والتوزيع.

زيدان، همام بدرأوي (٢٠٠٥م) " استخدام الأجهزة التعليمية والتقنية وأدواتها في مجال التربية، مفهومة وعملياته، مبرراته ومتطلباته"، مجلة الدراسات التربوية، (٧٤) ١٠ ص ص ٤٣-٩٨.

زين الدين، محمد محمود (٢٠٠٥): تطوير كفايات الطلاب والمعلمين بكليات التربية لتلبية متطلبات إعداد برامج التعليم عبر الشبكات، رسالة دكتوراه " غير منشورة " كلية التربية، جامعة حلوان.

زين الدين، محمد محمود (٢٠١١) كفايات التعليم الإلكتروني، جدة: خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.

سالم، أحمد محمد، وسرايا، عادل، السيد (٢٠٠٣): منظومة تكنولوجيا التعليم، ط١، الرياض، مكتبة الرشد للنشر والتوزيع.

السالم، سالم بن محمد، و ناصر محمد عبدالرحمن رمضان (١٩٩٧) التطوير المهني للعاملين في مجال المكتبات والمعلومات. " دراسات عربية في المكتبات وعلم المعلومات - مصر ٢، (٣) ص ١٧٧ - ١٨٢.

السباحي، حميد محمود (٢٠٠٠) تقويم خطة الدراسة لشعبة المكتبات والوسائل التعليمية بكلية التربية جامعة حلوان في ضوء الاهداف المرجوة منها، رسالة ماجستير " غير منشورة"، جامعة حلوان، كلية التربية.

السحبياني، تهاني عبدالله (٢٠١٦) درجة فاعلية الادارة المدرسية في تحقيق أهداف مراكز مصادر التعلم من وجهة نظر امينات المراكز في محافظة عنيزة رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

سرحان، محمد عمر موسي (١٩٩٩) فعالية استراتيجية مقترحة قائمة على مدخل الكفايات لتطوير برامج تدريب العاملين في مراكز مصادر التعلم في الأردن في ضوء حاجاتهم التدريبية، رسالة دكتوراه " غير منشورة ". جامعة القاهرة، معهد الدراسات والبحوث التربوية.

- السرهيد، عارف محمد مفلح(٢٠١٣) رصد و تصنيف الكفايات المهنية للمعلم في الوطن العربي من خلال مراجعة البحوث و الدراسات "مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا (أماراباك) - الولايات المتحدة الأمريكية ٤ ، (١٠): ١ - ٢٦ .
- الطعاني، حسن أحمد. (٢٠٠٧) التدريب مفهومه وفعالياته بناء البرامج التدريبية وتقويمها. عمان: دار الشروق
- الطعاني، نضال بهجت (يناير ٢٠١١) معوقات تفعيل مراكز مصادر التعلم الابتدائي في منطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية (دراسة تقويمية)، مجلة التربية العلمية، ١٤(١)، ص ٢٠٢-٢٥٦ .
- الطعاني، حسن.(٢٠٠٩).التدريب الإداري المعاصر.عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- الطوبجي، حسين حمدي (٢٠١٢): وسائل الاتصال والتكنولوجيا في التعليم , الكويت, دار القلم.
- عبيدات، نوقان وعبد الحق، كايد وعدس، عبد الرحمن (٢٠٠٧): البحث العلمي، مفهومه وأدواته وأساليبه، عمان، دار الفكر.
- عثمان، الشحات سعد، و عوض، أماني محمد (٢٠٠٨): تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، دمياط، مكتبة نانسي.
- الغزاوي، نجم. (٢٠٠٦) التدريب الإداري. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- عساف، عبدالمعطي محمد. (٢٠٠٠م) التدريب وتنمية الموارد البشرية الأسس والعمليات عمان: دار زهران.
- العقلاء، على بن فلاح (سبتمبر ٢٠١٠). الكفايات المهنية لمشرفي مراكز مصادر التعلم بمدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية ومدى ممارستها لها، مجلة كلية التربية جامعة المنصورة، ٢(٧٤) ص ٤٢٠-٤٥٥ .
- عليان، ربحي (٢٠٠٩) المكتبات المدرسية ومراكز مصادر التعلم، ط١، عمان، الأردن دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

عليمات، محمد عليان. (٢٠٠٩) الاتجاهات الحديثة في التعليم والتدريب والإدارة. عمان: دار الخواجا.

العمرى، سعيد بن مغرم محمد. (٢٠٠٨) تقويم استخدام مراكز مصادر التعلم في تدريس العلوم بالمرحلة المتوسطة واتجاهات المعلمين نحوها، رسالة ماجستير غير منشوره، كلية التربية، جامعة الملك خالد، ابها.

الغامدي، رحمة بنت محمد العيفان. (٢٠٠٥). الاحتياجات التدريبية لمديرات ووكيلات مدارس التعليم الحكومي بإدارة التربية والتعليم بمنطقة الباحة من وجهة نظرهن. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.

هنداوي، سعد محمد (٢٠٠٥) تطوير مراكز مناهل المعرفة بمرحلة التعليم الثانوي في ضوء احتياجات الطلاب والمعلمين والإدارة المدرسية، رسالة ماجستير " غير منشورة"، كلية التربية، جامعة حلوان.

وزارة الاقتصاد الوطني والتخطيط. (١٤٣٨هـ). خطة التنمية العاشرة، الرياض. على الموقع الإلكتروني

<http://www.jeg.org.sa/data/modules/contents/uploads/infopdf>

[/2665.pdf](#) / تاريخ الدخول ٢٠١٧/٢/٢٨

وزارة التربية والتعليم (١٤٣١ هـ): دليل أمناء مراكز مصادر التعلم، وزارة التربية والتعليم، الرياض.

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

.Greenfield, J. (2000) **Competency-based education: What, why and how?**, Retrieved 13/10/2015 from www.asaenet.org

.Smith, M. (2002) **Competence and competency**, Retrieved 10/10/2015 from www.infed.org.

Aird, R. (2010) **A Guide to Using Web 2.0 in Libraries-** SLIC
The Scottish.

Armstrong, Michae(2010) **Hand book of human resource
management practice** , Kogan Page,
<http://books.google.com.sa/books/about/Armstrong>

Brent, W. (2010). **Uses of technology to support reflective
teaching practices.** Ph.D., Arizona University. Retrieved
December 14, 2013,
from <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=2037880631&sid=1&Fmt=2&clientId=93087&RQT=309&VName=PQD>

Casey, E. Michael et Savaatinuk, Laura C.,(2012): **Library 2.0 a
guide to participatory library service**, Medford, N.J.,
Information Today.2(8)24-33

Davies B. and Ellison L.(2004) **School Leadership for the 21st
Century**, London: Routledge.

Ellington, Henry (2009). **Hand book of Education Technology**,
London , Cogan.

Hartzell, Gary (2007). How do decioion – makers become library
media advocates ? **Knowledge quest**, V36, N1,SEPOCT
p32-35, (EY826922).

Indian ,J and Agic , Res. (2013). **ASSESSMENT OF TRAINING
NEEDS OF. AGRICULTURE UNIVERSITY
TEACHERS.** EPISCO(411-418)

Jefferson, George and kmitn-Burnett G.C. (2000). **The college
Library A collection of Essays**, London: Clive Bing ley.

Kujath, C., L.(2011):Facebook and MySpace: Complement or
substituteforFace-to-Face Interaction? ,**Cyber Psychology**,

.....
Behavior & Social Networking; Jan/Feb 2011, 14 (2). Pp 75-78 ,

Library and Information Council- Available"
at: <http://www.slainte.org.uk/files/pdf/Web2/Web2GUIDelinesFinalpdf>

McCoy,B.(2001) *survey of practicing school Library Media Specialists to determine the job Competencies that they Value most* PHD, Thesis Georgia state University USA.

Nancy Willihnganz (2012): **Collaborative Problem Solving**, Available
at:<http://willihnganz.disted.camosum.bc.ca/colaborativeps.htm>,

National Educational Technology Standards for Students, Available Online at <http://www.iste.org/Content/NavigationMenu/NETS/ForStudents/NETSforStudents.htm>

Rosenberg, M. (2011). **E-LEARNING " Strategies for Delivering Knowledge in the Digital Age**. New York: McGraw-Hill.

Tekinarslan E. (2010): **Web 2.0 Technologies in Higher Education: A Review from a Faculty Member's Perspective.- International Conference on New Trends in Education and Their Implications 11-13 November, 2010 Antalya-Turkey.- Available at: <http://www-iconte.org/FileUpload/ks59689/File/121.p.df>**

Underwood, L. J. (2003). *A case study of four school library media specialists' leadership in Louisiana. Morgantown, West Virginia: West Virginia University*

Webster (1999): **New International Dictionary**, U.S.A., New York, Merrion Webster, Inc publisher.

West Richard: Wright, Geoff & Graham, Charles (2010): Blogs, Wikis, and Aggregators: A New Vocabulary for Promoting Reflection and Collaboration in a Preserves Technology Integration Course. **Paper presented at Society for Information Technology and Teacher Education International Conference (SITE).33-88**