

برنامج تدريبي مقترح لتنمية قدرات أمناء مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية باستخدام مدخل النظم

بحث مقدم من

حسن بن علي بن حسن شريف

معلم بإدارة تعليم منطقة مكة المكرمة تعليم جدة - بنين

للحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص تكنولوجيا التعليم

إشراف

أ.م.د/ انشراح عبد العزيز إبراهيم
أستاذ تكنولوجيا التعليم المساعد
كلية التربية - جامعة حلاوان

أ.د/ محمد إبراهيم الدسوقي
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم
كلية التربية - جامعة حلاوان

القاهرة

١٤٢٨هـ / ٢٠٠٧م

بسم الله الرحمن الرحيم

وقل اعملوا فسيرى
الله عملكم ورسوله
والمؤمنون

صدق الله العظيم

(سورة التوبة اية ١٠٥)

إهداء

إلى أبي - رحمه الله وغفر له - الذي علمني كيف يكون
الإخلاص في العمل .

إلى أمي - حفظها الله - التي علمتني الصبر .

إلى زوجتي التي كانت خير معين لي .

إلى فلذتي كبدي علي وعزام .

إلى إخوتي الذين هم سندي في الحياة .

(اللهم اجعل أجر كل خير في هذا العمل إلى والدي كما
ربباني صغيرا)

الباحث

الفصل الأول

مشكلة البحث والخطة العامة لدراستها

- مقدمة البحث .
- تحديد مشكلة البحث .
- تساؤلات البحث .
- حدود البحث .
- أهداف البحث .
- أهمية البحث .
- منهج البحث واجراءاته .
- مصطلحات البحث

الفصل الأول

مشكلة البحث والخطة العامة لدراستها

المقدمة :

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.

ويستخدم مصطلح " مركز مصادر التعلم " للتعبير عن بيئة تعليمية تحوي أنواعاً متعددة من مصادر المعلومات، يتعامل معها المتعلم وتتيح له فرص اكتساب المهارات والخبرات وإثراء معارفه عن طريق التعلم الذاتي والجماعي^(١).

وبالرغم من تعدد وجهات النظر التي تحدد مهام ووظائف مركز مصادر التعلم في العملية التعليمية فإن هناك إطاراً عاماً يمثل الفلسفة التي تحدد مهام ووظائف مركز مصادر التعلم، التي تتمثل في مبدئين مهمين هما^(٢):

- أن كل متعلم يختلف في أسلوبه الإدراكي وقدراته عن زميله الآخر؛ لذا يجب توفير مصادر تعلم مختلفة تتوافق مع طبيعة كل منهم وخصائصه، وهذا يعني مراعاة مبدأ الفروق الفردية في التعلم بين المتعلمين. ووجوب الاستجابة لهذه الفروق بشكل المحور الرئيس لفلسفة مراكز مصادر التعلم.
- أن توفر أكثر من أسلوب ومصدر للتعلم يؤدي إلى زيادة التعلم كمًّا ونوعًا، كما أن إثارة أكثر من حاسة عند المتعلم يؤدي إلى ارتفاع مستويات الانتباه والاستيعاب والقدرة على التطبيق.

(١) موقع وزارة التربية والتعليم بالملكة العربية السعودية: <http://www.moe.gov.sa/openshare/moem>

(٢) ربحي مصطفى عليان(١٩٩٦): مراكز مصادر التعلم وتجربة دولة البحرين: الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات، القاهرة ، المكتبة الأكاديمية، ج٣ العدد (٥) ، ص ٥٥ .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

وتتفق الفلسفة العامة لمراكز مصادر التعلم مع النظرة الحديثة للمصادر التعليمية، التي تمثل نظاماً أو بناءً من المواد أو المواقف التي يتم ابتكارها عن قصد وتجميعها لكي تمكن التلاميذ من التعلم الحقيقي، وهذا يتطلب أن تتوفر في مصادر التعلم مجموعة من الشروط، منها ما يلي: (١)

- أن تكون متاحة بشكل دائم.
- أن تسمح للتلاميذ أن يتقدموا بأنفسهم.
- أن تلبي الاحتياجات الفردية للمتعلمين كلاً وفقاً لقدراته.

ويتضح من فلسفة مركز مصادر التعلم والشروط الواجب توافرها للمصادر التعليمية أنها تركز على تلبية احتياجات المتعلمين باعتبارهم أفراداً مستقلين كلاً حسب قدراته. وانطلاقاً من ذلك اهتمت وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية بإنشاء مراكز مصادر التعلم لخدمة طلاب المدارس الحكومية في مختلف المراحل التعليمية - الابتدائية والمتوسطة والثانوية، وقد بلغ عدد هذه المراكز في منطقة جدة التعليمية (١٢٨) مركزاً لمصادر التعلم، تناولها الباحث في إطار دراسة استطلاعية مبدئية بهدف تحديد الوضع الحالي لها وفقاً للمحاور التالية:

أولاً : مجموعات مصادر التعلم المتوافرة :

تعد مجموعات مصادر التعلم والأجهزة اللازمة لعرضها والتعامل معها جزءاً مهماً من مدخلات منظومة تكنولوجيا التعليم التي ينبغي أن يتقنها المعلمون وامناءمراكز مصادر التعلم ، تلك المنظومة التي تتمثل أهم مخرجاتها في القواعد الرئيسية للتعامل مع مصادر التعلم والتعرف على إمكاناتها وخصائصها، وكذلك الأجهزة الخاصة بها، وأفضل الطرق لاستخدامها حتى يتم التغلب على الخوف الذي يصاحب كثيراً من المعلمين والطلاب عند استخدام أجهزة تكنولوجيا التعليم، وبهذا نتمكن من توظيف مصادر التعلم للحصول على أفضل النتائج التعليمية^(٢)، وقد تبين من الدراسة الاستطلاعية توفر الكثير من مصادر التعلم في هذه المراكز على اختلاف أشكالها كما يلي:

(١) Henry Ellington(1998). *Hand book of Education Technology*, London , Cogan page ltd , p164 .

(٢) حسين حمدي الطويجي(١٩٨٩): وسائل الاتصال والتكنولوجيا في التعليم ، الكويت، دار القلم، ص ٢٨٣.

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

- المصادر المطبوعة : وشملت الكتب العربية والأجنبية (مراجع /مصادر)، والدوريات العربية (جرائد/مجلات)، ومطبوعات المنظمات الدولية: أبحاث، نشرات، موسوعات، أطالس، معاجم.
 - المصادر غير المطبوعة: وشملت الشفافيات، وشرائح وأفلام ثابتة، وبرامج الكمبيوتر، والأقراص المدمجة، وأفلام الفيديو التعليمية والتسجيلات الصوتية، لوحات، خرائط، صور، مجسمات، بالإضافة إلى إمكانية الاتصال بالإنترنت. هذا فضلاً عن توفر الأجهزة التعليمية اللازمة للتعامل مع مصادر التعلم السابق الإشارة إليها. وقد أشارت دراسة (نايف المطوع، ٢٠٠٢)^(١)، التي أجريت على مراكز مصادر التعلم في المملكة العربية السعودية إلى توفر الأجهزة والأدوات والمصادر وجميع التسهيلات اللازمة لمراكز مصادر التعلم .
- لكن الاستثمار الهائل في الأجهزة والبنية الأساسية والبرامج والمحتوى يصبح مهبطاً ما لم يُزود العاملون في هذه المراكز بالدعم العلمي الحديث والتقنية العالية والإعداد اللازم الذي يحتاجونه والوقت الكافي والدعم والمشورة فيما يرتبط بالتعامل مع هذه المصادر وتوظيفها في العملية التعليمية^(٢).
- أي أنه مهما توافرت مصادر التعلم وأجهزتها وصُرف لشرائها مبالغ باهظة، فإن قلة القدرة الفنية على استخدامها وتوظيفها في العمل التربوي تحد من استخدامها في المواقف التعليمية، ولذلك فإنه ينبغي التركيز على استخدام مصادر التعلم وتوظيفها بشكل فعّال، والتعامل مع مصادر التعلم وأجهزتها بأسلوب هادف يحتم دائماً على أمناء مراكز مصادر التعلم والمعلمين التعرف عليها والإحاطة بها عن كثب وتصنيفها من حيث أنشطة العرض المختلفة التي تتبعها والمصادر والبرامج التي تعرضها ومن ثم كيفية تشغيلها تمهيداً لاستخدامها وتوظيفها في المواقف التعليمية^(٣) .

(١) نايف المطوع(٢٠٠٢): تقويم تجربة مراكز مصادر التعلم في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين، رسالة ماجستير " غير منشورة"، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.

(٢) مختار أحمد حسن الشهاوي(٢٠٠١): واقع السلوك التدريسي واستخدام التقنيات التعليمية بجامعة صنعاء وعدن من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعتين، رسالة دكتوراه " غير منشورة"، كلية التربية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ص ٧٢.

(٣) تيسير إندراوس (١٩٩٩): تشغيل الأجهزة التعليمية، إربد، دار الأمل، ص ١٢ .

وأكدت دراسة (جمال الشهران، ٢٠٠٦)^(١) على وجود معوقات وصعوبات عدة في استخدام مراكز مصادر التعلم والاستفادة من إمكانياتها. ولذلك فلا بد للمعلمين وأمناء مراكز مصادر التعلم أن يدركوا أن مصادر التعلم وأجهزة تكنولوجيا التعليم إن لم توظف لخدمة العملية التعليمية فإنها تعد شيئاً لا قيمة له؛ ولتحقيق التوظيف الأمثل لابد من أن يلم المعلم وأمناء مراكز مصادر التعلم باستخدام تلك المصادر والأجهزة التي أصبح وجودها في المؤسسة التربوية ضرورة حتمية، حيث تمتلك تلك المصادر والأجهزة قدرة فاعلة في عرض وتقديم المعلومات للطالب باستخدام الصوت والصورة والمؤثرات الصوتية مما يثير انتباه المتعلم في عمليتي التعليم والتعلم في جو مليء بالتنشيق والحيوية.

إضافة إلى أنها تؤدي إلى تكوين المفاهيم السليمة وبنائها عند المتعلم، وتنمي لديه مهارات التفكير العلمي للتوصل إلى حل المشكلات، وذلك عن طريق مشاركته الإيجابية في اكتساب الخبرات^(٢).

وقد اوضحت نتائج الدراسات السابقة والدراسة الاستطلاعية التي قام به الباحث أن واقع التعامل مع مراكز مصادر التعلم في المملكة العربية السعودية والاستفادة من الخدمات التي تقدمها يشير إلى وجود جوانب قصور عديدة ترجع إلى انخفاض مستوى الأداء المهني لأمناء مراكز مصادر التعلم، ومن أهمها ما يلي:

- تمثل الخدمة الوحيدة المقدمة من خلال هذه المراكز في خدمات الاطلاع الداخلي فقط ولعدد محدود من المترددين على المراكز يتمثل فيما دون العشرة أفراد أسبوعياً مع عدم السماح بالاستعارة الخارجية في أغلب المراكز، وهو ما يؤدي إلى ضعف مستوى الاستفادة منها.
- على الرغم من توافر الأجهزة والتسهيلات اللازمة للتعامل مع المصادر غير المطبوعة فإنه يمكن القول بأن أغلبها لم تمس مطلقاً من قبل المستفيدين في أغلب المراكز؛ ويرجع ذلك إلى ضعف مستوى معرفة العاملين بالمراكز بكيفية استخدامها، بالإضافة إلى ضعف إقبال المعلمين على استخدامها وتوظيفها في إطار مقرراتهم الدراسية.

(١) جمال الشهران(٢٠٠١): واقع مراكز مصادر التعلم بالمرحلة الثانوية للبنات بمدينة الرياض، المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، السعودية.

(٢) فاطمة الزهراء محمود محمد عثمان(١٩٩٧): منهج مقترح في الوسائل التعليمية لطالبات الشعبة التربوية بكلية الاقتصاد المنزلي، المؤتمر الخامس للجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، تكنولوجيا التعليم: سلسلة دراسات وبحوث، الكتاب الأول من ٢١ - ٢٣ أكتوبر.

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

- لا تسهم المراكز بما يتوفر بها من مصادر تعلم في مساعدة المعلمين محتوى إعداد المادة العلمية للتدريس.
- لا تنتج المراكز مصادر تعلم لخدمة الموضوعات الدراسية، وينطبق ذلك على المواد المطبوعة والمواد غير المطبوعة، كما أنه لا يوجد تخطيط مستقبلي لإنتاج هذه المواد محلياً أو بالتعاون مع جهات ومؤسسات تربوية أخرى.

ثانياً : القوى البشرية العاملة في المراكز:

تأتي القوى البشرية في مقدمة العناصر التي تتكون منها معايير نجاح مراكز مصادر التعلم في تقديم خدماتها لمجتمع المستفيدين داخل إطار المؤسسة التعليمية وأيضاً خارجها^(١). وتعتبر القوى البشرية المعدة إعداداً سليماً هي الأساس لنجاح أي مشروع في تكنولوجيا التعليم، حيث يتوقف نجاح أي مشروع لتكنولوجيا التعليم على القوى البشرية المدربة أكثر من اعتماده على توافر المعدات والمصادر الحديثة، وغالباً ما تكون هذه القوى البشرية الضرورية قليلة^(٢). وقد قام الباحث بدراسة استطلاعية للتعرف على الواقع الحالي للقوى البشرية العاملة بمركز مصادر التعلم بمدينة جدة ، واتضح من الدراسة ما يلي:

١. وضع القوى البشرية في المراكز :

جدول (١) المدارس التي بها مركز مصادر التعلم

المرحلة	العدد
ابتدائي	٦٠
متوسط	٣٥
ثانوي	٣٣
المجموع	١٢٨

جدول (٢) تخصص امناء مراكز مصادر التعلم في المرحلة الابتدائية بمدينة جدة

(١) رضا عبده إبراهيم القاضي(١٩٩٠): بناء منظومة في تكنولوجيا التعليم بكلية التربية ، جامعة حلوان ، رسالة دكتوراه "غير منشورة" ، كلية التربية ، جامعة حلوان ، ص ١٣٨ .

(٢) فتح الباب عبد الحليم سيد(١٩٩٧): توظيف تكنولوجيا التعليم ، القاهرة ، جامعة حلوان، ص٧٧

النسبة المئوية	العدد	التخصص
٠ %	٠	تكنولوجيا التعليم
٦١,٦٦٦٦ %	٣٧	علوم المكتبات
٣٨,٣٣٣٣ %	٢٣	تخصصات مختلفة
١٠٠	٦٠	المجموع

جدول (٣) وضع الأمين ومرحلة العمل

العدد	المرحلة الثانوية	المرحلة المتوسطة	المرحلة الابتدائية	وضع الأمين
٢٩	٦	١٦	٧	إداري
١٤	٢	١	١١	معلم متفرغ
٨٥	٢٥	١٨	٤٢	معلم غير متفرغ
١٢٨	٣٣	٣٥	٦٠	المجموع

ويتضح لنا من خلال الجداول الثلاث السابقة ان اماناء مراكز مصادر التعلم غير متخصصين في تكنولوجيا التعليم ، والبعض متخصص في علوم المكتبات والمعلومات ، والاعلبية متخصصين في مجالات غير متعلقة بتكنولوجيا التعليم ، بالاضافة الى عدم تفرغ معظم الامناء للقيام بأعمالهم داخل مراكز مصادر التعلم ، وهذا يؤدي الى عدم الاستفادة من الامكانيات المتاحة بمركز مصادر التعلم لعدم توفر المهارات والخبرات اللازمة للتعامل مع الاجهزة والادوات والمصادر التعليمية لدى اماناء مراكز مصادر التعلم وبالتالي الى عدم تحقيق الاهداف التي انشأت من اجلها مركز مصادر التعلم .

٢. برامج التدريب الخاصة بالعاملين في المراكز :

وعلى الرغم من أن تدريب القوى البشرية العاملة في مراكز مصادر التعلم في طور الإعداد أوفي أثناء الخدمة أصبح أمراً ضرورياً لأن عليهم يرتكز نجاح هذه المراكز في أداء وظيفتها^(١). علي الرغم من ذلك فإن جميع المراكز - موضع الدراسة الاستطلاعية -

(١) فتح الباب عبد الحليم سيد(١٩٩٤): تدريب المعلمين في مجال التقنيات التربوية، تكنولوجيا التعليم: سلسلة دراسات وبحوث، المجلد(٤)، الكتاب(٤)، ص ٢١٨ .

في منطقة جدة التعليمية لا تهتم بوضع برامج تدريبية للعاملين، وذلك على اعتبار أن الأمر يعتمد على رغبة ذاتية واجتهاد شخصي من جانب العاملين، ولكن لا يقابله أي إشراف أو دعم مادي أو معنوي من جانب الإدارة التعليمية، وأن أغلب أمناء مراكز مصادر التعلم لم يحصلوا إلا على دورتين تدريبيتين احدهما تختص بالإجراءات الفنية للمكتبة والأخرى تختص باستخدام برنامج اليسير، وكلا هاتين الدورتين تختص بعلم المكتبات، ولا يوجد برامج تدريب تختص بتنمية أداء المهام المطلوب تحقيقها للأمناء الذين يعملون بهذه المراكز حيث لا يوجد أي برنامج تدريبي مبني على احتياجات أمناء مراكز مصادر التعلم أو برنامج معد وفق أسلوب النظم.

وقد قام الباحث برصد لواقع مراكز مصادر التعلم بمدينة جدة واتضح التالي :

أجمع امناء مراكز مصادر التعلم على حاجتهم إلى التدريب في :

- مفاهيم تكنولوجيا التعليم.
 - إدارة مراكز مصادر التعلم.
 - علم المكتبات والمعلومات وتقنية الاتصال.
 - تصميم مصادر التعلم.
 - إنتاج مصادر التعلم.
 - اختيار مصادر التعلم وتنظيمها.
 - استخدام مصادر التعلم المتوفرة بمركز مصادر التعلم .
 - صيانة مصادر التعلم.
 - برامج التدريب على مصادر المعلومات والمستحدثات التكنولوجية .
 - تقويم مركز مصادر التعلم والخدمات التي يقدمها .
- تحديد مشكلة البحث :**

من خلال العرض السابق ونتائج الدراسة الاستطلاعية على امناء مراكز مصادر التعلم؛ بمدينة جدة التعليمية لاحظ الباحث وجود عدة مشكلات تعوق الاستفادة من هذه المراكز؛ على الرغم من أنه تتوفر بها مصادر التعلم سواء المطبوعة أو غير المطبوعة، والأجهزة اللازمة للتعامل مع هذه المصادر. ويمكن تحديد هذه المشكلات في النقاط التالية:

- عدم وجود خطة عمل واضحة ومعلومة لامناء مراكز مصادر التعلم.

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

- عدم وجود صلة تربط بين أمناء مراكز مصادر التعلم والمعلمين رغم ما وقفت عليه الدراسات من ضرورة قيام مراكز مصادر التعلم بهذا الدور.
- إن جميع امناء مراكز مصادر التعلم من غير المتخصصين في مجال تكنولوجيا التعليم وذلك بسبب عدم وجود قسم تكنولوجيا التعليم في معظم الجامعات السعودية ، وعدم الإعداد الجيد لمشروع مراكز مصادر التعلم.
- لا توجد برامج خاصة لتدريب أمناء مراكز مصادر التعلم في ضوء احتياجاتهم التدريبية ، وإنما يعتمد التدريب على اجتهاد شخصي من قبل مشرفي مراكز مصادر التعلم بإدارة التربية والتعليم .
- لا توجد برامج تدريب لأمناء مراكز مصادر التعلم باستخدام مدخل النظم .
- عدم توظيف مراكز مصادر التعلم بأنشطتها ومصادرهما في برامج تربوية تتفق مع خصائص المتعلمين وحاجاتهم.
- ونتيجة لنواحي القصور السابقة فلا يوجد تفعيل حقيقي لخدمات تقدم من قبل مراكز مصادر التعلم للمعلمين والمتعلمين بحيث تسهم في تحقيق الأهداف التعليمية المرغوبة.
- غياب الخطة التدريبية القائمة على الاحتياجات التدريبية .

تساؤلات البحث :

بناءً على ما سبق تحدد مشكلة البحث في ضعف الاستفادة من الإمكانيات المتاحة في مراكز مصادر التعلم المشار إليها للأسباب السابق تحديدها من خلال الدراسة الاستطلاعية ويصبح السعي نحو معالجتها من خلال اقتراح برنامج لتنمية قدرات امناء مراكز مصادر التعلم في ضوء احتياجاتهم المهنية باستخدام اسلوب النظم ، ويمكن ترجمة هذا السعي في الإجابة على التساؤلات التالية :

١. ما الواقع الحالي لمراكز مصادر التعلم في المملكة العربية السعودية ؟
٢. ما المشكلات ونواحي القصور التي يواجهها امناء مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية وتحول دون تحقيق الأهداف المرجوة من المراكز ؟
٣. ما الاحتياجات التدريبية لأمناء مراكز مصادر التعلم لتفعيل دورهم في هذه المراكز بالمملكة العربية السعودية ؟

٤. ما التصور المقترح للبرنامج التدريبي لتنمية قدرات أمناء مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية في ضوء احتياجاتهم وفق مدخل النظم ؟

حدود البحث :

تتمثل حدود البحث في دراسة وضع وتطوير مراكز مصادر التعلم بالمرحلة الابتدائية بمدينة جدة التعليمية التي تقع في نطاق عمل الباحث في هذه المرحلة .

أهداف البحث :

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية :

- دراسة واقع مراكز مصادر التعلم في عينة ممثلة لمدارس المرحلة الابتدائية .
- رصد المشكلات ونواحي القصور التي يواجهها أمناء مراكز مصادر التعلم وتحول دون أداء مهامهم في خدمة المستفيدين في هذه المرحلة .
- تحديد الاحتياجات التدريبية لأمناء مراكز مصادر التعلم؛ لتفعيل دور هذه المراكز في خدمة البرامج التربوية .
- اقتراح برنامج تدريبي لتطوير قدرات أمناء مراكز مصادر التعلم وفق احتياجاتهم في هذه المرحلة باستخدام مدخل النظم .

أهمية البحث :

تتضح أهمية البحث في علاج مشكلة الاستفادة من إمكانات أمناء مراكز مصادر التعلم واستثمارها بالشكل الذي يعظم الفائدة المحققة من هذه المراكز وتحقيق اهدافها .

منهج البحث وإجراءاته :

تعتمد هذه الدراسة على اتباع المنهج التحليلي باستخدام مدخل النظم ويتضمن الإجراءات التالية :

١. الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة لتحديد ما يفيد البحث فيها.

٢. القيام برصد واقع امناء مراكز مصادر التعلم و الادوار الحالية التى يقومون بها وتوافقها مع الامكانيات المتاحة بهذه المراكز.

٣. تحديد المشكلات القائمة وفق أولوياتها والتي تمثل قصور في اداء الامين ومهامه في المركز .

٤. تصميم مجموعات من الأدوات اللازمة لدراسة الواقع وتحديد الاحتياجات التدريبية للامناء وفق مدخل النظم واتخاذ الإجراءات العلمية لتطبيقها وإجازتها ومعالجة نتائجها إحصائياً .

٥. وضع البرنامج التدريبي الذي يلبي الاحتياجات التدريبية للعاملين في المراكز وفق مدخل النظم .

٦. تحكيم البرنامج التدريبي من قبل الخبراء وتعديله في الصورة النهائية وفق الاحتياجات الحقيقية للامناء .

مصطلحات البحث :

١- مركز مصادر التعلم:

يعرف مركز مصادر التعلم بأنه موقع في المدرسة يقدم خدماته لمعلمي المدرسة وطلابها وإدارييها وغيرهم، وتشمل هذه الخدمات توفير مصادر تعليم وتعلم متنوعة مطبوعة وغير مطبوعة والكترونية، وإتاحة للشبكة المعلوماتية، إضافة إلى خدمات أخرى مثل إنتاج مصادر التعلم والتدريب المهني وغيرها، من خلال تسهيلات مجهزة وعمليات ومعلومات أو مهام محددة، واختصاصي مؤهل بهدف توفر بيئة تعليمية غنية بالمصادر المتعددة، وتوظيف أساليب التعليم والتعلم الحديثة المعتمدة على دمج تقنية المعلومات والاتصال في العملية التعليمية.^(١)

(١) بدر عبد الله الصالح وآخرون(٢٠٠٣):الإطار المرجعي الشامل لمراكز مصادر التعلم،مكتب التربية العربي لدول الخليج،الرياض،ص ٤٩

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

ويقصد بمركز مصادر التعلم في هذا البحث (بيئة تعليمية عملية تشتمل على مواد تعليمية مختلفة ومنظمة، يسهل إتاحتها واستخدامها من قبل المعلمين والمتعلمين، بمساعدة أمناء مراكز مصادر التعلم والمسؤولين عن إدارة وتشغيل المراكز، بهدف تحسين عملية التعليم والتعلم في مختلف جوانب النمو الإنساني، بما يسهم في الارتقاء بها وتمييزها من خلال خبرات التعلم الذاتي والتعلم التعاوني).

٢- البرنامج التدريبي:

يقصد بالبرنامج 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^(١).

٣- القدرات:

وتعرف بأنها مجموعة من المعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات التي يكتسبها المعلم أو الطالب وترتقي بأدائه إلى مستوى معين من التمكن، يمكن بمعايير تعد لهذا الغرض.

٤ - مدخل النظم:

هو عمليات متطورة لتحديد المشكلات وحلها عن طريق التقديم المنطقي وتنظيم العاملين والأشياء كأجزاء من النظام لها وظيفة وهدف، ويتكامل هذه الوظائف والأهداف بشكل فعال^(٢).

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.

٦ - التدريب أثناء الخدمة :

يعرفه بأنه عملية منظومية الجوانب تهدف إلى تحسين معارف واتجاهات ومهارات أخصائيي تكنولوجيا التعليم العاملين بمراكز مصادر التعلم في ضوء طبيعة الأدوار والمهام

(١) محمد محمود زين الدين (٢٠٠٥): تطوير كفايات الطلاب والمعلمين بكليات التربية لتلبية متطلبات إعداد برامج التعليم عبر الشبكات، جامعة حلون، رسالة دكتوراه " غير منشورة " كلية التربية، جامعة حلوان، ص ١٧.

(٢) احمد محمد عبد السلام البراوى: توظيف أسلوب النظم في تعليم إنتاج برامج الكمبيوتر التعليمية متعددة الوسائل، جامعة حلوان رسالة دكتوراه " غير منشورة " كلية التربية جامعة حلوان ، ص ١٨ . ٢٠٠١

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

التي يكفون بها وذلك لرفع مستوى الأداء الوظيفي لديهم وإثراء حياتهم العملية الحاضرة والمستقبلية بالمدرسة. وذلك من خلال مجموعة متتالية من البرامج التدريبية المستمرة طوال حياتهم العملية، على أن يخطط لها تخطيطاً جيداً من شأنه تحقيق الهدف منها، وذلك في ضوء احتياجاتهم التدريبية وطبيعة المستحدثات التكنولوجية التي يتعاملون معها داخل مراكز مصادر التعلم بمدارسهم^(١).

٧ - الاحتياجات التدريبية:

ويقصد به التفاوت بين الواقع الحالي وما يجب أن يكون عليه. ولكي نستطيع الوصول إلى تحديد دقيق وواضح للاحتياجات التدريبية فإنه يجب علينا تحديد السلوك والأداء المراد تطويره، ومن ثم تحديد السلوك أو الأداء المستهدف بعد التدريب. إن الاختلاف بين السلوك أو الأداء الحالي والسلوك أو الأداء المستهدف هو الأساس لمعرفة درجة الاحتياج التدريبي الذي نسعى للوصول إليه. ويُمكن تعريف الاحتياجات التدريبية بأنها "مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات الأفراد العاملين في المنظمة لتعديل أو تطوير سلوكهم أو استحداث السلوك المرغوب صدوره عنهم، الذي يمكن أن يحقق وصولهم مستوى الأداء المستهدف والقضاء على نواحي القصور أو العجز في هذا الأداء وبالتالي زيادة فاعليتهم في العمل"^(٢).

(١) عماد محمد حسان : تصميم برنامج تدريبي لتنمية كفايات العاملين بمراكز مناهل المعرفة في ضوء احتياجاتهم المهنية والمستحدثات التكنولوجية، رسالة ماجستير "غير منشورة"، جامعة حلوان ، كلية التربية ، ٢٠٠٦ .

(٢) علي عبد السلام عبد الرحمن (١٩٩٧): تطوير برامج تدريب معلمي التعليم الثانوي الزراعي أثناء الخدمة، رسالة ماجستير "غير منشورة"، كلية البنات، جامعة عين شمس ، ص ١٠.

الفصل الثاني

مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية
ودور الأمناء فيها

- المقدمة .
- مركز مصادر التعلم : مفهومها . نشأتها . أهميتها .
- التطور التاريخي لمفهوم مراكز مصادر التعلم.
- مبررات إنشاء مراكز مصادر التعلم.
- فلسفة مراكز مصادر التعلم.
- أهداف مراكز مصادر التعلم.
- أهمية مراكز مصادر التعلم.
- أمناء مراكز مصادر التعلم: الوظائف والمهام .
- فئات الجمهور المستهدف.
- مكونات مركز مصادر التعلم المعاصر.
- معوقات تفعيل مراكز مصادر التعلم.
- مستويات مراكز مصادر التعلم.
- شروط استخدام مراكز مصادر التعلم في العملية التعليمية.
- معايير تحقيق مراكز مصادر التعلم لأهدافها .
- العوامل التي تساعد أمناء مراكز مصادر التعلم للقيام بدورهم في مراكز مصادر التعلم .

الفصل الثاني مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية

مقدمة :

أدت التطورات التربوية والتكنولوجية المتلاحقة إلى ظهور الحاجة لإنشاء مراكز مصادر التعلم لمواكبة تلك التطورات، وقد حاول التربويون استخدام أساليب وبرامج جديدة لتوفر تعليم أفضل للمتعلمين عن طريق إيجاد الأساليب الأكثر فاعلية في رفع مستوى العملية التعليمية، ويُعتبر تصميم التدريس أحد هذه الأساليب وهو يمثل عملية مدروسة تبدأ بتحليل خصائص التلاميذ وتحديد قدراتهم، ثم تطوير الخطط التعليمية واختيار الوسائل والأنشطة والمواد التعليمية، التي تستجيب لتلك الخصائص ومتطلباتها، والتقييم المستمر والشامل للعملية التربوية؛ لتحديد مواطن القوة والضعف فيها للاستفادة من ذلك في المستقبل^(١).

ومنذ ظهور المدرسة بشكلها التقليدي، اعتبرت مصادر التعلم التي كانت متوفرة داخل الكتاب المدرسي مثل الصور والرسوم، مجرد وسائل إيضاح تساعد المعلم في تحقيق أهداف التدريس، وقد أُطلق على هذه الوسائل سابقاً "التعليم البصري"^(٢). ولما كان هذا المفهوم يدل على وظيفة واحدة للوسائل، ويوحى بأن الوسيلة توضح نفسها للمعلم، لذا فقد تغير المفهوم وأصبح يطلق عليه الوسائل التعليمية، وبذلك فقد انتقل الاهتمام من مجرد توفر المواد والوسائل التعليمية إلى الاهتمام بجوهر العملية التعليمية، ولهذا استعانت الوسائل التعليمية بأسس علم النفس ونظرياته في تحديد ألوان السلوك الإنساني المختلفة والعوامل التي تؤثر فيها وأساليب قياسها؛ لتقويم مصادر التعلم المختلفة، وأثرها في سلوك المتعلمين وميولهم وواقعهم وقدراتهم، مما أفاد في اختيار تصميم محتوى مصادر التعلم المختلفة^(٣).

نتيجة لهذا ازدادت أهمية مصادر التعلم في العملية التعليمية، حيث بدأ التربويون بتوفير الوسائل والمصادر التعليمية لكل مدرسة للاستفادة منها في العملية التعليمية، فقد أصبحت

(1) C. Aquino;(1974). Teachers Attitudes To Media Teaching Environments, *British Journal of Educational Technology*, Vol. 5, No.1, pp. 72-79.

(٢) أنور العابد : التقنيات التعليمية تطورها، مفهومها دورها في تحسين عملية التدريس، ١٩٨٥، ص ٤٣.
(٣) عدنان زيتون: الوسائل التعليمية، أهميتها ومفهومها، أساسها، مجلة التربية، العدد (٨٣). قطر، ١٩٨٧، ص ٩٨.

الوسائل التعليمية على درجة من الأهمية تقتضيها التربية الحديثة، وقد أدى التقدم الذي طرأ على مختلف الميادين الحياتية، إلى تعزيز دور الوسائل والمواد التعليمية وأهميتها على اختلاف أنواعها، حيث أصبحت جزءاً لا يتجزأ من العملية التربوية في جميع المراحل التعليمية ومستوياتها، كما أكدت نتائج الدراسات والأبحاث أن الوسائل والمواد التعليمية يمكنها أن تستثير ميول التلاميذ وتطور خبراتهم، وتساعدهم على الفهم وتعلم المهارات المختلفة، وتنمي لديهم الاتجاهات الفكرية، وتطور سلوكهم علمياً وعملياً، وتراعى الفروق الفردية القائمة بينهم، وذلك إذا أحسن استخدام هذه الوسائل والمواد التعليمية. لقد أدى استخدام مفاهيم تكنولوجيا التعليم في التربية إلى ظهور ممارسات وأنماط تعليمية جديدة قائمة على استخدام التكنولوجيا الحديثة والمواد التعليمية المتصلة بها، وإلى ظهور طائفة من المتخصصين لا يعملون كل الوقت في حجرات الدراسة، وإنما هم مهتمون بإنتاج الوسائل التعليمية أو مشغولون بنشر مصادر التعلم وتنظيمها أو بتصميم المقررات الدراسية أو بتطويرها أو تقويمها⁽¹⁾. ويعتبر مركز مصادر التعلم دليلاً عملياً على أن التلاميذ يتعلمون من مصادر متعددة وليس من كتاب واحد، حتى وإن ألحق بالمعلومات المقدمة من المعلمين. وعندما ينظم المركز كما ينبغي فإنه يعد قلب المعلم، وهو خلية للنشاط يستخدمه الطلاب للتعلم والمعلمون لتصميم خبرات التعلم وتطويرها وليس مجرد مخزن للأفكار والمعلومات على أشكال مطبوعة ومسجلة.

وسوف نتناول في هذا الفصل واقع مراكز مصادر التعلم بصفة عامة ومراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية بصفة خاصة .

مفهوم مركز مصادر التعلم :

أدى الاهتمام بالوسائل التعليمية إلى إدخال التقنيات التعليمية، وتوفيرها بشكل كبير في المدارس لتشكل مصدراً من مصادر التعلم للمتعلمين والمعلمين، مما أدى إلى ازدهار غرفة الصف وأصبحت عرضة للعبث من قبل المتعلمين، لذا فقد برزت في المجتمعات الغربية فلسفة التكامل لجميع صيغ مصادر التعلم في مكان واحد تتكامل فيه المواد المطبوعة مع المرئية والسمعية، ويُعد هذا التنظيم فعالاً من الناحية الاقتصادية لأنه يضمن استخدام كافة مصادر التعلم بأفضل وجه، ويتيح للمستفيدين من المتعلمين والمعلمين فرصاً مناسبة

(1) P. Ely,(1989). *The International Encyclopedia of Educational Technology*, Ed. Michael Eraut Program Press, p. 55.

للانتفاع بها، وقد حظيت هذه الفلسفة التكاملية بتأييد العاملين في ميداني المكتبات والتقنيات التربوية^(١)، وعرف هذا المكان فيما بعد بعدة مسميات منها مركز مصادر التعلم.

وتناول العديد من الدراسات والبحوث مفهوم مركز مصادر التعلم، حيث ارتكزت أفكار علماء التربية على عدة مبادئ مشتقة من المجال التربوي ونظريات التعلم، والتذكر والنسيان، وانتقال أثر التدريب، وركزوا على التعلم الذاتي نظرا لأهميته كأسلوب يمكن من خلاله زيادة دور المتعلم في العملية التعليمية والتربوية، وبالاعتماد على جهوده الذاتية في اكتساب مهارة جمع المعلومات وتفسيرها والاستفادة منها، ومن ثم يستطيع المتعلم مواجهة التغيرات العصرية السريعة الناتجة عن الثورة العلمية والتكنولوجية، وما قد ينتج عنها من مشكلات تتطلب اتخاذ قرارات مناسبة^(٢).

وقد عرفت الجمعية الإنجليزية للمكتبات مركز مصادر التعلم بأنه "المكان الذي توضع فيه الأفلام الثابتة والمتحركة والشرائح والمصورات والرسوم والاسطوانات والأشرطة والأجهزة والبرامج المسجلة إلى جانب المواد المطبوعة"^(٣).

وتناولته (**سهير أحمد محفوظ، ١٩٩١**)^(٤) بأنه نوع من المكتبات المتطورة الذي يضم مجموعة من الوسائل المطبوعة وغير المطبوعة والأجهزة اللازمة لتشغيلها وفق خطط مدروسة ومخطط لها على أيدي هيئة مهنية مدربة.

أما (**جونسين، جوهانسن، ١٩٩٣**)^(٥) فقد حدده "بالمكان الذي يضم مصادر التعلم والوسائل المتعددة الخاصة بالتعلم الفردي أو المجموعات الصغيرة والمرتبة وفقا لنظام محدد يتميز بالمرونة في الاستخدام ويعمل على إشراك المتعلم في أساليب التعلم المتنوعة.

ويؤكد (**فتح الباب عبد الحليم، ١٩٩٥**)^(٦) بقوله إن مركز مصادر التعلم مكان للنشاط والدراسة يُعزز عملية التعلم ويوفر إمكانية الدراسة الفردية والجماعية بما يقدمه من فرص

(١) موفق حيواى على: أسس التقنيات التربوية واستخداماتها، بغداد، دار الكتب للطباعة والنشر، ١٩٩٠، ص ٢٧.

(٢) وزارة التربية بالكويت: دور المكتبة المدرسية الحديثة في تنمية القدرة على التعلم الذاتي لدى طلبة نظام المقررات بدولة الكويت: بحث ميداني، الكويت: إدارة البحوث التربوية، ١٩٩٩، ص ٢٣.

(٣) مرغنى دفع الله أحمد: المكتبة الشاملة والتعلم الذاتي، رسالة المكتبة، مج ٢٢، ع ٣، الأردن، ١٩٨٧، ص ٢٠.

(٤) سهير أحمد محفوظ: دور المكتبات الشاملة في وقاية الأطفال من الوقوع في الأمية وتوجيههم نحو التعليم المستمر، مجلة تكنولوجيا التعليم: سلسلة دراسات وبحوث، مج ١٠، ١٩٩١، ص ٩٨.

(٥) John H. Johnsen & James A. Johanson (1993). American Education An Introduction to Teaching, Oxford:

Broun, 1993, p 280.

(٦) فتح الباب عبد الحليم سيد: مراكز مصادر التعلم: مفهومها، خصائصها، تطورها، ندوة تكنولوجيا التعليم، جامعة القاهرة، مركز تطوير التعليم الجامعي، ١٩٩٥، ص ٤.

للاطلاع الفردي أو الاستماع أو المشاهدة الفردية للمتعلم وفرص توجيه المتعلمين وقيادة عمليتي التعليم والتعلم.

في حين أن (حميد السباحي، ١٩٩٩)^(١) يشير إليه بأنه معمل تعليمي يعمل كمنظومة لها مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها، فمدخلاتها هي مصادر التعلم والوسائل، أما عملياتها فهي النظام أو السياسة المتبعة التي يتبعها المعلمون بالتعاون مع الأخصائيين والفنيين أمناء مراكز مصادر التعلم وأمناء المعامل؛ من أجل بناء مواقف تعليمية مناسبة للمتعلمين، بينما المخرجات فهي تلك الأهداف التعليمية والتربوية المراد تحقيقها في إطار المؤسسة التعليمية؛ لرفع كفاءة التحصيل العلمي للمتعلمين.

ويؤكد (حسن عبد الشافي، ١٩٩٩)^(٢) على المعنى بأنه مكان لإثارة الابتكار وتجديد النشاط واستخدام مجموعات المصادر من خلال ستة عناصر هي: إنتاج المصادر محلياً، والاختيار والتزويد بالمصادر المتاحة في دور النشر، والخدمات الفنية داخل المركز كالتصنيف والفهرسة لأغراض استرجاع المصادر والاختزان والاستخدام والخدمات للمستفيدين مثل الإعارة والتقييم والاستبعاد.

كما أشار شورز^(٣) (Chores) إلى أن مركز المواد التعليمية هو وكالة في المدارس مسئولة عن اكتساب وتنظيم واستخدام جميع المواد التعليمية اللازمة في عملية التعلم. وبينت (Margaret Nicholson) بأنه مجموعة من المواد المطبوعة وغير المطبوعة، والمعدات التي انتقيت، ونظمت، وحدد مكانها، وزودت بهيئة مشرفة حتى تخدم الاحتياجات للمدرسين والطلاب، ولتعمق أهداف المعلمة.

ويتفق (ربحي عليان، عبد الحافظ سلامة، ٢٠٠٢)^(٤) على انه المكان الذي يحتوي على مواد تعليمية مختلفة ومنظمة، بحيث يسهل استخدامها من قبل المعلم والمتعلم معاً بهدف تسهيل العملية التعليمية.

وهناك بعض الدراسات والبحوث اعتبرته بيئة تعليمية تضم مجموعة مواد تعليمية متنوعة، وهو تعريف اشمل وأوسع، ومن هذه التعريفات (كمال إسكندر، محمد

(١) حميد محمود السباحي: تقييم خطة الدراسة لشعبة المكتبات والوسائل التعليمية بكلية التربية جامعة حلوان في ضوء الاهداف المرجوة منها، رسالة ماجستير " غير منشورة "، جامعة حلوان، كلية التربية، ١٩٩٩، ص ٥٣.

(٢) حسن عبد الشافي: مجموعات المصادر بالمكتبة المدرسية: البناء والتقييم والتنمية، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية، ١٩٩٩، ص ٥٤.

(٣) مصباح الحاج عيسى، توفيق العمري، إياد ملحم: مراكز مصادر التعلم وإدارة التقنيات التربوية، مرجع سابق، ص ٤١.

(٤) ربحي مصطفى عليان، عبد الحافظ سلامة: إدارة مراكز مصادر التعلم، دار اليانور للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٢، ص ٢٠.

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

غزاوى، ١٩٩٤)^(١) أشار إلى انه مكان يتم فيه تيسير التعلم الفردي والجماعي بما يتجه للطالب من الإطلاع والاستماع أو المشاهدة، وبما يوفره من بيئة صالحة لتوجيه العملية التعليمية التي يتم تصميمها وتنفيذها وتقييمها، في ضوء أهداف تعليمية، ويتضمن المركز قوى بشرية ووسائل تعليمية متنوعة وأجهزة ومعدات وذلك من أجل تحقيق أهدافه.

ويؤكد (هينش، موليندا، ١٩٩٦)^(٢) على أنه يقدم بيئة تعليمية مثالية توفر التسهيلات والتجهيزات بشكل يتيح للطلاب استخدام مصادر التعلم والاستفادة منها ويعمل على ربط الفصل الدراسي بمركز مصادر التعلم والبيئة الخارجية .

أما (محمد خميس، ١٩٩٧)^(٣) يحدد مراكز مصادر التعلم بأنها مكان وبيئة تعليمية متكاملة للتعلم النشط الفعال، والدراسة الفردية المستقلة والجماعية، ويشتمل على كافة مصادر التعلم المكتوبة والمسموعة والمرئية والملموسة والتفاعلية والالكترونية ونظم الوسائل المتعددة، منظمة ومصنفة ومخزنة بطريقة يسهل استرجاعها وسرعة الحصول عليها كما يوفر الإمكانات والتسهيلات المناسبة التي تتيح للمتعلمين فرص استخدام هذه المصادر والتفاعل معها، فرادي أو جماعات، بهدف تدعيم العملية التعليمية وتحسين التعلم. ويوضح (احمد حامد ، ١٩٩٨)^(٤) بأنه مكان يضم قوى بشرية ومواد متنوعة وأجهزة وآلات ومعدات تعليمية ويتح للمعلم والمتعلم بيئة تعليمية صالحة من أجل تحقيق الأهداف التعليمية.

كما يعرفه (محمد عمر سرحان، ١٩٩٩)^(٥) مركز مصادر التعلم بأنه هو المركز الذي يحتوي على مواد تعليمية مختلفة ومنظمة، بحيث يسهل استخدامها من قبل المعلمين والطلبة للارتقاء بعملية التعلم والتعليم في مختلف المجالات بهدف تحسين نتائجها، بما يوفره من بيئة تعليمية مناسبة لتحقيق الأهداف التربوية.

(١) كمال يوسف إسكندر، محمد ذيبان غزاوى: مقدمة في التكنولوجيا التعليمية، ط١، الكويت، مكتبة الفلاح، ١٩٩٤، ص ٤٧٣،

(٢) Ropert Heinich, Michael Molenda: Instructional Media and Technologies Learning, 5th ed, New Jersey, Merrill, 1996, p 50.

(٣) محمد عطية خميس : واقع تدريب معلمي المرحلة الابتدائية بالسعودية أثناء الخدمة في مجالات تكنولوجيا التعليم من وجهة نظر المعلمين، مجلة تكنولوجيا التعليم، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، القاهرة، المؤتمر العلمي الخامس للجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، الكتاب الأول، ١٩٩٧، ص ص ٢١١ - ٢٤٤ .،

(٤) أحمد حامد منصور: مركز التقنيات التربوية: واجباته، مهامه، وحداته الرئيسية(دراسة ميدانية)، المنصورة، دار الوفاء، ١٩٩٨، ص ٤٢.

(٥) محمد عمر موسي سرحان: فعالية استراتيجية مقترحة قائمة على مدخل الكفايات لتطوير برامج تدريب العاملين في مراكز مصادر التعلم في الأردن في ضوء حاجاتهم التدريبية، رسالة دكتوراة "غير منشورة". جامعة القاهرة، معهد الدراسات البحوث التربوية، ١٩٩٩، ص ٨٧.

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

ويذكر (أحمد سالم، عادل سرايا، ٢٠٠٣) (١) تعريفاً إجرائياً شاملاً لمركز مصادر التعلم بأنه " بيئة تعليمية منظمة تحتوي على عدة مصادر بشرية (معلم - متعلم - تعليمية)، ومصادر مادية (سمعية - بصرية - مقروءة - متعددة الوسائط) يتفاعل معها المتعلم ذاتياً تحت إشراف وتوجيه المعلم لاكتساب المعلومات والمهارات والاتجاهات بغرض تحقيق أهداف تعليمية محددة.

ويؤكد (بدر الصالح وآخرون، ٢٠٠٣) (٢) ما سبق بأن مركز مصادر التعلم هو موقع في المدرسة يقدم خدماته لمعلمي المعلمة وطلابها وإدارييها وغيرهم، وتشمل هذه الخدمات توفر مصادر تعليم وتعلم متنوعة مطبوعة وغير مطبوعة والكترونية، وإتاحة للشبكة المعلوماتية، إضافة إلى خدمات أخرى مثل إنتاج المصادر والتدريب المهني وغيرها، من خلال تسهيلات مجهزة وعمليات ومعلومات أو مهام محددة، واختصاصي مؤهل بهدف توفر بيئة تعليمية غنية بالمصادر المتعددة، وتوظيف أساليب التعليم والتعلم الحديثة المعتمدة على دمج تقنية المعلومات والاتصال في العملية التعليمية.

وقد أشارت وزارة التربية والتعليم داخل المملكة العربية السعودية إلى ماهية مراكز مصادر التعلم باعتبارها بيئة تعليمية تحوي أنواعاً متعددة من مصادر المعلومات، يتعامل معها المتعلم وتتيح له فرص اكتساب المهارات والخبرات وإثراء معارفه عن طريق التعلم الذاتي والجماعي (٣).

ومما سبق يتضح أن المركز ليس مستودعاً للمصادر التعليمية المتنوعة والمعلومات، بل هو أبعد من ذلك حيث إنه بيئة للدراسة والنشاط والعمل مما يجعله معززاً للعملية التعليمية، من خلال استخدام الحواس الخمس للطلاب والمشاركة الفعالة في شتي المجالات ضمن مواقف تعليمية تثير تفكيرهم، ولهذا يمكن استخلاص التعريف التالي لمركز مصادر التعلم بأنه بيئة تعليمية تعلمية تشتمل على مواد تعليمية مختلفة ومنظمة، يسهل إتاحتها واستخدامها من قبل المعلمين والمتعلمين، بمساعدة أمناء مراكز مصادر التعلم والمسؤولين عن إدارة المراكز وتشغيلها، بهدف تحسين عملية التعليم والتعلم في مختلف

(١) احمد سالم، عادل سرايا: منظومة تكنولوجيا التعليم، مكتبة الرشد، الرياض، ٢٠٠٣، ص ٢٦٣،

(٢) بدر عبد الله الصالح وآخرون: الإطار المرجعي الشامل لمراكز مصادر التعلم، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، ٢٠٠٣، ص ٤٩،

(٣) موقع وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية: <http://www.moe.gov.sa/openshare/moem>

جوانب النمو الإنساني، بما يُسهم في الارتقاء بها وتميئتها من خلال خبرات التعلم الذاتي والتعلم التعاوني.

النشأة والتطور لمركز مصادر التعلم :

بدأ الاهتمام بإنشاء مركز مصادر التعلم منذ الستينيات من القرن الماضي وظهرت اهتمامات تعليمية تشجع على استخدام الوسائل التعليمية في المواقف التعليمية، ونادى المرَبون والتربويون بضرورة توفرها في البيئة التعليمية لتنوع مصادر الخبرة للمعلم والمتعلم على حد سواء^(١)، وذلك بالتركيز على تكامل التكنولوجيا التعليمية في المنهج بحيث تؤدي إلى تحسين نواتج التعلم والارتقاء بمهارات المعلم ومهارات البحث والحوار من خلال الاعتماد على مراكز مصادر التعلم^(٢)، وهو يعد من أهم تطبيقات علم تكنولوجيا التعلم في العملية التعليمية.

وقد مرت مراكز مصادر التعلم بثلاثة أطوار في إنشائها وتطويرها، وهذه الأطوار كما حددها فتح الباب عبد الحليم^(٣) كما يلي:

- **الطور الأول:** بدأ الاهتمام فيه بإدارة الأفلام التعليمية، بالإضافة إلى أجهزة العرض السينمائية اللازمة لذلك، وصيانتها ومكتبة هذه الأفلام السينمائية وآليات إعارتها وتداولها، وكانت وظيفة المركز في هذه المرحلة هي توفير الأفلام للمعلمين على اعتبار أنها تثرى التعليم لا التعلم، وكان المركز داخل الجامعة أو ضمن مديرية التربية والتعليم، أي أن الخدمة كانت مركزية في هذه المرحلة.

- **الطور الثاني:** تطور المركز في هذه المرحلة ليضم مواد تعليمية أكثر تنوعاً مثل الأفلام الثابتة وبعض التسجيلات الصوتية، وأيضاً أدلة تعليمية للمعلمين وكانت وظيفة المركز إثرائية، وأصبح مكانه داخل المدرسة، وأطلق عليه مركز الاهتمام، ليثير اهتمام الطلاب وحب استطلاعهم، واتخذ أسماء متنوعة، مثل: مركز الألعاب والرمي، مركز التربية الفنية، مركز العلوم. ومن أهم ما يميز هذه المرحلة ظهور مفهوم التعلم الذاتي.

(١) إبراهيم عبد الفتاح يونس: مفهوم مركز مصادر التعلم لدى بعض أعضاء هيئة التدريس بكليات إعداد المعلمين، مجلة تكنولوجيا التعليم: سلسلة دراسات وبحوث، مج ٧، ك٢، ربيع ١٩٩٧، ص ١.

(2) Richard J.Harknett and Craig T. Cobane(1997). Introducing Instructional Technology to International Relations, *Journal pditical science*, pro Quest social sciences Index No. 98008360, 1997, p 496.

(٣) فتح الباب عبد الحليم سيد: توظيف تكنولوجيا التعليم، القاهرة، مطابع جامعة حلوان، ١٩٩١، ص ١٦٢.

- **الطور الثالث:** تطور المركز بمفهومه المتميز الذي يضم مصادر تعلم متنوعة، وأهم ما يميز هذه المرحلة هو توظيف المركز لخدمة العملية التعليمية. وقد تنوعت مسميات المركز التي تعكس التطور الذي طرأ على المفهوم وفلسفته ووظائفه وأساليب العمل به، وبالإطار الإداري والوظيفي والإشرافي لسير العمل به، ونوع الكفاءات العلمية المطلوبة للعاملين به، وعلاقة هذا البناء بغيره من الأنظمة الفرعية التي يشملها النظام التعليمي المتكامل مثل علاقته بالطالب والمعلم والإدارة المدرسية، ومن هذه المسميات الحديثة ما يلي⁽¹⁾:

Library Resource Center .	مركز المصادر المكتبية.
Educational Resource Center .	مركز المصادر التربوية.
Multi - Media Center .	مركز الوسائط المتعددة.
Visual - Audio Media Center.	وحدة الوسائط السمعية والبصرية.
Educational Technology Unit .	وحدة التكنولوجيا التربوية.
Instructional Materials Center .	مركز المواد التعليمية.
Learning and Information Resource Center .	مركز مصادر المعلومات والتعلم .
Educational Services Center.	وحدة الخدمات التربوية .
Instructional Media Center .	مركز وسائط التعليم.
Knowledge Center .	مناهل المعرفة.
Multi – Media Library .	المكتبة الشاملة متعددة الوسائط.
Instructional Activity Center .	مركز النشاط التعليمي.

ومهما اختلفت تلك المسميات فأنها تتحد في الهدف الرئيس وهو توفر بيئة تعليمية مناسبة تتيح للمتعلم الاستفادة من أنواع متعددة ومختلفة من مصادر التعلم، وتهيئ له فرص التعلم الذاتي، وتعزز مهارات البحث والاستكشاف، وتمكن المعلم من إتباع أساليب حديثة

⁽¹⁾George Jefferson and G.C.kmitn-Burnett(1998). *The college Library A collection of Essays*, London: Clive Bing ley, p. 153.

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

في تصميم مادة الدرس وتطويرها وتنفيذها وتقويمها ومتابعة آخر ما توصلت إليه تكنولوجيا التعليم. وهذا التعدد في المسميات بسبب التنوع في إمكانات المركز ومحتوياته خدماته. ويؤكد (**حسن عبد الشافي، ١٩٨٤**)^(١) أن هذه المسميات تكونت من مزج كلمات مثل: الأوعية، المواد السمعية والبصرية، والمصادر وربطها من الكلمات مثل: تعليمي، تعلم، وإضافة كلمة مكتبة أو مركز إليها، في محاولة لإيجاد اسم جديد لمركز مصادر التعلم.

مبررات إنشاء مراكز مصادر التعلم :

أدى التقدم العلمي والتكنولوجي المتسارع إلى ضرورة تنوع مصادر التعلم وتوفيرها بما يُلاءم احتياجات المتعلم وميوله وقدراته واستعداداته، وتسهيل الإفادة منها، كما أدت المشكلات العديدة التي بدأت تواجه العملية التعليمية، وتطور المستحدثات التكنولوجية والتعليمية والمعلوماتية، ووسائل الاتصال الحديثة، حيث لم تعد المكتبات المدرسية التقليدية قادرة على مواجهة هذه التطورات:

وقد حدد (**محمد الحيلة، ٢٠٠٤**)^(٢) مبررات إنشاء مراكز مصادر التعلم فيما يلي: التقدم العلمي والمعرفي، والاهتمام العالمي بتنمية المهارات التعليمية العقلية والانفعالية والانسانيات حركية في ضوء تجزئة المادة التعليمية إلى أجزاء بسيطة، وضرورة تفريد المواقف التعليمية للتغلب على الفروق الفردية للوصول إلى مستوى الإتقان، وتغيير دور المعلم من ملقن وناقل للعلوم والمعارف إلى مرشد وموجه وميسر للعملية التعليمية ومدير للمواقف التعليمية، وتطور دور المدرسة ووظيفتها فأصبحت تخطط وتنتج البرامج التربوية وتقوم بإيصال العلم إلى بيئة المتعلم.

وبينت **Lopez**^(٣) مبررات إنشاء مراكز مصادر التعلم: بأنها الشعور بعدم الرضا عن أسلوب التربية التقليدية لدى التربويين، وظهور ابتكارات حديثة في التدريس اهتمت بالتعلم الذاتي، وظهور طرق تدريس ترتكز على المتعلم كما في الجامعة المفتوحة.

(١) حسن محمد عبد الشافي : بناء وتنمية المجموعات بمكتبات المدارس الثانوية في مصر: دراسة ميدانية "رسالة ماجستير" غير منشورة، كلية الآداب، جامعة القاهرة، ١٩٨٤، ص ٥٧،

(٢) محمد محمود الحيلة : تكنولوجيا التعليم بين النظرية والتطبيق، دار المسيرة، عمان، ٢٠٠٤، ص ص ٤٣٤ - ٤٣٩.

(٣) M. J. Lopez (1980). *Learning Resource Center: Description Opinions and Establishment*, Instructional Technology – No 6 , p 9 .

وأما **(بدر الصالح، وآخرون، ٢٠٠٣)**^(١) فيحدد مبررات إنشاء مراكز مصادر التعلم فيما يلي: دعم الإصلاح التربوي الهادف إلى دمج التقنية في المنهج وفي نشاطات التعليم والتعلم، وإتاحة بيئة تعلم مرنة ومفتوحة لممارسة مهارات الثقافة المعلوماتية، ودعم أساليب التعليم والتعلم الحديثة من خلال توفر بيئة غنية بالمصادر، تتيح فرص التعلم الذاتي والتعاوني في مواقف أصلية معتمدة على وسائط متعددة، وإنتاج مصادر تعليمية متنوعة مصممة خصيصاً لمقابلة حاجات جمهور معين، وتحسين التدريس من خلال دعم المعلم بالمصادر المطلوبة، ودعم التعليم عن بعد، ودعم مشاريع الطلاب وتشجيع تقديمها بوسائط متنوعة من خلال تقديم التسهيلات البشرية والمادية المطلوبة، ودعم عملية المشاركة في المصادر بين أفراد المجتمع المدرسي الواحد وبين المدارس.

ويذكر **(احمد سالم، عادل سرايا، ٢٠٠٣)**^(٢) عدة مبررات لإنشاء مراكز مصادر التعلم وهي: التراكم المتصاعد من المعرفة الإنسانية في جميع المجالات، والتقدم التكنولوجي الواسع والمتواصل، وتطور مفهوم الوسائل التعليمية، والتغير الايجابي الذي طرا على وظيفة التربية والمعلمة والمنهج وطبيعة العملية التعليمية.

وحددت دراسة **(ناصر الموسوي، احمد الحلوجي، ١٩٩٤)**^(٣) مبررات إنشاء مراكز مصادر التعلم في: التقدم العلمي والتكنولوجي الواسع والمتواصل، الزيادة الهائلة في إعداد المطبوعات والكتب والبحوث العلمية والمجلات والدوريات، الانفجار المعرفي، التغير الذي طرا على وظيفة التربية والمعلمة ودور المنهج المدرسي ودور العملية التربوية ونظامها، طبيعة الأدوار الجديدة للمدرسة كمؤسسة تربوية اجتماعية.

وقد أكدت دراسة كلاً من **(إبراهيم يونس، ١٩٩٨)**^(٤) **(رضا القاضي، ١٩٩٧)**^(٥) **(محمد خميس، ١٩٩٧)**^(٦) **(علي عبد المنعم، ١٩٩٤)**^(٧) بضرورة إنشاء مراكز مصادر التعلم في المدارس وتنويع مصادر التعلم في المراكز. كما أكد "المؤتمر العلمي الخامس للجمعية

(١) بدر بن عبد الله الصالح وآخرون: مرجع سابق، ص ٤٦ - ٤٧ .

(٢) احمد سالم، عادل سرايا: منظومة تكنولوجيا التعليم، مكتبة الرشد، الرياض، ٢٠٠٣، ص ٢٦٠ .

(٣) ناصر حسين الموسوي، فيصل احمد الحلوجي: واقع مراكز مصادر التعلم بمدارس البحرين: دراسة تحليلية، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة المنيا، ١٩٩٤، ص ٤٧ .

(٤) إبراهيم عبد الفتاح يونس: مدي وضوح مفهوم تكنولوجيا التعليم لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين والتربية، القاهرة، تكنولوجيا التعليم، ١٩٩٨، ص ٢٠ .

(٥) رضا عبده إبراهيم القاضي: توظيف تكنولوجيا التعليم في التدريس الفعال بمدرسة الإخلاص الأهلية للبنين بجدة بالمملكة العربية السعودية، القاهرة، تكنولوجيا التعليم، ١٩٩٧، ص ٨٨ .

(٦) محمد عطية خميس: تقويم استخدام الوسائل التعليمية ومهاراتها وقياس بعض المتغيرات المؤثرة فيها لدى المرحلتين الابتدائية والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية، القاهرة، تكنولوجيا التعليم، ١٩٩٧، ص ١١٨ .

(٧) علي محمد عبد المنعم: توظيف تكنولوجيا التعليم في تطوير التعليم الخاص، القاهرة، تكنولوجيا التعليم، المؤتمر العلمي الثالث، ١٩٩٤، ص ٩٥ .

المصرية لتكنولوجيا التعليم"^(١)، وهذا ما سبقت إليه "نشرة اليونسكو"^(٢) حيث نادى بضرورة تحويل المكتبات المدرسية إلى مراكز مصادر تعلم. وذكر (**حسن الأنصاري، ٢٠٠٦**)^(٣) وجود ثمانية أسس تربوية ونفسية دعت إلى الاهتمام بإنشاء مراكز مصادر التعلم وهي: تكامل المعرفة وتنوع مصادرها، وضرورة تكامل الخبرة التعليمية، وتطور مفهوم الوسائل التعليمية وطريق تقديم خدماتها التعليمية، والتأكيد على التعلم، والدور الايجابي للمتعلم في الحصول على الخبرة، وتنويع أساليب التعلم والتدريس، وتغيير دور المعلم وفلسفة التدريس، وتحقيق الأهداف التربوية للمؤسسات التعليمية.

وبالرغم مما ظهر في الأبحاث والدراسات العلمية من تعدد مبررات إنشاء مراكز مصادر التعلم تظل الفجوة الكبيرة 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 التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية، ومن ثم نادوا بضرورة إنشاء مراكز مصادر التعلم وتزويدها بالأجهزة والمواد التعليمية 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.

(١) الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم: المؤتمر العلمي الخامس، مستحدثات تكنولوجيا التعليم وتحديات المستقبل، القاهرة، ١٩٩٧ ص ٢٩٢.

(٢) Unisco Guide for the Conversion of School Library into Media Center (1977) , No.22 , Paris.

(٣) حسن علي محمود الأنصاري: معوقات تفعيل مراكز مصادر التعلم بتعليم العاصمة المقدسة وطرق العلاج المقترحة لها، رسالة دكتوراه " غير منشورة " الولايات المتحدة الأمريكية، كلية التربية، جامعة كولومبوس، ٢٠٠٧ ص ٣٠.

فلسفة مركز مصادر التعلم:

تقوم فلسفة مركز مصادر التعلم على عدة أسس تربوية ونفسية منها:

١- **تكامل المعرفة وتنوع مصادرها:** يتوقف مدى نجاح المؤسسات التعليمية في إعداد الفرد على مدى تكامل المنهاج، ولا يمكن تحقيق هذه النظرة التكاملية إلا من خلال مراكز المصادر التعليمية التي تتوافر فيه المعرفة بصورة مرئية أو مسموعة أو ملموسة، بحيث يشترك أكبر عدد من حواس التلميذ بما يتلاءم مع خصائصه.^(١)

٢- **ضرورة تكامل الخبرة التعليمية:** أن من أهم أهداف التربية مساعدة الطالب على تكوين الخبرة التعليمية، ولذلك تعمل المعلمة على تهيئة مجالات الخبرة وإتاحة الفرصة للطالب على التفاعل والتجاوب مع معطيات هذا المجال التعليمي بحيث يترتب على ذلك اكتساب الخبرة المناسبة. فالكتاب المدرسي، والمواد المقروءة بأنواعها المختلفة تتيح الخبرة للمتعلم، فيكون مفاهيم لما يقرأه، أو صوراً ذهنية يستمدّها من إدراكه وفهمه لما يقرأ. ولهذه الصورة الذهنية بعداً واحداً، أما إذا شاهد فيلماً عن الموضوع الذي قرأه فيكتسب المعنى الذي اكتسبه بعداً آخر حيث يكون صورة رئيسة للمفهوم الذي قرأه.^(٢)

٣- **تطور مفهوم الوسائل التعليمية:** لقد أصبحت الوسائل التعليمية جزءاً أساسياً في استراتيجيات التدريس وأدى التكامل بين الوسائل التعليمية وطرائق تقديم خدماتها إلى ضرورة وجودها معاً في مكان واحد، مما يؤدي إلى مركزية الخدمات التعليمية وسهولة الحصول عليها عند الحاجة لتوفر الجهد والطاقة.^(٣)

٤- **التأكيد على التعلم الذاتي:** إن التأكيد على الاهتمام بالفرد الذي يقوم بعملية التعلم وميوله وحاجاته والفروق الفردية بينه وبين زملائه أدى إلى ضرورة تنويع مصادر المعرفة من حيث المستوى والأسلوب وطريقة العرض، وهذا لا يتم من خلال طريقة

(١) شيماء عبد اللطيف صالح: تطوير مركز مصادر التعلم في مديرية التربية والتعليم في أربد الأولى، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، أربد، كانون أول. ١٩٨٦

(٢) حسين حمدي الطوبجي: مركز مصادر التعلم، مجلة تكنولوجيا التعليم، السنة الثالثة، العدد ٦، المركز العربي للتقنيات التربوية، الكويت، ١٩٨٠، ص ٦.

(٣) حسين حمدي الطوبجي: المرجع السابق، ص ٦.

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

واحدة في التعلم أو الاعتماد على مصدر واحد للمعرفة. ولا يشترط أن يتم التعلم في غرفة الصف بل يتحقق بدرجة كبيرة في مركز مصادر التعلم.⁽¹⁾

٥- **الدور الإيجابي للمتعلم في الحصول على الخبرة:** يؤكد الاتجاه التربوي الحديث على إيجابية المتعلم في الحصول على الخبرة التي توفرها له الوسائل والمواد التعليمية بعد أن كان دور المتعلم في المواقف التعليمية دورا سلبيا يستقبل المعلومات ويستفيد منها بدرجة متفاوتة وحسب حاجاته وميوله واستعداداته، وبذلك تصبح وسائل للتعلم أكثر من كونها وسائل للتدريس، ولا يمكن أن يتم الاستفادة من الوسائل التعليمية داخل غرفة الصف التي ينقصها الإمكانيات والتسهيلات اللازمة، لذا لا بد من وجودها في مكان واحد وهو مركز مصادر التعلم، بحيث ينطلق كل متعلم بحرية كاملة للتعامل مع المعطيات الموجودة لاكتساب الخبرات كل حسب قدرته وميوله واستعداداته.⁽²⁾

٦- تنوع أساليب التعلم والتعليم: تنقسم طرق التعليم المعروفة إلى ثلاثة أنماط وهي:

- نمط المعلم والتلميذ: ويتم هذا النمط داخل غرفة الصف حيث يقوم المعلم بالشرح والتلقين مستعينا بالسيورة، وبذلك يكتسب المتعلم خبرة نظرية مجردة، وتكامل هذه الخبرة وإعطاء الألفاظ أبعادا جديدة من المعنى، يتجه المعلم إلى النمط الثاني.
- نمط المعلم والوسائل والتلميذ: وهو يؤدي إلى تعلم أفضل ويستمر مع التلميذ فترة أطول، ويحتاج ذلك إلى إعداد خاص من المعلم وخطة خاصة تحقق إيجابية التلميذ في الحصول على الخبرة، وتجعل التعلم هادفاً يعمل على استثارة دوافع التلميذ للتعلم.
- نمط الوسائل والتلميذ: ويتفاعل التلميذ فيه ويتجاوب مع المواد والوسائل والآلات التعليمية.⁽³⁾

٧- تغيير دور المعلم وفلسفة التدريس: لقد تغيرت أدوار المعلم ولم تعد قاصرة على التلقين والإلقاء، ولم يعد المصدر الوحيد للمعرفة التي تتزايد بمعدلات سريعة بحيث لا يقوى العقل البشري على اختزالها، وقد قسمت أدوار المعلم الجديدة إلى دورين رئيسيين هما: الدور الشخصي، والدور العلاجي، ولا يمكن أن تتحقق هذه الأدوار

(1) Edgar Four & Others; Op. Cit., p. 117.

(2) James Brown & Others(1972). *Technology, Media and Methods*, Mc Graw Hill Company, New York, P. 56.

(3) شيماء عبد اللطيف صلاح : تطوير مركز مصادر التعلم في مديرية التربية والتعليم في اربد، ١٩٨٦، ص ١٠٨-١٠٩.

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

بالإلقاء والتلقين، ولكنها تستدعي بالضرورة وجود مراكز مصادر التعلم لتتويج مجالات الخبرة التي تناسب كل تلميذ وتلاءم نوع الأداء المطلوب^(١).

٨- تحقيق الأهداف التربوية للمؤسسات التعليمية: إن وجود مركز مصادر التعلم

يحقق أهداف المؤسسة التعليمية كونه نظاماً فرعياً للمؤسسة التعليمية، لذلك فإن لمركز مصادر التعلم دوراً إيجابياً في مساعدة المعلمين على تطوير أساليب التدريس وتخطيط الأنظمة التي تحقق ذلك وإعداد المواد والآلات التعليمية اللازمة لذلك، وبذلك تصبح عاملاً قوياً في إحداث التطور الذي تنشده المؤسسات التعليمية^(٢).

وقد أشار (بدر الصالح وآخرون، ٢٠٠٣)^(٣) إلى مجموعة من العوامل، التي تسهم في

بناء فلسفة مراكز مصادر التعلم، وذلك على النحو التالي:

١. الفلسفة الموجهة للمركز: حاجات الطلاب والمعلمين أساساً: بحيث توجه مصادر المركز البشرية وغير البشرية لمقابلة حاجات المتعلمين والمعلمين أولاً وقبل كل شيء آخر.

٢. الخدمة: بحيث تتوفر خدمات تعليمية ومعلوماتية وتدريبية تتميز بالجودة والفعالية والكفاءة للطلاب والمعلمين لمقابلة حاجاتهم وتحقيق رضاهم .

٣. الدعم الإداري: ويقصد به توفر دعم إداري مستمر من قبل إدارات تقنيات التعليم بوزارة التربية والتعليم والمناطق والمحافظات، لتمكين ميزانيات مراكز مصادر التعلم من الوفاء بمسؤولياتها المتعلقة بتقديم خدمة متميزة للجمهور المستهدف.

٤. الاتصال: ويعني تيسير الاتصال المفتوح والمرن بين إدارة المدرسة وأولياء الأمور؛ بهدف تعرف حاجاتهم وتقديرها وتحليلها واتخاذ الاحتياطات الضرورية لمقابلتها.

٥. الإتاحة: وتعني توفر فرص متساوية لأفراد الجمهور المستفيد في الوصول إلى المصادر المعلوماتية وشبكتها من داخل المركز ومن خارجه.

(١) حسين حمدي الطوبجي: مركز مصادر التعلم، مرجع سابق، ص ص ٧-٨.

(٢) Frances Bennie; "Development And Aperation" Educational Technology Publication, Englewood Cliffs, New Jersey, 1976, P. 266.

(٣) بدر بن عبد الله الصالح وآخرون: الإطار المرجعي الشامل لمركز مصادر التعلم مرجع سابق، ص ٤٩ .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

وقد أكدت دراسة (معين الجمالان، ٢٠٠٤)^(١) على أن فلسفة مراكز مصادر التعلم تقوم على رفع كفاءة المتعلمين من خلال مراعاة الفروق الفردية بينهم، من خلال توفر مصادر تعلم مختلفة، تتوافق مع طبيعة كل منهم، لرفع نتائج العملية التعليمية، فإنه بتعدد مصادر التعلم قد يزداد التعلم كمًا وكيفًا.

أهداف مركز مصادر التعلم :

تشكل الأهداف الركائز الأساسية لمركز مصادر التعلم، التي يسعى لتحقيقها في ضوء المرحلة والفئة المستهدفة، كما تختلف هذه الأهداف من مكان إلى آخر، ومن ثم يجب تحديد هذه الأهداف بحيث تنسجم مع فلسفة المركز ورؤيته، وأن تصف البرامج والخدمات التي يقدمها المركز لتحقيق رسالته.

إن مركز مصادر التعلم ليس بمبناه أو بما يحتويه من مواد أو أجهزة، بل بمدى وكفاءة استخدامه من قبل المشرفين والمعلمين والطلبة^(٢)، فهي بذلك ليست مستودعا للمعلومات ومصادر التعلم المتنوعة، بل مكانًا للتدريس والنشاط والدراسة لمختلف المتعلمين والمعلمين

وقد حددت وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية^(٣) الهدف العام من إنشاء مراكز مصادر التعلم في "توفر بيئة تعليمية تعلمية مناسبة تتيح للمتعلم الاستفادة من أنواع متعددة ومختلفة من مصادر التعلم، وتهيئ له فرص التعلم الذاتي، وتعزز لديه مهارات البحث والاستكشاف، وتمكن المعلم من اتباع أساليب حديثة في تصميم مادة الدرس وتطويرها وتنفيذها وتقويمها".

ومن أهم الأهداف التي تسعى مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية^(٤) إلى تحقيقها ما يلي: تنمية مهارات التعلم الذاتي من خلال استخدام الأجهزة والمعدات والمواد التعليمية المتوفرة بالمركز، وتنمية مهارات البحث والاستكشاف والتفكير وحل المشكلات لدى المتعلم، وتزويد المتعلم بمهارات وأدوات تجعله قادرًا على التكيف والاستفادة من

(١) معين الجمالان: واقع استخدام تكنولوجيا التعليم والمعلومات بمراكز مصادر التعلم في مدارس مملكة البحرين، من وجهة نظر متخصصي مراكز مصادر التعلم، مملكة البحرين، جامعة البحرين، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد (١)، ٢٠٠٤، ص ٥٠.

(2) D. Butler & J. Butler, (1980). Media Center Capabilities And User-Expectation Group” Educational Technology, March, 1980, pp. 54-55.

(٣) موقع وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية : <http://www.moe.gov.sa/openshare/moem>

(٤) موقع وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية : <http://www.moe.gov.sa/openshare/moem>

التطورات السريعة في نظم المعلومات، ودعم المنهج الدراسي، وتقديم الدورات التدريبية في تشغيل الأجهزة وصيانتها وتصميم وإنتاج المصادر التعليمية، ومساعدة المعلم في تنوع أساليب تدريسه، ومساعدته في تبادل الخبرات والتعاون في تطوير المواد التعليمية، وتقديم اختيارات تعليمية متنوعة لا توفرها أماكن الدراسة العادية، وتلبية احتياجات الفروق الفردية، وإكساب المتعلمين اهتمامات جديدة، والكشف عن ميولهم الحقيقية والاستعدادات الكامنة، والقدرات الفعالة لديهم، وتنمية قدراتهم في الحصول على المعلومات من مصادر مختلفة.

ويُحدد (بدر الصالح وآخرون، ٢٠٠٣)^(١) أهداف مركز مصادر التعلم، على النحو التالي:

١. توفر إتاحة فكرية للمعلومات: من خلال نشاطات تعلم مدمجة في المنهج تساعد الطلاب على تحقيق الثقافة المعلوماتية.
٢. توفر إتاحة مادية للمعلومات: من خلال توفر مصادر تعلم متنوعة تمثل مدى واسعاً من الموضوعات ومستويات الصعوبة، ويتم اختيارها بعناية وترتيبها بأسلوب منظم ودقيق؛ لضمان سهولة الوصول إليها واستخدامها، وتوفير إجراءات منظمة للحصول على المعلومات والمواد من خارج المركز والمعلمة عن طريق آليات متنوعة مثل الشبكات الالكترونية والإعارة، وتبادل الخبرات والمصادر بين مراكز مصادر التعلم.
٣. توفر خبرات تعلم تشجع الطلاب وغيرهم ليصبحوا مستخدمين بارعين ومبتكرين للمعلومات: من خلال التعلم في مجال النطاق الكامل لتقنية الاتصال والمعلومات.
٤. توفر قيادة وتعاون ومساعدة لمعلمي المدرسة وغيرهم في مجال تطبيق مبادئ التصميم التعليمي بالنسبة لاستخدام تقنية التعليم والمعلومات من أجل التعلم.
٥. توفر مصادر ونشاطات تسهم في التعليم مدى الحياة، وفي الوقت نفسه تستوعب مدى واسعاً من أساليب التعليم والتعلم المختلفة وطرائقها واهتماماتها وقدراتها.
٦. توفر برنامج يعمل كمركز معلوماتي للمدرسة من خلال تصميم موقع لنشاطات تعلم مدمجة وتكاملية في المدرسة، ومن خلال توفر فرص الوصول إلى مدى واسع من المعلومات.

(١) بدر عبد الله الصالح: الإطار المرجعي الشامل لمراكز مصادر التعلم، مرجع سابق، ص ٥٩ - ٦٠ .

٧. توفر فرص ونشاطات تعلم تمثل خبرات وآراء ووجهات نظر اجتماعية وثقافية متنوعة؛ من أجل دعم مفهوم أن الحرية الفكرية (بما لا يتعارض مع مبادئ الدين الإسلامي الحنيف)، والوصول إلى المعلومات هي متطلبات أساسية للمواطنة الحقيقية والمسؤولية في مجتمع المعرفة.
٨. الاهتمام بالتعلم كعملية ومنتج، وتوفر طرائق متعددة وبديلة للمتعلمين للتعلم من خلال أساليب التعلم الفردي والتعاوني من داخل المدرسة ومن خارجها.
٩. دعم مهارات الثقافة المعلوماتية للمعلمين وتميئتها وتوفير فرص التطوير المهني لتشجيع دمج التقنية في التعلم.
١٠. دعم مهارات الثقافة المعلوماتية وتميئتها، للطلاب لتشجيع دمج التقنية في التعليم والتعلم.
١١. دعم وتشجيع إنتاج المواد التعليمية المتنوعة، خصوصاً تلك التي لا تتوافر تجارياً، أو من مدارس تقنيات التعلم ومراكزها وإداراتها؛ لمقابلة الحاجات الفردية للمستفيدين.
١٢. ربط المدرسة بالمجتمع المحلي والحي الذي تقع فيه من خلال دعم جهود العلاقات العامة للمدرسة، وتقديم المساعدة في تصميم المواد الإعلامية وإنتاجها، وتشجيع مشاركة أولياء الأمور من خلال توفير سبل الاتصال الإلكتروني بين البيت والمدرسة.
١٣. التأكيد على إيجابية المتعلمين ومشاركتهم النشطة في التعليم وتنمية قدراتهم على الإبداع والتعلم الذاتي المستمر وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديهم مثل العمل الجماعي وتحمل المسؤولية والثقة بالنفس والاستقلالية في التعلم.
١٤. دعم عملية نشر الابتكارات التعليمية وتبنيها ودمجها في التعلم المدرسي من خلال توفر وسائط مبتكرة لنقل تجارب متميزة للمعلمين والطلاب في مجال دمج التقنية في التعليم على شبكات الحواسيب، وتيسير الاتصال بين المعلمين والطلاب في مدارس ومناطق تعليمية مختلفة من خلال أدوات وإمكانات شبكة الإنترنت.
- وحدد (محمد خميس، ٢٠٠٣)^(١) بعض أهداف مركز مصادر التعلم منها: تصميم التقنيات التعليمية التي يمكن إنتاجها محلياً بالمركز، في ضوء احتياجات المعلمين والعملية التعليمية منها، وتطوير مهارات الدراسة في المكتبة ومهارات الدراسة العلمية والاستفسار باستخدام

(١) محمد عطية خميس: منتجات تكنولوجيا التعليم، مكتبة دار الكلمة، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ص ٣٠٤ - ٣٠٥ .

وسائل الاتصال المطبوعة وغير المطبوعة وجميع أنواع المعلومات ومصادرهما، وتشجيع التعلم الفردي المستقل، وتنمية مهارات التعلم الذاتي لدي المتعلمين، لتحقيق مبدأ الحرية وتكافؤ الفرص في التعليم، وتوفير إجراءات منظمة للحصول على المواد والمعلومات من خارج المركز والمعلمة، وتبادل الخبرات بين مراكز مصادر التعلم.

وبين ديفز (Davis)^(١) الهدف الأساسي لمركز مصادر التعلم بأنه يكمن في خدماتها التي تستهدف تحقيق أهداف البرامج التربوية، وذلك من خلال: تقديم مواد تعليمية غنية ومتنوعة وتسجيلات وصور ثابتة مع مواد سمعية وبصرية ومصادر أخرى تستخدم من قبل المعلمين والطلبة، وتوفير القيادة ذات الخبرة والكفاءة لتتولى إدارة المركز، وتوفير التسهيلات والخدمات والأجهزة الضرورية لتيسير اختيار واستخدام المواد التعليمية، وتوفير الإمكانات والتسهيلات التي تساعد في إنتاج المواد التعليمية وعرضها.

بينما حدد جورج (George)^(٢) الأهداف العامة لمراكز مصادر التعلم في: تطوير التعليم المستمر، وتطوير العمل الذاتي. واتفق مع ذلك (الحيلة، ٢٠٠٤)^(٣) حين حدد هدف مراكز مصادر التعلم في تحقيق أهداف التعلم مستمر، وذلك من خلال: تقديم مواد تعليمية غنية ومتنوعة، وتسجيلات صوتية ومرئية وصور ثابتة ومتحركة وأفلام ثابتة ومواد سمعية وبصرية ومصادر أخرى تستخدم من قبل المعلمين والتلاميذ بشكل جماعي أو فردي، وتوفير القيادات ذات الخبرة بتطوير الأساليب التعليمية التي سوف يستخدمها المعلمون والتلاميذ، وتأمين التسهيلات والخدمات والأجهزة الضرورية وذلك لتيسير اختيار المواد التعليمية واستخدامها، وتحسين التسهيلات التي تساعد في إنتاج المواد التعليمية وعرضها، وتوفير الأماكن الخاصة للتعلم الفردي والتعلم الجماعي، وتوفير قاعات خاصة لمستخدمي الحاسب والانترنت.

وقسم (ربحي عليان، عبد الحافظ سلامة، ٢٠٠٢)^(٤) أهداف مراكز مصادر التعلم إلى أهداف عامة، وأهداف خاصة، وتشمل الأهداف العامة لمركز مصادر التعلم: رفع مستوى

(١) H. Davis (1977). *Instructional Media Center*, Bold New Venture India University Press, Bloomington and London, P. 125.

(٢) George Parkyn (1973). *Towards a Conception Model Life Long Education*, Educational Studies And Documents, Unisco, P. 99.

(٣) محمد محمود الحيلة : تكنولوجيا التعليم بين النظرية والتطبيق ، دار المسيرة ، عمان ، ٢٠٠٤ ، ص ٤٢٨ .
(٤) ربحي عليان، عبد الحافظ سلامة: إدارة مراكز مصادر التعلم ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٢، ص ٣٠.

عملية التعليم والتعلم، وتحقيق الأهداف الرئيسية للمؤسسات التعليمية، وخدمة المجتمع الذي يوجد به المركز، وتطوير التعليم المستمر وتنمية الاستقلال والمبادأة وتحمل المسؤولية، وتطوير تحقيق الذات لدى المتعلمين؛ وتشمل الأهداف الخاصة لمركز مصادر التعلم: تهيئة الفرصة للمتعلمين لاكتساب الخبرات التعليمية اللازمة لمراحل النمو من خلال توفر العديد من المواد التعليمية، وتقديم بدائل تعليمية من الصعب توفرها داخل الفصول الدراسية، وإتاحة الفرصة لمشاركة التلاميذ في اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية، وتطوير مهارات البحث في المكتبة ومهارات البحث العلمي والاستفسار باستخدام وسائل الاتصال المطبوعة وغير المطبوعة، وإتاحة الفرصة للملائمة للدراسة الذاتية المستقلة، وتطوير عمليتي التدريس والتعليم من خلال اتباع مدخل النظم في تخطيط الوحدات التعليمية واختيار المواد التعليمية، وتهيئة المناخ التربوي لتنفيذ نظم التعليم المفرد واستراتيجياته.

ويضيف (الغريب زاهر، إقبال بهبهاني، ١٩٩٩)^(١) أهدافاً أهمها يتمثل في: تحقيق التكامل بين مجالات المعرفة المختلفة من مواد مطبوعة وأخرى غير مطبوعة، وإجراء عمليات البحث التربوي في المشكلات التي تواجه عملية التدريس، وتحديد دور تكنولوجيا التعليم في حلها ووسائلها، وإتاحة الفرصة للمتعلمين لتحقيق التعلم الفردي، وإعداد مكتبة شاملة للمواد التعليمية التي تخدم المناهج الدراسية، وتيسير نقل محتوياتها إلى أماكن النشاط بالمدارس، وتجهيز أماكن التعلم المختلفة في ضوء نوعية التعلم المستخدمة فيها، والإسهام في تحقيق أهداف المدرسة التي ينتمي إليها المركز، وخدمة المجتمع المحيط بالمركز وتوطيد العلاقة بين المؤسسة التعليمية ومؤسسات المجتمع الأخرى.

وحدد (محمد الجيب وآخرون، ٢٠٠٠)^(٢) أهداف مركز مصادر التعلم في: توفر بيئة تعليمية تعليمية ذات مصادر معرفية متعددة، تساعد على إنجاح عملية التعلم المستمر وتفريد التعليم والتعلم الذاتي، وتوفير جو من الحرية والديمقراطية للمتعلم ليتعلم ما يرغب في الوقت الذي يحددهه بالأسلوب الذي يختاره، مما يزيد من خلق الميول وتحقيق الرغبات الذاتية، ويحقق المركز الترابط والتفاعل بين البيئة والمؤسسات التعليمية، ذلك أن جوه خليط

(١) الغريب زاهر وإقبال بهبهاني: تكنولوجيا التعليم - نظرة مستقبلية، ط ٢، القاهرة: دار الكتاب الحديث، ١٩٩٩ ص ٢٠٩.
(٢) محمد إبراهيم الجيب، ابتسام عبد الرحمن الجودو، ابتسام عبد الله فارغ: دور مركز مصادر التعلم في العملية التعليمية والتربوية في دول الخليج العربية، ط ١، البحرين: دار الحكمة، ٢٠٠٠، ص ص ٢٠ - ٢١.

بين التربية النظامية التي تمارس في المعلمة والتعلم غير النظامي الذي يشكل المركز أحد جوانبه.

ويذكر (فاروق الفراء)^(١) أن من أهم دواعي وجود هذه المراكز هو الإسهام في تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية من خلال ما يلي: تحقيق أهداف المناهج الدراسية للمؤسسات التعليمية، توفر مجالات الخبرة المتنوعة للمتعلمين وتقديمها بما يناسب مراحل نموهم، ورفع مستوى التعلم والتحصيل الدراسي.

وتضيف (دي سيلفا، ٢٠٠٠)^(٢) أهدافاً لمراكز مصادر التعلم أهمها ما يلي: معرفة وتلبية الاحتياجات اللازمة من المصادر لكل من الجانب المعرفي في المنهج وجانب المتعة والترفيه فيه، وتلبية احتياجات المعلمة من المعلومات وإتاحة الفرص أمام الطلاب لتطوير مهارات التعلم ومساعدة المتعلم غير المستقل، وتوفير التسهيلات التي تساعد مجموعة أنشطة التعلم، والتعرف على نوع المساعدة اللازمة لتطوير المنهج، ومساندة تطوير الهيئة التعليمية بالمدرسة.

أما (زكريا عبد المسيح، ١٩٩٦)^(٣) فقد قسم أهداف مراكز مصادر التعلم إلى ستة محاور رئيسة وهي: - محور الأهداف العامة: ويشمل الإسهام في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية، وتلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس والطلاب من المواد والأجهزة التعليمية، وتشجيعهم على إنتاج المواد التعليمية اللازمة لهم ، وتجميع مصادر التعلم المطبوعة وغير المطبوعة معاً، وتوفير التسهيلات اللازمة لاستخدام الأجهزة والمواد التعليمية.

- محور الأجهزة والمواد التعليمية: ويشمل هذا المحور توفر الأجهزة التعليمية اللازمة لأنماط التعلم ، وتصميم المواد التعليمية وإنتاجها.

- محور تصميم المواقف التعليمية وبنائها: ويشمل هذا المحور تحسين أساليب التدريس وتطويرها من خلال استخدام مستحدثات تكنولوجيا التعليم، وإنتاج المواد التعليمية وتطوير المواقف التعليمية.

(١) فاروق حمدي الفراء : ديناميكية التفاعل بين المراكز والمؤسسات التعليمية ودورها في تقنية التعلم الذاتي. مجلة تكنولوجيا التعليم، مرجع سابق، ص ٤٥.

(٢) ريفيوس دي سيلفا ، اليليسون تورييف، ترجمة احمد محمد عيسوي، احمد عبد الله العلي: مراكز مصادر التعلم مفهومها - أهدافها - أهميتها، ط ١ ، الكويت: ذات السلاسل، ٢٠٠٠، ص ١٥.

(٣) زكريا عبد المسيح كامل سوريال : المتطلبات اللازمة لإنشاء مركز مصادر التعلم بكلية التربية بدمياط ، رسالة ماجستير " غير منشورة"، كلية التربية ، جامعة المنصورة، ١٩٩٦، ص ١٢٥ ١٢٦.

- **محور البحوث والتعلم الذاتي:** ويشمل هذا المحور الإسهام في تدريب التلاميذ على مهارات البحث والتعلم الذاتي، وإجراء الدراسات والبحوث التي تتصل بمجالات تكنولوجيا التعلم وتبادلها مع المراكز المناظرة، والاشتراك مع أعضاء هيئة التدريس في محاولاتهم لتحسين أدوارهم التعليمية.
 - **محور التدريب:** ويشمل هذا المحور تدريب التلاميذ والمعلمين على إنتاج المواد التعليمية واستخدامها، وتدريبهم على استخدام الأجهزة التعليمية، وتنمية كفايات المعلمين نحو توظيف تكنولوجيا التعليم في المواقف التعليمية.
 - **محور الخدمات:** ويشتمل هذا المحور على تقديم الخدمات التعليمية من خلال القيادات ذات الخبرة بتطوير الأساليب التعليمية، وتقديم المشورة الفنية في مجالات تكنولوجيا التعليم، وإصدار النشرات والمطبوعات، و عقد المؤتمرات وإقامة المعارض أيضاً.
- ويؤكد (فتح الباب عبد الحليم وآخرون)^(١) على أن أهداف المركز تشمل: تأكيد استخدام المتعلمين والمعلمين للأفكار والمعلومات التي تتضمنها تلك المراكز استخداماً فعالاً، وتوفير المدخل الفكري للمعلومات من خلال الأنشطة التي تنمي الاستراتيجيات المعرفية التي تؤدي إلى اكتساب مهارات اختيار المعلومة واسترجاعها، وتحليلها وتقييمها، وتوفير التسهيلات المادية اللازمة للوصول إلى المعلومات عن طريق: الاختيار الجيد والمنظم لمصادر المعلومات، والتدريب على استخدام الأجهزة، وتقديم الخبرات التعليمية التي تشجع المعلمين والمتعلمين على أن يختاروا المعلومات بدقة، وتقديم الاستشارات العلمية والفنية في استخدام تكنولوجيا التعلم، وتوفير المصادر التعليمية المتعددة التي تعمل على دعم عمليات التعلم المستمر، وتجميع أساليب مختلفة للتعليم والتعلم تناسب كل القدرات، وتوفير المبنى والإمكانيات المادية التي تجعل المركز مكاناً مناسباً تتكامل فيه جميع الأنشطة التعليمية.
- وصنف (محمد السعداني، ٢٠٠١)^(٢) أهداف مراكز مصادر التعلم إلى صنفين هما أهداف خاصة وأهداف عامة، ويحدد الأهداف العامة للمركز في الأتي:
- إعداد المتعلمين لتقبل تغير العلم وتقدمه .

(١) فتح الباب عبد الحليم وعبد التواب شرف وستيهر محفوظ : ثورة المعلومات والتعليم : دليل عملي لبرنامج مراكز مصادر التعلم، مرجع سابق، ص ٣ - ٥.

(٢) محمد عبد الرحمن خليل السعدني : نظم الاستفادة من مراكز مناهل المعرفة وإدارتها في ضوء تجارب الاتصال الحديثة، رسالة ماجستير " غير منشورة"، كلية التربية، جامعة حلوان، ٢٠٠١، ص ١٧٦ - ٧٨.

- إكساب المتعلمين المهارات الأساسية للتعلم الذاتي .
- تحقيق ايجابية المتعلمين متمثلة في فكر علمي ومبادرات وتعاون مع الآخرين؛ وذلك لمواجهة مواقف الحياة اليومية .
- تحقيق الأهداف التعليمية كما نصت عليها استراتيجية تطوير التعلم في مصر وفقاً لمشروع مبارك القومي لتطوير التعلم .
- تلبية احتياجات المتعلمين وأعضاء هيئة التدريس من مصادر التعلم بما يتناسب مع تحقيق أهداف المناهج الدراسية .
- تنمية القدرات الإبداعية والابتكارية لدى المتعلمين .

أما الأهداف الخاصة للمركز فقد قسمت إلى خمسة محاور تختص بما يلي:

المحور الأول : المصادر والأجهزة التعليمية وأدواتها:

- توفر الأجهزة التعليمية اللازمة لعملية التعلم وأدواتها.
- توفر المصادر التعليمية الملائمة لأساليب التعلم المختلفة التي تدعم عمليات التعليم والتعلم بصورها المختلفة.

المحور الثاني: الإنتاج والخدمات:

- تقديم المشورة الفنية والتوجيه في مجال تكنولوجيا التعليم والمعلومات.
- تصميم المواد التعليمية وإنتاجها بمختلف أشكالها وأنماطها.
- تجهيز أماكن التعليم في ضوء الاحتياجات التعليمية المطلوبة (التعلم الفردي، التعلم التعاوني، قاعات للانترنت ، قاعات لاستخدام الحاسب في التعلم).
- تقديم خدمات ذات طابع خدمي تجاري تحقق عائداً مادياً للمركز.
- عقد المؤتمرات وإقامة المعارض.

المحور الثالث: المواقف التعليمية:

- تطوير عمليتي التعليم والتعلم من خلال توظيف مستحدثات تكنولوجيا التعليم وتطبيقات نظريات الاتصال الحديث.
- توفر مصادر تعلم بديلة لاستراتيجيات التدريس التقليدية تتلاءم مع مستحدثات تكنولوجيا التعليم لتتوافق مع المتعلمين الذين يتسمون بالفرديّة أو الاستقلالية في تعلمهم.
- توفر فرص تعليمية تربوية تتوافق مع احتياجات المتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة.

المحور الرابع : المستفيدون من خدمات المركز:

- إثراء الخبرات المنهجية لدى المتعلمين من خلال زيادة خبراتهم المنهجية.
- تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المتعلمين مثل الاستقلالية وتحمل المسؤولية والثقة بالنفس.
- تنمية قدرة المتعلمين على الدراسة المستقلة.
- تدريب المعلمين والمتعلمين والعاملين على توظيف مصادر التعلم المتوفرة بالمركز والتعامل معها لخدمة العملية التعليمية.
- إعداد كوادر بشرية خبيرة بتحسين أساليب التعليم والتعلم وتطويرها.
- إمداد أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالمعلمة والمتعلمين بالأجهزة والمواد التعليمية التي يحتاجون إليها في عملية التعلم.
- تدريب المتعلمين والمعلمين والعاملين بالمعلمة على استخدام الحاسبات وشبكات المعلومات التربوية.

المحور الخامس: البحوث والتدريب:

- الإسهام في تدريب المتعلمين على مهارات البحث العلمي.
- إجراء البحوث والدراسات في مجالات تكنولوجيا التعليم والمجالات المنهجية الأخرى.
- الإسهام في نشر المستحدثات العلمية الحديثة .
- تقديم المشورة الفنية والنصح فيما يتعلق باختيار موضوعات البحوث .
- ذكرت دراسة (زيد الرويلي، ٢٠٠٤) ^(١) مجموعة من الأهداف الخاصة وهي :
- دعم المنهج الدراسي عن طريق توفر مصادر التعلم ذات الارتباط بالمنهج ؛وذلك لبعث الفعالية والنشاط والحيوية فيه .
- تنمية مهارات البحث والاكتشاف والتفكير وحل المشكلات لدى المتعلم .
- مساعدة المعلم على تنويع أساليب تدريسه.
- تزويد المتعلم بمهارات وأدوات تجعله قادرًا على التكيف والاستفادة من التطورات في نظم المعلومات .
- مساعدة المعلمين في تبادل الخبرات والتعاون في تطوير المواد التعليمية.

(١) زيد بن فاضل الرويلي : استخدام شبكة الانترنت في مراكز مصادر التعليم والتعلم لدعم التدريس من وجهة نظر معلمي وطلاب المرحلة الثانوية الحكومية بمدينة الرياض ، رسالة ماجستير " غير منشورة " كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، المملكة العربية السعودية ، ٢٠٠٤ ، ص ٥٤ .

- تقديم اختيارات تعليمية متنوعة لا توفرها أماكن الدراسة العادية.
- إتاحة الفرصة للتعلم الذاتي.
- توفر الحرية للتلميذ مما يجعل تعلمه ممتعاً.
- يضيف (سعد هندأوي ، ٢٠٠٥)^(١) بعض الأهداف بصفة عامة ،وهي:
 - توفر مصادر التعلم التي تتصل بالمنهج المدرسي بمختلف أنواعها للطلاب والمعلم ومصادر المتعة والترفيه والتكامل بينهم .
 - استخدام تكنولوجيا المعلومات في التعليم والإفادة منها وتنمية مهارات الطلاب للتعامل معها عن طريق توفر أدلة تعليمية للطلاب تساعد على التواصل الإلكتروني بين الطلاب والمعلمين وأولياء الأمور وإدارة المعلمة باستخدام البريد الإلكتروني، واستخدام شبكة الانترنت في تنظيم الندوات والمؤتمرات الطلابية لاستخدامها في التعليم عن بعد .
 - تدريب المعلمين ورفع مستواهم على توظيف واستخدام تكنولوجيا المعلومات والمستحدثات التكنولوجية في كافة الأنشطة التعليمية داخل المركز عن طريق توفر أدلة تعليمية تساعد المعلم على تحضير الدروس للطلاب باستخدام الكمبيوتر والحصول على المعلومات والمصادر اللازمة عن طريق شبكات المعلومات ، وعمل دروس نموذجية للمواد المختلفة على شبكة الانترنت.
 - توفر البيئة المعلوماتية بمحتواها العلمي الملائم لاحتياجات الطلاب والمعلمين، وإتاحة مصادر التعلم المباشرة لهم لتوظيفها في التعليم والتعلم لتحسين مستوى العملية التعليمية للطلاب والمعلم عن طريق توفر برامج الوسائل المتعددة الكمبيوترية التي تخدم المقرر الدراسي، ثم توفر قواعد البيانات الخاصة بمصادر التعلم والمراجع والموسوعات والدوريات، وكذلك توفر بنك الأسئلة المتكامل لكافة صفوف المرحلة الثانوية ولجميع المواد الدراسية، مع ربط المركز بالمواقع العلمية على شبكة الانترنت، وتلك التي تقدم التجارب العلمية وربط المناهج بالحياة العلمية.
 - تحسين العملية التعليمية لتخريج جيل يحسن الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات.
 - تصميم وإنتاج مصادر التعلم بمختلف أنواعها وأشكالها.

(١) سعد هندأوي سعد محمد : تطوير مراكز مناهل المعرفة بمرحلة التعليم الثانوي في ضوء احتياجات الطلاب والمعلمين والإدارة المدرسية ، جامعة حلوان ، كلية التربية، ٢٠٠٥، ص ٤٢ .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

ويتضح مما سبق أن مراكز مصادر التعلم تسعى إلى تحقيق أهداف خاصة وعامة، وربما تختلف هذه الأهداف أو تتطور من وقت إلى آخر، ولكن يجب أن تتسم الأهداف بالوضوح وإمكانية تحقيقها، ومن خلال ما سبق يمكن أن نستخلص أهم الأهداف المرجو تحقيقها من إنشاء مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية :

- تطوير أساليب التعلم من خلال إنتاج المواد التعليمية وتوفيرها ومتابعة استخدامها .
- تدريب المعلمين والمتعلمين على استخدام مصادر التعلم، وتوعيتهم بأهمية هذه المصادر، وتوفير فرصة تبادل الآراء والخبرات بينهم .
- تحقيق الأهداف التعليمية.
- تسهيل وتبسيط المعلومات للطلاب.
- توظيف التكنولوجيا بفاعلية في العملية التعليمية التعليمية.
- تنمية مهارات التعلم الذاتي لدى الطلاب.
- تقديم الخدمات التربوية.
- إصدار النشرات والمطبوعات والدوريات التي تعرف بالمركز وأنشطته المختلفة.

أهمية مراكز مصادر التعلم:

تعد مراكز مصادر التعلم من المكونات الرئيسية في دعم المؤسسات التعليمية وتلبية احتياجات الأفراد وهي وتعمل على تهيئة البيئة الملائمة وتوفير البرامج والمواد التعليمية من أجل رفع كفاءة المتعلمين والمعلمين، وهي من أهم متطلبات التقدم والتطور التكنولوجي.

وبالإضافة لاتجاه وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية إلى إنشاء مراكز مصادر التعلم بالمدارس اتجهت أيضاً وزارة التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية إلى إعادة هيكلة قسم علوم المكتبات في الجامعات السعودية ليكونوا مؤهلين للعمل في مراكز مصادر التعلم، وإنشاء قسم تكنولوجيا التعليم بجامعة الملك سعود بالرياض، وتدرّيس مادة مراكز مصادر التعلم كما في كلية التربية جامعة أم القرى^(١) في مكة المكرمة حيث يدرس فيها ما يلي: تعاريف مراكز مصادر التعلم المدرسية، مسميات مراكز مصادر التعلم،

(١) قسم علم المعلومات بكلية العلوم الاجتماعية ، جامعة أم القرى ، مقرر مصادر وخدمات مراكز التعلم ، ٢٠٠٦
Available at : <http://isdept.info/Root/Course Des. php ?Course Code=704416>

فلسفة المراكز، أهمية مراكز مصادر التعلم، المفاهيم الحديثة في دور مراكز مصادر التعلم المدرسية، بالإضافة إلى مقرر آخر يرتبط بمراكز مصادر التعلم، وهو "مصادر وخدمات مراكز مصادر التعلم"، ويهدف إلى التعريف بأنواع مصادر المعلومات المطبوعة والتقليدية والالكترونية في مراكز مصادر التعلم وخدمات مراكز مصادر التعلم ومهارات المعلومات ونماذجها في عملية التعلم، ومهارات استخدام المكتبات، وهناك العديد من المفردات المرتبطة بمراكز مصادر التعلم لمساعدة المعلمين على التعامل مع هذه المراكز. وحددت وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية (١) أهمية مراكز مصادر التعلم فيما يأتي:

- توفر مصادر التعلم بيئة مناسبة تمكن الطالب من استخدامها في التعلم.
- تقدم نمودجا مختلفا عن الحصة الصفية يساعد في جذب الطلاب وإثارة اهتمامهم.
- تقدم بديلا اقتصاديا يوفر في النفقات اللازمة لتجهيز جميع الغرف الصفية بالتقنيات التعليمية.
- تساعد في تنظيم المصادر التعليمية وتصنيفها مما يسهل الوصول إليها.
- تساعد المعلم من خلال عمل أمين المركز في عمليات التحضير للحصة وتنفيذها وإعادة تنظيم المواد والمصادر المستخدمة وترتيبها وضمان جاهزيتها للمرات القادمة.
- تتيح للمتعلم فرص التعلم في الأوقات التي يختارها وللمواضيع التي يفضلها أو يرغب بالاستزادة فيها دون التقيد بالحصة الصفية وما يقدم فيها.
- كسر الجمود في الجدول المدرسي التقليدي، وذلك بتغيير مكان التعلم ووسيلة التعليم وطريقته.

ويذكر (مصباح الحاج عيسى، ١٩٨٠) (٢) أن مراكز مصادر التعلم تؤدي إلى تحقيق أهداف التعلم من خلال مشاركة المتعلمين الفعالة في مجالات يرغبونها، وطبقاً لاحتياجاتهم التعليمية واهتماماتهم، ووقتهم المتاح. أما (جورج المر، ١٩٨٠) (٣) فيرى أنها تتكامل مع جميع عناصر العملية التعليمية من مناهج ووسائل تعليمية وأبنية مدرسية وكوادر بشرية.

(١) موقع وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية : <http://www.moe.gov.sa/openshare/moem>

(٢) مصباح الحاج عيسى: مركز المصادر التعليمية، مجلة تكنولوجيا التعليم، الكويت، المركز العربي للتقنيات التربوية، ١٩٨٠، ص ١٠.

(٣) جورج المر: مصادر التقنيات التربوية : دراسة حالة، الكويت، تكنولوجيا التعليم، ١٩٨٠، ص ٤٠ .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

ويُشير (محمد زياد حمدان، ١٩٨٠)^(١) إلى زيادة فعالية التعلم بتوفر أكثر من أسلوب ومصدر للتعلم. ويذكر (سعد هندلوي، ٢٠٠٥)^(٢) أهمية مراكز مصادر التعلم فيما يلي:

- توفر البيئة التعليمية المناسبة التي تمكن المتعلم من استخدام مصادر تعلم متنوعة، مع توفر إمكانيات مادية وطاقات بشرية لكل من المعلم والمتعلم وخدمات تسهم في تطوير البرامج التعليمية.
- تقدم نموذجًا مختلفًا 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.

(١) محمد زياد حمدان : تأسيس مراكز الوسائل التعليمية في المناطق والبلاد العربية، عمان، مؤسسة الرسالة، ١٩٨٠، ص ٢٥.
(٢) سعد هندلوي سعد محمد: تطوير مراكز مناهل المعرفة بمرحلة التعليم الثانوي في ضوء احتياجات الطلاب والمعلمين والإدارة المدرسية، رسالة ماجستير " غير منشورة "، كلية التربية، جامعة حلوان، ٢٠٠٥، ص ٤٥.

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

ويمكن إيجاز أهمية مركز مصادر التعلم فيما ذكره كل من (عبد اللطيف الجزار، ١٩٩٦)^(١) ، (وائل رمضان، ٢٠٠٢)^(٢)، (زين عبد الهادي، ١٩٩٣)^(٣)، (سالي براون، ١٩٩٦)^(٤)، (عادل التركيت، عبد الله رزق، ١٩٨٧)^(٥)، في النقاط الآتية:

• مقابلة الفروق الفردية، وتطوير المناهج وطرق التدريس، وتغيير وسائل التعلم في المدرسة.

• تلبية احتياجات الطلاب والمعلمين في عملية التعلم.

• إمداد المعلمين والإداريين بالبرامج التي تساعدهم على أداء أعمالهم بشكل جيد يتوافق مع التكنولوجيا الحديثة.

• تحقيق التكامل بين جميع عناصر العملية التعليمية من مناهج ومصادر تعليمية وأبنية مدرسية وقوى بشرية.

• تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية.

• تحقيق المعرفة من خلال التنوع في المصادر والتكامل في الخبرات المتاحة.

• تطبيق التعلم القائم على الوسائل التعليمية.

• الاهتمام بتوفير المرونة في كل تنظيمات المركز التعليمية الخاصة بعمليات التزويد بالمصادر التعليمية وفهرستها وتنظيمها.

• إتاحة الفرصة للطلاب والمعلمين للاستفادة من المصادر التعليمية وإنتاجها لتوفر احتياجاتهم منها.

وهكذا فإن لمراكز مصادر التعلم دوراً رئيسياً في العملية التعليمية كما أنها إنجاز وظيفة رئيسية هي المساعدة في تحقيق أهداف التعلم التي لا يستطيع الكتاب وحده أن يحققها، وتسعى إلى تأكيد دور المتعلم باعتباره طرفاً أساسياً وله دور إيجابي في عملية التعلم،

(١) عبد اللطيف صفي الجزار: مركز مصادر التعلم وبرنامج المصادر التعليمية في التعليم الجامعي، مجلة تكنولوجيا التعليم، سلسلة دراسات وبحوث محكمة، القاهرة، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، ١٩٩٦. ص ٢٩٣ .

(٢) وائل رمضان عبد الحميد: نموذج بنائي مقترح لروضة الطفل كمركز متكامل لمصادر التعلم، رسالة ماجستير " غير منشورة "، كلية التربية، جامعة حلوان، ٢٠٠٢، ص ٢٥.

(٣) زين عبد الهادي: الحاسوب في المكتبات، دراسة حالة عن إدخال الحاسوب في المكتبة المدرسية، الدار الشرقية، القاهرة، ١٩٩٣، ص ١٣٧.

(٤) Sally Brown : Resource- Based Learning , London : Kogan Page , 1996 , p . 110 .

(٥) عادل التركيت، عبد الله رزق: إنشاء وإدارة مراكز مصادر التعلم، المؤتمر السابع عشر لجمعية المعلمين الكويتية، الكويت، ١٩٨٧، ص ٣٠ - ١١ .

وبذلك تؤدي دوراً جديداً لم يكن موجوداً من قبل، هذا الدور يتحدد في أهمية مركز مصادر التعلم التي تشمل:

١. كونها بديلاً اقتصادياً، يوفر تكاليف إعداد الفصول بالتقنيات التعليمية.
٢. تكامل المعرفة وتنوع مصادرها.
٣. إتاحة التعلم في جميع الأوقات وجميع المواضيع التي يرغبها التلاميذ.
٤. التفاعل مع مصادر التعلم والوسائل التعليمية.
٥. تكامل الخبرات التعليمية.
٦. ربط المعلمة بالبيئة الخارجية وتوصيلها إلى بيئة المتعلمين وتقديم الخدمة لها.
٧. تنوع أساليب التعليم والتعلم، بما يؤدي إلى مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب ، وذلك من خلال توفر مصادر تعلم مختلفة تتوافق مع طبيعة كل منهم وخصائصه لرفع نتائج العملية التعليمية وتحقيق مبدأ المساواة في التعلم.
٨. تحقيق الأهداف التعليمية.
٩. المرونة في التنظيمات الإدارية والمالية.
١٠. إمداد المعلمين بالبرامج التي تساعدهم على أداء أعمالهم بشكل جيد يتوافق مع التكنولوجيا الحديثة لكي يكون منظماً ومصمماً لبيئة التعلم.
١١. زيادة التعلم كمّاً ونوعاً من خلال تعدد مصادر التعلم.

وظائف مركز مصادر التعلم:

تتعدد وظائف مركز مصادر التعلم ومهامه وتختلف من مكان إلى آخر حسب احتياجات المستفيدين من المركز، ويؤدي هذه المهام أمناء مراكز مصادر التعلم، في ثلاثة أدوار رئيسية، هي: إخصائيون للمعلومات، ومعلمون، ومستشارون للعملية التعليمية^(١). وقد حددت وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية^(٢) مجموعة من الوظائف الفرعية تحقق في مجموعها الهدف الرئيس من إنشاء مراكز مصادر التعلم، وهي:

١. توفر مصادر معلومات مختلفة ذات علاقة بالاحتياجات التربوية والتعليمية.

(١) حميد محمود السباحي(١٩٩٩): تقيم خطة الدراسة لشعبة المكتبات والوسائل التعليمية بكلية التربية جامعة حلوان في ضوء الأهداف المرجوة منها ، رسالة دكتوراه " غير منشورة " ، كلية التربية، جامعة حلوان ، ص ٥٥ .

(٢) موقع وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية : <http://www.moe.gov.sa/openshare/moem>

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

٢. مساعدة الطلاب والمعلمين في الوصول لمصادر المعلومات المتاحة داخل المعلمة أو خارجها.
٣. مساعدة الطلاب والمعلمين وتدريبهم على استخدام مصادر المعلومات.
٤. إصدار النشرات والمطبوعات والدوريات التي تخدم العملية التعليمية.
٥. تقديم النصح والمشورة للمعلمين بالمعلمة حول اختيار واستخدام الوسيلة التعليمية المناسبة.
٦. إنتاج المواد التعليمية.
٧. توفر التسهيلات التي تساعد المعلم على إنتاج وسائل تعليمية بسيطة.
٨. تسجيل وتصنيف وفهرسة جميع مصادر المعلومات المتوفرة داخل المركز.
٩. القيام بعمليات الإعارة ومتابعة استرجاع ما أُعير من مصادر التعلم.
١٠. التعريف بما يصل للمركز من أوعية معلومات جديدة.
١١. إعداد التقارير الإحصائية المطلوبة.
١٢. عقد دورات وورش تدريبية للمعلمين والطلاب.
١٣. تطوير العملية التربوية.
١٤. تقييم مصادر التعلم الجارية.

وحدد (فاروق الفرا، ١٩٨٤)^(١) وظائف مركز مصادر التعلم في صورة إجرائية على النحو التالي:

١. أن مركز مصادر التعلم امتداد للنشاطات التعليمية بغرف الدراسة، وذلك من خلال تقديم الخدمات التعليمية بأنواعها، حيث يتعرف المعلمون على مصادر التعلم المتنوعة لتوجيه طلابهم لها، و تعرف المختصين والفنيين والمشرفين بالمراكز على المقررات الدراسية ومتطلباتها، والمساعدة في اختيار مجموعات شاملة من المواد التعليمية في صيغ وأشكال مختلفة ليستعملها المتعلمون فرادى ومجموعات.
٢. تنمية قدرات المتعلمين لاستخدام أدوات ومواد وأجهزة التعلم المتعددة، وقدرات فهم وحل المشكلات عن طريق المعرفة الأفضل بمصادر وأوعية التعليم وكيفية

(١) فاروق حمدي الفرا (١٩٨٤): ديناميكية التفاعل بين المراكز والمؤسسات التعليمية ودورها في تقنية التعلم الذاتي، مجلة تكنولوجيا التعليم، الكويت: المركز العربي للتقنيات التربوية، ع ١٤، ديسمبر، ص ص ٤٦ - ٤٧.

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

استخدامها وتقويمها، عن طريق تزويد المتعلمين بتصنيف وفهرسة كل الموارد الموجودة بالمراكز وخارجها.

٣. تزويد المتعلمين بالمعلومات الأكاديمية وغير الأكاديمية بهدف بناء الشخصية المتكاملة.

٤. رفع كفاءة العملية التعليمية من خلال معاونة المعلمين والمتعلمين وإحاطتهم بكل جديد في مجال تخصصهم.

وحدد الاتحاد الأمريكي لأمناء مكتبات المدارس وظائف المركز في النقاط التالية^(١):
جمع مواد التعلم وتحديدتها في المعلمة، وتوفير مصادر التعلم المتنوعة وتنسيق استخدامها، وتوفير الأجهزة اللازمة لاستخدام تلك المواد.

وأضافت دراسة (إيمان زغلول، ٢٠٠٠)^(٢) وظائف أخرى يقوم بها مركز مصادر التعلم هي: التدريب والتفوييم والتعليم، وتقديم الخدمات التعليمية والاستشارات الفنية للمستفيدين، وتوفير المعلومات ومصادر التعلم المتنوعة، وتحديد مواد التعليم وجمعها وتنسيقها وتخزينها وتبويب الأدوات والأجهزة بطريقة يسهل الوصول إليها، وتحليل مواد الاتصالات وتفسيرها وتقويمها.

وحدد (مهدي سالم، ٢٠٠١)^(٣) الوظائف التي يمكن أن يؤديها مركز مصادر التعلم على النحو التالي: توفر الوسائل التي تهيب مجالات الخبرة التعليمية المختلفة للمعلم والمتعلم، وتحقيق التكامل بين مصادر المعرفة والتعلم، وتسهيل إنتاج مواد تعليمية تخدم المعلم والمتعلم، والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية في مجالات التدريس والتعلم، وتهيئة الأماكن والمواد والأجهزة للتعلم الفردي أو الجماعي، أو للندوات والمناقشات.

ويُحدد (أحمد سالم، عادل سرايا، ٢٠٠٣)^(٤) وظائف لمراكز مصادر التعلم على النحو التالي:

(١) مصباح الحاج عيسى، توفيق العمرى، إباد ملحم: مراكز مصادر التعلم وإدارة التقنيات التربوية، مرجع سابق، ص ٤٢.

(٢) إيمان حسن زغلول (٢٠٠٠): تطوير المكتبة المدرسية للطلاب المعوقين بصريا في مرحلة التعليم العام، رسالة ماجستير " غير منشورة " ، كلية التربية، جامعة حلوان، ص ٨٨.

(٣) مهدي محمود سالم (٢٠٠١): تقنيات ووسائل التعليم والتعلم، القاهرة: دار الفكر العربي، ص ١٧٧.

(٤) أحمد سالم، عادل سرايا (٢٠٠٢): منظومة تكنولوجيا التعليم، مكتبة الرشد، الرياض، ص ٢٦٠.

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

- مساعدة المعلمين على تطوير معالجتهم التعليمية وتفاعلهم مع المتعلمين من خلال توفر المواد والأجهزة التعليمية التي تساعد على تحقيق ذلك.
 - توفر معالجات تعليم بديلة لطرائق التدريس التقليدية خاصة لأولئك الطلاب الذين يتصفون بالفردية أو الاستقلالية في تعلمهم.
 - توفر مصادر بديلة للتعلم، بعيدة عن المعلم والكتاب المدرسي.
 - إثراء الخبرات المنهجية للمتعلمين من خلال استعمال المواد والأجهزة التعليمية.
 - رفع الكفايات الإدراكية وتحسين القدرات الذاتية على التكيف للطلاب وخاصة ذوي التحصيل المنخفض والمتوسط من خلال تقديم وسائل تعلم وأساليب تعليم جديدة تستجيب لاحتياجات الطلاب وخصائصهم مما يسهم في تحقيق المزيد من العدالة الاجتماعية.
 - توفر أدوات معلمية تشخيصية لتدريب الفئات الخاصة من المتعلمين وكذلك معلمهم.
 - توفر أدوات مدرسية تشخيصية للكشف عن استعدادات المتعلمين واتجاهاتهم وقدراتهم.
 - تقديم بيئة مناسبة لتدريب وتعليم المتعلمين من الفئات الخاصة ومعلمهم على المهارات اللازمة لتعليم تلك الفئات ومنها مهارات تصميم التعليم للفئات الخاصة .
 - توفر إمكانات البحث العلمي لتلبية احتياجات المتعلمين وإشباع رغباتهم ومراعاة ميولهم.
 - تنمية العديد من المهارات والاتجاهات الايجابية لدى المتعلمين مثل : المبادرة، التنقيب، التنظيم، الاستقلالية، التعليم الذاتي.
- وتعد الوظيفة الأساسية لمركز مصادر التعلم هي تيسير التفاعل بين أفراد الجمهور المستهدف وبين مصادر المعلومات المتنوعة لتحقيق الأهداف التعليمية، وينبغي أن يسعى أمناء مراكز مصادر التعلم إلى تحقيق هذه الوظيفة التي تُعد جسر الوصول إلى المصادر والخدمات المطلوبة لحل المشكلة المعلوماتية المرتبطة بأهداف التعلم^(١).

(١) بدر بن عبد الله الصالح وآخرون: الإطار المرجعي الشامل لمراكز مصادر التعلم، مرجع سابق، ص ٦٣ .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

وقد أكد (بدر الصالح وآخرون، ٢٠٠٣)^(١) على الوظيفة الأساسية التوسعية لمراكز مصادر التعلم، التي يُمكن تحقيقها من خلال تنفيذ المهام التالية:

- تحديد أهداف برنامج مركز مصادر التعلم مع خطة تنفيذية وتقويمية لتحقيق الأهداف.
- تخطيط نشاطات المركز ودمجها في البرنامج التربوي والتعليمي للمدرسة.
- المشاركة في تصميم التعليم وتطوير الوحدات التعليمية وابتكار نماذج بديلة للتعلم.
- إعداد ميزانية المركز وتقديمها لمدير المدرسة وإدارة التقنيات التعليمية في المحافظة.
- تكوين مجموعة متوازنة من مواد التعليم والتعلم المطبوعة وغير المطبوعة الملائمة لبرنامج المدرسة ومناهجها والمنسجمة مع مبادئ الدين الإسلامي الحنيف بناء على معايير محددة في سياسة اختيار مكتوبة.
- تطوير إجراءات تشغيل المركز وإدارته بما يحقق الأهداف التربوية والتعليمية للمدرسة.
- تنمية القوى البشرية من خلال برامج التدريب المستمر في أثناء الخدمة للمعلمين.
- تقديم الخدمات الاستشارية في مجال تقنية التعليم وطرائق التدريس.
- توفر مستلزمات إنتاج التقنية التعليمية، وتعريف طرائق إنتاجها ودمجها في المناهج الدراسية.
- تطبيق نتائج الدراسات المتعلقة بدمج التقنية في التعليم وتحسين طرائق التدريس.
- اختيار أجهزة العرض والأجهزة التعليمية وفق احتياجات المركز وبناء على معايير محددة.
- إجراء عمليات التنظيم الفني للمركز من فهرسة وتصنيف، بما يؤدي إلى سهولة الوصول للمادة المطلوبة من قبل المعلمين والمتعلمين وغيرهم من المستفيدين.
- إجراء الصيانة الدورية للمواد والأجهزة التعليمية المتوافرة في المركز.
- إعداد المطبوعات والكتيبات المتعلقة بتقنية المعلومات المتوافرة في المركز، والتعريف بكيفية استخدامها والاستفادة منها في تطبيقات الدروس المختلفة.

(١) بدر بن عبد الله الصالح وآخرون : المرجع السابق، ص ٦٣ .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

- التعاون مع مراكز مصادر التعلم الأخرى بهدف تبادل الخبرات والخدمات لدعم المركز.
 - تجميع المعلومات وتنظيم أساليب مراجعتها بحيث يكون المركز مرجعاً مهماً يعتمد عليه الباحثون للحصول على المعلومات المطلوبة في دراستهم التربوية.
 - تشجيع الطلاب على التعلم الذاتي، وتنمية قدراتهم على الوصول إلى المعلومات بأنفسهم.
 - تصميم برنامج علاقات عامة وتنفيذه لخدمة المجتمع المحلي وتوفير المعلومات الضرورية حول دور المركز وإسهاماته في أهداف المدرسة.
 - إجراء تقويم مستمر لأداء المركز في ضوء أهدافه ووظائفه.
- وأكدت دراسة (زيد الرويلي، ٢٠٠٤)^(١) على أن الوظيفة الرئيسة لمركز مصادر التعلم هي مساعدة التلاميذ على حل مشاكلهم التربوية التي تعترضهم في الموقف الصفّي وكيفية استخدام المواد والأدوات والأجهزة التعليمية وتوظيفها في العملية التعليمية وصيانتها، وهناك عدة وظائف ومهام لمراكز مصادر التعلم يجب أن يقوم العاملون بمركز مصادر التعلم بتنفيذها لكي تتحقق أهداف مراكز مصادر التعلم.
- وتؤكد دراسة (سعد هندأوي، ٢٠٠٥)^(٢) على أن من أهم أسباب تحقيق مراكز مصادر التعلم لوظيفتها في العملية التعليمية أن يتوفر لدى الطلاب والمعلمين الوعي بأهميتها وضرورة استخدامها في الممارسات التعليمية واعتبارها عنصراً أساسياً في العملية التعليمية وأنها تحقق وظائفها المرجوة مثل: إتاحة مصادر التعلم وإنتاجها واستخدامها في العملية التعليمية التي تستخدم داخل المركز والفصول الدراسية، وتوفر مصادر التعلم بأشكالها المختلفة وصورها المتعددة والمستحدثات التكنولوجية الحديثة والإفادة من خدماتها في العملية التعليمية، وتخزين البيانات وتوفر المعلومات وتقديمها للمتعلّم في يسر وسهولة من خلال استخدام إمكانيات الأجهزة الحديثة في عملية التخزين والاسترجاع لمواجهة الانفجار المعرفي ونمو المعلومات بصورة سريعة لا يستطيع العقل البشري أن يستوعبها.

(١) زايد فاضل بن زايد الرويلي: استخدام شبكة الانترنت في مركز مصادر التعليم والتعلم لدعم التدريس من وجهة نظر معلمي وطلاب المرحلة الثانوية الحكومية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير "غير منشورة"، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٤ ص ٥٨.

(٢) سعد هندأوي سعد محمد: تطوير مراكز مناهل المعرفة بمرحلة التعليم الثانوي في ضوء احتياجات الطلاب والمعلمين والإدارة المدرسية، رسالة ماجستير "غير منشورة"، كلية التربية، جامعة حلوان، ٢٠٠٥، ص ٤٨.

ومما سبق يمكن القول بأن مركز مصادر التعلم يسعى إلى تسهيل وتبسيط الحصول على المعلومات ليتم توصيلها إلى الطلاب في أفضل صورة وأسرع طريقة، ولذلك يمكن تلخيص أهم الوظائف التي أنشئ مركز مصادر التعلم من أجل تأديتها وهي: توفير مصادر تعلم مختلفة ومناسبة لجميع التلاميذ، وتصميم المواد التعليمية وإنتاجها، ومساعدة المتعلمين والمعلمين للوصول إلى مصادر المعلومات، ومراعاة الفروق الفردية وخصائص بعض الطلاب، وعقد الورش والندوات والدورات التدريبية للمتعلمين والمعلمين، وإصدار النشرات والمطبوعات والدوريات، وتنمية مهارات التعلم الذاتي للطلاب، وتقديم الخدمات التربوية.

فئات الجمهور المستهدف:

يتوقف تحديد سياسة مركز مصادر التعلم وأهدافه على فئات الجمهور المستهدف الذي من أجله ينفذ المركز، وينبغي الاستفادة الكاملة من إمكانيات المركز واستثماره لأقصى حد ممكن لخدمة المستهدفين، ويحدد (بدر الصالح وآخرون، ٢٠٠٣)^(١) فئات الجمهور المستهدف في مركز مصادر التعلم فيما يلي:

١. **الطلاب:** وهم الفئة الأكثر أهمية بين فئات المستهدفين من المركز ، لذا ينبغي أن تراعى حاجات الطلاب أولاً وأن يكون لهم الأولوية.
٢. **المعلمون:** تأتي مباشرة بعد فئة الطلاب في الأهمية، فمقابلة حاجات المعلمين تنعكس في النهاية على تحصيل الطالب، حيث أن خدمات المركز التي تقدم للمعلمين هي خدمات للطلاب وتعلمهم بطريقة غير مباشرة.
٣. **الإداريون:** وهم يمثلون الفئة الثالثة في الأهمية؛ لذا ينبغي أن تكون ضمن دائرة الاهتمام عند تصميم خدمات المركز.
٤. **المجتمع المحلي:** تتميز المدرسة الحديثة بأنها تقدم إسهامات عديدة للمجتمع المحلي في مجالات النشاطات المجتمعية والثقافية والمحاضرات وتدريب الكبار، من أجل تعزيز التعاون والمشاركة من قبل أولياء الأمور والمهتمين من أعضاء المجتمع في دعم دور المدرسة وتعزيز رسالتها.

(١) بدر بن عبد الله الصالح وآخرون: الإطار المرجعي الشامل لمركز مصادر التعلم مرجع سابق، ص ٧٣ .

مكونات مركز مصادر التعلم المعاصر:

يجب أن يُصمم مركز مصادر التعلم بطريقة منظمة ومدرسة بحيث يتيح الفرصة للتعلم الجيد، ويجب أن يضم عدة أقسام ووحدات تتوقف على طبيعة الأهداف المرجو تحقيقها من إنشاء مراكز مصادر التعلم، وتلاءم احتياجات التلاميذ التعليمية والتدريبية. وقد ذكر (أحمد سالم، عادل سرايا، ٢٠٠٣)^(١) مكونات يجب أن يشتمل مركز مصادر التعلم عليها وهي:

١. وحدة التحليل أو التحديد: وتختص بوضع السياسات والمعايير المناسبة لاختيار المواد والأجهزة التعليمية، وجمع المعلومات المناسبة خلال مقابلات المختصين والطلاب وتحديد احتياجاتهم التعليمية والتدريبية.
٢. وحدة إنتاج المواد والبرمجيات التعليمية: وتختص بترجمة المعلومات الخاصة بالمتعلم وتحويلها إلى استراتيجيات ومواد تعليمية يتعاون فيها المعلم مع المصمم التعليمي.
٣. وحدة المؤتمرات والندوات: وتختص بالمناقشة الفردية والجماعية والعمل التعاوني.
٤. وحدة مكتبة المصادر: ويختص بكافة العمليات والأنشطة المتعلقة بمصادر التعلم المطبوعة وغير المطبوعة. ومن الخدمات التي تقدمها هذه الوحدة: خدمات الإعارة الداخلية والخارجية لمصادر التعلم المادية، والخدمات المرجعية والإرشادية، والخدمات الإعلامية من خلال لوحات الإعلانات واللوحات الإخبارية، والخدمات الببلوجرافية، وخدمة تدريب الطلاب والمعلمين، وخدمات الاتصال والبحث في قواعد ونظم وشبكات المعلومات العالمية (الانترنت).
٥. وحدة التسجيل الصوتي: وهي حجرات عازلة للصوت بحيث يتمكن الطالب المعلم من إنتاج أو نسخ شرائط الكاسيت المطلوبة.
٦. وحدة إنتاج البرامج التليفزيونية: وتختص بإنتاج عروض تليفزيونية للطلاب المعلمين وتدريبهم عليها من متخصصي إنتاج البرامج التليفزيونية.
٧. وحدة أستوديو التليفزيون.
٨. وحدة المشاهدة.
٩. أستوديو التصوير الفوتوغرافي/الضوئي.

(١) احمد سالم، عادل سرايا: منظومة تكنولوجيا التعليم، مرجع سابق، ص ٢٦٠ .

١٠. وحدة التدريب على تنمية المهارات.

و هذه الوحدات تكون مركز مصادر تعلم نموذجي، وقد لا توجد كل هذه المكونات في المركز، حيث يوجد بعض من هذه الوحدات في مدارس المملكة العربية السعودية وفي مدينة جدة وهي ما قد تراه وزارة التربية والتعليم ضرورياً لتحقيق الأهداف التعليمية.

معوقات تفعيل مركز مصادر التعلم :

من أهم المعوقات وأبرزها عدم توفر أمناء لمركز مصادر التعلم متخصصين في تكنولوجيا التعليم، ويعد أهم وأكبر المعوقات لتفعيل دور مركز مصادر التعلم، وهو ما تسعى وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية إلى تلافيه من خلال برامج التدريب المتعددة ويبقى نجاح هذه البرامج التدريبية محدوداً لعدم اشتغالها على الاحتياجات التدريبية لأمناء مراكز مصادر التعلم، وتأتي بعد ذلك عدة معوقات تختلف في أهميتها من مكان إلى آخر منها عدم تجاوب المعلمين بالمدرسة مع أهداف المركز، وعدم كفاية المواد التعليمية، ثم عدم توفر المكان المناسب أو صغر مساحته لتصميم مركز مصادر التعلم، وكذلك عدم صلاحية المبني المخصص، وعدم مناسبة موقع المركز، بالإضافة إلى صعوبة توظيف الأجهزة التعليمية، وعدم كفاية الكتب والمراجع المطبوعة بالمركز، في ظل وجود نظام إداري معوق، وندرة الأجهزة التعليمية.

مستويات مراكز مصادر التعلم :

تقسم مراكز مصادر التعلم إلى خمسة أقسام، وذلك تبعاً لاستخدامها والاستفادة من محتوياتها من الأصغر حجماً إلى الأكبر حجماً كما يلي^(١):

١. مركز مصادر الفصل المدرسي: وهو ما يسمى بالفصل الذكي، وهو أقل المراكز اتساعاً حيث يستفيد من خدماته تلاميذ الفصل فقط، ويضم مجموعة محددة من الأجهزة والأدوات والوسائل المستخدمة في تبسيط المعلومات للتلاميذ، وهذا المركز يعد رافداً مهماً من روافد المعرفة للتلاميذ رغم ارتفاع تكاليف تطبيقه في كل فصل من فصول المدرسة وهو عادة ما يطبق في المدارس الخاصة.

(١) تم الرجوع إلى:

- ربحي مصطفى عليان، عبد الحافظ سلامة: مرجع سابق، ص ٥٠.

- ناجح محمد حسن: مقرر مقترح في تكنولوجيا التعليم لطلاب كلية التربية، رسالة دكتوراه، "غير منشورة"، كلية التربية جامعة الأزهر، ١٩٩٧ ص ٦٠.

٢. **مركز مصادر التعلم:** وهو مركز أكبر من سابقه ويضم عددًا أكبر من الأجهزة والأدوات والوسائل التعليمية، وهو يخدم جميع فصول المدرسة وجميع المقررات الدراسية، وقد يمتد ليشمل البيئة المحيطة بالمدرسة، ويقوم بإنتاج بعض المواد التعليمية حسب الحاجة، ويتم تبادل هذه البرامج بين مراكز مصادر التعلم في المدارس، وهذا ما يُطبق في مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية.

٣. **مركز مصادر الإدارات التعليمية:** وهو عبارة عن مشرف مباشر على أداء مراكز مصادر التعلم في المدارس وممول لها بالأجهزة والأدوات والوسائل اللازمة للقيام بدوره، وإنتاج البرامج التعليمية، وحلقة وصل بين مراكز مصادر التعلم في المدارس ووزارة التربية والتعليم، ويقوم بتدريب أمناء مراكز مصادر التعلم على أداء مهامهم في المركز وتقييم الأداء في المركز، ويختص بحركة النقل لأمناء مراكز مصادر التعلم.

٤. **مركز مصادر التعلم في وزارة التربية والتعليم:** وهو الأكبر حجمًا ويعد مستودعًا لجميع الأجهزة والأدوات والوسائل والمواد التعليمية التي يمد بها مركز مصادر الإدارات التعليمية، ومن مهامه شراء المواد والوسائل اللازمة لمراكز مصادر التعلم وتوفيرها وتطويرها، ويقوم برسم الخطط والسياسات لمركز مصادر التعلم ووضع المعايير والمواصفات الخاصة بالمراكز وتقديم الحلول المناسبة للمشكلات التعليمية، وعقد الدورات التدريبية لمشرفي مراكز مصادر التعلم ولأمناء مراكز مصادر التعلم وكل من له علاقة بمراكز مصادر التعلم، ويقوم بالإشراف على مراكز الإدارات التعليمية ومراكز مصادر المدارس.

شروط استخدام مراكز مصادر التعلم في العملية التعليمية:

ذكر (فتح الباب عبد الحليم، ١٩٩١)^(١) عدة شروط لاستخدام مراكز مصادر التعلم

ومنها:

١. أن يكون المركز جزءًا أساسيًا متكاملًا مع البرنامج الدراسي.
٢. أن يكون المركز جزءًا من التطوير في العملية التعليمية.
٣. إتاحة الفرصة للتلاميذ لبلوغ الأهداف التعليمية كاملة.

(١) فتح الباب عبد الحليم سيد: توظيف تكنولوجيا التعليم، القاهرة، مطابع جامعة حلوان، ١٩٩١ ص ٥٠ .

٤. إتاحة الفرصة للتلاميذ للتحرك داخل المركز بحرية ومرونة وفق الأهداف التعليمية.

ويمكن على ما سبق إضافة عدة شروط تساعد على استخدام مراكز مصادر التعلم في العملية التعليمية وتعمل على تحقيق الأهداف التعليمية في مراكز مصادر التعلم وهي:

- وعي المعلمين وأمناء مراكز مصادر التعلم بأهمية مراكز مصادر التعلم وأهداف إنشائها

- تكامل إمكانيات المركز ومحتوياته ، لكي يستطيع التلاميذ الاستفادة الكاملة من هذه المراكز

- الإعداد الجيد لأمناء مراكز مصادر التعلم قبل الخدمة.
- التعاون التام بين الأمين والمعلمين والإدارة وجميع العاملين لكي تتحقق أهداف مركز مصادر التعلم .

- عقد الدورات التدريبية المستمرة للمعلمين ولأمناء مراكز مصادر التعلم .
- تبادل الخبرات بين الأمناء وبين مراكز مصادر التعلم للاستفادة من تجارب المراكز التي حققت نجاحًا .
- متابعة تطورات مراكز مصادر التعلم في الدول المتقدمة والاستفادة منها .

معايير تحقيق أهداف مراكز مصادر التعلم :

إن لمراكز مصادر التعلم أهدافاً ترتبط بالمتعلمين وأمناء مراكز مصادر التعلم والمعلمين والبيئة المحيطة بالمركز، وقد حددت بعض الدراسات مجموعة من المعايير التي ينبغي توافرها في مركز مصادر التعلم حتى تحقق أهدافه منها ما ذكره (نايف المطوع، ٢٠٠٢)^(١) وهي:

- التخطيط السليم لأنشطة المركز والإشراف عليها من قبل أمناء المراكز والمعلمين.
- التعاون المستمر بين أمناء مراكز مصادر التعلم والمعلمين لتفعيل دور المركز .
- توافق التقنيات المتوفرة بالمركز مع استعدادات التلاميذ وإشباع رغباتهم وحاجاتهم.
- تأنيث المركز بالأثاث المناسب والمتوافق مع أعداد التلاميذ ومرحلة الدراسة.

(١) نايف المطوع: تقويم تجربة مراكز مصادر التعلم في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين، مرجع سابق، ص ١٣ .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

- توجيه التلاميذ إلى طرق البحث والقراءة المفيدة الواعية لتكون لديهم المهارات والقدرات اللازمة لاستمرار التعلم ، من قبل أمناء مراكز مصادر التعلم.
- وعلى ما سبق يمكن إضافة بعض المعايير التي قد تسهم في تحقيق مراكز مصادر التعلم لأهدافها في المملكة العربية السعودية وهي:
- الإعداد الجيد لأمناء مراكز مصادر التعلم قبل الخدمة من خلال برامج تدريبية متقدمة في تخصص تكنولوجيا التعليم.
- وضع برامج تدريبية لأمناء مراكز مصادر التعلم أثناء الخدمة وفق احتياجاتهم التدريبية.
- تغيير دور أمناء مراكز مصادر التعلم بما يتوافق مع التطورات التكنولوجية بحيث يصبح مدير معلومات ومستشارًا تعليميًا يوجه ويساعد المعلمين والمتعلمين لدمج التقنية وتوظيفها في التعليم.
- مساعدة التلاميذ لتحقيق الأهداف التعليمية من خلال التحرك بحرية داخل مراكز مصادر التعلم وتوجيههم إلى طرق الحصول على المعلومات والمعارف.

مهام أمناء مراكز مصادر التعلم:

لأمناء مراكز مصادر التعلم عدة مهام يجب عليهم القيام بها كي تتحقق أهداف المركز، وبدون أداء هذه المهام على أكمل وجه لا تتحقق أهداف المركز على الوجه المطلوب، ولذلك يجب أن تعد برامج تدريب أمناء مراكز مصادر التعلم أثناء الخدمة لأداء مهامهم على الوجه المطلوب ، ولأمناء مراكز مصادر التعلم دورٌ أساسي في توجيه الطلاب داخل مركز مصادر التعلم إلى الوسائل والمواد التعليمية التي تناسبهم، وقد ذكرت العديد من الدراسات مهام أمناء مراكز مصادر التعلم وأدوارهم داخل مركز مصادر التعلم. ومنها ما ذكره (بدر الصالح وآخرون، ٢٠٠٣)^(١) ودراسة (ساي كاني، ١٩٩٩)^(٢) وهي على النحو التالي:

- اختيار مصادر التعلم الحديثة والالكترونية المتنوعة وتيسير الوصول إليها.
- توظيف استخدام تكنولوجيا التعليم والمعلومات في العملية التعليمية.

(١) بدر بن عبد الله الصالح وآخرون: الإطار المرجعي الشامل لمركز مصادر التعلم، مرجع سابق، ص ١٣٨ - ١٤٨ .
(2) Saykanic , D : Censorship Of Library books in school Library media centers Today , "

<http://gateway2.ovid.com:80/ovidweb.cgi.p. 1 - 3>

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

- متابعة المستجدات في مجال تقنية التعلم والمعلومات.
 - التعاون مع المعلمين في ترجمة أهداف المواد الدراسية إلى نشاطات تعليمية معتمدة على المصادر المتعددة.
 - تقديم الدعم الفني والتعليمي المطلوبين لدمج التقنية في التعليم.
 - مساعدة المعلمين والمتعلمين في الوصول إلى المعلومات والتأكيد من صحتها ودقتها
 - تحفيز الوعي بالقضايا المعلوماتية.
 - تقويم المهارات المعلوماتية لدى الطلاب والمعلمين.
 - توفر برامج تدريبية مختلفة لمقابلة حاجات المعلمين.
 - تشجيع المعلمين على استكشاف طرق وتقنيات جديدة في التعليم.
 - مساعدة المعلمين في استخدام التقنيات الحديثة.
 - تشغيل وإدارة الشبكة الحاسوبية للمركز.
 - تقديم توجيهات للمعلمين والمتعلمين حول استخدام التقنية لإنتاج مواد تخدم أهداف المنهج المدرسي.
 - تقديم استشارات تعليمية متنوعة في مجال اختيار وإنتاج واستخدام التقنيات التعليمية.
 - تقديم الاستشارة التعليمية في مجال تصميم مقررات التعليم عن بعد.
- ويحدد (اييز، ١٩٩٥)^(١) دور أمناء مراكز مصادر التعلم كوسيط معلومات يربط كلاً من المعلمين والمتعلمين بمصادر التعلم المختلفة. وتشير (ارون، ١٩٩٩)^(٢) إلى أن دور أمناء مراكز مصادر التعلم يتمثل في مساعدة المعلم والمتعلم على تحديد استراتيجيات التعلم والتعليم واستخدامها.
- ومن خلال ذلك يتضح أن لأمين مركز مصادر التعلم دوراً مهماً وحيوياً في العملية التعليمية، وتنقسم أدوار ومهام أمناء مراكز مصادر التعلم داخل مراكز مصادر التعلم إلى مهام إدارية ومهام فنية ومهام تربوية تعليمية، ويجب أن يجمع أمناء مراكز مصادر التعلم بين هذه المهام وأن يجيد أداء هذه المهام ولا يهمل أيًا من هذه المهام، وأداء أمناء مراكز

(1) Epps , Sh : vision to Reality : Transforming the School Library into the Information Hub of the School , 1999 . http://infotoday.mondosearch.com/egi-bin/MsmGo.exe?grab_id=96577086&EXTrA_AR

(2) Aaron , S : Bridge , windows , and framework : Atwenty – first century school Library media education curriculum . In school library media annual ,ed , B . J .morris , 24 – 30 , Englewood , colo , libraries unlimited , 1995 , p 1 – 15 .

مصادر التعلم لهذه الأدوار يؤدي إلى دمج التقنية وتوظيفها في التعليم وتحقيق الأهداف التعليمية، وقد تختلف أدوار أمناء مراكز مصادر التعلم باختلاف المكان والزمان وذلك لاختلاف بعض الأهداف المرجوة من العملية التعليمية، وتشير هذه الأدوار والمهام إلى ضرورة تغيير برامج التدريب أثناء الخدمة وتطويرها بناءً على احتياجات أمناء مراكز مصادر التعلم لتواكب التطورات العلمية والتكنولوجية ولكي يستطيع أمناء مراكز مصادر التعلم من خلال هذه البرامج التدريبية القيام بمهامهم في مراكز مصادر التعلم.

العوامل التي تساعد أمناء مراكز مصادر التعلم للقيام بدورهم في هذه المراكز:

- ذكرت العديد من الدراسات العوامل التي تساعد أمناء مراكز مصادر التعلم ومنها⁽¹⁾:
- الإعداد الجيد لأمناء مراكز مصادر التعلم قبل الخدمة : ويكون ذلك من خلال الخطة الدراسية لإعداد الطلاب بقسم تكنولوجيا التعليم وتحديثه بما يتواءم مع التطورات العالمية
 - تعاون الإدارة المدرسية وتشجيعها لأمين مركز مصادر التعلم: ويكون ذلك بتوفير المكان المناسب وتوفير الأجهزة والأدوات التي يحتاجها المركز، وإعطاء الأمين صلاحيات تساعد على أداء مهامه وواجباته في المركز.
 - تعاون المعلمين مع أمناء مراكز مصادر التعلم: ويكون ذلك نتيجة وعي المعلمين بأهمية المراكز، وتقبل توجيهات ونصائح أمناء مراكز مصادر التعلم.
 - شخصية أمناء مراكز مصادر التعلم: وذلك بتوفر المهارات اللازمة لأمناء مراكز مصادر التعلم للقيام بأداء مهامهم وأدوارهم داخل هذه المراكز مثل: مهارات التواصل مع الآخرين ، الثقافة والاطلاع والتطوير المهني المستمر الذي يؤدي إلى الثقة بالنفس والمبادرة والقيادة.
- إضافة إلى عدة عوامل أخرى تساعد أمناء مراكز مصادر التعلم للقيام بدورهم في تلك المراكز مثل: إيمان أمناء مراكز مصادر التعلم بأهمية المراكز ودورها الفعال في

(1) تم الرجوع إلى:

- Russell , Sh : Teachers and Librarians : Collaborating Relation Ships , Eric Clearing House on Information Resources , ED 444605 , 2000.

- Saykanic , D : Censorship Of Library books in school Library media centers Today , " - <http://gateway2.ovid.com:80/ovidweb.cgi.p.1-3>

- Shannon, D : Prepartion OF School Library Media Specialist in the United States , 2004 , <http://www.ala.org/printerTemplate.cfm?Section=volume72004&Template=/ContentManag..>

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

العملية التعليمية، ووعي المعلمين لأهمية مراكز مصادر التعلم، ووعي التلاميذ لأهمية هذه المراكز، وتعاون الأسرة معها، وقيام مشرفي المراكز بدور فعال ومساعد للأمناء من خلال توجيههم وتبادل الخبرات معهم.

يتضح مما سبق :

١- أن المملكة العربية السعودية قد قدمت كل الإمكانيات المطلوبة لدعم العملية التعليمية. ومن أبرز هذه الإمكانيات مراكز مصادر التعلم.

٢- أن هناك مشكلات تعوق الاستفادة المثلي من هذه المراكز من أهمها كما أظهرته الدراسة الاستطلاعية للباحث.

- عدم تأهيل العاملين من حيث نوعية المؤهل.
 - عدم دراسة الاحتياجات التدريبية أولاً بأول.
 - عدم وجود خطة تدريبية قائمة على هذه الاحتياجات.
 - ضعف الصلة بين المعلمين ومراكز مصادر التعلم.
- وتحاول الدراسة في المرحلة التالية توضيح الدور الذي تسعي من خلاله لمعالجة هذه المشكلات.

الفصل الثالث

البرامج التدريبية أثناء الخدمة
في ضوء الاحتياجات التدريبية

مقدمة .

أولاً : برامج التدريب أثناء الخدمة : مفهومها . اهدافها . اساليب
التدريب .

ثانياً: برامج تدريب أمناء مراكز مصادر التعلم في المملكة العربية
السعودية أثناء الخدمة.

ثالثاً : برامج التدريب أثناء الخدمة في ضوء الاحتياجات التدريبية.
ووسائل تحديدها .

رابعاً : تصميم البرامج التدريبية أثناء الخدمة باستخدام مدخل النظم

مقدمة :

في ضوء الخلاصة التي انتهى إليها الفصل السابق من تحديد المشكلات القائمة فعلاً يسعى الفصل الحالي إلى التعامل مع هذه المشكلات ويبدأ التعامل مع موضوع التدريب أثناء الخدمة.

إن عمليات التحديث والتجديد المستمر سواءً في تكنولوجيا الاتصال والمعلومات أو في العمليات والمواقف التعليمية، تفرض الاهتمام بالتنمية المهنية المستمرة، وتحديث برامجها وتطويرها لتلبي حاجات التحديث والتجديد المستمر، والتدريب عملية متطورة ومستمرة لا تقف عند حد معين فهي تأخذ طابع الاستمرار والتطور من مرحلة إلى أخرى، وكل مرحلة أكثر تقدماً من سابقتها وهكذا إلى أن يكتمل النمو المهني المطلوب. ويعد التدريب أمر حتمياً ومستمرًا لجميع العاملين في شتى المجالات، وبالأخص مجال التربية حيث تتغير المعرفة وتتطور باستمرار، ويحتاج العاملون بمجال التربية إلى تعرف المستجدات العلمية والتكنولوجية والاستفادة منها في مجال عملهم لتحقيق الأهداف المرجوة منه.

فقد أصبحت معدلات التغيير الفائق في متطلبات العمل تلزم كل من يسعى للحفاظ على المكان والمكانة أن يسعى للتدريب المستمر دون كلل، ولاشك أن الانفجار المعرفي الذي أصبح سمة العالم المعاصر قد وضع العملية التعليمية بكل عناصرها في محك اختبار يومي، حيث لم يعد هناك أي ضمانات لاستمرار أي محتوى دراسي على حاله لفترة طويلة، فمن الحتمي أن يطرأ على مضمونه العديد من التعديلات نتيجة هذا التطور الهائل في حجم المعارف، الأمر الذي يلزم المؤسسات التعليمية بتعديل استراتيجيات عملها ليصبح الهدف الرئيس والمنطقي أن تعلم المتعلم كيف يستطيع أن يتعلم^(١).

(١) محمد إبراهيم الدسوقي: بناء برنامج في تكنولوجيا التعليم لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في ضوء الاحتياجات التدريبية وتفعيل دوائر الجودة، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، المؤتمر العلمي العاشر، تكنولوجيا التعليم الإلكتروني ومتطلبات الجودة الشاملة، ٢٠٠٥ ص ٢.

أولاً: برامج التدريب أثناء الخدمة :

مفهوم برامج التدريب أثناء الخدمة:

إن من أهم ما يواجه التربية من مشكلات في عالمنا المعاصر التغيير الدائم والتطور المستمر في المعرفة، وهذا يُلقى بظلاله على مجال التدريب، ويحتاج أمناء مراكز مصادر التعلم سواءً أكانوا متخصصين أم غير متخصصين إلى برامج تدريبية مستمرة بعد أن انقطعت صلتهم بتطورات مجال تخصصهم بنهاية دراستهم الجامعية، وقد ازداد الاهتمام باستمرارية تعليم أمناء مركز مصادر التعلم وتدريبهم لتأدية واجباتهم بنجاح لأن التدريب أثناء الخدمة ضروري لجميع العاملين بمراكز مصادر التعلم؛ ويرجع ذلك إلى التطورات الكثيرة المتلاحقة التي حدثت في هذا التخصص المتنامي بسرعة^(١).

والمُتأمل لمفهوم التدريب يجده مفهوماً مُتعدد التعريفات، لكن مضمونه متشابه إلى حد كبير، فجميع تلك التعريفات تُركز على أن التدريب يعمل على إكساب المهارات والاتجاهات وتنمية المعارف والمعلومات للمتدربين.

ويُشير (محمد فالوقي، ١٩٩١)^(١) إلى أن التدريب هو شبكة شاملة تكمل العنصر التربوي المهني، الذي تم تزويد الفرد به في أثناء فترة الإعداد الأولى، وذلك بتقديم البدائل لتحقيق النمو والتطوير في الجوانب المهنية والمعرفية والذاتية، وتمثل هذه البدائل الطرق والأساليب المتوفرة أمام الأطر المهنية المدرسية لتوسيع المهارات الفردية المتعلقة بالمهنة وتنميتها، ولإعدادهم لأدوارهم ومهامهم المهنية والوظيفية الجديدة بعد فترة الإعداد الأولية. ويحدده (ابراهيم يونس، ١٩٩٢)^(٢) بأنه مجموعة من الأنشطة المنظمة والموجهة تؤدي إلى النمو المهني وتعمل على زيادة كفاءة أعضاء المهنة خلال فتره خدمتهم.

كما يعرفه (ابراهيم يونس، ١٩٩٣)^(٣) بأنه برنامج منظم يتضمن جوانب نظرية وعملية تتيح الفرص للعاملين لامتلاك مهارات تصميم نماذج من الوسائل التعليمية وإنتاجها واستخدامها لإثراء الموقف التعليمي وتحقيق فاعليته.

(١) Elizabeth Stone (1986). *The Growth Of Continuing Education – Library Trends – Vol.34–No. 3 Winter*, p.p 489 – 500

(٢) محمد هاشم فالوقي : التدريب في أثناء العمل، دراسة لبعض جوانب مراكز التنمية المهنية طرابلس، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع، ١٩٩٢ ص ٤٩.

(٣) ابراهيم عبد الفتاح يونس: برنامج التدريب في الإدارة العاملة للوسائل التعليمية " دراسة تحليلية، مجلة تكنولوجيا التعليم، سلسلة دراسات وبحوث مج ٢، ك٣، ١٩٩٢ ص ١٧٢.

(٤) ابراهيم عبد الفتاح يونس (١٩٩٣): مفهوم تكنولوجيا التعليم لدى بعض القيادات التدريسية، مجلة تكنولوجيا التعليم، مج ٢، ك٣، ص ١٦٧.

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

ويعرفه (عبد العظيم الفرجاني، ١٩٩٣)^(١) بأنه عبارة عن برنامج ومهارات تؤخذ من الجوانب العملية للمقررات الدراسية بحيث تكون قابلة للإعادة والتكرار وتعمل على تحقيق أهداف التعلم.

ويضيف (يوسف سعادة، ١٩٩٣)^(٢) تعريفاً جديداً للتدريب بأنه مجموعة من الدراسات الشاملة النظرية والتجريبية والعملية التي تقدم إلى مجموعة من المتدربين، بقصد رفع كفاءتهم الأدائية في مجال مهنتهم إلى أقصى حد ممكن، تحقيقاً لأحسن عائد وأفضل مردود، أو لبلوغ أهداف خطة تطوير جديدة .

ويستخلص (فتح الباب عبد الحليم، ١٩٩٤)^(٣) مفهوماً للتدريب يتمثل في العملية المقصودة التي تهين وسائل التعليم وتعاون العاملين على اكتساب الفاعلية في أعمالهم الحاضرة والمستقبلية، باعتباره النشاط المستمر لتزويد الفرد بالخبرات والمهارات والاتجاهات التي تجعله صالحاً لمزاولة عمل ما .

ويعرفه (احمد الشافعي، ١٩٩٩)^(٤) بأنه نشاط مُخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة التي يتم تدريبها ويتناول معلوماتهم وأدائهم وسلوكهم واتجاهاتهم، بما يجعلهم لائقين لنقل وظائفهم بكفاءة وفاعلية وإنتاجية عالية.

كما يتناوله (محمد سرحان، ١٩٩٩)^(٥) على أنه نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغيير موجب في سلوك الفرد أو الجماعة ويشمل المعلومات والخبرات والمهارات، وطرق العمل، مما يساعد الفرد أو الجماعة بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية ورفع الكفاءة الإنتاجية وإحساس متزايد بالأمن والاستقرار المهني والوظيفي وفي رفع مستوى عملية التعلم والتعليم.

(١) عبد العظيم عبد السلام الفرجاني: تكنولوجيا تطوير التعليم، القاهرة، دار المعارف، ١٩٩٣، ص ١٧٧.

(٢) يوسف جعفر سعادة : التدريب أهميته والحاجة إليه ، أنماطه، تحديد احتياجاته ، بناء برامجه والتقييم المناسب له، القاهرة ، دار الشرقية للطباعة والنشر، ١٩٩٣، ص ١١٩.

(٣) فتح الباب عبد الحليم سيد: تدريب المعلمين في مجال التقنيات التربوية ، القاهرة ، مجلة تكنولوجيا التعليم: سلسلة دراسات وبحوث، مج ٤، ك ٤، خريف، ١٩٩٤ ص ٢١٩.

(٤) أحمد عبد الحميد الشافعي: بعض مشكلات الدورات التدريبية لمديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية، ١٩٩٩ ، ص ١٩.

(٥) محمد عمر موسى سرحان : فاعلية إستراتيجية مقترحات قائمة على مدخل الكفاية لتطوير برامج تدريب العاملين في مراكز مصادر التعليم في الأردن في ضوء حاجاتهم التدريبية، مرجع سابق، ١٩٩٩، ص ٨٧ .

ويرى هكان (Hacan , R, G,1968)^(١) أن التدريب هو الطريقة التي تساعد العاملين على أسلوب العمل المثالي في عملهم الحاضر والقادم بتنمية عادات وحركات ومهارات صحيحة بطريقة تزويدهم بعمل أو معلومات أو مهارات فنية.

ويُعرف (محسن عبد الرازق، ٢٠٠٢)^(٢) برنامج التدريب بأنه نشاط إنساني يتركز هدفه حول التحسين أو التطوير، ويمكن أن يمارس هذا النشاط بأسلوب فردي وبأسلوب جماعي. ويتناول (حسن العطاني، ٢٠٠٢)^(٣) برنامج التدريب بأنه الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة تستهدف إحداث تغييرات إيجابية مستمرة في خبراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم من أجل تطوير كفاية أدائهم.

أما (عادل أبو زيد، ٢٠٠٣)^(٤) فيحدده بأنه عبارة عن نقل الشخص إلى مستوى أو معيار مرغوب من الكفاية سواء بالتعليم أو بالممارسة، وتهدف إلى زيادة معلومات المتدرب وتطوير قدراته ومهاراته، وتعديل سلوكه أيضا.

أما التدريب أثناء الخدمة فهو يعني إحاطة الفرد في أي مرحلة من حياته بالطرق المستخدمة في النظام التدريبي؛ وذلك بقصد تنمية المهارات في الاتجاهات الملائمة بغرض زيادة فعالية هذا النظام على ضوء الواقع^(٥). في حين يرى (Beach Dale,1975)^(٦) أن التدريب أثناء الخدمة يعني عملية إكساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان في المعلومات والاتجاهات الصالحة للعمل والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة من أجل رفع مستوى كفاية الأداء وزيادة إنتاجيته بحيث يتحقق من الشروط المطلوبة لإتقان العمل والاقتصاد في التكلفة.

ويذكر (نبيل صبيح، ١٩٨١)^(٧) أن التدريب أثناء الخدمة هو العملية المقصودة التي تهيئ وسائل التعليم وتعاون العاملين على اكتساب الفعالية في أعمالهم الحاضرة والمستقبلية أو

(١) Hacan, R, G (1968). *Management Training Aims and Methods*, London The English Universities Press, p 20.
(٢) محسن لبيب عبد الرازق : فاعلية التدريب التربوي أثناء الخدمة من وجه نظر المتدربين: دراسة تقييمية لدوره مديري المدارس بمنطقه حائل بالمملكة العربية السعودية ، مجله ، محكمه للبحوث التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعه الأزهر، ع ١٠٧، مارس، ٢٠٠٢ ص ٣٩٧.

(٣) حسن احمد العطاني: التدريب ، مفهومه وفاعلية ، بناء البرامج التدريبية وتقييمها ، عمان ، دار الشروق ، ٢٠٠٢، ص ١.
(٤) عادل حسين أبو زيد: فعالية برنامج تدريبي لمعلمي العلوم بالمرحلة الإعدادية لتدريس مادة التكنولوجيا، المؤتمر السنوي الحادي عشر، الجودة الشاملة في إعداد المعلم بالوطن العربي لألفية جديدة، كلية التربية، جامعة حلوان، ١٢-١٣-٢٠٠٣، ص ٢٥٢.

(٥) أحمد أنور عمر: النمو المهني لأمناء المكتبات، وواجب الأفراد، وواجب الهيئات، عالم المكتبات، القاهرة، ١٩٦٥ ص ٧ ، ٨.
(٦) Beach Dale (1975). *Personnel The Management of People at Work*, New York, Macmillan , pp. 10 1- 104 .

(٧) نبيل احمد عامر صبيح: دراسات في إعداد وتدريب المعلمين، القاهرة، الانجلو المصرية، ١٩٨١، ص ٩ ، ١٠ .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

هو النشاط المستمر لتزويد الفرد الخبرات والمهارات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما.

وفي رأى (حشمت قاسم، ١٩٨٣)^(١) إن التدريب أثناء الخدمة هو ما يبذله العاملون بالمكتبات لإكساب المستفيد المهارات الأساسية اللازمة للتكامل مع المكتبة وما تقدمه من خدمات.

ويرى (سعد مرسى وآخرون، ١٩٨٤)^(٢) أن التدريب أثناء الخدمة هو مجموعة الفرص المنتظمة الموجهة لتحقيق المزيد من النمو المهني للقوى العاملة.

ويذكر (احمد بدوي، ١٩٨٤)^(٣) بأنه مجموعة التغييرات المطلوبة إحداثها في الفرد من ناحية معلوماتية وخبراته وطرق العمل التي يستخدمها ومعدلات أداءه وسلوكه واتجاهاته.

يُشير (كمال الخطيب، ١٩٨٩)^(٤) إلى التدريب أثناء الخدمة يعني عملية ديناميكية يقصد بها إحداث آثار معينة في مجموعة من الأفراد لرفع كفاءتهم وزيادة مقدرتهم في أداء أعمالهم الحالية والمقبلة عن طريق تكوين عادات فكرية وعملية مناسبة تحقيق لهم اكتساب معارف ومهارات واتجاهات جديدة، أي أنه يتضمن كل ألوان النشاط التي يشارك فيها العاملون بقصد رفع كفاءتهم.

وترى (نعمات مصطفى، ١٩٩٠)^(٥) إن التدريب أثناء الخدمة هو تحسين معارف وقدرات وكفاءة أمين المكتبة على فهم طبيعة العمل الذي يقوم به ومجالاته بهدف تحسين مستواه في الأداء الوظيفي وإثراء حياتهم العملية المستقبلية في المكتبة.

بينما ترى (أمال الغدير، ٢٠٠١)^(٦) أن التدريب أثناء الخدمة نشاط مخطط ومنظم يرمى منه إحداث تغييرات في مهارات ومعارف واتجاهات سلوك الأفراد لتحسين مستوى أدائهم لما يعود بالنفع عليهم وعلى المنظمة ككل.

(١) حشمت قاسم (١٩٨٣): المكتبة والبحث، القاهرة، مكتبة غريب، ص ٢٥٦ .

(٢) سعد مرسى احمد، وآخرون (١٩٨٤): مشروع مسح الحاجات التدريبية الحالية والمواقف اللازمة لتنمية منطقة قناة السويس، التقرير الأول من المشروع ص ٢ - ٤ .

(٣) احمد زكي بدوي (١٩٨٤): معجم مصطلحات العلوم الإدارية، القاهرة، دار الكتاب المصري، ١٩٨٤، ص ٩ .

(٤) كمال محمود الخطيب (١٩٨٩): تدريب المعلمين أثناء الخدمة وإستراتيجية التطوير، القاهرة، وزارة التربية والتعليم ١٩٨٩، ص ٦ .

(٥) نعمات احمد مصطفى (١٩٩٠): التعليم المستمر في المكتبات والمعلومات: مسؤولية من؟، مؤتمر إعداد أخصائي المكتبات والوثائق والمعلومات في مصر بين الحاضر والمستقبل، جامعة القاهرة، كلية الآداب، ص ٢ .

(٦) أمل إبراهيم الغدير (٢٠٠١): البرامج التدريبية وأثرها في أداء المديرات والمساعدات بالمدارس المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض باستخدام نموذج تقويم الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير " غير منشورة "، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، ص ١٢ .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

ويُعرف (محمد الدسوقي، ٢٠٠٣)^(١) التدريب أثناء الخدمة بأنه عملية مقصودة يُخطط لها مستقبلاً في ضوء رصد احتياجات تدريبية محددة ويهدف لمساعدة المتدربين على اكتساب معارف أو مهارات أو اتجاهات جديدة تسهم في تحقيق الفاعلية لأعمالهم الحالية والمستقبلية بما يجعلهم صالحين لأداء مهامهم بشكل متميز.

في ضوء ذلك يمكن القول أن جميع التعريفات السابقة تشير إلى عدة حقائق متعلقة بمفهوم التدريب أثناء الخدمة من أهمها ما يلي :

١. أن التدريب نشاط إنساني مخطط له ومقصود .
٢. أن التدريب يهدف إلى إحداث تغييرات في جوانب مختارة لدى المتدربين .
٣. أن التدريب يساعد على اكتساب اتجاهات إيجابية تجاه المهنة وتنمية الكفاية الإنتاجية وتحسينها.
٤. أن التدريب أفضل مجالات الاستثمار في الإنسان .
٥. أن التدريب عملية مستقبلية.

وهكذا فإن اهتمام مركز التطوير التربوي بإدارة التربية والتعليم بجدة بمسألة التدريب أثناء الخدمة يشغل ركيزة أساسية في عمل أمناء مراكز مصادر التعلم في أداء مهامهم التربوية والفنية والإدارية بالمركز لهذا وجب الاهتمام ببرامج التدريب باعتبارها تعمل على تحسين قدرات الفرد المعرفية والمهنية والوظيفية وتطويرها وتمييزها لتجعله أكثر كفاءة وفاعلية وإنتاجية في أداء مهامه في ضوء مجموعه من الأهداف المحددة مسبقاً.

أما برنامج التدريب في مجال استخدام تكنولوجيا التعليم فهي تعني اكتساب الأفراد (معلمين، طلاب، أمناء مراكز مصادر التعلم) في هذا المجال المهارات الأساسية اللازمة لاستخدام مواد تكنولوجيا التعليم ومستحدثاتها استخداماً وظيفياً داخل منظومة عملية التعليم والتعلم .

وهكذا يمكن القول أن برامج التدريب أثناء الخدمة لأمناء مراكز مصادر التعلم تعني تنمية الأمناء ورفع كفاءتهم الوظيفية وزيادة مقدرتهم على أداء عملهم في مركز مصادر التعلم وإكسابهم معارف واتجاهات ومهارات جديدة بصفة مستمرة وشاملة وفق خطة

(١) محمد إبراهيم الدسوقي (٢٠٠٣): برنامج لمعالجة الاحتياجات التدريبية لمعلم المركز الثقافي المصري بطشقند في تكنولوجيا التعليم وقياس فعاليتها ، مجلة الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم ، ص ٣ .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

مرسومة وموضوعة ووفق أهداف ومعايير محددة، فهو ليس شيئاً عارضاً، وهذا يعنى ضرورة وجود السياسة التنموية التي تحقق أهداف المدرسة وأعضاء هيئة التدريب وتبين احتياجاتهم وواجباتهم نحو هذه التنمية.

أهداف برامج التدريب أثناء الخدمة:

تعتبر عملية تحديد الأهداف وصياغتها من أهم العمليات التي يقوم عليها التدريب بصفة عامة، والتدريب في مجال تكنولوجيا التعليم بصفة خاصة، ولا يكون لبرنامج التدريب أي قيمة أو أثر على المستفيد منه إذا لم يتحدد الهدف، لأن الهدف إذا تم تحديده بدقة فإنه ييسر عمليات الملاحظة والقياس والتقييم، وتختلف أهداف البرامج التدريبية ، فكل برنامج تدريبي أهداف خاصة، ترتبط بطبيعة موضوعات التدريب ومجالاته، وتخصصات المتدربين ومستواهم العلمي، ونوع التدريب ومدته ومكانه وأساليب تنفيذه، بمعنى أن أي برنامج تدريبي يسعى إلى تحقيق أهداف معينة، وهناك العديد من الأهداف التي ترمي إليها عمليات التدريب أثناء الخدمة لفئات متعددة من الدارسين أشارت إليها دراسات كثيرة. منها ويؤكد ذلك على أن التدريب أثناء الخدمة يعمل على تزويد أمناء مراكز مصادر التعلم المتدربين بالخبرة العلمية التي تمكنهم من أداء الأعمال الموكلة إليهم على أفضل وجه ثم يساعدهم على رفع الروح المعنوية وممارسة أنشطتهم الوظيفية بكل ثقة كما أنه يجعل أمناء مراكز مصادر التعلم القدامى على علم بأحدث التطورات في مجال تخصصهم.

أما دراسة (هاريسون)⁽¹⁾ فقد أشارت إلى أن التدريب أثناء الخدمة يهدف إلى إكساب الأفراد معلومات ومعارف وظيفية تتعلق بأعمالهم وأساليب الأداء ، ويطلق على هذا الجانب (هدف المعلومات)، والجانب الثاني يهدف إلى صقل المهارات التي يتمتع بها الأفراد وتمكينهم من استثمار الطاقات ، ويطلق عليه (هدف المهارة) والجانب الثالث يعمل على تعديل السلوك وتطوير أساليب الأداء التي تصدر عن الأفراد، وذلك من أجل إتاحة الفرصة للمزيد من التحسين والتطوير في العمل الإنتاجي وتأمين الوصول إلى أهداف إنتاجية متصاعدة ، وهذا ما يسمى (هدف السلوك).

(¹) Harrison R (1967). Training Designs For Intergroup ,Human Relations Training News ,Colla Bortion vol. 11 , p p 1 -3 .

أما (نعمات مصطفى، ١٩٩٠)^(١) فقد أكدت على أن تكون البرامج موجهة نحو تحقيق المتطلبات المستقبلية للعمل سواءً من زاوية تطوير مراكز مصادر التعلم أم من زاوية تنمية مهارات أثناء مراكز مصادر التعلم لكي تؤتي عملية التدريب أثناء الخدمة ثمارها. وذكرت دراسة (مني الغامدي، ٢٠٠٣)^(٢) أن التدريب أثناء الخدمة يحاول تحقيق أهدافٍ من أهمها :

- رفع مستوى الأداء الوظيفي للمتدربين ، وتطوير قدرتهم وتحسين سلوكهم من خلال تزويدهم بالمعارف والمعلومات الحديثة في مجال عملهم .
- إكساب المهارات اللازمة للمتدربين لتطوير كفاياتهم المهنية .
- محاولة تغيير سلوك العاملين لسد الثغرة بين الأداء الفعلي والأداء المطلوب منهم .
- زيادة الاستقرار في العمل مما يؤدي إلى رفع معنويات المتدربين .
- تبادل الخبرات التربوية بين المتدربين والمدرسين .
- تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المتدربين نحو العمل وزملائهم .
- تحسين المناخ العام في مراكز مصادر التعلم .

وتناول الكثير من البحوث والدراسات أهداف برامج التدريب أثناء الخدمة منها دراسة (فتح الباب عبد الحليم، ١٩٩٧)^(٣) ودراسة (فارعة محمد، ١٩٩٩)^(٤) ودراسة (تيسير دكروري، ٢٠٠١)^(٥) ودراسة (محمد عطية خميس، ٢٠٠٣)^(٦) ودراسة (محمد بو حسين، ٢٠٠٤)^(٧) التي أكدت على أهمية صياغة الأهداف التدريبية بشكل جيد يمكن قياسه ، وعلى ضرورة مراعاة وضوح الأهداف وإمكانية تحقيقها وملاءمتها للمتدربين .

(١) نعمات مصطفى : التعليم المستمر في المكتبات والمعلومات، مسئولية من ، مؤتمر إعداد أخصائي المكتبات والوثائق والمعلومات في مصر بين الحاضر والمستقبل، جامعة القاهرة، كلية الآداب، ١٩٩٠، ص ٢ .

(٢) منى ناصر الغامدي: فاعلية البرامج التدريبية لرفع الأداء الوظيفي لمديرات المدارس ومساعداتهن ودراسة تقييمية لبرامج الإدارة المدرسية بكلية التربية للبنات بمدينة الرياض ،رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، ٢٠٠٣ ص ١٦ .

(٣) فتح الباب عبد الحليم: إعداد المتخصصين في تكنولوجيا التعليم، مجلة تكنولوجيا التعليم : سلسلة دراسات وبحوث، القاهرة الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، مج ٧، ك ١، شتاء ١٩٩٧ .

(٤) فارعة حسن محمد : برامج تدريب معلم المواد الاجتماعية في أثناء الخدمة " دراسة تقييمية " ، دراسات وبحوث في المناهج وتكنولوجيا التعليم، القاهرة، عالم الكتب، ١٩٩٩ .

(٥) تيسير شلقاني ذكي دكروري: تدريب المعلمين على مهارات استخدام المواد الفيلمية الثابتة والشفافيات بأسلوب التدريب المصغر، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، جامعة حلوان، ٢٠٠١، ص ص ٣٤ - ٣٦ .

(٦) محمد عطية خميس : تطوير تكنولوجيا التعليم، دار قباء القاهرة، ٢٠٠٣، ص ٤٣٤ .

(٧) محمد كمال محمود بو حسين : برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفايات التعليمية لدى معلمي العلوم الزراعية بالمدارس الثانوية الزراعية، رسالة دكتوراه (غير منشورة) ، كلية التربية، جامعة المنوفية، ٢٠٠٤ .

- ومن خلال ذلك يمكن استخلاص بعض الأهداف التي يمكن الاعتماد عليها في إعداد برامج تدريب أمناء مراكز مصادر التعلم أثناء الخدمة بالمملكة العربية السعودية، وهي :
- تحسين أداء أمناء مراكز مصادر التعلم وتطوير معارفهم وزيادة قدرتهم على التجديد والإبداع وأداء أدوارهم الوظيفية داخل هذه المراكز .
 - تنمية قدرات أمناء مراكز مصادر التعلم على عمليات التفكير الابتكاري والتأملي، وتنمية رغبتهم في توظيف ذلك توظيفاً جيداً في مجال العمل.
 - تنمية المهارات البحثية من خلال بحوث العمل والأنشطة المهنية التي تعتمد على طبيعة العمل التعاوني.
 - تنمية قدراتهم على التقويم الذاتي في ضوء النتائج التي يحصلون عليها سواء من النتائج التحصيلية، أو من خلال تقارير الإدارة أو توجيهات المشرف.
 - تعزيز خبرات أمناء مراكز مصادر التعلم وتطوير مهاراتهم وتعريفهم بمشكلات تلك المراكز وطرق علاجها.
 - إتاحة الفرصة أمام المتخصصين في تكنولوجيا التعليم لنقل الخبرات وتبادل الآراء.
 - العمل على تغيير اتجاهات أمناء مراكز مصادر التعلم نحو القدرات والكفايات والمهارات المرتبطة بمجال العمل وإكساب المزيد من القيم الإيجابية الجديدة له.
 - العمل على تجديد الدوافع الذاتية لأمناء مراكز مصادر التعلم.
 - معالجة أوجه القصور والضعف لدى أمناء مراكز مصادر التعلم غير المتخصصين .
 - العمل على تنمية مهارات التعاون بين أمناء مراكز مصادر التعلم .
 - تنمية اهتمام أمناء مراكز مصادر التعلم بعملهم وأدوارهم الوظيفية .
 - إكساب أمناء مراكز مصادر التعلم بعض المهارات اللازمة لتطوير كفاءاتهم الإدارية.
 - تنميه اتجاهات أمناء مراكز مصادر التعلم الإيجابية نحو العمل، والعاملين معهم.
 - زيادة الإنتاج والإنتاجية في مركز مصادر التعلم .
 - مواكبة المستجدات التكنولوجية .
 - العمل على تضيق الفجوة القائمة بين مهام أمين مركز مصادر التعلم وواقع مراكز مصادر التعلم .

- اكتشاف الكفاءة الجيدة من أمناء مراكز مصادر التعلم الذين يمكن الاستفادة منهم في العديد من المجالات مثل إنتاج الوسائل التعليمية.

ولابد أن تصاغ هذه الأهداف في ضوء الاحتياجات التدريبية لأمناء مراكز مصادر التعلم، مع ضرورة إشراك هؤلاء الأمناء في صياغة الأهداف أو أخذ آرائهم وملاحظاتهم عن الأهداف، لما لذلك من أثر كبير في نفوس الأمناء وإحساسهم بالمشاركة في وضع منهج البرنامج التدريبي، ومن خلال هذه الأهداف يتضح لنا أن تدريب أمناء مراكز مصادر التعلم أثناء الخدمة قد يؤدي إلى تطوير قدراتهم ورفع الكفايات المهنية لديهم وتنمية معارفهم وترسيخ ثقتهم في العمل بمراكز مصادر التعلم ، ويمكن أن يساعدهم على مواكبة التطورات المعرفية والتكنولوجيا المستخدمة في مراكز مصادر التعلم إذا تم ذلك بطريقه صحيحة ومدروسة ومن أشخاص قادرين على التدريب ومتخصصين فيه .

أهمية برامج التدريب أثناء الخدمة:

إن العديد من أسباب الإحجام عن توظيف تكنولوجيا التعليم يمكن معالجتها بالتدريب، فالتدريب يمكن أن يكسر حدة الخوف ويولد الثقة، والتدريب يمكن أن يوجد الألفة التي تدعم الابتكارية في التوظيف والتدريب ويدعم الاتجاه نحو الاستخدام^(١)، ولا ينتهي إعداد أمناء مراكز مصادر التعلم بمجرد تخرجهم، وإنما لا بد أن يكمل هذا الإعداد الجيد أثناء الخدمة حيث إن التدريب سمة من سمات العصر الحديث وضرورة لازمة لقيام أمناء مراكز مصادر التعلم بأداء أدوارهم الوظيفية ولمقابله احتياجات مركز مصادر التعلم والنمو المهني، ويعتبر التدريب إستراتيجية من إستراتيجيات التغيير التربوي والحضاري في المجتمع، ومهما كان مستوي أمين مركز مصادر التعلم العلمي فلا بد من توفير برامج تدريبية تؤهله للقدرة على إتقان العمل في مركز مصادر التعلم ومواكبة المستجدات التكنولوجية والتطورات العلمية، وإعداد أمناء مراكز مصادر التعلم قبل الخدمة لا يمكن أن ينتج أمينا لمركز مصادر التعلم محيطا بكل المهارات المطلوبة وقادرا على القيام بكل الأدوار المطلوبة منه ، وإنما يحتاج إلى التدريب المستمر الذي يسهم في تحسين وتطوير أمين مركز مصادر التعلم، وقد أدى ذلك إلى زيادة الجهود نحو ربط الإعداد للمهنة بالتدريب في أثناءها^(٢). ويعتبر التدريب أثناء الخدمة إحدى سمات العصر الذي أخذت بأسبابه كثير من الدول، على وجه الخصوص الدول النامية التي وجدت فيه حلاً لمشكلاتها

(١) محمد إبراهيم الدسوقي: برنامج لمعالجة الاحتياجات التدريبية، مرجع سابق، ٢٠٠٣، ٢٠٠٢، ص ٢ .
(٢) محمد فهمي طلبة: الإنترنت - طريق المعلومات السريع، القاهرة، دلتا كمبيوتر، ١٩٩٦، ص ١٨٧ .

المتعلقة بإعداد الكوادر المهنية اللازمة لبرامج التنمية بجوانبها المختلفة. ولذلك فإن من المهم تزويدهم بالمهارات الفنية والمهنية اللازمة في برنامج تدريب ينفذ على مراحل ثم متابعة تدعيم النمو المهني لديهم بإعداد البرامج التدريبية التجديدية، وبهذا تحقق الارتقاء بالمستوى الثقافي المهني لديهم فضلاً عن الارتقاء بمستوى أداء الخدمة ذاتها^(١).

وأشار (ابراهيم يونس، ١٩٩١)^(٢) إلى أن التدريب إنفاق استثماري يحقق النمو الاقتصادي والاجتماعي واللاحق بركب التقدم التكنولوجي، ويعتبر مطلباً ملحاً لأمناء مراكز مصادر التعلم حتى يحققوا أهداف العملية التعليمية من خلال مراكز مصادر التعلم ويتمكنوا من توظيف الإمكانيات المتاحة.

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.

ويؤكد (محمد الدسوقي، ٢٠٠٤)^(٣) على أهمية استمرار برامج التدريب في تكنولوجيا التعليم، وعلى مراعاة الآثار السلبية للمستحدثات التكنولوجية على خطط وبرامج التدريب. وأوصت دراسة (طلال الأحمدى، ٢٠٠٣)^(٤) بضرورة تدريب أمناء مراكز مصادر التعلم أثناء الخدمة وبصفة مستمرة ولمدة مناسبة لإكسابهم المهارات والمعارف اللازمة.

وأكدت دراسة (انشرع عبد العزيز، ٢٠٠٠)^(٥) على ضرورة الاهتمام بتطوير عمليات التخطيط والتنفيذ ببرامج التدريب أثناء الخدمة في مجال تكنولوجيا التعليم والتركيز على

(١) محمد أمين البهاوي: إدارة العاملين في المكتبات، القاهرة، العربي للنشر، ١٩٨٤، ص ١١٩-١٢٢.

(٢) ابراهيم عبد الفتاح يونس: برنامج مقترح لتطوير تدريب المعلمين على استخدام تكنولوجيا التعليم بأسلوب التدريس المصغر، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس، ١٩٩١، ص ١٧.

(٣) محمد ابراهيم الدسوقي: المستحدثات التكنولوجية وسليبتها على بيئة التعليم والتعلم، المؤتمر السنوي لكلية التربية بالمشاركة مع الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم: المستحدثات التكنولوجية وتطوير التعليم في الوطن العربي، جامعة المنصورة، ٢٠٠٤.

(٤) طلال حمد الأحمدى: دراسة تقييمية لمراكز مصادر التعلم بالمدينة المنورة، رسالة ماجستير " غير منشورة "، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن، ٢٠٠٣.

(٥) انشرع عبد العزيز ابراهيم: 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 والواقع والمأمول، القاهرة، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، مج ١٠، ك٣، ٢٠٠٠.

الجانب العملي بخاصة وفقاً للاحتياجات المهنية لأخصائي تكنولوجيا التعليم لرفع كفاءته المهنية وتحقيقاً لطموحه.

أما دراسة (إسلام جابر، ٢٠٠٠)^(١) فقد أوصت بأهمية عقد دورات تدريبية لأمناء مراكز مصادر التعلم لا تقتصر على الجانب النظري فقط وإنما تتضمن جانباً علمياً على أساليب التعلم الذاتي.

وأكدت دراسة (زيد الرويلي، ٢٠٠٤)^(٢) على أهمية تدريب العاملين في مراكز مصادر التعلم لفهم دورهم في تنفيذ وإنجاح دور مركز مصادر التعلم في العملية التعليمية، ومن خلال التدريب يتحقق الكثير من التنمية والنهوض بهذه المراكز.

وتشير دراسة (نادية الدوسري، ٢٠٠١)^(٣) إلى أن أمناء مراكز مصادر التعلم بحاجة إلى تدريب مستمر لإتقان الكفايات ومواكبة التطورات المهنية.

وتحظى برامج التدريب بأهمية كبيرة في المؤتمرات الدولية والمحلية، فعلى المستوى العالمي أوصي مؤتمر المجلس الدولي للتربية ومنظمة اليونسكو بوجود وضع خطه لتدريب الأفراد بأساليب علمية وعملية بصفة عامة وأمناء مراكز مصادر التعلم بصفة خاصة لتحقيق أهداف التعليم والتعلم^(٤).

وأشارت دراسة (وليد جلال، ٢٠٠٤)^(٥) إلى ضرورة عقد دورات تدريبية لأمناء مراكز مصادر التعلم أثناء الخدمة، على أن يشمل محتوى هذه الدورات على الكفاءات الرئيسية لاستخدام الأجهزة التعليمية المتوفرة بالمدارس بالإضافة إلى مستحدثات المجال.

وقد أكدت دراسة (محمد عطية خميس، ١٩٩٧)^(٦) على أهمية التدريب أثناء الخدمة في مجال استخدام تكنولوجيا التعليم والمعلومات؛ باعتبار أن هذا المجال من أكثر العلوم

(١) إسلام جابر علام: برنامج مقترح لتنمية مهارات إنتاج الشفافيات التعليمية لدى أخصائي تكنولوجيا التعليم باستخدام الحقايب التعليمية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٠، ص ١٢٣ .

(٢) زايد فاضل بن زايد الرويلي: استخدام شبكة الانترنت في مركز مصادر التعليم والتعلم لدعم التدريس من وجهة نظر معلمي وطلاب المرحلة الثانوية الحكومية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير "غير منشورة"، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٤.

(٣) نادية الدوسري: فاعلية أداء اختصاصي مصادر التعلم بالمدارس الابتدائية بدولة البحرين لوجباته، رسالة ماجستير "غير منشورة"، جامعة البحرين، المنامة، ٢٠٠١ .

(٤) رضا عبده إبراهيم القاضي: دور تكنولوجيا التعليم في تدريب المديرين بمحافظه كفر الشيخ، والمؤتمر العلمي الثاني للجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، مجلة تكنولوجيا التعليم: سلسلة دراسات وبحوث، القاهرة، ربيع، ١٩٩٣، ص ١٧٠.

(٥) وليد جلال عوض رزق: تقويم كفايات تشغيل واستخدام الأجهزة التعليمية لدى خريجي الشعبة العامة لتكنولوجيا التعليم بكلية التربية النوعية - جامعة المنصورة"، رسالة ماجستير (غير منشورة)، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٤ .

(٦) محمد عطية خميس: واقع تدريب معلمي المرحلة الابتدائية بالسعودية أثناء الخدمة في مجالات تكنولوجيا التعليم من وجهة نظر المعلمين، المؤتمر العلمي الخامس: مستحدثات تكنولوجيا التعليم وتحديات المستقبل، القاهرة، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، مج ١٠، ك ٣، ٢٠٠١-٢٣ أكتوبر، ١٩٩٧ .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

التربوية التي تشهد تطوراً وتجديداً مستمراً، وأن أمناء مراكز مصادر التعلم المدرسين أقدر على توظيف استخدام مواد تكنولوجيا التعليم من غير المدرسين.

كما أشارت دراسة (ناثلة سليمان، ٢٠٠١)^(١) إلى ضرورة التدريب أثناء الخدمة على مستحدثات تكنولوجيا التعليم مثل الحاسب التعليمي والإنترنت والبريد الإلكتروني، وذلك بما يتواءم مع دور العاملين في مجال تكنولوجيا التعليم في عصر الإنترنت.

وقد ذكر (محمد فالوقي، ١٩٩٣)^(٢) عدة أسباب تجعل من التدريب أثناء الخدمة لأمناء مراكز مصادر التعلم عملية ضرورية وهي كما يلي:

● سبب يتعلق بالانتقال: كمنشطات مبدئية تسمح لأمناء مراكز مصادر التعلم بالانتقال من الإعداد الأولى العام قبل الخدمة إلى القيام بدور محدد أثناء العمل.

● سبب يتعلق بخصوصيات المهنة: كاستجابة للحاجات والمشكلات التي تحدث عادة في موقف معين له علاقة بالمهنة.

● سبب يتعلق بالنظام : كاستجابة للتغيرات المهمة التي تحدث في المجتمع والمؤسسات التعليمية مما يوجب على أمناء مراكز مصادر التعلم توجيه أدوارهم وإعادة تحديدها وتنظيمها.

● وسبب يتعلق بالتقدم التخصصي: كوسيلة لتغيير الأدوار والمسئوليات، ومن ثم تغيير الأداء الوظيفي وتطوره.

● سبب يتعلق بالنمو الشخصي: كعملية لفهم الذات وتعزيز الفرد في أدواره المهنية الوظيفية.

ويضيف (يوسف جعفر سعادة، ١٩٩٣)^(٣) أن تدريب أمناء مراكز مصادر التعلم أثناء الخدمة يحقق عدة وظائف أهمها:

- وظيفة التعويض: عن طريق سد الثغرات في مؤهلات أمناء مراكز مصادر التعلم وتعويض النقص فيها والحاجة إلى استكمالها.

- وظيفة التكيف: وتتم عن طريق توجيه برامج التدريب إلى الاحتياجات الجديدة والسعي إلى تكيفهم مع المهنة.

(١) نائلة سليمان عوض: دور المعلم في عصر الإنترنت، مؤتمر جامعة النجاح الفلسطينية: العلمية التعليمية في عصر الإنترنت، مايو، ٢٠٠١

(٢) محمد هاشم فالوقي : مرجع سابق، ١٩٩٢، ص ٤٩.
(٣) يوسف جعفر سعادة: مرجع سابق، ١٩٩٣، ص ٣٤ - ٣٥.

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

-وظيفة إعادة التعليم: عن طريق المطالب الجديدة المطلوبة من أمناء مراكز مصادر التعلم ومواجهة المستجدات العلمية في مجالات التقنية، وعدم قدرة أمناء مراكز مصادر التعلم على مواكبة مثل هذه التطورات.

ويحدد (محمد فالوقي، ٢٠٠٤)^(١) أهمية التدريب في أثناء الخدمة ودواعي وجود

برامجه وأنشطته والاهتمام بفعالياته في ثلاثة جوانب رئيسية وهي على النحو التالي:

أولاً: الجانب الشخصي: يجب أن تحتوى البرامج التدريبية أثناء الخدمة على جميع الأنشطة الهادفة لتحسين أفراد المهنة الواحدة ، تلك الأنشطة التي يمكن بواسطتها زيادة تعلمهم الشخصي للكفايات المهنية بغض النظر عن متطلبات خصوصيات العمل لأي برنامج تدريبي معين. وذلك كون المتدربين يستفيدون من برامج التدريب أثناء الخدمة في نموهم كأفراد أكثر مما يستفيدون من أجل مهنتهم.

ثانياً: الجانب المهني: يساعد التدريب أثناء الخدمة على تحسين شامل للمهارات المهنية، ولذلك أهمية في تطوير المعارف والمهارات غير المتوفرة في برامج الإعداد قبل الخدمة.

ثالثاً: الجانب التخصصي: ويجب أن يتضمن التدريب أثناء الخدمة ممارسة أنشطة محددة لتلبية الحاجات التربوية للمتدربين، ويساعد التدريب أثناء الخدمة على تلبية حاجات المواقف العملية التي يواجهها المتدربون أثناء العمل.

وقد تغير دور أمين مركز مصادر التعلم فأصبح مديراً ومستشاراً وموجهاً ومهندساً للتعليم ومصمماً للبرامج ورأسماً للاستراتيجيات المناسبة لإحداث التعلم المرغوب فيه، لذا فان الحاجة ملحة وضرورية لتدريب الأمناء ليدركوا مفهوم تكنولوجيا التعليم ودورها في العملية التعليمية^(٢). ولذلك ينبغي أن يكون أمناء مراكز مصادر التعلم ملمين بمهام وظائفهم وأدوارهم المستقبلية، وذلك أيضا لتطور دور مراكز مصادر التعلم وسعيها لخلق وتوفير بيئة التعلم المناسبة.

(١) محمد هاشم فالوقي: التدريب في أثناء العمل دراسة لبعض جوانب مراكز التنمية المهنية، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، ٢٠٠٤، ص ٦٥

(٢) نبيلة خليفة جمعة: التعليم المكتبي المستمر مع دراسة خاصة بالوضع في مصر ، مؤتمر إعداد أخصائي المكتبات والوثائق والمعلومات في مصر بين الحاضر والمستقبل، جامعة القاهرة، كلية الآداب، ١٩٩٠، ص ص ١٢ ، ١٨ .

مزايا التدريب أثناء الخدمة:

ويتسم التدريب أثناء الخدمة بمجموعة من المميزات أهمها ما ذكره كل من (فتح الباب عبد الحليم، ١٩٩٤)^(١)، و(أمنية خليفة، ٢٠٠١)^(٢)، و(رضا القاضي، ١٩٩٣)^(٣) في أن أهمية برنامج التدريب تكمن في المزايا الآتية:

- تحريك التعليم قدماً إلى الإمام وتطويره و تحسين القدرات الوظيفية وتطوير أداء أمناء مراكز مصادر التعلم.
- تجديد نشاط أمناء مراكز مصادر التعلم وإكسابهم خبرات جديدة ومعارف واضحة ومتابعة المستحدثات التكنولوجية.
- تنمية القدرة على البحث والاستمرار فيه.
- اكتشاف طاقات وخبراتهم وإبداعاتهم أمناء مراكز مصادر التعلم.
- توحيد وتنسيق اتجاهاتهم لتحقيق أهداف العملية التعليمية.
- رفع مستوى كفاءة المعلمين المهنية بصفة عامة وأمناء مراكز مصادر التعلم بصفة خاصة.
- مساعدة أمناء مراكز مصادر التعلم على الارتقاء الذاتي بمستواهم العلمي والمهني.

شروط أنماط التدريب:

إن أنماط التدريب كثيرة وليس من الممكن تحديد نمط واحد على أنه أفضل الأنماط أو حتى أفضل من غيره تفضيلاً مطلقاً، فإن تحديد أفضل نمط على آخر يتوقف على أهداف الموقف التعليمي، واستعدادات المتعلم وقدراته، والمصادر المتاحة في بيئة التعليم.

وينبغي مراعاة عدة أمور عند اختيار نمط التدريب منها ما يلي^(٤):

- أن تكون أنماط التدريب موجهة نحو العمل الذي سيقوم به المتدرب، أي ينطلق اختيارها من مسؤوليات من ندره ومشكلاته وحاجاته العلمية، وأن يرتبط بالتقويم، وهذا يشير إلى أهمية تحديد الحاجات والمهام ووضع معايير ومحكات للأداء.

(١) فتح الباب عبد الحليم: تدريب المعلمين في مجال التقنيات التربوية ، مجلة تكنولوجيا التعليم سلسلة دراسات وبحوث، ١٩٩٤ ، ص ٢١٨.

(٢) أمنية خليفة: برامج تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بدولة الإمارات العربية المتحدة ، دراسة حالة، مجلة كلية التربية، جامعه عين شمس، ع ٢٥٤، ج ٣، ٢٠٠١، ص ٢٤.

(٣) رضا عبده إبراهيم القاضي: دور تكنولوجيا التعليم في تدريب المديرين بمحافظة كفر الشيخ ، والمؤتمر العلمي الثاني للجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم ، مجلة لتكنولوجيا التعليم سلسلة دراسات وبحوث ، القاهرة ، ربيع ١٩٩٣، ص ١٧٠ .

(٤) تم الرجوع إلى :

- فتح الباب عبد الحليم: مرجع سابق، ١٩٩٤، ص ص ٢٢٤ - ٢٢٥.

- إبراهيم عبد الفتاح يونس: مفهوم تكنولوجيا التعليم لدى بعض القيادات التدريبية، مرجع سابق، ١٩٩٢، ص ١٧٥ - ١٧٦.

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

- الاستعداد للبرامج من حيث اختيار المكان المناسب، والأدوات والأجهزة المناسبة وحساب الوقت اللازم لتنفيذ مفردات بنود البرنامج.
- إتباع الأساليب المتطورة وتنفيذها في إطار تكنولوجيا التعليم سواء في بناء المواقف التدريبية أو الاستفادة بالمستحدثات التكنولوجية العلمية وما تقدمه من أجهزة وأدوات ومواد تعليمية متطورة أو ما يطلق عليه أساليب التدريب الفردي.

أنواع برامج التدريب أثناء الخدمة:

تتعدد أنواع البرامج التدريبية وتصنيفات تلك البرامج حسب الأساس الذي تعتمد عليه، ومن ذلك الأهداف المرجوة من تلك البرامج وتوقيتها وأماكنها وصنف (حسن العطاني، ٢٠٠٢)^(١) برامج التدريب من حيث مكان التدريب والهدف منه وتوقيته كما يلي:

أولاً: من حيث الهدف من التدريب:

- تصنف برامج التدريب بحسب الهدف منها إلى أربعة تصنيفات هي:
- التزود بالمعلومات بما يسهم في الإبداع وحل المشكلات والتغلب عليها.
- التدريب على مهارات الأداء والارتقاء به.
- تكوين اتجاهات سليمة نحو عمله.
- التدريب للترقية لممارسة المهام التي يتطلبها العمل.

ثانياً: من حيث مكان التدريب:

- تصنف برامج التدريب من حيث المكان الذي يتم فيه التدريب إلى صنفين:
- داخلي: حيث يتم التدريب داخل إطار المنظمة التي يعمل فيها الفرد.
- خارجي: ويتم التدريب خارج إطار المنظمة التي يعمل فيها الفرد.

ثالثاً: من حيث توقيت التدريب:

- تصنف برامج التدريب من حيث الوقت الذي يتم فيه التدريب فيه إلى صنفين:
- أثناء الخدمة: يتم للعاملين الموجودين فعلاً في المنظمة لرفع مستوى كفاءتهم.
- قبل الخدمة: أثناء إعداد الفرد وتأهيله للقيام بعمل معين قبل أن يلتحق بالعمل.

(١) حسن أحمد العطاني : التدريب مفهومه وفاعليته، بناء البرامج التدريبية وتقييمها، مرجع سابق، ص ١٩.

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

وذكر (أحمد تاج، ١٩٩٠)^(١) عدة أنواع للبرامج قسمت على أساس خبرات أمناء مراكز مصادر التعلم ومسؤولياتهم المهنية داخل مراكز مصادر التعلم وأيضا محتوى البرامج التدريبية منها:

- برامج المهارات السلوكية : تقدم هذه البرامج إلى أمناء مراكز مصادر التعلم ممن يشغلون مراكز القيادة في المراكز أو مديري ورؤساء الأقسام.

- البرامج التنشيطية: وهي تسهم في تمكين أمناء مراكز مصادر التعلم من المهارات والكفايات المطلوب أدائها داخل المركز حتى يصبحوا على علم بالتطورات الحديثة الجارية في مجال عملهم ، وتتسع نظرتهم إلى الأمور ويزداد فهمهم لها.

- البرنامج الأساسي: برنامج يشبه البرامج التدريبية التحويلية التي يتم فيها تدريب أمناء مراكز مصادر التعلم على أساسيات في مركز مصادر التعلم ، وذلك من أجل رفع كفاءتهم إلى الحد الذي يمكنهم من ممارسة المهنة بنجاح.

- برامج التدريب الموسع : يهدف إلى تمكين أمناء مراكز مصادر التعلم من أن يؤديوا أعمالهم بشكل جيد وهو يجعلهم ملمين بالدور الحقيقي لهم في مراكز مصادر التعلم ويشمل كافة المهارات العملية والمهنية اللازمة لأمناء مراكز مصادر التعلم.

- برامج تدريب الموظفين الجدد: يتم هذا البرنامج منذ أول يوم يتسلم فيه أمين مركز مصادر التعلم أعماله في المركز، ويتعرف من خلال هذا البرنامج على محتويات مركز مصادر التعلم وسياسته والقواعد المتبعة والإجراءات التي تستخدم في تنفيذ هذه السياسات، بعد ذلك يبدأ تدريب أمناء مراكز مصادر التعلم على المهارات اللازمة للقيام بمهام الوظيفة.

- برامج الترقى المخطط: وهي من بين برامج التدريب التي تعد خصيصا لشاغلي الوظائف الفنية، والإدارية من أصحاب المؤهلات، وهو عبارة عن تدريب مرحلي تحدد فيه الخطوات والترقيات ، وقد يكون لمشرفي مراكز مصادر التعلم والمسؤولين عن تقييم أداء أمناء مراكز مصادر التعلم.

(١) أحمد علي تاج: برامج وأساليب التدريب للعاملين في المكتبات العامة و مؤتمر إعداد أخصائي المكتبات والوثائق والمعلومات في مصر بين الحاضر والمستقبل، جامعة القاهرة، كلية الآداب، ١٩٩٠، ص ٣ .

وصنفت (عفاف الجاسر، ١٩٩٩)^(١) البرامج التدريبية إلى عدة أنواع منها:

- البرامج التأهيلية .
- البرامج الإعدادية .
- البرامج التعريفية .
- برامج التدريب أثناء الخدمة .

وعلى ذلك فإن التدريب الجيد هو الذي يجمع بين عدة أنواع يستطيع من خلالها تحقيق الأهداف المرجوة من التدريب، ويكون موضوع التدريب ومحتواه مناسبًا ويُلبي حاجات المتدربين الفعلية، وأيضًا يكون وفق الإمكانيات المتاحة له، ويشمل جميع الأجهزة والأدوات المتوفرة في مركز مصادر التعلم.

مراحل التدريب أثناء الخدمة:

يتم التخطيط للتدريب أثناء الخدمة على عدة مراحل وهي:

١. **مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية:** وتتم عن طريق حصر أعداد ونوعيات أمناء مراكز مصادر التعلم ، وينبغي أن يتم هذا الحصر من خلال:
 - التحليل الدقيق لتقرير تقييم أمناء مراكز مصادر التعلم.
 - سؤال أمناء مراكز مصادر التعلم أنفسهم عن نقاط الضعف التي يشعرون بها خلال ممارستهم لأعمالهم.
 - الملاحظة: ملاحظة أمناء مراكز مصادر التعلم أثناء أدائهم لأعمالهم، والوقوف على مستويات هذا الأداء^(٢).

ومن الملاحظ وجود قواعد محددة للتعرف على الاحتياجات الحقيقية للتدريب وتشمل هذه القواعد ما يتعلق بالأمناء أنفسهم، وبصفة خاصة الجدد والمنقولون حديثًا إلى مراكز مصادر التعلم، وفي هذه المرحلة يجب أن يتم جمع بيانات محدودة عن الأمناء المطلوب تدريبهم والإعمال التي يقومون بها في مراكز مصادر التعلم .

(١) عفاف الجاسر : فاعلية برنامج تدريبي في تنمية كفايات إدارة الصف وتعديل الاعتقادات بشأنها وخفض حالة قلق التدريس لدى معلمات اللغة الانجليزية حديثات الخبرة في المرحلة المتوسطة بمدينة الرياض، رسالة دكتوراه، غير منشورة ، كلية التربية للبنات، الرياض، ١٩٩٩ ص ٩١ .

(٢) أبو الفتوح حامد عودة: عملية التدريب الإداري في مجال الوثائق الجارية ، مؤتمر إعداد أخصائي المكتبات والوثائق والمعلومات في مصر بين الحاضر والمستقبل، كلية الآداب، جامعة القاهرة ، ١٩٩٠، ص ٨ .

ويتم تحديد الاحتياجات التدريبية بعدة طرق ، منها^(١):

- تحديد المطلوب أداءه لهذه المهنة (مهامه) ، ما الذي يجيده وما الذي لا يجيده ؟
- احتياجات الميدان ، ما الذي يجيده منها وما الذي لا يجيده ؟
- رأي الأمناء أنفسهم في تحديد احتياجاتهم .

٢. **مرحلة تصميم التدريب أثناء الخدمة** : وهي عبارة عن تحديد المهارات المهنية التي يراد اكتسابها لأمناء مراكز مصادر التعلم في كل برنامج من برامج التدريب ، ولابد أن يتم ذلك في ضوء الأهداف والحاجات التعليمية وحاجات العمل^(٢) ووضع الخطط لدراسة بيانات الاحتياجات التدريبية دراسة دقيقة والبدء في وضع خطط التدريب يتضمن تحديد الدورات التدريبية طبقاً لهذه الاحتياجات من حيث: مدة الدورة، أسماء المتدربين والمدرسين، والمطبوعات التي سيتم توزيعها، والاعتمادات المالية.

٣. **مرحلة تحديد أساليب التدريب**: يجب أن تتنوع أساليب التدريب وتخرج عن الأسلوب التقليدي المتبع في السابق وهو المحاضرات، لكونه غير كافٍ لإكساب المتدربين المهارات اللازمة لتحسين أدائهم الوظيفي، والآن أصبح هناك طرق متنوعة بتنوع الخبرات التي يتضمنها كل برنامج من برامج التدريب المتعددة أيضاً بتعدد فئات الأفراد المتدربين منها.

٤. **مرحلة تحديد عدد الأفراد الذين يتم تدريبهم في كل برنامج** : تتم في ضوء العدد

الكلّي لأمناء مراكز مصادر التعلم ممن يراد تدريبهم أثناء الخدمة، مع مراعاة ما يلي:

- العدد الكافي من أمناء مراكز مصادر التعلم لكل دورة من دورات التدريب.
- أن تكون الهيئة المشرفة على التدريب هيئة ثابتة ولها وجود مستمر.
- أن تتعدد دورات التدريب وتتم على فترات متباعدة.

٥. **مرحلة تحديد الفترات الزمنية**: تعد الفترة الزمنية التي يستغرقها برنامج التدريب

أو التعليم المستمر عنصراً متغيراً لنتنوع أنماط البرامج وما يتضمنه كل برنامج من موضوعات ومواد دراسية، ويجب أن يكون التدريب في الأوقات التي تناسب أمناء مراكز مصادر التعلم وظروفهم الاجتماعية والعملية، ويتم تحديد الفترة الزمنية بناء على درجة

(١) لقاء شخصي مع المشرف الأستاذ الدكتور محمد إبراهيم الدسوقي بتاريخ ١٦ / ٦ / ٢٠٠٧ .
(٢) أبو الفتوح حامد عودة: عملية التدريب الإداري في مجال الوثائق الجارية، مرجع سابق ، ص ٨ - ١٥ .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

سهولة أو صعوبة الخبرات التي يتضمنها البرنامج، ويفضل أن تستمر الفترة الزمنية للتدريب يومين أو ثلاثة أيام أسبوعيًا، ولمدة تصل إلى شهرين أو ثلاثة أشهر.^(١)

٦. **الموضوعات الدراسية في برامج التدريب أثناء الخدمة:** يجب أن تشتمل الموضوعات الدراسية في برامج التدريب أثناء الخدمة على ما يحتاج إليه أمناء مراكز مصادر التعلم من مهارات ومعارف تساعد على أداء وظائفهم داخل مراكز مصادر التعلم ومسايرة المستجدات التعليمية، وهذه الموضوعات تحدد من خلال الاحتياجات التدريبية.

وقد قسم (محمد سرحان، ١٩٩٩)^(٢) مراحل التدريب إلى خمس مراحل وهي:

- **مرحلة الدراسة:** وهي الخطوة الأولى نحو التدريب، وتشمل تحديد مصادر التدريب المتاحة، ووسائله، وأساليبه ومناهجه، وتتضمن أيضا حصر واختبار المواد المطبوعة والمنشورة.

- **مرحلة التحديد:** وتشمل تحديد الكفايات المهنية والاحتياجات التدريبية، والمتدربين المستهدفين، والتكاليف، وتحديد معايير التدريب والجدوى الاقتصادية والجدول الزمني للخطة.

- **مرحلة التصميم:** وتشمل اختيار استراتيجيات التدريب وأساليبه وتقنياته التي يجب استخدامها لتحقيق التغيير المستهدف في السلوك ليلائم معايير خطة التدريب، وتصميم وإنتاج مواد تدريبية ملائمة لمواصفات الخطة.

- **مرحلة التنفيذ:** وتشمل إدارة الأنشطة والفعاليات التدريبية بكفاءة، والمحافظة على نظام التدريب، ووضع الخطة موضع التنفيذ، وتوفير المدربين المؤهلين لعملية التدريب، ومراقبة وتنسيق عملية التدريب، وإعداد التقارير عن التدريب والمتدربين.

- **مرحلة التقييم:** وتشمل تقييم الأداء التدريبي، وتقييم فاعلية البرنامج والنظام، وتقييم المدربين وأدائهم التدريبي، وتقييم المتدربين وأهداف التدريب وأساليبه وبرامجه.

استراتيجيات التدريب المتبعة مع مراكز مصادر التعلم:

(١) نعمات أحمد مصطفى: مرجع سابق، ص ١٤ .

(٢) محمد عمر موسى سرحان: فعالية إستراتيجية مقترحة، مرجع سابق، ص ٣٥ - ٥٤ .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

يعتمد نجاح عملية التدريب إلى حد كبير على أساليب التدريب المتبعة ، وقد انطلقت دعوات كثيرة تدعو إلى إتباع أساليب تحفز المتعلم وتجعله أكثر إيجابية وتفاعلا مع ما يتعلمه وأكثر قدرة على البحث عن المعرفة بنفسه ، وتبث فيه روح البحث والرغبة في الاكتشاف ، وجعل عملية التعلم ممتعة ومثيرة ومشوقة .

ويرى المختصون في مجال تكنولوجيا التعليم بأن مراكز مصادر التعلم بما تحويه من مصادر متعددة تدرج بين البسيط منخفض التكلفة والتقنيات الحديثة عالية التكلفة ، تتيح أمام المعلم مجموعة متنوعة من المصادر يستطيع الاختيار من بينها بما يتفق مع أساليب التعليم والتعلم ويقابل الخصائص المتباينة للمتعلمين من حيث قدراتهم العامة وقدراتهم العقلية وخلفياتهم الثقافية وميولهم واتجاهاتهم ، بالإضافة لذلك فإنها يمكن أن تسهم في تغيير النمطية القائمة على التلقين والمعتمدة على جهد المعلم فقط بينما المتعلم في وضع المستقبل السلبي للمعرفة التي سرعان ما ينساها إلى طرق تعليم وتعلم أكثر فاعلية بحيث تصبح العملية التعليمية تجربة ذاتية تنمية القدرات الذهنية، وإعطائه مجالاً أوسع للتعليم الذاتي^(١) .

ويتوقف اختيار الأساليب التدريبية الأكثر مناسبة للمحتوى على الأهداف المرجوة من البرنامج التدريبي، فقد تكون الأساليب متنوعة وتشمل^(٢) :

١. **تأهيلية:** وذلك لتأهيل العاملين غير المؤهلين تربوياً.
٢. **تجديدية:** وذلك لتجديد معلومات ومهارات العاملين في المنظمة أو المؤسسة، وذلك لكون المتدرب بحاجة إلى المعرفة باستمرار وإلى الاطلاع على كل جديد ومفيد في مجال عمله.

٣. **توجيهية للأعمال الجديدة:** وهي برامج تدريبية تهيئ المتدربين للوظائف والمهام الجديدة التي توكل إليهم .

٤. **مبدئية للموظفين الجدد:** وهي برامج تهيئ المتدربين لمعرفة المجالات التعليمية التي يتعاملون معها.

وهناك ألوان كثيرة من الاستراتيجيات التدريبية التي يمكن استخدامها في البرامج التدريبية لأمناء مراكز مصادر التعلم أثناء الخدمة، منها ما يلي:^(٣)

(١) بدر عبد الله الصالح وآخرون: الإطار المرجعي الشامل ، مرجع سابق ، ص ٢٠١ .
(٢) محمد هاشم فالوقي (٢٠٠٤): التدريب في أثناء العمل دراسة لبعض جوانب مراكز التنمية المهنية ، مرجع سابق، ص ٧٣ .
(٣) عماد محمد حسن حسان : تصميم برنامج تدريبي لتنمية كفايات العاملين بمراكز مناهل المعرفة ، مرجع سابق، ص ص ١٢١ - ١٢٢ .

١. **أسلوب المحاضرة:** وهو أسلوب يعتمد على إلقاء المدرب المعلومات والمعارف ويتم الاستماع من قبل أمناء مراكز مصادر التعلم، وهذا الأسلوب من أقدم الأساليب وهو صالح للمجموعات الكبيرة، وسهل الاستخدام ويوفر الكثير من الجهد والمال، وهو فعال في التدريب على الكفايات والمهارات.
٢. **أسلوب المناقشة:** وهو تفاعل بين المدرب والمتدربين في موضوع محدد بحيث يتم التوصل إلى حلول مناسبة ونتائج مرضية، وذلك بغرض الاستفادة من خبرات المدرب في تعديل اتجاهات وسلوك المتدربين، وهو من الأساليب الفعالة في تعديل الاتجاهات وطرق التفكير وتحسين السلوك وحل المشكلات لدى أمناء مراكز مصادر التعلم .
٣. **أسلوب التدريب المصغر:** ويتم فيه تقسيم الكفايات اللازمة لأمناء مراكز مصادر التعلم إلى مهارات فرعية، ويقوم المدرب بتوضيح طريقة عمل المهارة، ثم يقوم المتدربون بأداء المهارة، مع إمكانية تسجيل ذلك على شريط فيديو لكي يشاهد المتدرب نفسه ويتعرف مع زملائه على نواحي الضعف والقوة في أدائه للمهارة، مما يؤدي إلى تصحيح الأخطاء وتلافيها، ومن تلك الكفايات استخدام الأجهزة وصيانتها^(١).
٤. **أسلوب القراءة وإجراء البحوث:** وهو تكليف أمناء مراكز مصادر التعلم بالقراءة في موضوع معين أو إجراء بحث في أحد المواضيع الخاصة بمراكز مصادر التعلم ، وهو ينمي لدى أمناء مراكز مصادر التعلم الثقافة المهنية والقدرة على حل المشكلات بشكل علمي وموضوعي.
٥. **أسلوب الزيارات والرحلات:** وهي من أهم الأساليب لاكتساب الخبرات المباشرة والاستفادة من تجارب الآخرين بطريقة مباشرة، وصقل خبرات أمناء مراكز مصادر التعلم، كزيارة أحد مراكز مصادر التعلم التي أثبتت كفاءتها والاطلاع على التجهيزات، ومشاهدة أمناء مراكز مصادر التعلم المميزين في إدارة وتوظيف مراكز مصادر التعلم بمدارسهم والاطلاع على أدائهم من قرب.
٦. **أسلوب التدريب العملي:** وفيه يقوم المدرب بعرض طريقة الأداء والإجراءات التفصيلية على أمناء مراكز مصادر التعلم ، ثم يسأل عن طريقة الأداء التي قام بها

(١) عماد محمد حسن حسان : المرجع السابق، ص ١٢٦ .

ومن ثم يحاول أمناء مراكز مصادر التعلم القيام بنفس الأداء، ويمكن استخدامه في تشغيل الأجهزة وتوصيلها وصيانتها وعرض المواد التعليمية، وإنتاج البرامج .

٧. **ورش العمل التدريبية:** ويتم من خلال دراسة مشكلة معينة وإيداء الآراء والحلول والمناقشة فيها أو من خلال دراسة كل فرد أو مجموعة لجانب من جوانب المشكلة^(١)، وهي من أكثر الأساليب انتشارا في مراكز التدريب التربوي بإدارات التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية، حيث تعمل مراكز التدريب التربوي على عقد ورش تدريبية لمختلف التخصصات التربوية.

٨. **أساليب التدريب من بعد:** مثل شبكة مؤتمرات الفيديو، التدريب بالمراسلة، والتدريب من خلال قنوات التلفزيون المتخصصة، وهو من الأساليب المفيدة لحل مشكلات نقص المدربين المتخصصين وبعد المسافات بين مكان التدريب وأمناء مراكز مصادر التعلم، وهذا الأسلوب مطبق في تدريب أمناء مراكز مصادر التعلم، وقد تم اللجوء إليه في أول أيام افتتاح برنامج دبلوم مصادر التعلم الذي يطبق حالياً في كليات المعلمين لتدريب مشرفي وأمناء مراكز مصادر التعلم في المملكة العربية السعودية، وذلك لبعد المسافات بين كلية المعلمين، وكثرة أعداد المتدربين.

٩. **أسلوب تمثيل الأدوار:** ويكون بتنظيم مواقف تمثيلية يقوم بأدائها المدرب أو بعض أمناء مراكز مصادر التعلم المميزين، ويتم من خلالها تدعيم الأنماط السلوكية الصحيحة وتصحيح الأنماط الخاطئة، وهذا الأسلوب يلعب دوراً في تنمية التواصل بين أمناء مراكز مصادر التعلم وبين أسرة المدرسة من متعلمين ومعلمين وإداريين، ويؤدي إلى التفاعل والتواصل التربوي والاجتماعي والأخلاقي بين أفراد أسرة المدرسة وبين أمناء مراكز مصادر التعلم ، وبذلك تصبح عملية توظيف إمكانيات مراكز مصادر التعلم ممكنة.

١٠. **أسلوب التدريب الذاتي:** وفيه يعتمد أمناء هذه المراكز على أنفسهم في التعلم ، بحيث يمكن للاميين أن يتدرب بنفسه على التشغيل والتصميم والصيانة ويكون ذلك من خلال القراءة وأشرطة الفيديو والحقائب التدريبية والمحاكاة وغيرها من الوسائل الممكنة^(٢)،

(١) نبيل أحمد عامر صبيح (١٩٨١): دراسات في إعداد وتدريب المعلمين، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، ص ١٩ .
(٢) غرم الله بن عبد الله الزهراني : التدريب الذاتي، المملكة العربية السعودية ، الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة الباحة .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

وهو يساعد على تطوير مهارات أمناء مراكز مصادر التعلم بأقل التكاليف والإمكانيات.

١١. **التعليم المبرمج**: ينقسم فيه البرنامج إلى جزئيات صغيرة، وتنظيم تتابع الخطوات تتدرج في صعوبتها ، وتجرب كل خطوة من هذه الخطوات بأقل نسبة من الخطأ، وهو احد أساليب التعلم المبرمج.^(١)

١٢. **الموديلات التدريبية**: هي عبارة عن وحدة تضم مجموعة من نشاطات التعلم والتعليم وروعي في تصميمها أن تكون مستقلة ومكتفية في ذاتها لكي تساعد المتعلم أو المتدرب على أن يتعلم أهدافا تعليمية معينة محددة تحديدا جيدا، ويتفاوت الوقت اللازم لإتقان تعلم أهداف الوحدة من دقائق قليلة إلى عدة ساعات ويتوقف ذلك على طول ونوعية الأهداف ومحتوى الوحدة^(٢)، أو هي مجموعة من أنشطة تعليمية تعتمد على التعلم الفردي للمتعلم ومتضمنة المواد والأدوات وخطوات التنفيذ وتقويم الأنشطة طبقا للأهداف التي بنيت عليها^(٣)، وتعد الموديلات من أكثر أساليب تفريد التعليم استخداما في مجال إعداد المعلم.^(٤)

ويتوقف اختيار أسلوب التدريب الأمثل على: موضوع التدريب، وحاجة المتدربين، وحجم المتدربين، ومكان التدريب، والإمكانات البشرية والمادية المتاحة للمتدربين. ولذلك أهمية كبرى في نجاح أسلوب التدريب مما يؤدي إلى نجاح برامج التدريب. مواصفات إعداد برامج التدريب أثناء الخدمة:

هناك بعض الأسس التي يجب مراعاتها عند إعداد برامج التدريب منها:^(٥)

١. مراعاة مبدأ تفريد التعليم في إعداد البرامج التدريبية، مما يتيح لأمين مركز مصادر التعلم أن يتعلم وفق حاجاته وقدراته الخاصة وأن ينمو ذاتيًا ويتعلم بمفرده في ضوء معايير عامة يمكن تطبيقها على جميع أمناء مراكز مصادر التعلم في البرنامج.

(١) علي عبد ربه حسن: تدريب المعلمين أثناء الخدمة، القاهرة، دار الثقافة ، ١٩٨٥ ص ٢٦ .

(٢) جيمس راسل: أساليب جديدة في التعليم والتعلم، تصميم واختيار وتقويم الوحدات التعليمية الصغيرة، ترجمة احمد خيرى كاظم ، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٩١ ص ٢٨ .

(٣) رأفت سيد احمد بخاري: ورشة عمل مقترحة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة على إنتاج واستخدام رزمة تعليمية لإثراء كتابات تلاميذ المرحلة الابتدائية لحروف اللغة الانجليزية ، مجلة تكنولوجيا التعليم، مج ٩ ، ك ١ ، القاهرة ، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، ١٩٩٩ ص ٢٨

(٤) صلاح الدين عرفة: استخدام استراتيجيات التدريس الفردي الإرشادي في تعليم بعض مهارات التدريس الأداة، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية، جامعة حلوان، ١٩٨٩ ص ٨٧ .

(٥) إبراهيم عبد الفتاح يونس (١٩٩١) : برنامج مقترح لتطوير تدريب المعلمين على استخدام تكنولوجيا التعليم بأسلوب التدريس المصغر، مرجع سابق ، ص ٢١٥ .

٢. تطبيق أساليب التقويم المتطورة التي تعتمد على مصادر مختلفة للرجوع والتعزيز، وعلى معايير محددة.

٣. الاستفادة من البحوث والدراسات السابقة بما يمكن أمناء مراكز مصادر التعلم من إجراء البحوث الميدانية، والدارسات النظرية التي تعد عنصراً أساسياً من عناصر التدريب.

٤. الاستمرارية والتجديد في برامج التدريب أثناء الخدمة لكي يواكب التطورات العلمية والتربوية والاجتماعية والتكنولوجية.

٥. الاستفادة من النظريات وتطبيقاتها بترجمة الأفكار النظرية إلى ممارسات أدائية يمكن ملاحظتها في سلوك أمناء مراكز مصادر التعلم.

٦. قيام برامج التدريب على مهارات محدودة مطلوبة في المواقف التعليمية.

٧. وضوح أهداف برامج التدريب وتحديد مستوى الأداء الذي ينبغي أن يصل إليه أمناء مراكز مصادر التعلم بعد انتهاء البرنامج.

٨. استثمار معطيات تكنولوجيا التعليم وتطبيق الإستراتيجيات الحديثة في التدريب حتى يكسب أمناء مراكز مصادر التعلم مهارات تصميم الموقف التعليمية وتحديد الأهداف والاستفادة من المستجدات العلمية.

وهذه الأسس تحدد الإطار العام لبرامج التدريب التي تتفق مع الاتجاهات المعاصرة المتمثلة في تحديد الأهداف تحديداً إجرائياً قابلاً لقياس جوانب القوة والضعف في البرنامج بمجرد انتهائه، وتهتم بأمناء مراكز مصادر التعلم من خلال استخدامهم لأساليب التعليم الذاتي من ناحية ومن معطيات تكنولوجيا التعليم من ناحية أخرى.

وهناك مواصفات يجب أن تتوفر في برامج التدريب حتى يتحقق للتدريب أهدافه التي وضع من أجلها وحددتها ليبو جردزينز^(١) فيما يلي:

١. رغبة المتدرب في التغيير وهو المسئول عن نفسه بعد أن يعرف حاجته للتغيير.
٢. اطلاع مشرفي مراكز مصادر التعلم على برامج التدريب أثناء الخدمة ومحتوياتها، وإمكانية المشاركة في إعدادها والتدريب فيها.
٣. أن يكون برنامج التدريب متعلقاً باحتياجات المتدربين.

(1) Anne , Lipow Gradzins. *Why Training Doesn't Stick: Who Is To Blame* , *Library Trends* , Vol. 38 No. 198 , p71

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

٤. أن يكون هناك تحديد واتفاق على أهداف البرنامج.
٥. أن يكون هناك اتفاق على النتائج المتوقعة من التدريب.
٦. أن ينتهي المتدرب من التدريب بخطة تحدد الكيفية التي سوف يمارس المهارات والاتجاهات والنظريات التي تعلمها أثناء التدريب.
٧. أن يمارس المتدرب ما تعلمه في التدريب تحت إشراف مدربيه.
٨. أن يقدم المتدرب تقريراً عن برنامج التدريب بعد الانتهاء من التدريب.

تحديد الحاجة للتدريب أثناء الخدمة:

ويعد التدريب أثناء الخدمة من المهام اللازمة لإعداد أمناء مركز مصادر التعلم حيث إنه يعمل على تحسين وإكساب المهارات وتزويدهم بالتقنيات الضرورية لأداء مهام محدودة، وهم دائماً في حاجة إلى تحديث وتطوير المهارات اللازمة للعمل في مراكز مصادر التعلم.^(١)

إن الحاجة إلى التدريب أثناء الخدمة ضرورة ملحة لاغني عنها في أي حال من الأحوال، وتحديد الهدف الرئيسي من برامج التدريب والأهداف الفرعية له يسهم بقدر كبير في إنجاح البرامج التدريبية إذا ما توفرت جميع عناصر النجاح لإتمام عملية التدريب وهو يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي لأمناء مراكز مصادر التعلم ومسايرة التطورات التكنولوجية الحديثة التي ظهرت على مراكز مصادر التعلم، مما يؤدي بالتالي إلى تحقيق الأهداف العامة للعملية التربوية.

مقومات التدريب أثناء الخدمة:

إن مقومات التدريب أثناء الخدمة ضرورية في مراكز مصادر التعلم لكي تحقق لأمناء هذه المراكز التكامل والتفاعل ورفع مستوى الكفاءة والمهارات ليقوموا بواجباتهم على أكمل وجه في ظل التطورات التي طرأت على مراكز مصادر التعلم، ومن الضروري لبرامج التدريب أثناء الخدمة أن تكون على مستوى من التكامل والفعالية من خلال تحقيق المقومات التالية^(٢) :

(١) نبيلة خليفة جمعة: مرجع سابق، ١٩٩٠ ص ١٢ - ١٨ .
(٢) خالد محمود زغلول: تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة لأمناء مكاتب مدارس التعليم الثانوي العام مرجع سابق، ١٩٩٥ ص ٢٠ - ٢٨

١. **ضمان محتوى كاف من التدريب:** ينبغي أن يزود أمناء مراكز مصادر التعلم بقدر كاف من التدريب أثناء الخدمة حتى يتمكنوا من مواصلة التعليم الذاتي^(١).
 ٢. **وظيفة التدريب أثناء الخدمة:** يجب أن تتكامل برامج التدريب أثناء الخدمة مع أغراض المنهج وبذلك يصبح مركز مصادر التعلم ذا مغزى وأهمية ويستلزم أن يقوم أمناء مراكز مصادر التعلم بتأدية أعمالهم بشكل يؤدي إلى ترغيب الطلاب في استخدام المركز.
 ٣. **تكامل القائمين بالتدريب:** إن التكامل في عملية برامج التدريب يؤدي إلى نجاح هذه البرامج وتحقيق الأهداف التي وضعت من أجلها ويسهم في تحقيق الأهداف العامة للمؤسسات التعليمية.
 ٤. **تكامل إمكانيات التدريب ووسائله:** إن توفر الأجهزة والوسائل اللازمة لتدريب أمناء مراكز مصادر التعلم يساهم في تحقيق الأهداف المرجوة من برامج التدريب أثناء الخدمة، فإنه من الصعب أن يتمكن أمناء مراكز مصادر التعلم من تحقيق وظيفتهم ودورهم في المركز دون أن يحصلوا على تدريب شامل وبجميع أنواع الأجهزة اللازمة لإتمام عملية التدريب، كم يجب أيضا توفير الأجهزة والوسائل التعليمية اللازمة في مركز مصادر التعلم.
 ٥. **التقويم:** على الرغم من أن التقويم يعد في آخر المنظومة التعليمية، لكنه من أهم عناصر العملية التعليمية وأكثرها ارتباطاً بالتطور التربوي، وهو يمكننا من الحكم على فعالية عملية التدريب ونجاحه لننتعرف على مدى ملائمتها لمستويات أمناء مراكز مصادر التعلم، ويلعب التقويم دوراً أساسياً في تقديم معلومات دقيقة إلى القيادات التربوية عن مدى فعاليتها ككل حتى تتمكن من إصدار قراراتها وتعديل استراتيجيات الخطوط العلمية لمنفذي هذه القرارات، والتقويم يقيس فاعلية البرامج التدريبية ومدى قدرتها على تحقيق الأغراض التي أعدت من أجلها وتلبية احتياجات أمناء مراكز مصادر التعلم^(٢).
- ويجب أن يتناول التقويم قياس جميع الجوانب ومن أهمها:** كفاية التدريب على المتدربين وسلامة إجراءاته، وأثر التدريب على المتدربين، والوسائل المستخدمة في التدريب، ومدى تحقيق البرنامج لأهدافه المحددة ولاحتياجات المتدربين، والمدرّب.

(1)Fago Lucile The Library In The School, p ,84 Actinvity Book For School Libraries, p34.

(١) خالد محمود زغول (١٩٩٥): تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة، مرجع سابق، ص ٢٢.

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

ويضيف (خالد زغول، ١٩٩٥)^(١) مقومات أخرى للتدريب هي: تقديم الخدمات التدريبية في أماكن العمل، وألا يكون توقيت التدريب مقيدا بإجازة معينه أو فصل معين من فصول السنة، وأن تكون هناك خطة عامة للبرامج التي يتم اختيار محتواها، وهذا يتم حسب طبيعة العمل أو الخدمة في كل مديرية.

ويجب أن يراعى في مقومات التدريب أثناء الخدمة ما يلي^(٢) :

• الاستمرارية في التدريب: وهذا يمكن أمناء مراكز مصادر التعلم من متابعة التطورات الحديثة في المهنة كما يهيئ الفرصة لهم لمواجهة المشكلات في عملهم في المكتبات .

• الاهتمام بالتوازن في التدريب: وهذا يتم من خلال التوازن بين المحاضرات النظرية والتدريب العملي على العمليات الفنية .

• الاهتمام بدعم العناصر القائمة على التدريب: وهذا من خلال دعم العناصر بالأساتذة المتخصصين حتى يتحقق التفاعل بين المتابعة الأكاديمية وخبرت العمل في الميدان.

• الاهتمام بعملية التقويم: لأنه يمثل الأساس الصحيح للتعديل وإعادة التخطيط في ضوء مدى النجاح الذي يحقق من خلال هذه البرامج.

من خلال ما سبق نجد أن مقومات التدريب أثناء الخدمة لأمناء مراكز مصادر التعلم لها أهمية كبرى حيث تعمل على رفع مستوى الكفاءة لدى الأمناء لكي يقوموا بواجباتهم في ظل التطورات التي تشهدها مراكز مصادر التعلم؛ وبذلك يتحقق التكامل في التدريب من جانب القائمين عليها، تدريب جيد يلبي احتياجات أمناء مراكز مصادر التعلم.

أسس ومبادئ برامج التدريب أثناء الخدمة:

لا يتم التدريب بصورة عشوائية، ولكنه يتم على أسس ومبادئ يجب أن توضع في الاعتبار عند التخطيط لهذه البرامج التدريبية وتنفيذها كي تحقق أهدافها وتزيد من فاعليتها. وتقوم برامج التدريب أثناء الخدمة لأمناء مراكز مصادر التعلم على عدة أسس ينبغي على

(٢) خالد محمود زغول (١٩٩٥): نفس المرجع السابق ، ص ٢٨ .

(2) Wofford , Azile , The School Library At Work , p , 175 .

نقل عن خالد محمود زغول : تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة، مرجع سابق ، ص ٢٧ .

من يقوم بإعداد البرامج مراعاتها، ويحدد كل من (رداح الخطيب، أحمد الخطيب، ٢٠٠١) (١)، و(حسن الطعاني، ٢٠٠٢) (٢) هذه الأسس على النحو التالي:

١. الاختيار الأمثل للمتدربين حسب مؤهلاتهم وقدراتهم حتى يحقق التدريب أهدافه المحددة مسبقاً
٢. أن يحقق البرنامج التطابق بين النظريات والممارسات العملية لتحقيق الأهداف بفاعلية عالية.
٣. أن تكون أهداف برنامج التدريب واضحة ومحددة، ومصاغة بأسلوب السلوك المتوقع من المتدربين.
٤. تلبية حاجات المتدربين المهنية، مع العمل الدائم على توجيه التدريب نحو الأعمال التي سيقومون بها.
٥. الاختيار المناسب لمكان التدريب حتى يتم نجاح عملية التدريب بأن يكون مجهزاً بالمستلزمات المطلوبة للتدريب.
٦. أن يؤسس برنامج التدريب على إطار نظري حتى يكون أكثر فاعلية.
٧. المرونة في البرنامج التدريبي بحيث تتعدد الاختيارات في كل مرحلة عملية التدريب.
٨. الاستفادة من نتائج البحوث والدراسات العلمية لتوظيف نتائجها في تطوير وتحسين برنامج التدريب.
٩. استمرارية عملية التدريب لتحقيق الانسجام مع الاتجاهات العالمية المعاصرة القائمة على الاستمرارية طوال الحياة .
١٠. أن يعطي البرنامج التدريب الفرصة للمتدربين للمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بتدريبهم حتى يكون برنامج انعكاساً للواقع ومتطلبات المجتمع.
١١. استثمار معطيات تكنولوجيا التعليم في التدريب واستخدام استراتيجيات التدريس الحديث والوسائل المتعددة لتحقيق الأهداف.
١٢. البناء الهرمي المتدرج لبرنامج التدريب وفقاً للمراحل المحددة.

(٢) رادح الخطيب وأحمد الخطيب : التدريب، المدخلات، العمليات، المخرجات، مؤسسه حمادة للدراسات الجامعية والنشر والتوزيع، اربد ، الأردن ، ٢٠٠١، ص ٢٧.

(٣) حسن أحمد الطعاني : التدريب مفهومه وفاعلية بناء البرامج التدريبية وتقويمها ، مرجع سابق، ص ٢٢

١٣. تطبيق أساليب تقويم متطورة في برنامج التدريب للتأكد من تحقيق الأهداف.

وقد حدد كثير من الباحثين في مجال تكنولوجيا التعليم أمثال " كمب Kemp^(١)، و(ابراهيم يونس، ١٩٩٣)^(٢)، و(فتح الباب عبد الحليم، ١٩٩٤)^(٣)، و(ماجد أبو جابر، ١٩٩٥)^(٤)، الأسس والمبادئ التي يمكن التركيز عليها عند القيام بعملية التخطيط والتنفيذ والتقييم للبرامج التعليمية والتدريبية في مجال تكنولوجيا التعليم، وهذه المبادئ يمكن إجمالها فيما يلي:

١. أن تكون أهداف برامج التدريب واضحة ومحددة ومناسبة للمحتوى والدارسين ومصاغة إجرائياً بلغة السلوك المتوقع أدائه من أمناء مراكز مصادر التعلم ، مع تحديد مستوى الأداء الذي ينبغي أن يصلوا إليه بعد انتهاء البرنامج.
٢. أن يلبي البرنامج الحاجات الفعلية لأمناء مراكز مصادر التعلم، لأن كثيراً من المتعلمين يتخذون مواقف سلبية من البرامج بمجرد إحساسهم أنها غير مناسبة لهم أو غير جيدة التصميم أو غير منظمة المحتوى.
٣. أن يتصف البرنامج بالمرونة وتعدد الاختبارات التي تسمح بالأنشطة المختلفة، تتفق مع الميول والاتجاهات.
٤. أن يقوم البرنامج التدريبي على مهارات محددة مطلوبة في الموقف التعليمي.
٥. أن نطبق في بناء البرامج التدريبية أسس نظريات التعليم، وبخاصة الأسس المتعلقة بالتعزيز والإثابة والرجع ونشاط المتعلم.
٦. أن يطبق البرنامج التدريبي أساليب وأنماطاً تدريبية مناسبة.
٧. أن يتصف البرنامج بالاستمرارية والتحديد.
٨. أن يستفيد البرنامج من نتائج البحوث والدراسات العلمية.

(١) جبر ولد كمب :تصميم البرامج التعليمية ، ترجمة كاظم احمد خيري ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٨٧، ص١٨.

(٢) إبراهيم عبد الفتاح يونس: مفهوم تكنولوجيا التعليم لدى بعض القيادات التدريبية، مرجع سابق، ص ١٧٥ - ١٧٦.

(٣) فتح الباب عبد الحليم : تدريب المعلمين في مجال التقنيات التربوية، مرجع سابق، ص ٢٢٤.

(٤) ماجد أبو جابر: تصميم التعليم - مفهومه وأسس ومبادئه، القاهرة، مجلة تكنولوجيا التعليم : سلسلة دراسات وبحوث، مج ٥، ك ٢، ١٩٩٥، ص ٩٦.

٩. أن يعمل البرنامج على الاستفادة من معطيات تكنولوجيا التعليم في تطبيق الاستراتيجيات الحديثة في التدريب حتى يكتسب المتدرب مهارات بناء الموقف التعليمي وتحديد أهدافه.

١٠. أن يراعى البرنامج مبدأ تفريد التعليم، فيعتبر كل متدرب حالة خاصة يحقق من خلالها اهتماماته وميوله ويتفق مع استعداداته وقدراته، ومن هنا يمكن البرنامج المتدرب من تحقيق ذاته بإتاحته فرصاً للتفاعل واتخاذ القرار.

١١. أن يطبق البرنامج التدريبي أساليب التقييم المتطورة التي تعتمد على معايير محددة. والتقييم في برامج التدريب على الوسائل وتكنولوجيا التعليم يتضمن مجالين هما: -
أ- تقويم المتدربين: وهذا يعنى أثر التدريب في سلوك المتدربين واتجاهاتهم ومهاراتهم.

ب- تقويم البرنامج: ويكون بقياس توافر إمكانياته المختلفة لتحقيق أهدافه ومدى مناسبة الدراسات النظرية والعملية لمستوى المتدربين، ويتم عن طريق استطلاع رأى المتدربين أو رأى المشرفين أو تتبع عينات من المتدربين بعد انتهاء البرنامج.

١٢. أن يتوافر في البرنامج مصادر مختلفة للرجع والتعزيز وتشير إلى تزويد المتعلم بمعلومات رقمية أو وصفية عن مدى تقدمه نحو تحقيق الأهداف المحددة، ومنها أيضا التسهيلات والإمكانات المتاحة، حيث يؤثر توافر التسهيلات والإمكانات المادية ووجود الأجهزة والمعدات والوسائل التعليمية إيجابياً في تحسين وتقويم أداء المتعلمين بشكل كبير، ومنها أيضا الحوافز وقد تكون مادية أو معنوية وهي مهمة في تحسين أداء الفرد، وقد تكون عن طريق إعطاء المتعلم شهادات تقدير عند اجتياز البرنامج التدريبي بنفوق، ومنها أيضا الاتجاهات: حيث تعد عملية الانسجام بين البرنامج واتجاهات المتعلم من الاستراتيجيات الهامة في تحسين أدائه، وهذا يؤكد مبدأ الأخذ بالفروق الفردية بين المتعلمين.

ويجب مراعاة تلك الأسس والمبادئ عند تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية أثناء الخدمة لأمناء مراكز مصادر التعلم، بما يضمن معه جودة المخرجات النهائية لعمليات التدريب.

معايير جودة التدريب:

لتحقيق تدريب فعال أثناء الخدمة في إطار المنظومة المتكاملة لأنشطة وفعاليات تنمية الموارد البشرية باستثمار باقاة مترابطة من التقنيات الهادفة إلي إحداث التأثير المستهدف فإنه توجد مجموعة مهمة من عناصر جودة التدريب يجب أن تراعى في عملية التدريب أثناء الخدمة وهي كما يلي:^(١)

- أهمية التكامل بين التدريب وبين باقي عمليات إدارة العملية التعليمية.
 - تكامل عمليات التدريب في ذاتها ، والنظر إلى التدريب باعتباره نظاماً متكاملًا.
 - اندماج أطراف عملية التدريب ليشكلوا فريق عمل متكاملًا متفاهمًا.
 - انطلاق التدريب من نظره إستراتيجية تربط بين أهداف وفعاليات التدريب وبين استراتيجيات العملية التعليمية وأهدافها.
 - أهمية تطوير تقنيات التدريب لترتفع إلى مستوى التقنيات المعاصرة للمعلومات والاتصالات.
 - أهمية استخدام التدريب بمثابة الحضانة لتفجير طاقات وإمكانات الفرد مع إتاحة الفرصة له لاستثمارها في الأداء وذلك من خلال التمكين.
 - اعتبار أن الترابط هو التنمية الرئيسية للإدارة المعاصرة، وهو أيضا الشرط الرئيسي لفاعلية التدريب بما يتماشى والاتجاه الإداري المعاصر لتطبيق مفاهيم إدارة العمليات والتحول نحو نظم وأساليب التفكير المنظومي.
- خصائص برامج التدريب أثناء الخدمة:**

تتسم برامج تدريب أمتاء مراكز مصادر التعلم أثناء الخدمة بخصائص عديدة من أهمها ما يلي^(٢) :

(١) تم الرجوع إلى :
- حورية المالكي : التدريب التربوي وتنمية الموارد البشرية ، الدوحة ، (http://www.moe.edu.ga) ٢٠٠٦/٤/٤ ، pp4.5
- علي السلمي : التدريب في إطار المنظومة الشاملة لتنمية الموارد البشرية ، المركز العربي للتدريب لدول الخليج ، الدوحة - قطر ، ٢٠٠١ .

(٢) محمد طه : التدريب ، عمان ، ٢٠٠٤/٢/٨ (http://www.moe.edu.ga)

- أن يكون التركيز على التدريب في تنمية المهارات والاتجاهات والقدرة على حل المشكلات.
- أن يكون التدريب مرتكزاً على تنمية شخصية أمين مركز مصادر التعلم ليكون مبتكراً ومبدعاً في عمله، لان التعليم مهنة إنسانية تحتاج إلى كثير من الإبداعات والابتكارات في الأساليب والطرق التي تساعد في إنجاح عملية التعليم والتعلم.
- أن تكون البرامج التدريبية متنوعة بحيث تتناول توجه الفرد وتأهيله وتجديد معلوماته وتغير أساليبه واتجاهاته السلوكية.
- التركيز على الحقائق والمهارات والمواد العلمية المتصلة بعملية التعليم والتعلم، لأن هدف كل البرامج التدريبية هو رفع مستوى عمليتي التعليم والتعلم وتحسينها.
- أن يكون التدريب معتمداً على وسائل وطرق متعددة، فلا يقتصر على المحاضرات والندوات فقط ، ويفضل استخدام الوسائل المتعددة كطريقة في تنفيذ البرامج التدريبية.
- تحديد احتياجات أمناء مراكز مصادر التعلم حتى تكون برامج التدريب ملبية لتلك الاحتياجات.
- أن تكون البرامج التدريبية قائمة على أسس الاختيار الجيد حسب حاجة المتدرب حتى يتفاعل معها المتدربون.

إشكاليات ومعوقات برامج التدريب أثناء الخدمة:

- بالرغم من أهمية التدريب، والاتجاه إلى توفير برامج التدريب أثناء الخدمة لجميع أمناء مراكز مصادر التعلم، لكن الواقع يشهد أن هناك إشكاليات ومعوقات في برامج التدريب تتمثل فيما يأتي^(١):
- التعامل مع برامج التدريب باعتبارها عملية مستقلة بذاتها منفصلة الصلة بمنظومة شاملة لتكوين وتنمية وتفصيل مساهمات العنصر البشري في إطار العملية التعليمية.
 - التعامل مع مهام برامج التدريب باعتبارها جزئيات منفردة وغير مترابطة لا يجعلها في إطار فكري متكامل ولا تسترشد بتوجيهات إستراتيجية متكاملة.

(١) حورية المالكي : التدريب التربوي وتنمية الموارد البشرية ، مرجع سابق ، ٨٠٧ .

- أن المشاركين في العملية التدريبية هم أيضا يباشرون أدوارهم في انعزال ويتباعد بعضهم عن الآخر ولا يجمع بينهم فكر الفريق لكي ينطلقوا من منطلقات إستراتيجية مشتركة.
 - انعزال عمليات التدريب عن باقي مكونات العملية التعليمية، التي تنعزل بدورها عن استراتيجيات وفعاليات التعليم في قطاعاته المختلفة كما تتباعد عمليات التدريب وتنمية الموارد البشرية عن مستوى التدريب العلمي المتقدم وطفرة التقنية الحديثة، وهو ما يطلق عليه ظاهرة الانعزال المتعددة .
 - غياب المنهج الاستراتيجي في التعامل مع قضايا التدريب والانطلاق في أنشطة دون وجود معايير وتوجيهات إستراتيجية واضحة، تربطه بالاستراتيجيات العامة للعملية التعليمية.
 - افتقاد العلاقة بين التدريب وبين تكوين صلاحيات الفرد في العمل، ودفعه إلى مباشرة التصرف، والإبداع، الابتكار، تحمل المسؤوليات، اتخاذ القرارات وهو ما يشار إليه في أدبيات الإدارة المعاصرة بمبدأ التمكين.
 - تقنيات التدريب المستخدمة في أغلب فعاليات وأنشطة برامج التدريب، لا تتماشى مع مستوى التقدم التقني في مستحدثات تكنولوجيا التعليم.
 - النظر إلى التدريب باعتباره نشاطا تكميلياً وتجميلياً وليس باعتباره ركناً جوهرياً في البناء الإداري الاستراتيجي للعملية التعليمية.
 - ضعف الترابط بين مضمون التدريب وصلاحيات المتدرب في العمل.
- وقد أكد كل من (جمال الخباز، ١٩٩٩)^(١) و(محمد خضر، ١٩٩٦)^(٢) على ضرورة تلافي تلك الإشكاليات والمعوقات قدر الإمكان عند إعداد البرامج التدريبية وتنفيذها. ومن تلك المعوقات عندهما ما يلي:
- النظرة الضيقة لمفهوم التدريب على أنه إضافة معلومات وليس تنمية مهارات أو سلوك أو تحسين أداء، فينبغي أن تكون النظرة إلى برامج التدريب نظرة النظم،

(١) جمال محمود الخباز : الاحتياجات التدريبية لمعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية أثناء الخدمة، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، كلية البنات، جامعة عين شمس، ١٩٩٩، ص ص ٧٩ - ٨٠.

(٢) محمد علي خضر: الإشراف والتقييم في طريقة العمل مع الجماعات، مناهج الخدمة الاجتماعية - المؤسسات الاجتماعية - التدريب - الإشراف - التقييم، مالطا، اليجا للنشر والتوزيع، ١٩٩٦، ص ص ١٨٦ - ١٨٧ .

لأن برنامج التدريب في حد ذاته يعد بمثابة منظومة متكاملة لها كياناتها ومكوناتها وبيئتها الخاصة.

- قصور استخدام نظم المعلومات وعدم الأخذ بالأساليب الحديثة في الحصول على المعلومات ومعالجتها والإفادة بها، بالإضافة لنقص وعى مسؤولي البرامج التدريبية بأهمية تلك المعلومات في نجاح البرنامج التدريبي.
 - تكرار البرامج التدريبية نفسها في كثير من الخطط التدريبية التي تقوم بوضعها إدارات التدريب، وهذا مراجعة إلى افتراض يجب التنبيه بأن هذه الاحتياجات دائمة التغيير والتنوع، بسبب تغير الظروف والإمكانات وبسبب عمليات التحديث والتطوير المستمرين، لذلك فإن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مستمرة .
 - عدم القدرة على التحديد الدقيق للمشكلات التدريبية، مع الخلط بينهما وبين المشكلات الأخرى التي قد تحل بعيداً عن التدريب.
 - إسناد عمليات تخطيط البرامج التدريبية وتنفيذها وتقييمها إلى غير المتخصصين أو غير المتهمين.
 - عدم الاهتمام بتتمية الابتكار لدى المتدربين أثناء تنفيذ البرامج التدريبية، بما يؤدي إلى تحسين الأداء والإنجاز، وعلى هذا ينبغي الاهتمام بمراعاة ذلك لدى المتدرب.
 - قصور عمليات التخطيط والتنفيذ والتقييم لبرامج التدريب، وعدم النظر إلى برنامج التدريب على أنه نشاط جماعي تعاوني، تتضافر فيه جهود المدرب مع المتدرب مع إداري البرامج، ومخططي ومتابعي ومنفذي البرامج التدريبي.
 - عدم اقتناع كثير من المتدربين بأن البرامج التدريبية المقدمة لهم تسد حاجة فعلية لديهم، وينشأ هذا من أنهم لم يشتركوا في تحديد الاحتياجات التدريبية للبرامج والاتفاق.
 - التعجل بتنفيذ البرامج التدريبية دون التحديد الدقيق للاحتياجات الفعلية، وهذا بالإضافة لعدم متابعة المتدربين بعد اجتيازهم وإنهائهم للبرنامج التدريبي.
 - الاهتمام بعدد من يتجاوزون برامج التدريب، دون النظر إلى جملة المهارات والكفايات والمعارف التي يكتسبها المتدرب خلال برنامج التدريب.
- معوقات تنفيذ برامج التدريب في تكنولوجيا التعليم:

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

هناك بعض المعوقات تحول دون تحقيق برامج التدريب في مجال تكنولوجيا التعليم للأهداف التي تسعى لتحقيقها، وقد حدد (محمد خميس، ٢٠٠٠) ^(١) بعض تلك المعوقات فيما يلي:

- قلة البرامج التعليمية المناسبة للأجهزة .
- عدم توفير الوقت المناسب لتدريب الطلبة المعلمين أثناء إعدادهم بكليات التربية.
- قلة الخبرة اللازمة لاستخدام هذه التكنولوجيا لدى المدربين أنفسهم.
- قلة الفنيين الذين يقومون بتدريب الأفراد.
- قلة الأجهزة اللازمة للتدريب .
- كثافة عدد الطلبة المعلمين في كليات التربية الواجب تدريبهم في مجال التكنولوجيا.
- قصور في التجهيزات اللازمة في العمل وورش التدريب في مجال تكنولوجيا التعليم.
- ضعف اهتمام الطلاب المعلمين وعزوفهم عن التدريب في مجال تكنولوجيا التعليم.
- عدم توافر قطع غيار لبعض الأجهزة والروتين الممل للحصول عليها وعدم توافر فنيين للصيانة الداخلية .
- استخدام استراتيجيات التدريس التقليدية في التدريب، وقلة المحاولات لتغيير أساليب التدريس.
- قصور في أساليب التقويم وغالبا ما يكون نظرياً خالياً من الجوانب العملية.

خطوات تنفيذ برامج التدريب في مجال تكنولوجيا التعليم:

إن تنفيذ برامج التدريب يمر وفق مراحل متتالية ومتسلسلة حتى تصل إلى تحقيق أهدافها التي وضعت من أجلها، ولبرامج التدريب في مجال تكنولوجيا التعليم مراحل وخطوات تمر بها وقد حدد (فتح الباب عبد الحليم، ١٩٩٤) ^(٢) و(عبد الله الشيخ، ١٩٨٩) ^(٣) هذه الخطوات فيما يلي:

١. تحديد الأهداف تحديداً إجرائياً حتى يمكن ملاحظتها وقياسها وتقويمها في ضوء دراسة الواقع ومستوى المتدربين.

(١) محمد عطية خميس : تطوير تكنولوجيا التعليم ، القاهرة ، ٢٠٠٠ ص ٤٢٨

(٢) فتح الباب عبد الحليم: تدريب المعلمين في مجال التقنيات التربوية مرجع سابق ، ١٩٩٤، ص ٢٢٠

(٣) عبد الله محمد الشيخ وآخرون: إعداد المعلم وتدريبه في الكويت، دراسة تقويمية ، الكويت، كويت تايمز، ١٩٨٩، ص ١٨٩ .

٢. حصر الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة لتنفيذ برامج التدريب، لأن نجاح البرنامج التدريبي يتوقف على توفير الإمكانيات، لذا ينبغي حصر الإمكانيات البشرية للمدربين والمتدربين، والمادية كالأجهزة والمعامل، والتجهيزات اللازمة للمعامل والمواد والبرامج والمكتبات.
٣. تحديد مستوى المتدربين الحالي حتى يمكن بناء برنامج التدريب حسب المستوى المناسب لهم
٤. تحديد استراتيجيات التدريب التي سوف يتم التدريب بها كالتعليم المصغر والتعليم المصغر والموديلات وغيرها.
٥. تنفيذ البرنامج وفق ما تم الإعداد له، والقيام بالأنشطة المختلفة وتحقيق التكامل بين الجانب المعرفي والتطبيقي.
٦. التقويم والمتابعة في ضوء أهداف البرنامج لمعرفة مدى صلاحية الأساليب ومدى فاعلية البرنامج المقدم للمتدربين والنشاطات التي قاموا بها ومعاودة التدريب إذا لزم الأمر. وعلى ذلك يمكننا القول إن التدريب أثناء الخدمة لأمناء مراكز مصادر التعلم أصبح ضرورة ملحة لعدة أسباب ، منها:
 ١. يعمل التدريب أثناء الخدمة على سد النقص والخلل في برامج التدريب قبل الخدمة.
 ٢. مواكبة التغيرات والتطورات السريعة في جميع المعارف، ومنها التطورات العلمية والتكنولوجية التي تتطلب تدريبا مستمرا وموakبا لتلك التطورات.
 ٣. تغير المسؤوليات والأدوار لأمناء مراكز مصادر التعلم وتطورها.
 ٤. تطور الأجهزة والوسائل التعليمية.
 ٥. مراجعة للبرامج التدريبية قبل الخدمة.
 ٦. تبادل الخبرات التعليمية وعرض للمشكلات الحديثة في مراكز مصادر التعلم.
 ٧. تجديد النشاط والحماس في أمناء مراكز مصادر التعلم.

ثانيًا : برامج تدريب أمناء مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية أثناء الخدمة:

١. برامج تدريب أمناء مراكز مصادر التعلم في جدة أثناء الخدمة^(١):

يعتمد قسم تقنيات التعليم في تدريب أمناء مراكز مصادر التعلم أثناء الخدمة على عدة برامج يتم إعدادها وتطويرها من قبل مشرفي مراكز مصادر التعلم، وتحتوي هذه البرامج على عدة مواضيع ترتبط بمراكز مصادر التعلم وكيفية تعامل الأمناء مع هذه المراكز ومع المعلمين والطلاب لتحقيق الأهداف المرجوة من إنشاء هذه المراكز، وكانت البرامج التدريبية لأمناء مراكز مصادر التعلم أثناء الخدمة على النحو التالي:

❑ برنامج تدريب أمناء مراكز مصادر التعلم :

- المحتوى التدريبي: اهتم بالفهرسة والتصنيف، وتسمى الإجراءات الفنية للمكتبة.
- أهداف البرنامج: تدريب أمناء مراكز مصادر التعلم على أنواع الفهرسة والتصنيف، وكيفية التعامل مع المستفيدين داخل مركز مصادر التعلم.
- مدة البرنامج: أسبوع واحد فقط، لمدة خمس أيام بواقع ثلاث ساعات يوميًا ، وهو الأسبوع الذي يسبق بداية عودة التلاميذ للمدرسة.
- أسلوب التدريب: أسلوب المحاضرات النظرية.
- فئات الدارسين: أمناء مراكز مصادر التعلم المستجدون.
- المدربون: مشرفو مراكز مصادر التعلم، وهم متخصصون في علم المكتبات والمعلومات.
- مكان التدريب: مركز التدريب والتطوير التربوي بجده.

❑ برنامج تدريب أمناء مراكز مصادر التعلم على برنامج اليسير الالكتروني :

- المحتوى التدريبي: استخدام برنامج اليسير، وهو برنامج كمبيوترى يتم تنصيبه على جهاز الحاسب الآلى في مركز مصادر التعلم ، ويُدرَّب أمين مركز مصادر التعلم على استخدام البرنامج وكيفية التعامل معه.
- أهداف البرنامج: تدريب أمناء مراكز مصادر التعلم على استخدام برنامج اليسير.
- أسلوب التدريب: أسلوب المحاضرات النظرية.

(١) وزارة التربية والتعليم : برنامج تدريب أمناء مراكز مصادر التعلم - جدة - الإدارة العامة للتربية والتعليم ، ١٤٢٦ .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

- مدة الدراسة: أسبوع واحد فقط، وبمعدل ثلاث ساعات يومياً تقريباً، و يكون في أثناء العام الدراسي.
- فئات الدارسين: أمناء مراكز مصادر التعلم المستجدون.
- المدربون: مشرفو مراكز مصادر التعلم، وهم متخصصون في علم المكتبات.
- مكان التدريب: مركز التدريب والتطوير التربوي بجدة.

بعد حصول أمين مركز مصادر التعلم المستجد على هاتين الدورتين يتم عمل اختبارات تحريرية له فيما تم دراسته ومقابلة شخصية من قبل مشرفي أمناء مراكز مصادر التعلم بإدارة تعليم جدة، ومن ثم ترفع الأسماء والنتائج إلى وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية، ويتم ترشيح الأمناء لمراكز مصادر التعلم من قبل الوزارة للعام التالي.

ويتضح من خلال محتوى برامج إدارة التربية والتعليم بمحافظة جدة التعليمية تركيز القائمين على مجال علم المكتبات والمعلومات فقط وإهمال المجالات الأخرى، وذلك لكون أغلبهم يحملون شهادات في تخصص المكتبات والمعلومات والقبائل منهم يحملون تخصصات مختلفة ولا يوجد أي متخصص في تكنولوجيا التعليم ، بالإضافة إلى ذلك تعد الإدارة العامة للتربية والتعليم بجدة برامج تدريب غير إلزامية للأمناء لكنها تقليدية لا تحقق للأمين المهام الموكلة إليه في مراكز مصادر التعلم لذلك هناك فجوة بين هذه البرامج والاحتياجات التدريبية للأمناء.

٢. برامج وزارة التربية والتعليم لتدريب أمناء مراكز مصادر التعلم أثناء الخدمة^(١):

▣ البرنامج التدريبي لأمناء مراكز مصادر التعلم^(٢):

يعتبر أمين مركز مصادر التعلم مدير المركز، وعليه تقع مسؤولية المحافظة على جاهزيته لتحقيق أهدافه وتنظيم استخدامه، وهو كذلك الخبير بموجودات المركز وبكيفية استخدامها وتوظيفها في خدمة العملية التعليمية، وهو أيضاً الموجه والمرشد القادر على

(١) تم الرجوع إلى :

- وزارة المعارف (١٤٠٥) : برنامج تدريب المعلمين في مجال وسائل وتقنيات التعليم ، مركز التطوير التربوي ، الإدارة العامة لتقنيات التعليم ، المملكة العربية السعودية ، دار الأصفهاني للطباعة بجدة ، جدة ص ص ١٤ ، ١٨ .
- مركز التقنيات التربوية: مراكز مصادر التعلم وطرق توظيفها في العملية التعليمية ، المملكة العربية السعودية ، الدورة التدريبية الثانية لمعلمي المدارس المؤسس بها مراكز مصادر تعلم ، ١٤٢٥ .

(٢) تم الرجوع إلى :

- موقع وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية : <http://www.moe.gov.sa/openshare/moem>
- وزارة التربية والتعليم ، مراكز مصادر التعلم ، التطوير التربوي ، إدارة مصادر التعلم ، ٢٠٠٣ .
- وزارة التربية والتعليم ، دليل أمناء مراكز مصادر التعلم ، ضوابط الاختيار والمهام والتقييم ، إدارة مصادر التعلم ، ١٤٢٥ .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

التعامل مع الطلبة وتلبية احتياجاتهم من مصادر المعرفة، وأخيراً فهو مدرب للمعلمين في مجال التقنيات التعليمية، ومنسق واعٍ للأهداف التعليمية يعمل على توفير كل ما هو مفيد من المصادر التعليمية ويطلع المعلمين عليها ويدربهم على استخدامها بالشكل الفعال، كما يساعدهم في النشاطات التي تنفذ في المركز.

- أهداف البرنامج:

يهدف البرنامج إلى تأهيل أمين المركز ليكون قادراً على القيام بمهامه (مدير، خبير، موجه، منسق)، وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

- يكون قادراً على إدارة مركز مصادر التعلم.
 - يتقن استخدام المواد والمصادر التعليمية المتوفرة في المركز والتدريب على استخدامها.
 - يحسن التعامل مع الطلبة بمستوياتهم المختلفة ويوجه تعلمهم للاعتماد على أنفسهم في التعلم
 - يتفهم متطلبات المعلمين التعليمية ويكون قادراً على تلبيتها ومساعدتهم في تحقيقها .
 - أن يدرك المعلمون المفاهيم التربوية الجديدة التي تتضمنها فكرة مراكز مصادر التعلم.
 - عناصر البرنامج :
 - الفهرسة والتصنيف.
 - البحث عن المصادر التعليمية.
 - عمليات شراء وتوفير المواد التعليمية.
 - استخدام الحاسوب (معالجة الكلمات، إدخال البيانات، الفهرسة والتصنيف، الشبكات، الإنترنت، الرسم والتصميم).
 - التعرف على مصادر التعلم المتنوعة وكيفية الاستفادة منها .
 - استخدام الأجهزة التعليمية وتوظيفها.
 - إنتاج الوسائل التعليمية.
 - التدريب على استخدام المصادر والأجهزة التعليمية وعمليات الإنتاج.
 - التعرف على احتياجات المعلمين والمناهج من المواد والمصادر التعليمية.
 - إعداد الأدلة والنشرات الإعلامية والتعريفية بالمواد والمصادر التعليمية.
- الفئة المستهدفة: أمناء مراكز مصادر التعلم وعددهم ستة أمناء متفرغين في كل إدارة

تعليمية.

- المحتوى التدريبي: يتضمن البرنامج ٢٥ ساعة مقسمة إلى فصلين دراسيين.

- التعرف على مصادر التعلم المتنوعة وكيفية الاستفادة منها.
- مفهوم مصادر التعلم .
- التعرف على أنواع مصادر التعلم (المطبوعة، المسموعة والمرئية، التفاعلية، الشبكات..)
- التدريب على استخدام الأجهزة التعليمية وتوظيفها في الحصة الصفية .
- التعرف على أنواع الأجهزة والتقنيات التعليمية.
- تشغيل الأجهزة التعليمية وقواعد استخدامها.

وهذا البرنامج لا يقدم الآن من قبل وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية، وذلك لحلول برنامج تدريبي أفضل وهو عبارة عن دبلوم مصادر التعلم لمدة سنة دراسية واحدة في كليات المعلمين، وفيه تم تجاوز نواحي الضعف والقصور التي كانت في البرنامج السابق .

❏ برنامج دبلوم مصادر التعلم^(١):

وهذا البرنامج يطبق الآن في كلية المعلمين في (الرياض، جدة، المدينة المنورة، الإحساء، بيشة، جازان، عرعر، حائل)، وبمعدل (٢٥) دارس لكل كلية ، ويتدرب فيه مشرفو مراكز مصادر التعلم في إدارات التربية والتعليم، وبعض أمناء مراكز مصادر التعلم في المدارس الحكومية بمختلف مراحلها. ويعتبر هذا الدبلوم من أحدث البرامج الأكاديمية في العالم العربي، وتسعى وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية من خلاله لإعادة تأهيل الأمناء الذين تنقصهم الكثير من المهارات والكفايات في مجال مراكز مصادر التعلم، ويجري العمل حالياً على دراسة مدى إمكانية توسيع تنفيذ هذا البرنامج في جميع كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية، كما تجري دراسة تثبيته كبرنامج أكاديمي يمنح الطالب بعده درجة علمية عليا، وتبقي المشكلة الكبرى في هذا البرنامج التدريبي هي قلة عدد الملتحقين به، وذلك لطول فترته التي تمتد إلى عام دراسي كامل، حيث يبلغ عدد

(١) وزارة التربية والتعليم () : برنامج دبلوم مصادر التعلم ، وكالة الوزارة لكليات المعلمين ، كلية المعلمين في بيشة ، عمادة البرامج التدريبية وخدمة المجتمع ، المملكة العربية السعودية ، ٢٠٠٦ .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

مراكز مصادر التعلم في مدينة واحدة مثل جدة ما يزيد عن (١٢٨) مركز مصادر تعلم، وهي في ازدياد سنوي بما يقارب (٤٠) مركز مصادر تعلم ، مما يجعل الفرصة للتدريب ضعيفة جدًا للأمين وقد تطول كثيرًا .

- بداية البرنامج: يبدأ البرنامج مع بداية السنة الدراسية ١٤٢٧ هـ - ١٤٢٨ هـ /
٢٠٠٦ م - ٢٠٠٧ م

- **مدة البرنامج:** عام دراسي (فصلان دراسيان) يفرغ فيه المتدربون تفرغاً كاملاً من مهامهم العملية

- **المستهدفون:** المعلمون والمعلمات الذين يعملون أمناء لمراكز مصادر التعلم، ومشرفو ومشرفات مصادر التعلم.

- **الهدف العام:** تدريب كوادر بشرية بحيث تصبح قادرة على دمج التقنية في التعليم وتهيئة بيئة غنية بالمصادر المعلوماتية، لتحقيق رؤية البرنامج التربوي
- **أهداف البرنامج :**

- تحسين الخدمات التعليمية والتربوية من خلال مراكز مصادر التعلم.
- إعداد اختصاصيين متفرغين لمراكز مصادر التعلم.
- تزويد المتدربين من المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات بالخبرات التعليمية.
- إكساب المتدربين الخبرات اللازمة في مجال تقنية المعلومات والخبرات التربوية.
- إكساب المتدربين الخبرات اللازمة في مجال تنظيم مراكز مصادر التعلم .

- **مقررات البرنامج:**

(أ) - **متطلبات سابقة لطلاب التخصصات غير التربوية:**

- علم النفس التربوي .
- أصول التربية .
- المدخل إلى تقنية التعليم .

(ب) - **مقررات البرنامج المعتمدة:**

الفصل الدراسي الأول :

- مدخل إلى التصميم التعليمي .
- تصميم المواد التعليمية وإنتاجها (١) .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

- تصميم المواد التعليمية وإنتاجها (٢) ، الصور الفوتوغرافية وبرامج الفيديو .
- اتجاهات حديثة في التعليم والتعلم .
- مراكز مصادر التعلم وإدارتها .
- نظم الفهرسة والتصنيف .
- العمليات الالكترونية لمراكز مصادر التعلم .
- مصادر التعلم والمعلومات .
- دمج مراكز مصادر التعلم في المنهج .
- مقدمة في صيانة الحاسب .

الفصل الدراسي الثاني:

- تطبيقات الحاسب والانترنت في التعليم .
 - تصميم المواد التعليمية وإنتاجها (٣)، الوسائط المتعددة .
 - استخدام الحاسب في إنتاج المواد التعليمية .
 - التعليم الالكتروني .
 - تقويم مراكز مصادر التعلم .
 - تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها .
 - تشغيل الأجهزة التعليمية وصيانتها .
 - مقدمة في الشبكات .
 - مراكز مصادر التعلم وذوي الاحتياجات الخاصة .
 - التدريب الميداني الموجه .
- هذا البرنامج التدريبي يعتبر أكبر برنامج تدريبي مقدم لأمناء مراكز مصادر التعلم ، لكنه يحتوى على بعض المشكلات ، منها :
- قلة الأعداد إلى حد كبير، حيث لا يزيد عدد الأمناء في كل برنامج تدريبي عن خمسة عشر أميناً مركز مصادر تعلم في أحسن الأحوال والعدد الباقي قد يكون مشرفين .
 - طول المدة التدريبية التي تصل إلى عام دراسي كامل .
 - لا يقوم البرنامج على الاحتياجات التدريبية .

ثالثاً: تقدير الاحتياجات التدريبية :

مفهوم الاحتياجات التدريبية:

يُعد تقدير الاحتياجات التدريبية من أهم أسباب نجاح التدريب ،حيث تمثل هذه الخطوة الأداة التي يمكن من خلالها تحديد وسد الفجوات بين التنظيمات المثالية والتنظيمات الواقعية، ومن ثمَّ وجب تصميم أي برنامج تدريبي ناجح وفق احتياجات المتدربين. إذ إن عملية التدريب أثناء الخدمة ينبغي أن تكون عملية منظمة ومخططة تقوم على فلسفة معينة واحتياجات تدريبية فعلية وتسعي إلى تحقيق أهداف واضحة ومحددة وتتم بصورة تعاونية وجماعية تسهم فيها الجهات المسؤولة والمتدربون وتسير وفق برنامج محدد ومدروس من حيث الأهداف والمحتوى والمكان والتوقيت ووسائله وأساليبه.

وإن المدخل الحديث لتحديد الاحتياجات التدريبية يربط بين القدرات والمهارات اللازمة لأداء الوظيفة ومتطلبات توفرها من خلال التدريب والإعداد المسبق لشاغل الوظيفة، بحيث لا يُوضع في الوظيفة إلا من امتلك ناصية المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لأداء الوظيفة بالمستوى المطلوب^(١).

ومن ثم فإن "المفهوم العملي للحاجة التربوية في دلالاته شخصي واجتماعي ويجب أن تجسد الرغبات الحالية للفرد وما يؤمل أن تؤول إليه، وكل شيء ضروري للحفاظ على وضع ما هو حاجة"^(٢).

ويشير (إبراهيم يونس، ١٩٩١)^(٣) إلى أن مصطلح تقدير الاحتياجات يستخدم للدلالة على المنهج العلمي المنظم الذي يقيس الفرق بين الواقع والمستهدف، ويستخدمه المخططون في تقدير مطالب التطوير على أسس واقعية وبيانات حقيقية.

ويشير كل من (شكري أحمد، ضحي السويدي، ١٩٩٢)^(٤) إلى أن الحاجة هي حالة توتر لدى شخص ما تعمل على توجيه سلوكه نحو أهداف معينة، وتستخدم الحاجة على أنها

(١) المنظمة العربية للتنمية الإدارية (٢٠٠٣): ندوة الأساليب الحديثة في تحديد الاحتياجات التدريبية وورشعة عمل ربط المسارين الوظيفي والتدريبي، الإمارات العربية المتحدة، نقلا عن عماد محمد حسان (٢٠٠٦): تصميم برنامج تدريبي لتنمية كفايات العاملين بمراكز مناهل المعرفة في ضوء احتياجاتهم المهنية والمستحدثات التكنولوجية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة حلوان، ص ١١٩ .
(٢) عبد القادر يوسف (١٩٨٧): دراسات في إعداد وتدريب العاملين في التربية، ط١، الكويت: نبات السلاسل، ص ٢١٦ .
(٣) إبراهيم عبد الفتاح محمود يونس (١٩٩١): برنامج مقترح لتطوير تدريب المعلمين على استخدام تكنولوجيا التعليم بأسلوب التدريس المصغر، رسالة دكتوراه "غير منشورة"، كلية التربية، جامعة عين شمس، ص ٥٠ .
(٤) شكري سيد أحمد، وضحي على السويدي (١٩٩٢): الاحتياجات التدريبية وأولوياتها لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة في دولة قطر، مجلة مركز البحوث التربوية، ع، ١، ص ١٠٥ .

اصطلاح شامل يضم الدوافع والبواعث ومجموعات الأهداف والملحات والحوافز والرغبات الشديدة والأمنيات والمبتغيات.

ويؤكد كويني (Queeney, S.D, 1995)^(١) على أن الحاجة توصف كنتناقضات بين شرط واقعي أو مستوى مرغوب الوصول إليه عند الفرد وتتغير مستويات الحاجة طبقاً لظروف كل فرد.

ويؤكد "بيل وجيمس Belle & James"^(٢) على أن الاحتياجات عبارة عن رغبات وأولويات مميزة، وتقدير الاحتياجات بمثابة مجموعة منظمة من الإجراءات تتولى تقديمًا وتصميمًا لوضع الأولويات بإحكام في برنامج عمل المؤسسة التعليمية لإحداث التقدم والتطوير في توزيع المصادر المتاحة وتقليل الفجوة بين الواقع الحالي وما يجب أن يكون مستقبلاً.

وهنا يصف (مصطفى عبد السميع، ١٩٩٥)^(٣) الاحتياجات التدريبية بأنها " الفجوة بين ما يمتلكه الأفراد بالفعل من أفكار ومعلومات وخبرات وإمكانيات تنفيذ، وما ينبغي أن يكون عليه. ويرى (حسن الباتع، ٢٠٠١)^(٤) بأنها مجموعة تغيرات في معلومات ومهارات واتجاهات المتدربين لتجعلهم قادرين على أداء أعمالهم على أكمل وجه.

ويُعرف (عبد الحاكم الخزان، ١٩٩٦)^(٥) الاحتياجات التدريبية بأنها الفرق بين ما هو كائن وبين ما يجب أن يكون من المعارف والاتجاهات والمهارات التي يحتاج المتدربون إلى أدائها بشكل أكثر فاعلية.

ويشير "جبيتا كافتا Gupta Kavita"^(٦) إلى أن تقدير الاحتياجات عملية تشخيص لأسباب الفجوات في الأداء أو الطريقة الحالية والأداء الجديد المستقبلي، ويقصد بالفجوات هنا الاختلاف بين ما هو موجود (حالة واقعية)، وما يجب أن تكون عليه النتائج (حالة مرغوبة).

(1) Donna S. Queeney (1995). *Assessing Needs in Continuing Education An Essential Tool for Quality Improvement*, San Francisco: Bass Publishers, 1995, P 13.

(2) Belle Ruth Witkin, James W. Altschuld (1995). *Planning and conducting Needs Assessments: A practical Guide*, Bewburg, Park; CA , age publications, p4.

(٣) مصطفى عبد السميع محمد (١٩٩٥): تدريب معلمي رياضيات المرحلة الثانوية، الواقع والمأمول ، دراسة ميدانية، دراسات في المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة: ع ٣٤، ديسمبر، ص١٥٩.

(٤) حسن الباتع محمد: برنامج مقترح لتدريب المعيدين والمدرسين المساعدين بكلية التربية جامعة الإسكندرية على بعض استخدامات شبكة الانترنت وفقا لاحتياجاتهم التدريبية ، رسالة ماجستير " غير منشورة " جامعة الإسكندرية ، كلية التربية ، ٢٠٠١، ص ٥٥ .

(٥) عبد الحاكم احمد الخزان (١٩٩٦): تنمية مهارات مسؤولي التدريب ، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، ط ١ ، ص ٢٠ .

(6) Guptoa Kavita (1999). *A practical Guide to needs Assessment*, San Francisco: Jossey – Bass, p4.

وتحدد مدرسة الصحة العامة بجامعة أوهايو^(١) تقدير الاحتياجات بأنه هو قياس الفجوة الموجودة بين الواقع الحالي وما يجب أن يكون في المستقبل، والتدريب يجب أن يصمم بحيث يقضي على هذه الفجوة، وعملية تقدير الاحتياجات هي الخطوة الأولى التي تركز عليها الملاحظة وتعمل على حل مشاكل الأداء وضعف المهارة والخبرة. وتُشير دراسة (إيمان صلاح الدين، حميد السباحي، ٢٠٠٥)^(٢) إلى الفرق أو الفجوة بين ما يمتلكه عضو هيئة التدريس من معارف ومهارات واتجاهات، وبين ما ينبغي أن تكون عليه معارفه ومهاراته واتجاهاته لتطوير أدائه المهني والتدريسي مما ينعكس بدوره على تحسين العملية التعليمية.

ويذكر (حسن الأنصاري، ٢٠٠٦)^(٣) أن الاحتياجات التدريبية لأمناء مراكز مصادر التعلم هي " مجموعة المتغيرات المطلوب إحداثها في معلومات وخبرات ومهارات أمناء مراكز مصادر التعلم والمعلمين ومديري المدارس والمشرفين التربويين، وهي التي ينبغي أن يحتوي عليها برنامج التدريب المقدم لهم من أجل رفع مستوى أدائهم.

ومما سبق يتضح أن الاحتياج هو تفاوت بين ما هو موجود (الواقع)، وبين ما يجب أن يكون المستقبل (القريب)، ولتقدير هذا التفاوت ترتب الاحتياجات على مقياس متدرج وبدرجات متساوية حسب الأولوية لتحديد درجة الاحتياج التي سيتم العمل على تلبيتها، وقياس ما يتاح في الواقع والإفادة منه لإحداث التطوير المطلوب والمبنى على أسس صحيحة وسليمة قابلة للتطبيق، وبالتالي يكون تقدير الاحتياجات عملية أو جهداً تعاونياً قائماً على منهج علمي منظم ومصادر محددة وبأساليب واضحة يقوم به الباحثون أو كافة أجهزة النظام التربوي، وذلك لمعاينة وفحص الفجوة بين أهداف محددة ووضع قائم في ميدان العمل التعليمي، سواء باستطلاع رأى المعلمين أنفسهم أو الطلبة أو أجهزة المتابعة المتخصصة أو أجهزة التخطيط الفنية، لتدارك نواحي الضعف والعجز بما يحقق التطوير الحقيقي للمركز^(٤).

(1) The Ohio State university. Training Needs Assessment protocol, Ohio: School of Public Health Training Center, ([http://www.pophtc.pitt.edu/Needs Assessment protocol. PDF.](http://www.pophtc.pitt.edu/Needs%20Assessment%20protocol.PDF)) 1/5/2005.

(٢) إيمان صلاح الدين، حميد محمود (٢٠٠٥): الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية من المستحدثات التكنولوجية في ضوء معايير الجودة الشاملة، مجلة كلية التربية، المجلد الحادي عشر، العدد الثاني، جامعة حلوان، ص ٢٦٨ .

(٣) حسن على محمود الأنصاري (٢٠٠٦): معوقات تفعيل مراكز مصادر التعلم بتعليم العاصمة المقدسة وطرق العلاج المقترحة لها، رسالة دكتوراه " غير منشورة " الولايات المتحدة الأمريكية، كلية التربية، جامعة كولومبوس، ص ١١ .

(٤) سعد هندواوي سعد محمد : تطوير مراكز مناهل المعرفة بمرحلة التعليم الثانوي ، مرجع سابق ، ص ٦٣ .

أهمية تقدير الاحتياجات:

إن نجاح أي برنامج تدريبي يُقاس بمدى التعرف على الاحتياجات التدريبية وحصرها وتجميعها. وتعتبر الاحتياجات التدريبية من أهم الأمور التي تدفع النشاط التدريبي إلى تحقيق أهدافه، وكلما أمكن التعرف على احتياجات المتدربين وتحديدتها بدقة أمكن تلبية احتياجاتهم ورفع كفاءتهم المهنية عن طريق التدريب، ولذلك فإن عملية تحديد الاحتياجات من أهم الخطوات التي تؤدي إلى التدريب الناجح. ويؤكد (محمد الدسوقي، ٢٠٠٣) ^(١) على نجاح البرامج العلاجية التي توضع على أساس الاحتياجات التدريبية بشكل كبير وواضح بحيث تسهم في رفع نتائج العائدات التعليمية وتعديل اتجاهات المتدربين نحو استخدام تكنولوجيا التعليم.

وتشير دراسة (عبد القادر يوسف، ١٩٨٧) ^(٢) إلى أن تقدير الاحتياجات يُفيد صانع القرار في اختيار النواحي الإشكالية التي تتطلب انتباهاً أكبر أو تعديلاً، وبذلك يمضي نحو تصميم الوسائل الممكنة لتلبية تلك الاحتياجات.

ويؤكد (كيونى،) ^(٣) على أن تقدير الاحتياجات نشاط مستمر يقوم به التربويون من أجل تحديد خصائص وحاجات المتعلمين المستهدفين ليساعد في تطوير نشاط تربوي تعليمي، وفي ضوء تقدير الاحتياجات يتم تصميم برامج التدريب الناجحة.

ويري (علي عبد المنعم، ١٩٩٢) ^(٤) أن الوفاء باحتياجات المتدربين يفتح آفاقاً واسعة أمام ابتكاراتهم وإبداعاتهم.

ويؤكد (سعيد رفاع، ١٩٩٣) ^(٥) أن أهمية تقدير الاحتياجات تكمن في المساعدة في تشخيص المشكلة، والمساعدة على عملية التخطيط لحلها، وتكشف عن مدى استحقاق برامج التدريب وعملية التطوير للوجود من عدمه.

(١) محمد إبراهيم الدسوقي: برنامج لمعالجة الاحتياجات التدريبية، مرجع سابق، ٢٠٠٣، ص ٣.

(٢) عبد القادر يوسف: دراسات في إعداد وتدريب العاملين في التربيّن ط١، الكويت: ذات السلاسل، ١٩٨٧، ص ص ٢١٦، ٢١٧.

(٣) Donna S. Queeney: Assessing Needs in Continuing Education..., op. Cit., p 261.

(٤) علي محمد عبد المنعم (١٩٩٢): احتياجات أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الأزهر من الخدمات التعليمية وعلاقتها باتجاهاتهم نحو استخدام الوسائل التعليمية الحديثة في التدريس الجامعي، التربية: مجلة للأبحاث التربوية، ع ٢٤، كلية التربية: جامعة الأزهر، ص ١٢١.

(٥) سعيد محمد رفاع: تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم في مدارس المرحلة الثانوية بجنوب غرب المملكة العربية السعودية، رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، ع ٤٥، ص ١٢٣، ١٩٩٣، ص ٥٨.

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

وتشير (سعاد فريح، ١٩٩٧)^(١) إلى أن أهمية تقدير الاحتياجات تعمل على توليد دافعية ذاتية تمد الشخص بقوة تدفعه لسد هذا الاحتياج وإرضاء حاجاته وتدفعه إلى مزيد من التعلم والتدريب ويؤدي التعلم الناتج من شعور الفرد بالحاجة إليه إلى الوصول لدرجة من التمكن والإبداع نتيجة اكتساب خبرات جديدة والاستفادة من الخبرات السابقة.

ويرى (عبد الرحمن توفيق، ١٩٩٤)^(٢) أن هناك مبررات تدعم أهمية تقدير الاحتياجات وهي:

- تحديد نقطة البداية في تنمية الموارد البشرية للمعلم أو القائم بالتدريب .

- تحديد الاتجاهات الضرورية لبرنامج التدريب والإجابة على التساؤل: "لماذا هذا البرنامج التدريبي؟"

- إتاحة الاستمرارية في البرنامج وإعطاء فكرة للمعلم أو القائم بالتدريب عن وقت التوقف عن تقديم البرنامج.

ويذكر كل من (غانم شريف، حنان عيسى، ١٩٨٣)^(٣) فوائد تقدير الاحتياجات التدريبية فيما يلي:

- تعد العامل الحقيقي في رفع كفاءة العاملين في تأدية الأعمال المسندة إليهم.

- تعد الأساس الذي يقوم عليه أي نشاط تدريبي.

- وهي المؤشر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاه الصحيح المناسب.

- كما أنها العامل الأساسي في توجيه الإمكانيات المتاحة للتدريب إلى الاتجاه السليم.

- عدم تحديد الاحتياجات يؤدي إلى ضياع الجهد والمال والوقت المبذول في التدريب.

- تأتي قبل تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها.

إن عملية تقدير الاحتياجات من العمليات التي يعتمد عليها النظام التعليمي في قياس الواقع بأبعاده المتعددة، بداية من الإمكانيات لدى العاملين وقدراتهم وخصائصهم ومجالات عملهم إلى نواحي القصور التي يواجهونها في الإمكانيات والظروف المادية التي تعوق بلوغ الأهداف المحددة لهم، وتعتبر أيضًا طريقة أو مشروعًا يستخدمه الباحثون في معرفة ما

(١) سعاد عبد العزيز فريح: تقدير مشرف التقنيات التربوية لاحتياجاتهم المهنية، مجلة العلوم التربوية، الكويت، ١٩٩٧، ص ٥-٦.

(٢) عبد الرحمن توفيق: التدريب: الأصول والمبادئ العلمية، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة، ١٩٩٤، ص ١١٩.

(٣) غانم سعيد شريف، حنان عيسى سلطان: الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية، الرياض: دار العلوم، ١٩٨٣، ص ٢٩٢.

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

يحتاجه الأفراد من برامج تدريب^(١)، ولذلك ينظر لتقدير الاحتياجات على أنه الحلقة الأولى في سلسلة حلقات مترابطة تخدم برامج التدريب، فإذا أقيمت هذه الحلقة مفقودة أو ضعيفة كانت عملية التدريب ضعيفة وقد يُصيبها الفشل. كما أن العلاقة بين التدريب والاحتياجات علاقة سببية بمعنى أنه لا يمكن أن يكون هناك تدريب ناجح وفعال إلا إذا سبقه تحديد وتقدير لاحتياجات المتدربين.^(٢)

ويمكن تحديد أهمية تقدير الاحتياجات التدريبية بالنسبة لأمناء مراكز مصادر

التعلم فيما يلي:

- يُمثل تقدير الاحتياجات التدريبية الأساس في تصميم برامج تدريب أمناء مراكز مصادر التعلم والتخطيط لها بطريقة مناسبة وصحيحة.
- يساعد تقدير الاحتياجات التدريبية في توجيه الإمكانيات المتاحة لتدريب أمناء مراكز مصادر التعلم إلى الاتجاه السليم.
- يساعد تقدير الاحتياجات التدريبية في تحديد النقص في إعداد أمناء مراكز مصادر التعلم المطلوب تعويضه عن طريق برنامج التدريب.
- يوفر تقدير الاحتياجات التدريبية الجهد والوقت والمال المبذول في التدريب للمساعدة في رفع كفاءة أمناء مراكز مصادر التعلم.
- يساعد تقدير الاحتياجات التدريبية في تحديد الكفايات والمهارات التي يجب توفرها في أمناء مراكز مصادر التعلم لأداء أدوارهم الحقيقية في مراكز مصادر التعلم.
- يساعد تقدير الاحتياجات التدريبية في تحديد وظائف ومسئوليات أمناء مراكز مصادر التعلم ونوع المهام المطلوبة منهم.

(1) James Wright (1990). Donald E. Johnson , Larry R. Meiller and Gene F. Summers (eds) : Needs Assessment , Theory and Methods , Journal Social Forces , proQUEST Social Sciences Index , No 90033825 , p 1365 . (نقلا عن سعد هندراوي سعد(٢٠٠٥): مرجع سابق ، ص ٦٢ .)

(٢) حسن البائع محمد: برنامج مقترح لتدريب المعيدين والمدرسين المساعدين بكلية التربية جامعة الإسكندرية على بعض استخدامات شبكة الانترنت وفقا لاحتياجاتهم التدريبية، مرجع سابق، ٢٠٠١، ص ص ٥٢ - ٥٣ .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

دوافع تقدير الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة بمراكز مصادر التعلم :

لتقدير الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة في مراكز مصادر التعلم أهمية كبرى ، وهي تأتي استجابة لمجموعة من الدوافع تطرق لها العديد من الباحثين ، منها ما يلي :^(١)

١- زيادة الاهتمام بتطوير التعليم:

أدى التطور السريع في التكنولوجيا إلى ضرورة تحديث العملية التعليمية للاستفادة من تلك التطورات العلمية المتسارعة مما دعي إلى وجود أمناء مراكز مصادر التعلم حيث يعتبرون من أكثر العاملين في مجال التعليم ارتباطا بالتطورات العالمية بالإضافة إلى ضرورة قيام أمناء مراكز مصادر التعلم بدور فعال في تيسير سبل الاستفادة من تلك المستحدثات التكنولوجية.

٢- زيادة الاهتمام بمفهوم التدريب المستمر:

إن مجرد إعداد العاملين بمراكز مصادر التعلم ليس هو الحل الذي يجعل من أمناء مراكز مصادر التعلم قادرين على مواكبة التطورات التكنولوجية بل لابد أن يتبع ذلك الإعداد الجديد برامج تدريب أثناء الخدمة تقوم على تقدير احتياجاتهم التدريبية على فترات منتظمة لكي يكونوا قادرين على استيعاب كل جديد وفعال في العملية التعليمية من مستحدثات تكنولوجيا التعليم.

٣- طبيعة وظيفة أمناء مراكز مصادر التعلم:

تتطلب وظيفة أمين مراكز مصادر التعلم قدرة وكفاءة مهنية تمكنه من مواكبة التطورات المتلاحقة والمستحدثات التكنولوجية، ومقدرة للقيام بتحويل بيئة المدرسة إلى بيئة تكنولوجيا متطورة من خلال تعامله مع المعلمين والمتعلمين وجميع أسرة المدرسة.

٤- طبيعة مجال تكنولوجيا التعليم:

إن توظيف تكنولوجيا التعليم والمستحدثات في العملية التعليمية يتطلب تعميق المبادئ والمفاهيم والاتجاهات المتعلقة بأهمية تكنولوجيا التعليم وسبل الاستفادة منها والنظريات العلمية ومفاهيم التعلم الذاتي والتعلم الجماعي والفروق الفردية.

(١) عماد محمد حسن حسان: تصميم برنامج تدريبي لتنمية كفايات العاملين بمراكز مناهل المعرفة ، مرجع سابق، ص ص ١١٩ - ١٢٠ .

٥- الانفجار المعرفي وثورة المعلومات:

تتضاعف المعارف باستمرار وهذا يدعو إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بمراكز مصادر التعلم لكي تكون برامج التدريب هادفة وفعالة ومفيدة لأمناء مراكز مصادر التعلم.

٦- ضعف برامج إعداد أمناء مراكز مصادر التعلم:

إن ضعف برامج إعداد أمناء مراكز مصادر التعلم يؤثر على أداء مهامهم الوظيفية بمراكز مصادر التعلم؛ لذا من الضروري عقد برامج تدريبية لتنمية مهاراتهم. بالإضافة إلى ذلك عدم تعيين المتخصصين في مجال تكنولوجيا التعليم في كل مركز. مصادر وأساليب التعرف على احتياجات أمناء مراكز مصادر التعلم: هناك عدة مصادر وأساليب للتعرف على تلك الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة، وهي تؤدي إلى تحديد تلك الاحتياجات وحصرها بغرض تلبيتها في برامج التدريب أثناء الخدمة، منها ما يلي^(١):

- **تحديد العامل البشري المستهدف:** ويتمثل في أمناء مراكز مصادر التعلم أو الطالب أو المعلم أو الإدارة التعليمية أو جميعهم، وتحديد الفائدة التي يمكن أن تعود عليهم، وكيفية الوصول إليهم.

- تصميم الأدوات المستخدمة في الكشف عن الاحتياجات.

- جمع البيانات عن طريق الاستطلاعات والمقابلات والملاحظة.

- تحليل البيانات إحصائياً.

- التطبيق بناء على الاكتشافات التي تم التوصل إليها بعد تحليل البيانات.

ومن تلك الأساليب والمصادر ما يلي:

- توصيف وظيفة أمين مركز مصادر التعلم ومتطلبات شغلها: إن توصيف وتحليل الوظائف هي عملية جمع ودراسة وتحليل وتسجيل البيانات المتعلقة بواجبات سلطات الوظيفة وأبعادها المختلفة وظروف العمل المحيطة بها وكذلك المتطلبات الأساسية لشغلها، وتلك التي تعد بمثابة معيار الوظيفة التي تحدد حدود السلطة والمسؤولية للوظيفة^(٢).

(١) Adam Engelsjerd, & Cathy Larson (). Needs Assessment Tutoriol. Op. cit pp.5-15.

(٢) Morgan . R. M . Educational Technology – Adolescence to Adulthood , Educational communication and Technology Journal 1978., vol , 26 , No 2 , p , 151 .

- توصيف مراكز مصادر التعلم: دراسة محتويات مراكز مصادر التعلم من مستحدثات تكنولوجية وما تقدمه من خدمات والمهارات التي يجب أن يمتلكها أمناء مراكز مصادر التعلم للتعامل مع تلك المستحدثات التكنولوجية.
- آراء أمناء مراكز مصادر التعلم: فهم محور البرامج التدريبية والمحك الأول في تحديد محتويات البرامج التدريبية وإشراكهم في تحديد احتياجاتهم يجعل من السهل نجاح عملية التدريب والوصول إلى البرامج المفيدة، ويتم ذلك من خلال استبيان لاستطلاع آرائهم ومقترحاتهم لتحديد احتياجاتهم ورغباتهم التدريبية ومشكلات العمل بمراكز مصادر التعلم .
- آراء الخبراء والمتخصصين: يعد الخبراء والمختصون من المراجع المهمة لتحديد احتياجات أمناء مراكز مصادر التعلم وذلك بحكم إلمامهم بتكنولوجيا التعليم وخبراتهم ودراستهم لمراكز مصادر التعلم ومهام وأدوار وكفايات أمناء مراكز مصادر التعلم.
- آراء الرؤساء المشرفين على العاملين بمراكز مصادر التعلم: وهم من المصادر المهمة للتعرف على احتياجات أمناء مراكز مصادر التعلم، وذلك بحكم قربهم من مراكز مصادر التعلم ومن العاملين بها مما يمكنهم من اكتشاف نواحي الضعف والقصور في أداء تلك المراكز وما يحتاج إليه أمناء مراكز مصادر التعلم من برامج تدريبية لعلاج ذلك.
- المشكلات الميدانية التي تعترض أمناء مراكز مصادر التعلم: فهي من مصادر تعرف الاحتياجات التدريبية لأمناء المراكز لعلاج تلك المشكلات وتفادى الوقوع فيها مستقبلاً.
- ملاحظة وتقويم أداء أمناء مراكز مصادر التعلم: ويكون ذلك من خلال الاختبارات وبطاقات الملاحظة المتعلقة بالمهام والمهارات التي ينبغي أن تتضمنها برامج التدريب.
- تقارير الكفاية ومتابعة العاملين بمراكز مصادر التعلم: فهي تكشف الأداء الفعلي لأمناء مراكز مصادر التعلم، وبذلك تكون رافداً مهماً لتحديد الاحتياجات التدريبية.
- حصر المؤهلات العلمية والخبرات السابقة لأمناء مراكز مصادر التعلم : وهذا يتيح التعرف على ما ينقص الأمناء من مهارات يتطلب وجودها في البرامج التدريبية أثناء الخدمة. (١)

(١) عماد محمد حسن حسان: تصميم برنامج تدريبي لتنمية كفايات العاملين بمراكز مناهل المعرفة ، مرجع سابق، ص ص ١٢١ - ١٢٢ .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

وذكر (عبد الرحمن توفيق، ١٩٩٥)^(١) الأساليب والمصادر المتبعة في تقدير

الاحتياجات التدريبية كما يلي:

- الملاحظة: وهي يمكن أن تأخذ طابعاً فنياً أو طابعاً نفسياً ووظيفياً أو تكون في شكل التجول داخل الأقسام العلمية بالمؤسسة التعليمية.

- الاستبيانات: ويمكن أن تأخذ شكل بحوث تعتمد على مسح أو استطلاع الرأي لعينة عشوائية أو طبقة الأفراد أو رأى المجتمع ككل.

- الاستشارة: وتتضمن الحصول على معلومات من خبراء أو مستشارين في مجال التدريب أثناء الخدمة ، وذلك لتحديد الاحتياجات التدريبية لأنماء مراكز مصادر التعلم.

- المقابلات الشخصية: وقد تكون رسمية أو غير رسمية، وعلى أي شكل من الأشكال سواء كانت فردية أو جماعية.

- المناقشات الجماعية: كأسلوب العصف الذهني أو توليد الأفكار.

- الاختبارات: وهي لتحديد السبب في حدوث المشكلة مثل نقص في المعرفة أو المهارة أو يرتبط بالاتجاهات، ومن ثم يتم تحويل النتائج إلى صورة كمية لإجراء مقارنات .

- السجلات والتقارير: وتكون مرجعاً مهماً ومصدراً للاحتياجات، ومنها سجلات العاملين، وتقارير المراجعة والموازنات.

- عينات العمل: وهو يشبه الملاحظة لكنها تكون في شكل مكتوب أو منتجات عمل مثل مقترحات البرامج وتحليلات الوضع والتصميمات التدريبية.

وذكر كثير من المختصين بعض مصادر وأساليب تعرف الاحتياجات التدريبية لأنماء

مراكز مصادر التعلم، منها ما ذكره كل من (حامد الحزمية، ١٩٨٠)^(٢)، و(محمد

ياغي، ١٩٨٦)^(٣)، (أحمد الخطيب، ١٩٨٩)^(٤)، و(أحمد الخطيب، رداح الخطيب، ١٩٩٧)^(٥)

ومنها:

(١) عبد الرحمن توفيق: كيف تصبح مدرباً فعالاً ، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة، ١٩٩٥، ص ص ٢٥ - ٢٦.

(٢) حامد الحزمية: موسوعة الإدارة الحديثة والحوافز، بيروت: الدار العربية للموسوعات، مج٢، ١٩٨٠، ص ٥٠٧.

(٣) محمد عبد الفتاح ياغي: التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق: جامعة الملك سعود، عمارة شؤون المكتبات، ١٩٨٦، ص ص ٧٥ - ٧٦.

(٤) أحمد الخطيب: منهجية النظم في تحديد الاحتياجات التدريبية ونماذجها، مجلة التربية، ع ٨٩، السعودية: الرياض، ١٩٨٩، ص ٦٤.

(٥) أحمد الخطيب، رداح الخطيب: حقائق تدريبية، عمان: دار المستقبل للنشر والتوزيع، ١٩٩٧، ص ص ٥٢ ، ٥٦.

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

- الهيكل التنظيمي للمدرسة: بهدف التعرف على صورة الهيكل العام والأقسام والوحدات الإدارية ومركز مصادر التعلم من حيث العدد والأهداف والاختصاصات
- القوى العاملة بالمدرسة: للتعرف على العدد والنوع والعمر والمؤهل والخبرة.
- دراسة الأهداف المحددة والمطلوب تحقيقها خلال العام الدراسي: ليتم تحديد فعالية المركز ونجاحه في تحقيق أهدافه وأهداف العاملين فيه . فالهدف يحدد العمل المطلوب تنفيذه، ومن ثم يمكن بسهولة تحديد الأمناء المطلوب تدريبهم ونوع التدريب اللازم لهم.
- تحليل أمناء مراكز مصادر التعلم: وهذا يؤدي إلى تحليل الأبعاد الوظيفية والنفسية والاجتماعية للأمناء المتدربين، ويكون الغرض من ذلك تحديد مدى نجاحه في أداء مهام وظيفته الحالية وأداء وظائف أخرى مستقبلية وقدرته على الإفادة من مركز مصادر التعلم وتوظيفه في الممارسات التعليمية، ويرتبط ذلك بالتعرف على من هم بحاجة إلى تدريب واحتياجاتهم التدريبية، وتعد هذه خطوة تكميلية لتحليل كل من النظام والعمل.
- تحليل النظام: وهو دراسة تحليلية شاملة للجانب التنظيمي والإداري الراهن والمتوقع مستقبلاً للمركز، وذلك بهدف تحديد مدى توافق النظام القائم مع متطلبات العمل وقياس فاعليته من خلال تقويم النتائج والإنجازات المحققة، ومقارنتها بالنفقات والمواد المستخدمة، وهذا يؤدي لمعرفة أين يكمن الاحتياج ، كما يؤدي للتعرف على أهم المشكلات التنظيمية والإدارية التي تعوق تحقيق مركز مصادر التعلم لأهدافه أو تقلل من فعالية الوصول إلى هذه الأهداف، ومن ثم يتم تحديد أهم الأساليب التي أدت إلى هذه المشكلات.
- تحليل العمل: وذلك لمعرفة نوع الاحتياجات التدريبية المطلوبة لأمناء مراكز مصادر التعلم، ويكون ذلك بتحديد الواجبات والمسؤوليات والإمكانيات والمتطلبات والاحتياجات والصفات الواجب توافرها في أمناء مراكز مصادر التعلم حتى يستطيعوا أن يؤديوا عملهم في مراكز مصادر التعلم على أكمل وجه.
- دراسة معدلات الأداء: المطلوب للوظيفة ومقارنتها بمعدلات أداء أمناء مراكز مصادر التعلم ، وهي تساعد على رسم سياسة البرامج التدريبية وتحديد مناهجها وتقسيم الأمناء إلى مجموعات متقاربة من ناحية الكفاءة وتحديد نوع التدريب المطلوب لكل مجموعة على حدة
- تقارير الكفاءة : التي تحرر عن مراكز مصادر التعلم تعد من مصادر التعرف على

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

الاحتياجات التدريبية إذا حررت بطريقة موضوعية، ومن خلالها يمكن معرفة من يحتاج من الأمناء إلى برامج التدريب و نقاط الضعف التي تحتاج إلى علاج في برامج التدريب، وكلما كان التواصل جيداً بين المدربين ومشرفي مراكز مصادر التعلم أمكن الاستفادة من هذا المصدر في التعرف على الاحتياجات التدريبية وحصرها.

- تقارير مدير المدرسة : وهذه التقارير تساعد إذا أُعدت بطريقة صحيحة ومحايدة في اكتشاف الاحتياجات التدريبية للأمناء رغم أن المدير غير متخصص في مراكز مصادر التعلم، لكنه على اطلاع دائم بعمل الأمين وانجازات مركز مصادر التعلم وهو يسهم في اكتشاف نقاط الضعف في مراكز مصادر التعلم، التي من الممكن علاجها بالتدريب.

- استفسارات الأمناء وشكاويهم بعد الدورات التدريبية : من تحليل الاستفسارات يتضح مواضع الضعف في البرنامج التدريبي، ومن دراسة الشكاوى تتضح نقاط الضعف التي يمكن التغلب عليها بالتدريب.

ويضيف (سعد هنداوي، ٢٠٠٥) ^(١) بعض المصادر والأساليب للتعرف على

احتياجات أمناء مراكز مصادر التعلم أثناء الخدمة منها ما يلي :

- دخول مواد تعليمية وأجهزة جديدة لمركز مصادر التعلم: وهي تعتبر من مصادر التعرف على الاحتياجات التدريبية للأمناء، ويجب تدريب أمناء مراكز مصادر التعلم أثناء الخدمة عليها للاستفادة منها بالشكل المطلوب في تلك المراكز .

- نتائج الدراسات والبحوث السابقة: في مجال تكنولوجيا التعليم بصفة عامة ومراكز مصادر التعلم بصفة خاصة، وهذه البحوث والدارسات تعد مصدراً للكثير من المعلومات في تدريب أمناء مراكز مصادر التعلم أثناء الخدمة.

- كليات التربية: وبخاصة قسم تكنولوجيا التعليم، وهو المسئول عن إعداد أمناء مراكز مصادر التعلم، وهو على دراية بكل مستحدث في مجال تكنولوجيا التعليم وما ينبغي تدريب الأمين عليه أثناء الخدمة.

(١) سعد هنداوي سعد محمد : مرجع سابق، ص ٨٢ .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

ويجب أن تتم أدوات تقدير الاحتياجات وفق منهجية علمية دقيقة، ويستخدم فيها أساليب وطرق متنوعة ومناسبة، وأن يتوفر لهذه الأساليب والطرق خصائص ومميزات، منها ما ذكره كل من (محمد عبد الحميد، ٢٠٠٥)^(١) و(سعيد الجيار، ١٩٨٧)^(٢) وهي:

- **الثبات:** ويعني الحصول على نفس النتائج بتكرار تطبيق المقياس على نفس الأفراد في نفس المواقف أو الظروف.

- **الصدق:** يتسم المقياس أو الأداء بالصدق متى كان صالحًا لتحقيق الهدف الذي أعد من أجله، كما أن صدق المقياس أو الأداء لا يعنى صلاحيته للاستخدام في كل الظروف والمستويات.

- يجب أن تتضمن العبارة التي تشير إلى تقدير الحاجة إلى الزمن التقريبي المحدد لإنجازها.

- بعد تقدير الاحتياجات وتحديدها، يتم ترتيبها حسب الأولوية.

المنهج المستخدم في تقدير الاحتياجات :

هنالك منهجان يمكن استخدامهما لتقدير الاحتياجات ، وقد ذكر (منصور فهمي، ١٩٨١)^(٣) ما يلي:

١. **المنهج الموضوعي:** وبناءً عليه تقوم الإدارة بتحليل نتائج الأعمال، وحصر الثغرات، واقتراح وسائل التدريب والتنمية اعتمادًا على كوادرات الإدارة بالمؤسسة التعليمية.

٢. **المنهج العلمي:** وهو اتجاه يعتمد على البحث العلمي الهادف والاستفادة من المتخصصين في المجالات العلمية التدريبية بهدف التعرف على الاحتياجات التدريبية وتصميم الوسائل التدريبية وتنفيذها ورقابتها، في نفس الوقت الذي تهيب في الكوادرات الإدارية بالمشروع لكي تكون في وضع التكامل مع الجانب التخصصي أو الأكاديمي، ويشير إلى أن تنفيذ المنهج العلمي يتم بالاستعانة بعدد من المؤشرات الكاشفة عن طبيعة ومدى الاحتياج التدريبي على الوجه التالي:

(١) محمد عبد الحميد احمد: البحث العلمي في تكنولوجيا التعليم ، القاهرة ، عالم الكتب ، ٢٠٠٥، ص ٤٢٦ .
(٢) سعيد إبراهيم الجيار : دراسات في التجديد التربوي، القاهرة ، مكتبة غريبة ، ١٩٨٧، ص ص ١٠٧ ، ١٠٩ .
(٣) منصور فهمي: إدارة القوى البشرية في الصناعة، ط ٥ ، القاهرة ، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٨١، ص ص ٢٧٢ ، ٢٧٤ .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

- مؤشرات الأداء التنظيمي: تعتبر وسيلة تساعد على استمرار وفاعلية المؤسسة التعليمية بما فيها من إمكانيات مادية وبشرية، ويمكن التعبير عن الأداء التنظيمي بالهيكل التنظيمي للمدرسة، وهناك مؤشرات تساعد على كفاءة الأداء مثل: النتائج، مستوى الطلاب.

- مؤشرات تخطيط القوى العامة: لتحديد التخصصات العلمية، وأعداد المعلمين المطلوبة لكل تخصص، والتعرف على خصائصها من حيث العدد والنوع والعمر والمؤهل والتدريب والخبرة، ومستويات الكفاءة والمهارات، وذلك من أجل تحديد نوع الاحتياج المطلوب ومدى الحاجة لتوفير كفاءات جديدة تحتاجها المؤسسة التعليمية، كما توضح هذه المؤشرات جوانب عديدة من المتغيرات المحتملة في تكوين الهيئة التعليمية والتدريسية بالمؤسسة التعليمية مثل الاحتياج للتدريب أو الاحتياج للترقية والنقل.

- مؤشرات وصف الوظائف: عن طريق إعداد بيان تفصيلي بكل وظيفة بالمدرسة يستتبعه تحليل لكشف وصف الوظيفة من حيث واجباتها ومسؤولياتها والمتطلبات لشغلها مثل المؤهل والخبرات، وأحد جوانب تحليل كشف الوصف يتم بغرض التدريب، ويحتوي على نوعية الاحتياج التدريبي اللازم لأداء الوظيفة أو لنقل شاغلها إلى أخرى أو للترقية في مجال تخصصه أو في المجال الإشرافي والقيادي في الإدارة التعليمية.

- استشارة جهة متخصصة: تتمثل في استشارة ذوي الخبرة في هذا المجال وفي مقدمتهم أساتذة كليات التربية والخبراء المتخصصون في مجال تكنولوجيا التعليم أو أخذ رأي العاملين بمراكز التدريب أو مراكز البحوث حيث تتواجد الخبرة الأكاديمية والمعرفة العلمية التطبيقية، التي يمكن الاستعانة بها في مجال التدريب.

- مؤشرات أداء العاملين: وتتعلق بمقاييس الأداء وأساليب العمل.

- مؤشرات احتياج الأفراد للتدريب: وتشمل مقاييس واستبيانات للتعرف على احتياجات المعلمين وجوانب الأداء التي يشوبها قصور.

ويؤكد (رضا القاضي، ١٩٩٠)^(١) أن أسلوب المنظومات هو أسلوب علمي متطور يستخدم في تطوير المؤسسات، ويتطلب اتباع الأسلوبين التجريبي والتحليلي في البحث،

(١) رضا عبده إبراهيم القاضي: بناء منظومة في تكنولوجيا التعليم بكلية التربية جامعة حلوان "رسالة دكتوراه" غير منشورة" كلية التربية، جامعة حلوان، ١٩٩٠، ص ١٢.

وذلك بتجميع قاعدة البيانات الأساسية للمؤسسة التعليمية، وتفسيرها وتحليلها للتوصل إلى المعلومات التي تبنى عليها في إطار من التجريب والتطوير المستمر.

ويتفق مع ما سبق (سيد الجبار، ١٩٨٧)^(١) مشيراً إلى أن منهج تحليل النظم من أفضل المناهج في تقدير الاحتياجات التعليمية في مجال التربية؛ لأنه ليس تحليلاً للنظام فقط ولكنه تطوير شامل له، ويؤدي إلى تفصيل وتحليل الكل إلى عناصره الأولية الجزئية من أجل اكتشاف طبيعة هذه العناصر ونسبتها ووظيفتها وعلاقتها المتبادلة القائمة بين كل عنصر وآخر، وعلاقة التأثير المتبادل بين كل عنصر وبين تلك العناصر مجتمعة.

ويتم التعامل مع تحليل النظام التربوي من خلال مرحلتين أساسيتين هما^(٢):

١- **التخطيط:** ويتضمن ذلك معرفة المتطلبات اللازمة للوصول إلى الهدف بأفضل

الأساليب وأكثرها فعالية، وذلك من خلال:

أ. التعرف على الاحتياجات التعليمية سواء احتياجات تدريبية أو احتياجات لخدمات تعليمية أو احتياج لمستحدثات تكنولوجية .

ب. اختيار الحاجات ذات الأولوية الملحة من أنواع الاحتياجات .

ج. تحديد متطلبات حل المشكلة والبدائل الممكنة لمواجهة هذه الاحتياجات .

٢- **الحلول والإجراءات المصاحبة وتتم وفق الخطوات التالية:**

أ. اختيار أدوات الحل المناسب من بين البدائل المطروحة.

ب. تنفيذ استراتيجيات الحل.

ج. تقييم فعالية الأداء بناء على الاحتياجات التعليمية والمتطلبات التي تم تحديدها .

د. مراجعة الخطوات السابقة أو بعضها للتحقق من كفاءتها أو فعاليتها .

نماذج تقدير الاحتياجات :

يستخدم النموذج في وصف وصياغة مجموعة من الخطوات المبسطة والتي تستند إلى مجموعة من المفاهيم والافتراضات بهدف اقتراح أنسب الحلول المبنية على نتائج تقدير الاحتياجات.

(١) سيد إبراهيم الجبار (١٩٨٧): مرجع سابق ، ص ١٠٧ ، ١٠٩ .
(٢) سيد إبراهيم الجبار (١٩٨٧): المرجع السابق، ص ١٠٩ .

ومن ذلك ما صممه مركز تدريب المعلمين في مدينة هوستون الأمريكية، وتتلخص فيما يلي^(١) :

- ١- تقرير القيام بعملية تقدير الاحتياجات.
- ٢- اختبار قيادة عملية لعملية التقدير.
- ٣- إجراء تدريب لقيادة النموذج.
- ٤- تنفيذ النموذج لتقدير الاحتياجات وتثبيت أسبقيات داخل هذه الاحتياجات.
- ٥- تحديد التناقضات ما بين الأسبقيات والنتائج الواقعية للهجوم الموجودة عاليًا.
- ٦- تحديد كفايات المعلم التي هي بحاجة إلى تقوية.
- ٧- الربط بين الاحتياجات، واتجاهات اندفاع البرنامج.
- ٨- تأسيس خبرات تدريب المعلم على أساس أسبقيات الاحتياجات واتجاهات اندفاع البرنامج وكفايات المعلم .

وهناك عدة نماذج لتقدير الاحتياجات ، منها:^(٢)

- النموذج الأول: ويتكون هذا النموذج من ضمن خطوات أساسية هي:

١. وصف المشكلة
٢. استكشاف أسرع الحلول .
٣. مراجعة النتائج .
٤. تعزيز الكفاية .
٥. تطوير الحل.

- النموذج الثاني: الكفاءة الإنسانية **Human Competence Mode**^(٣) :

ويقوم على فرضية أساسية هي أن الأداء الإنساني يركز على ستة عوامل من القدرات والكفاءات التي يمكن قياسها هي: المعلومات، المصادر الحوافز، البيئة، المعرفة والمسؤولية، وتحديد هذه العوامل قبل البدء في التدريب يمكن أن يوفر كثيرًا من الجهد والمال المستخدم في تحقيق هذا النموذج.

(١) عبد القادر يوسف : دراسات في إعداد وتدريب العاملين في التربية، مرجع سابق ص ٢١٧.

(2) Gupta , Kavita : op . pp 5 – 8

(3) Ibid , : p 5

- النموذج الثالث : العناصر التنظيمية Elements Organizational ويتكون من خمس نقاط أساسية هي (١)

١. المدخلات: وهي المصادر والمقومات التي تستخدمها المنظمة، كالأهداف والسياسات.
٢. العمليات: وهي الطرق والوسيلة والإجراءات والنشاطات المستخدمة لإنجاز النتائج المطلوبة.
٣. المنتجات : وهي كتل البناء المستخدمة لإنجاز النتائج المطلوبة .
٤. المخرجات: وهي النتائج النهائية المسلمة خارج المنظمة .
٥. النتائج: وهي التأثيرات أو الحوافز التي يحصل عليها الفرد والمؤسسة نتيجة توفير نتائج العمليات .

- النموذج الرابع: تقدير الاحتياجات التدريبية Training needs Assessment (٢):
يستند هذا النموذج على خمس مراحل تجمع خلالها المعلومات لتقدير الاحتياجات ، وهذه المراحل هي:

١. ما الأداء الذي يجب أن يكون لمعرفة درجة لأداء أو المعرفة؟
٢. ما مستوى الأداء الحالي أو المعرفة ؟
٣. كيف يشعر المتدربون والآخرون تجاه المشكلة .
٤. أسباب المشكلة ووجهة نظر الكثيرين تجاهها .
٥. طرق حل المشكلة ووجهة النظر تجاهها.

- النموذج الخامس (٣) : ويتكون هذا النموذج من خمس خطوات هي:

١. تحليل الأهداف المرغوبة: وهذه خطوات للإجابة على تساؤل هو ما هي أهداف التعليم وما هي النتائج المرغوبة للتعليم، معتمدة على استراتيجيات الملاحظة والمقابلات واختبارات المواد التعليمية.

(١) Ibid , : p 6

(٢) Ibid , : p 7

(٣). Needs Assessment Models Available at : [http://415hzl.learninglogsmet.net/discuss/msgReader.pp.4-5\(20-12-2005\)](http://415hzl.learninglogsmet.net/discuss/msgReader.pp.4-5(20-12-2005))

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

٢. تحليل الأهداف الحالية: بهدف تحديد مستوى الإنجاز الحالي، وكيف وصل المعلمون إلى الأهداف المحددة بالفعل، ويمكن معرفة ذلك عن طريق الاختبارات التي تقيس مستوى الانجاز الحالي لأهداف التعلم مع الملاحظة وتقييم الطالب .

٣. تحليل الفجوة : تحدد هذه الخطوة الفجوات بين الخطوة الأولى والثانية وما يجب أن يكون، وتكشف عما يحققه المتعلمون ، وما يحتاجون إليه لتحسين التعليم .

٤. أولوية الفجوة : يتم فيها تنظيم الفجوات طبقاً للمعايير، وتحديد أيّ الفجوات هي الأكثر انتقاء وتحتاج إلى الاهتمام الفوري .

٥. إغلاق الفجوة : وتُحلّ فيها المشاكل ونحدد فيها أيّ الأهداف التي بحاجة إلى تغيير من أجل تطوير التعليم .

ويضيف (سعد هنداوي، ٢٠٠٥)^(١) نموذجًا لتقدير الاحتياجات يتمثل فيما يلي:

- تحديد المشكلة عن طريق الملاحظة الميدانية للممارسات التعليمية اليومية واتجاهات العاملين وكفاياتهم المهنية وتقويمها.

- الإلمام بمفهوم تقدير الاحتياجات وأهميتها، وتحديد محاور الاحتياجات (أنواعها)، وتجميع الحقائق الخاصة بوصف هذه المحاور عن طريق أصحاب الاختصاص والدراسات الميدانية والسابقة وتحليل تفصيل كل محور إلى عناصر جزئية.

- دراسة الواقع الحالي بغرض تحديد مستوى الأداء ومدى تحقيقه للأهداف المرجوة منه.

- بناء أدوات جمع البيانات المناسبة المستحدثة في دراسة الظاهرة والخاصة بتقدير الاحتياجات، وأن يراعى فيها أن تكون صالحة لتحقيق الأهداف التي استخدمت من أجلها، وأنها تعبر عن الواقع الحالي بدقة وموضوعية .

- تطبيق أدوات جمع البيانات.

- تحليل الأدوات واستخراج النتائج.

- تحليل الفجوة بين أهداف وإمكانات الواقع الحالي والأهداف المستقبلية.

(١) سعد هنداوي سعد محمد (٢٠٠٥): مرجع سابق ، ص ٨٩ .

- إغلاق الفجوة بين الواقع الحالي والأهداف المستقبلية بتحديد الإمكانيات المتاحة بالواقع التي يمكن الاستفادة منها بجانب الأهداف الموجودة والإمكانيات المطلوبة لتحقيق النموذج المطور.

تصميم برامج التدريب في ضوء الاحتياجات التدريبية :

يشتمل تصميم برامج التدريب على عدة خطوات متتالية تؤدي إلى نجاح العملية

التدريبية، وتتمثل خطوات تصميم أي برنامج تدريبي في مجموعة من الخطوات هي: (١)

١. **وضع أهداف البرنامج التدريبي بشكل واضح:** إن جميع جوانب البرنامج التدريبي ما هي إلا وسائل لتحقيق الأهداف^(٢)، لذلك يجب أن تكون الأهداف مرتبطة بأهداف المجتمع والنظام التعليمي وخططه واحتياجاته، وأن تتصف هذه الأهداف بالشمولية . ويجب أن يكون القائمون على إعداد برامج التدريب لأمناء مراكز مصادر التعلم على معرفة بالأهداف الرئيسية للبرنامج التدريبي وكيفية تحقيق هذه الأهداف من خلال البرنامج .

٢. **تصميم محتوى البرنامج التدريبي:** إن تحديد موضوعات التدريب من أهم الخطوات في البرامج التدريبية ، ويجب أن يشتمل المحتوى التدريبي جميع الاحتياجات التدريبية لأمناء مراكز مصادر التعلم. ويجب عند تصميم المحتوى التدريبي مراعاة ما يلي^(٣) :

- أن يتضمن المحتوى جوانب عملية وممارسات ميدانية.
- أن يتضمن المحتوى معلومات ومهارات واتجاهات جديدة في ميدان العمل.
- أن يتيح المحتوى فرصة الاطلاع على كل جديد في الميدان والاستفادة من المستحدثات العلمية .
- أن تكون الموضوعات في مستوى المتدربين .
- أن يسهم المتدربون في تحديد الأهداف .

٣. **تحديد أساليب التدريب:** تؤدي الأساليب التدريبية المناسبة إلى تحقيق أهداف البرنامج التدريبي، ومن خلال هذه الأساليب يمكن نقل المهارات والمعارف وتغيير اتجاهات المتدربين وفقا لاحتياجاتهم التدريبية ، وينبغي تنويع أساليب التدريب لتواكب

(١) عماد محمد حسن حسان (٢٠٠٦) : مرجع سابق، ص ١٢٢ : ١٢٤ .

(٢) صالح هندي : تخطيط المنهج وتطويره ، ط ٢ ، عمان ، دار الفكر ، ١٩٩٢ ، ص ص ١٧٣ - ١٧٤ .

(٣) كامل حامد جاد: تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، القاهرة ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية ، ٢٠٠٠ ، ص ١١ .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

الاحتياجات التدريبية وتعدد مستويات البرنامج التدريبي، فما يصلح من أساليب لتحقيق بعض الاحتياجات التدريبية قد لا يصلح لتحقيق البعض الآخر، وما يتناسب مع بعض المعلمين قد لا يتناسب مع غيرهم ، و هناك بعض المعايير التي ينبغي توافرها في أساليب التدريب المناسبة منها^(١):

- ملائمة أساليب التدريب لموضوعات التدريب ومجموع المتدربين.
- إثارة اهتمام المتدربين وانتباههم باختيار أسلوب التدريب المناسب.
- مناسبة أسلوب التدريب لوقت البرنامج.
- مناسبة أسلوب التدريب لعدد المتدربين.
- مناسبة أسلوب التدريب لنوع البرنامج وأهدافه.
- تمكن المدرب من أساليب التدريب وقدرته على التنوع بين الأساليب.

وقد اهتم البحث الحالي بعملية تقدير الاحتياجات التدريبية لأمناء مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية ، بعد دراسة الواقع الحالي لمراكز مصادر التعلم بالدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث وتبين فيها حجم الإمكانيات المتوفرة في المراكز ومدى حاجة أمناء مراكز مصادر التعلم إلى التدريب على استخدام الأجهزة وتصميم بيئة التعلم الحقيقية للطلاب، لتوظف هذه المراكز في العملية التعليمية.

اتجاهات بناء برامج التدريب :

تتعدد اتجاهات بناء البرامج التدريبية بصفة عامة وتتناب، ويبرز هذا التباين في ميدان تكنولوجيا التعليم بصفة خاصة، ومن ضمن هذه الاتجاهات والطرائق: التدريب بالوحدات التعليمية (الموديولات)، والتدريب القائم على الكفايات، والتدريب عن بعد، والتدريب باستخدام المحاكاة، والتدريب باستخدام المنحى متعدد الوسائط، وأسلوب النظم، و فيما يلي تفصيل لهذه الاتجاهات التدريبية :

أولاً: التدريب بالوحدات التعليمية (الموديولات) : نظام قائم على إتاحة الفرصة للمتدرب بدراسة مواضيع ذات حجم صغير ومستقل بعضها عن البعض الآخر، ويمكن دراستها بشكل متتابع ومترايط ومتكامل، وهو يؤدي إلى إثراء عمليات التدريب من خلال

(١) محمد احمد محمد عوض : تدريب معلمي المواد الفنية الصناعية ، النظرية والعملية بالتعليم الثانوي الصناعي أثناء الخدمة في مصر ، دراسة ميدانية ، المجلة التربوية ، جامعة أسيوط، كلية التربية ، ١٩٨٩، ص ١٢٥ - ١٢٦ .

التنوع في المصادر والأنشطة والأساليب التدريبية التي تتضمن الموديول. وتعرفه (زينب خليفة، ٢٠٠١)^(١) بأنه وحدة تعليمية مستقلة ضمن برنامج تعليمي يتكون من وحدات تعليمية متتابعة ومنكاملة وهي تسمح للمتعلم بالتواجد في مواقف تعليمية مختلفة من خلال ممارسة المتعلم لأنشطة تعليمية متنوعة يختار منها ما يناسبه من أجل أن يحقق مجموعة من الأهداف التعليمية والسلوكية تبعاً لسرعته وقدرته الذاتية بأقل توجيه من المعلم.

وبعبارة أخرى يعني وحدة صغيرة للتعليم الذاتي، ضمن مجموعها مقرراً تعليمياً. وهذه الوحدة تضم مجموعة من الأهداف الإجرائية المراد تحقيقها والمحتوى الذي يدرس، والخبرات والأنشطة التعليمية، ووسائل التقويم. ويسير المتعلم في دراستها حسب قدرته وسرعته وتحت إشراف وتوجيه المعلم، وينفاوت الوقت اللازم لإتقان تعلم الوحدة وفقاً لطول ونوعية أهدافها ومتونها^(٢).

لهذا يمكن القول إن الموديول التدريبي في برنامج إعداد أمناء مراكز مصادر التعلم وحدة تعليمية مصغرة ضمن برنامج تدريبي معد وفق أسلوب النظم تضم مجموعة من الأنشطة والبدائل التي تساعد الأمناء على تحقيق أهداف محددة وتوظيف مهاراته في التعليم وفقاً لقدرته وسرعته الذاتية.

وتتميز الموديولات في إثارة اهتمام المتدرب نحو تعليم التكنولوجيا بصورة فعالة، وتتيح له الفرصة للتدريب من خلال توفير وسائل عديدة لتقديم المفاهيم التكنولوجية، وتسهم في توفير التوجيهات لتحسين القدرة على تعلم التكنولوجيا وتكوين انطباعات ذهنية، تقدم للمتدرب تقويماً فورياً لمستوى أدائه بعد انجاز كل مهمة تعليمية، وتكون خبرات ميدانية فعالة مثل تحمل المسؤولية واتخاذ القرار، وتسمح للمتدرب بالعمل بحرية وحسب إمكانياته^(٣). ويضيف على ذلك كل من (توفيق مرعي، محمود الحيلة، ٢٠٠٢)^(٤) و(مندور فتح الله، ٢٠٠٠)^(٥) مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين، والتركيز على الأهداف التدريبية

(١) زينب محمد حسن خليفة: فعالية برنامج في التربية المكتبية لطلاب الدراسات العليا باستخدام الموديولات التعليمية، رسالة دكتوراه " غير منشورة"، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠٠١، ص ١٣.

(٢) ناجح محمد حسن: مقرر مقترح في تكنولوجيا التعليم لطلاب كلية التربية، رسالة دكتوراه " غير منشورة"، كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٩٩٧، ص ١٣.

(٣) Daugherty, M. K. & Foster, P. : Educators Address Modular Instuction. The Technology Teacher .55 (6), 27 - 32 ..

(٤) توفيق مرعي، محمد الحيلة: تفريد التعليم، عمان، دار الفكر، ٢٠٠٢، ص ص ٢٣١ - ٢٣٢.

(٥) مندور عبد السلام فتح الله: اثر برنامج مقترح في التربية التكنولوجية على تحصيل التلاميذ ومهاراتهم واتجاهاتهم وتفكيرهم الابتكاري في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي، رسالة دكتوراه " غير منشورة"، كلية التربية، جامعة المنوفية، ٢٠٠٠، ص ٦٦.

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

ومن ثم على الأنشطة التي تحقق تلك الأهداف، والتركيز على المتدرب كمحور أساسي لعملية التعليم والتعلم، والتدريب الكافي من خلال ممارسة خبرات التعلم في مواقف تعليمية مختلفة، ومن خلال الاختبارات الضمنية المرحلية بكل موديول، التوجه الذاتي بما تحويه من إرشادات وتعليمات، تصمم تبعاً لخصائص المتعلمين واحتياجاتهم وقدراتهم، والتحكم الكامل للمتدرب حيث له الحرية في الانتقال من جزء إلى آخر والوقوف مدة أطول على جزء معين، المشاركة النشطة للمتدرب بما تتيحه له من العمل داخل الموديول بحسب سرعته، ولا تلتفت إلى موازنة المتدرب بغيره بل يتم الحكم في ضوء ما يتم إنجازه من أهداف، وتحقيق الترابط والتتابع في بناء المعرفة وتنظيمها، القابلية للتطوير، وسهولة التداول فالتدريب ممكن أن يتم في أي مكان، يتيح العمل في مجموعات كبيرة أو صغيرة أو بشكل فردي، وقد اختار الباحث الموديولات التعليمية في إعداد وحدات البرنامج التدريبي المقترح .

ثانياً : التدريب القائم على الكفايات : وهو تدريب الفرد ليكون كفوفاً لمهمة من المهام، أي أن يتحقق له ما يلزم من معارف ومهارات وقدرات لبلوغ مستوى مقبول من الأداء لتحقيق أهداف التعلم، وظهر هذا الاتجاه نتيجة عدة عوامل منها ما ذكره (محمد الدسوقي، ١٩٩٥)^(١) و(محمود نصر، ١٩٩٥)^(٢) و(محمد فرج، ١٩٩٩)^(٣) ويتلخص فيما يلي:

١. ظهور حركة تفريد التعليم.
٢. اعتماد مبدأ التدريب المستمر.
٣. ظهور فكرة عدم وجود طريقة تدريس محددة.
٤. انتشار مبدأ المسؤولية.
٥. تطور المفاهيم التربوية وتكنولوجيا التعليم والمعلومات.
٦. أسلوب النظم.

(١) محمد إبراهيم الدسوقي :برنامج متعدد الوسائل لمعلم التكنولوجيا في التعليم الابتدائي في ضوء كفايات تدريسها، رسالة دكتوراه ، " غير منشورة" ، كلية التربية ، جامعة المنوفية ، ١٩٩٥ .
(٢) محمود احمد نصر : فعالية برنامج مقترح لتنمية كفايات التدريس لدى الطلاب المعلمين بشعبة التعليم الابتدائي (رياضيات) بكلية التربية ، رسالة دكتوراه ، " غير منشورة" ، كلية التربية ، جامعة أسيوط ، ١٩٩٥ .
(٣) محمد احمد فرج : فعالية برنامج مقترح لتطوير مقررات الفيديو التعليمي بكليات التربية النوعية في ضوء كفايات المقرر ، رسالة ماجستير ، "غير منشورة" ،معهد الدراسات والبحوث التربوية ، جامعة القاهرة ، ١٩٩٩ .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

وتعد حركة الكفايات التعليمية ضمن البرامج التي تحدد الأهداف التي على أمناء مراكز مصادر التعلم تنفيذها، كما يحدد بمعايير تقييم هذا الأداء واضعاً مسؤولية اكتساب الكفاية وتحقيق الأهداف على الأمناء أنفسهم^(١).

ثالثاً : التدريب عن بعد: يعتمد التدريب عن بعد على الأجهزة والمواد والتقنيات الحديثة لتقديم المحتوى التدريبي بما يضمن وصول الخبرات إلى المتدربين في أماكنهم .

ويتميز التدريب عن بعد بعدة مميزات حددها (الغريب زاهر، ٢٠٠٣)^(٢) و(حمدان، ٢٠٠٢)^(٣) و(زيتون، ٢٠٠٤)^(٤) منها ما يلي :

- القدرة على تلبية الاحتياجات الاجتماعية والوظيفية والمهنية للمتدربين .
- الاستفادة من المستحدثات التكنولوجية .
- التغلب على قلة إمكانيات التدريب .
- التغلب على مشكلة سلبية المتدرب .
- التفاعل والتواصل بين المتدربين والمدرّب .
- انخفاض التكاليف .
- تحسين مهارات الاتصال .
- تخطي الحدود الزمنية والمكانية .

رابعاً : التدريب باستخدام المحاكاة: وهو يمكن المتدرب من التفاعل مع مواقف تعليمية يصعب التعامل معها في الواقع، وهي تقدم بدائل حقيقية لخبرات لا يمكن التعامل معها في الحقيقة، بسبب احتياج هذه المواقف إلى الكثير من الوقت والتكلفة، أو لعدم احتوائها لعامل الأمان مما يمثل خطورة على المتعلم أو ما شابه ذلك في المواقف الأخرى، كما أن محاكاة المتعلم للواقع في بيئة مخطط لها ومتحكم فيها يمكنه من تنمية المهارات المختلفة وتحقيق الثقة ويساعد على تجنب الوقوع في الأخطاء بشكل متكرر، وبذلك لا يتعرض للإحباط الذي يعتبر بدوره مؤثراً سلبياً على التعلم^(٥) .

(١) رضا عبده القاضي، صلاح الدين عرفة : كفايات تكنولوجيا التعليم اللازمة لمعلم الجغرافيا بالمرحلة الثانوية، مجلة تكنولوجيا التعليم - سلسلة دراسات وبحوث، القاهرة، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، مج-٣، ك ٣، صيف ١٩٩٣، ص ٣١٧ .

(٢) الغريب زاهر إسماعيل : تكنولوجيا المعلومات وتحديث التعليم، ص ٢٤١ .

(٣) محمد زياد حمدان : البريد الإلكتروني ومؤتمرات الفيديو عن بعد، مفاهيم وتقنيات وتربية عن بعد بالانترنت، الأردن، دار التربية الحديثة، ٢٠٠٢، ص ٤٨ - ٤٩ .

(٤) كمال عبد الحميد زيتون : تكنولوجيا التعليم في عصر المعلومات والاتصالات، عالم الكتب، القاهرة، ط ٢، ٢٠٠٤، ص

(٥) مصطفى عبد السميع محمد : مهارات الاتصال والتفاعل في عمليتي التعليم والتعلم، عمان، دار الفكر، ٢٠٠٣، ص ٢٢٣

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

ومن مميزات التدريب باستخدام المحاكاة ما ذكره كلٌّ من (الغريب زاهر، ٢٠٠١)^(١) و(محمد عطية خميس، ٢٠٠٣)^(٢)، وهو :

- مساعدة المتدرب على استكشاف المعلومات بطريقة تفاعلية ديناميكية .
- تنشيط التفكير الابتكاري لدى المتدرب بتقديم الأفكار التعليمية الجديدة .
- إتاحة الفرصة للمتعم لارتكاب أخطاء دون أن يكون لذلك عواقب وخيمة .
- عرض وتشكيل المواقف من الحياة العملية مع المحافظة على توضيحها .
- إتاحة الفرصة للمتدرب للتحكم في المواقف بدرجات متفاوتة.
- وجود قدر من الحرية يسمح بتعديل المواقف.
- إتاحة الفرصة من مشاركة المتعلم في موضوع تعلمه أو تدريبه بشكل نشط.
- إتاحة الفرصة للمتدرب من اتخاذ قراراته بنفسه وبإيجابية حيال مجال التعلم.

خامساً : التدريب باستخدام المنحى متعدد الوسائط: ويتطلب تحديد أهداف الدورات التدريبية والطرق التي تتبع في تحقيقها، وتوظيف جميع الموارد المادية والبشرية لخدمة تلك الأهداف بأقصى درجة ممكنة وبأقل نفقة، مع الاهتمام الجاد بالعلاقة بين الطاقة المستخدمة ونتائجها، أو ما يسمى بالعلاقة بين المدخلات والمخرجات، ويستهدف غالباً المتدربين من المعلمين وإخصائي تكنولوجيا التعليم وهم في مواقعهم بوسائط متكاملة ومتعددة تتصف بالمرونة والانفتاح. وتتعدد الأساليب التدريبية التي تعتمد على المنحى المتعدد الوسائط، حيث يمكن استخدام الدراسة الذاتية التي ترسل في شكل عينات دراسية وأوراق عمل، ومختارات من مراجع ودوريات وكتب، والحلقات الدراسية، والزيارات الصفية والبحوث الإجرائية، وتستخدم فيه أدوات ومواد تكنولوجيا التعليم السمعية وأفلام الفيديو والبرمجيات الكمبيوترية والموديلات، وشبكات الانترنت ومؤتمرات الكمبيوتر^(٣).

(١) الغريب زاهر إسماعيل : تكنولوجيا المعلومات وتحديث التعليم ، ٢٠٠١، ص ٢٧٧ .

(٢) محمد عطية خميس : منتوجات تكنولوجيا التعليم ، ٢٠٠٣، ص ٢٢٥ .

(٣) علي حسين حسن : استراتيجيات وبنى جديدة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، دراسة ميدانية في الإنماء التربوي ، المؤتمر العلمي الثاني : إعداد المعلم ، التراكمات والتحديات ، الإسكندرية ، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس ، المجلة الأولى ، ١٩٩٠، ص ٨٢٤ .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

ولهذا الاتجاه عدة مزايا في استخدامه في التدريب منها ما يلي: (١)

- إتاحة فرصة للتدريب لإعداد كبيرة من المتدربين في وقت واحد.
- التغلب على بعدى المكان والزمان وعلى ظروف العمل والأوضاع الاجتماعية.
- اقتصادي، فتكلفة التدريب قليلة بالمقارنة بالأساليب الأخرى، كما أنه يتيح فرص التعلم الذاتي.
- التكاملية في تعدد الوسائط وتنوعها وترابطها واندماجها في إطار منظومي .

سادساً : أسلوب النظم : يستخدم أسلوب النظم في جميع فروع المعرفة وجميع المجالات والاتجاهات، وهو ركيزة أساسية من ركائز تكنولوجيا التعليم، ومن الأساليب والاتجاهات الحديثة التي يمكن الاعتماد عليها في تصميم وبناء البرامج التدريبية في مجال تكنولوجيا التعليم، حيث يمكن من خلاله ضبط العملية التعليمية ككل عن طريق تحديد مدخلات المنظومة، والعمليات اللازمة من أجل إحداث المخرجات المحددة سابقاً المراد تحقيقها، ويمكن الاستدلال على مدى تحقق ذلك من خلال عملية التغذية الراجعة والبيئة التي يتم فيها، ولكي تتم هندسة المنهج التعليمي أي تحويله إلى برامج تعليمية، يجب اتباع أسلوب منظم مكون من عدة عناصر ترتبط ببعضها ارتباطاً وثيقاً بعلاقات ارتباطية معينة معتمداً في ذلك على مدخل أسلوب النظم في تصميم البرامج التعليمية^(٢). ولكي نفهم كياناً ما فهماً كاملاً فلا بد أن ننظر إلى هذا الكيان نظرة كلية شاملة ، وهذا يتطلب فهم خاصية الاعتمادية لأجزاء هذا الكيان على بعضه البعض وارتباطها ببعضها وتأثير كل منها على الآخر وتأثير الأجزاء على الكل ، وهناك مجموعة من السمات للنظام هي:^(٣)

- كل نظام يتكون من مجموعة من المكونات أو الأجزاء .
- تتسم هذه المكونات بالتكامل والترابط والتفاعل والتأثير والتأثر فيما بينها .
- لا يقتصر التفاعل بين مكونات النظام الواحد فقط، بل بين مكونات النظام ككل واحد والأنظمة الأخرى.

(١) علي عبد السلام عبد الرحمن : تطوير برامج تدريب معلمي التعليم الثانوي الزراعي في أثناء الخدمة ، رسالة ماجستير " غير منشوره " كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ١٩٩٧، ص ٤٧ .

(٢) عبد الرحمن إبراهيم الشاعر : احتياجات مدرسي المرحلة المتوسطة بالمملكة العربية السعودية للتدريب على إنتاج واستخدام الوسائل التعليمية" مجلة التربية المعاصرة، ع ٢٨، القاهرة، رابطة التربية الحديثة سبتمبر، ١٩٩٣، ص ٦٧.

(٣) أحمد سالم ، عادل سرايا : منظومة تكنولوجيا التعليم ، مكتبة الرشد ، الرياض ، ٢٠٠٣ ، ص ٨٩ .

- يتكون كل نظام من أنظمة فرعية ، والنظام قد يكون أحد مكونات نظام أكبر. فمثلاً النظام التعليمي يحتوي على أنظمة فرعية (مكونات)، فالمدرسة نظام فرعي للنظام التعليمي، والفصل نظام فرعي للمدرسة، والوحدة الدراسية نظام فرعي للمنهج، والدرس نظام فرعي للوحدة ، وعلى هذا، فكل مكون من هذه المكونات يُعدّ نظاماً.
- يسعى النظام إلى تحقيق أهداف محددة.

لهذا فان النظم قد تتعقد نتيجة لتعدد أجزائها أو مكوناتها والعلاقات المتبادلة بينها، وقد أدى ذلك إلى وجود نوعين من النظم تبعا لعلاقة النظام بالبيئة الخارجية أو الداخلية، وهما^(١):

١- **النظام المفتوح** : وهو النظام الذي يتأثر بأي نظام يحيط به ويؤثر فيه، مثل الأجهزة داخل جسم الإنسان (الجهاز التنفسي، الجهاز الهضمي، الجهاز العصبي،....) ومثل الأنظمة الاجتماعية (الأسرة، المسجد، المدرسة، النادي،...)

٢- **النظام المغلق**: وهو النظام الذي لا يتأثر بأي نظام حوله ولا يؤثر أيضا فيه مثل إجراء تجربة كيميائية.

- **مكونات النظام**: أن اتباع أسلوب النظم يساعد على السير وفق خطوات متزنة ، ويعظم دور هذا النظام في إعداد البرامج التعليمية، وعند استخدام أسلوب النظم فإنه يمكن التعبير عن الإجراءات المتبعة في ذلك في صورة نماذج. والمتتبع للفكر التربوي المتعلق بمدخل النظم يلحظ أن هناك نماذج عديدة تختلف في أحجامها وأشكالها والمفاهيم المستخدمة فيها^(٢).

ومهما كان مستوى النظام فإن مكوناته يمكن تصنيفها إلى أربعة أجزاء أو عناصر هي المدخلات، والعمليات، المخرجات، التغذية الراجعة. وتبدأ هذه العناصر من تحديد الأهداف، وتنتهي بعملة تقويم النظام ككل.

ويشتمل البرنامج التدريبي الذي يعتمد على أسلوب النظم على خمسة عناصر أساسية تتمثل في الهدف من البرنامج التدريبي، ومدخلات النظام التدريبي، والعمليات التي تتم، إلى مخرجات ونواتج النظام ، وأخيراً التغذية الراجعة.

(١) احمد سالم ، عادل سرايا : نفس المرجع السابق ص ٨٩.

(٢) عبد الحافظ محمد سلامة: وسائل الاتصال والتكنولوجيا في التعليم، دار الفكر، الأردن، ط ٢، ١٩٩٨، ص ص ٣٣-٣٥.

وقد حدد كل من (عبد الحافظ سلامة، ١٩٩٨)^(١)، (حسن زيتون، ٢٠٠١)^(٢)، (أحمد منصور، ١٩٩٨)^(٣)، (عبد القادر عبد المنعم، ٢٠٠١)^(٤)، مكونات النظام أو المنظومة بأجزاء رئيسية ترتبط معاً في تكامل وثيق وهذه الأجزاء هي :

(١) **المدخلات**: وهى عبارة عن مصفوفة من الموارد من أنواع مختلفة يتم توفيرها لتحقيق أهداف محددة، وهناك ثلاثة مظاهر للمدخلات وهى:

- التفاعل بين النظام وبيئته.

- التعرف على المدخلات وتحديد ما يهم النظام منها.

- تحديد أولويات المدخلات.

وتختلف طبيعة المدخلات بحسب طبيعة النظام، ويمكن تصنيفها إلى:

أ- **مدخلات بشرية**: تتمثل في قدرات الأفراد واتجاهاتهم وسلوكياتهم المرتبطة بنشاط النظام وأهدافه.

ب- **مدخلات مادية**: وهى تمثل الأموال والمدخلات والمعدات والتجهيز والمواد الخام التي تدخل النظام لاستخدامها في عملياته.

ج- **مدخلات معنوية**: وهى تضم معلومات عن الظروف والبيئة المحيطة بالنظام التدريبي، وما يسودها من قيم ومعتقدات وأفكار، وتشمل المؤثرات البيئية الخارجية التي لا تدخل في عمل النظام مثل درجات الحرارة والإنارة والتهوية.

وقسم (سالم، سرايا)^(٥) **المدخلات إلى نوعين وهما:**

أ - **المدخلات الرئيسية**: وهى ذات أهمية كبرى لقيام النظام، مثل: المعلم، المتعلم، الإدارة، تحديد الأهداف والخبرات والمهارات، التجهيزات، المواد التعليمية.

ب - **المدخلات المحيطة بالنظام**: وهى التي تحيط بالنظام وتؤثر فيه، مثل: الأنظمة السياسية والاجتماعية والاقتصادية، وهى مدخلات تفرض على النظام التعليمي وتؤثر فيه.

(٢) **العمليات**: تتمثل في الأنشطة التي تقوم بتحويل المدخلات وتغيرها من طبيعتها إلى شكل آخر يتلاءم وأهداف النظام. وفي هذا الجزء يتم القيام بمجموعة من الإجراءات

(١) عبد الحافظ محمد سلامة: المرجع السابق، ص ص ٣٣-٣٥.

(٢) حسن حسين زيتون، مرجع سابق، ص ١٥-١٦.

(٣) أحمد حامد منصور، مرجع سابق، ١٩٩٨، ص ١٢٩.

(٤) عبد القادر عبد المنعم صالح : توظيف التقنيات الحديثة في تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات لزيادة فعالية الوسائل السمعية المتاحة في التعليم، المؤتمر العلمي الثاني : المدرسة الالكترونية ، القاهرة ، الجمعية لتكنولوجيا التعليم ، ٢٠٠١، ص ١٨٨.

(٥) احمد سالم ، عادل سرايا : مرجع سابق ، ص ٩٠ .

والواجبات التي يتحقق من خلالها وصول النظام إلى أهدافه ، وتجدر الإشارة إلى أنه لا بد أن تكون العمليات متداخلة ومتراصة ومتكاملة، وتشتمل العمليات اللازمة لأسلوب النظم على:

- أ- عمليات تحضيرية في الأهداف، البرامج، الإمكانيات، مستوى الأداء المتوقع.
- ب- عمليات تنفيذية: تتمثل في نقل المعارف والمهارات والخبرات وتغيير الاتجاهات.
- ج- عمليات تكميلية: تتمثل في تجهيز معينات التدريب المختلفة، ومتابعة التدريب، وتقييم الأداء التدريبي.

(٣) المخرجات: وهى النتائج للعمليات التدريبية، وتعتبر مخرجات النظام التدريبي هي الهدف الأساسي الذي يعمل النظام لتحقيقه بشكل مستمر وتتوقف جودة المخرجات على عاملين هما: نوعية المدخلات لهذا النظام التدريبي، ومستوى العمليات التي تنفذ. ويمكن تصنيف المخرجات إلى:

- المخرجات البشرية: الأفراد الذين تم إعدادهم وتدريبهم بالبرنامج .
- المخرجات المادية: أشكال الإنتاج المادي .
- المخرجات المعنوية: المعلومات والأفكار والآراء والاتجاهات المتصلة بالنظام التدريبي.

(٤) التغذية الراجعة : وهى تعطي المؤشرات عن مدى تحقيق الأهداف وإنجازها ، وعن مراكز القوة والضعف في أي مكون من المكونات السابقة للنظام، وعلى ذلك يمكن إجراء التعديلات اللازمة للبرنامج بحيث يحقق الأهداف بمستوى أعلى. وتشمل ما يلي:

- **تقييم المدخلات:** جمع المعلومات المتعلقة بالمدخلات البشرية والمادية وتحليلها، وكذلك تحليل الطرق والأساليب من أجل الوصول إلى أفضل أسلوب لتحسين نوعية المدخلات .

- **تقييم العمليات:** وتعنى متابعة ومراقبة العمليات وإجراءات التفاعل التي تتم بين أجزاء النظام التدريبي ومكوناته.

- **تقييم المخرجات:** قياس التغيرات التي تحدث في المخرجات الفعلية ، وذلك بتطوير نموذج مناسب نابع من أهداف النظام التدريبي، وتقييم مخرجات النظام الفعلية في ضوءه.

مدخل النظم في مجال تصميم برامج التدريب :

يوفر اتباع مدخل النظم لعمليات التطوير والتصميم نقطة بدء منطقية وواقعية تسمح بتحديد المشكلات التعليمية التي تواجهها من خلال تحليل الوضع القائم، ويتيح التوصل إلى بدائل في ضوء الإمكانيات المتاحة ، حيث يتم تقدير وتحديد البدائل الممكنة في ظل الظروف المتصلة بالموقف، وينظر إلى البدائل في ضوء علاقتها بعوامل التكلفة، والفائدة وغيرها من الاعتبارات التي يمكن أن تحقق النجاح^(١).

ويؤكد (عبد الحافظ سلامة، ١٩٩٨)^(٢) على عدة عوامل ساهمت في تبنى مدخل النظم

في مجال برامج التدريب وهي:

- تزايد الاهتمام بمبدأ الفروق الفردية بين المتعلمين، وما تفرضه من ضرورة تبنى طرق واستراتيجيات جديدة تتلاءم مع حاجات المتعلمين وخصائصهم العقلية.
 - ما قدمته أبحاث عالم النفس السلوكي.
 - التقدم هائل في مجال إنتاج الأجهزة والمواد التعليمية.
 - ظهور حركة الأهداف السلوكية في مجال التعليم.
- بالإضافة إلى ما جاء في بيان توصيات المؤتمر العربي الثاني حول "مدخل النظم في التدريب والتعليم، الذي نظم بمركز تطوير تدريس العلوم بجامعة عين شمس بالتعاون مع المكتب الإقليمي لليونسكو، حيث أكد من ضمن توصياته على ما يلي:^(٣)
- إشهار المنظومة كإطار أشمل تأخذ من المدخل المنظومة وتعطيه لإعداد وتدريب على التعامل بكفاءة عالية مع التكنولوجيا المتقدمة .
 - استخدام المدخل المنظومة في التدريس والتعليم لتحقيق الجودة الشاملة في التعليم لتخريج أجيال قادرة على التعامل بكفاءة مع متطلبات السوق المحلي والعالمي.
 - تشجيع واستخدام المدخل المنظومة كأحد المداخل التربوية الحديثة للتدريس والتدريب بوزارات التربية والتعليم بمصر والوطن العربي.

(١) أحمد حامد منصور، مرجع سابق، ص ١٣٠ - ١٣١.

(٢) عبد الحافظ سلامة ، مرجع سابق، ص ٣٢ ، ٣٣.

(٣) أحمد حامد منصور، مرجع سابق، ص ١٣٠ - ١٣١.

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

- وضع خطط بحثية قصيرة وبعيدة المدى تتناول مشروعات بحثية يتضح فيها البعد المنظومة في كافة التخصصات مع التنسيق بين الأقسام العملية المختلفة ، وذلك على مراحل بهدف خدمة المجتمع والتنمية المستدامة .

مزايا تبني أسلوب النظم في تصميم برامج التعليم والتدريب:^(١)

- تصميم كافة عمليات تصميم التعليم بصورة نسقية تعمل معاً على نحو متفاعل لتحقيق أهداف منظومة التعليم والتدريب.

- خضوع النظام التعليمي لنوع من الضبط والتوجيه والمراجعة، الأمر الذي يترتب عليه تحسين وتنقيح النظام باستمرار وصولاً لأفضل النتائج المتوقعة.

- التركيز على المتعلم بالدرجة الأولى، إذ يعطى هذا المدخل أهمية كبرى لخصائص المتعلم، حيث إن جميع عمليات تصميم المنظومة تأخذ في اعتبارها خصائص المتعلم **مفهوم المنظومة التعليمية و مدخل النظم:**

يعتبر مفهوم المنظومة من أقدم المفاهيم حيث إن الأشياء على هذه الأرض يتصل بعضها ببعض ويؤثر كل جزء في الأجزاء الأخرى ، وهي من المفاهيم الأساسية في عملية التعليم والتعلم باعتبارها تجمعا لعناصر أو وحدات تتحدد في شكل أو آخر من أشكال التفاعل المنظم أو الاعتماد المتبادل.

ويعرف (أحمد سالم، عادل سرايا، ٢٠٠٣)^(٢) المنظومة بأنها مجموعة من المكونات المترابطة في كل واحد وبينها علاقات تفاعلية منظمة وعلاقات تبادلية مع النظم الأخرى بغرض بلوغ هدف أو مجموعة أهداف محددة.

ويرى (علي عبد المنعم، ١٩٩٦)^(٣) أن المنظومة عبارة عن تجمع لعدة عناصر في شكل من أشكال التفاعل المنظم والاعتماد المتبادل من أجل تحقيق هدف أو أكثر.

لهذا فان المنظومة تمثل ذلك الكل المركب من مجموعة الكيانات أو المكونات التي تربطها ببعضها البعض علاقات تبادلية شبكية تعمل معاً على تحقيق أهداف محددة، وتقع المنظومة ضمن حدود معينة داخل بيئة تحيط بها، وهي تؤثر وتتأثر عادة بعوامل هذه

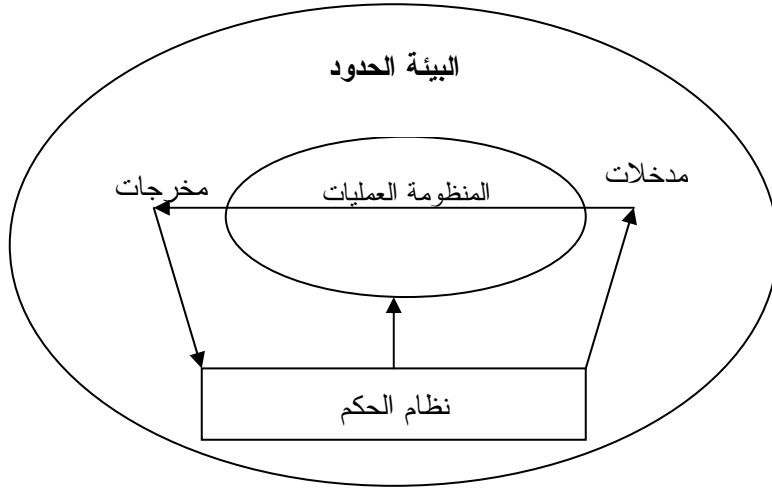
(١) عبد الحافظ سلامة، مرجع سابق، ص ٣٢ - ٣٣.

(٢) أحمد سالم، عادل سرايا: منظومة تكنولوجيا التعليم ، مكتبة الرشد ، الرياض ، ٢٠٠٣، ص ٨٨ .

(٣) علي محمد عبد المنعم: المستحدثات التكنولوجية في مجال التعليم ، القاهرة ، ١٩٩٦، ص ٩٠.

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

البيئة، وتمثل دينامية عملها بنموذج النظم الأساسي، الذي يتكون من المدخلات والعمليات والمخرجات، ويُمكن ضبط عمل المنظومة عن طريق عملية التغذية الراجعة.^(١) والمنظومة في جوهرها تعني وجود بنية ذاتية التكامل تترايط مكوناتها ببعضها البعض ترابطاً بينياً في علاقات تبادلية ديناميكية التفاعل قابلة للتعديل والتكيف. يعني ذلك أنها بنية مفتوحة وليست مغلقة، وأنها بنية متطورة وليست جامدة كما أنها عنكبوتية التشابك وليست خطية التتابع.^(٢)



شكل (١) مفهوم المنظومة

ويعرف (فاروق فهمي، جولاجوسكي، ٢٠٠١)^(٣) **مدخل النظم** بأنه تنظيم المفاهيم أو مبادئ من خلال نظم متفاعلة تحتوي على جميع العلاقات بين المفاهيم والمبادئ. ويشير (محمود الحيلة، ٢٠٠٢)^(٤) إلى أن مدخل النظم هو أسلوب منهجي وطريقة عملية في تخطيط وتنفيذ، وتقويم أي عمل أو نشاط لتحقيق أفضل مستوى من النتائج. وهذا يعني

(١) حسن حسين زيتون: تصميم التدريس رؤية منظومية، القاهرة، عالم الكتب، ١٩٩٩، ص ص ٢٤-٢٥.
(٢) فاروق فهمي، منى عبد الصبور: المدخل المنظومي في مواجهة التحديات التربوية المعاصرة والمستقبلية، القاهرة، دار المعارف، ٢٠٠١.
(٣) فاروق فهمي، جولاجوسكي: الاتجاه المنظومي في التدريس والتعلم للقرن الحادي والعشرين، مركز تطوير تدريس العلوم، جامعة عين الشمس، ٢٠٠١.
(٤) محمود الحيلة: تكنولوجيا التعليم بين النظرية والتطبيق، عمان، دار الميسرة، ٢٠٠٢، ص ٦٨.

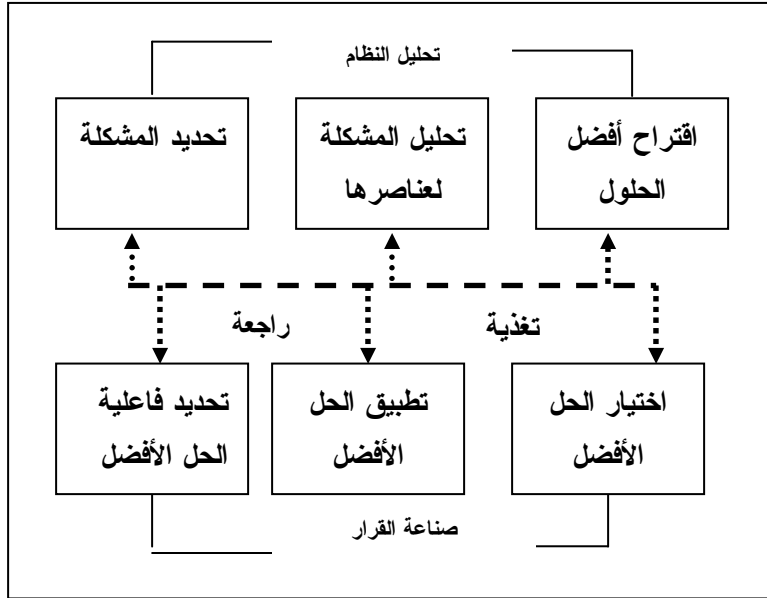
رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

أن مدخل النظم معناه النظرية الشمولية للموقف وإدراك كل مكوناته وارتباطها وتفاعلها وتشابكها مما يؤدي إلى رفع كفاءة وتطوير العملية التعليمية بصورة منظومية شاملة.^(١) ويُقصد بالمعنى العام لمدخل النظم أنه منهج فكري يُرشدنا على نحو نظامي أو نسقي إلى حل المشكلات أو هو عملية تطبيق التفكير العلمي في حل المشكلات.

وتوجد مداخل متعددة لمدخل النظم منها: ^(٢)

- مدخل النظم كأسلوب لتحليل النظم وصناعة القرارات: وهذا يتطلب عمليتين هما:

* **تحليل النظام:** ويتضمن كلا من تحديد المشكلة وتحليل عناصرها والعلاقات والتفاعلات الموجودة بينها على نحو دقيق، ثم اقتراح أفضل الحلول لهذه المشكلة.
* **صناعة القرار:** ويتضمن اختيار أفضل الحلول لمعالجة هذه المشكلة وتطبيقه أو تنفيذه في الواقع ثم متابعة (أي تقييم) مدى فاعلية هذا الحل في التغلب على هذه المشكلة، ومن ثم إجراء التحسينات والتعديلات عليها إذا تطلب الأمر ذلك (أي إجراء التغذية الراجعة). ويوضح الشكل التالي الخطوات التي تتم عبر عمليتي تحليل النظم وصناعة القرار.



شكل (٢) نموذج يوضح خطوات تحليل النظام وصناعة القرار

(١) رضا مسعد السعيد، محمد عبد القادر النمر: تطوير المناهج الدراسية (تطبيقات ونماذج منظومية)، القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠٠٦،
(٢) حسن حسين زيتون: مرجع سابق، ١٩٩٩، ص ص ٢٦-٣٢.

- **مدخل النظم كنمط إدارة النظم:** ينطوي هذا المعنى على اعتبار مدخل النظم أحد الأنماط المستخدمة في إدارة النظم، كنظام الإدارة المدرسية. حيث يُنظر للإدارة على أنها منظومة لها مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها وبيئاتها وحدودها، وهي قابلة للتحسين والتعديل من خلال عملية التغذية الراجعة.

- **مدخل النظم كعملية لتصميم المنظومات:** ينطوي هذا المعنى على اعتبار أن مدخل النظم عملية يتم بمقتضاها تصميم (تخطيط) المنظومات، وبذلك يكون معنى مدخل النظم هنا عملية منهجية ونسقية، متعددة المراحل تستهدف تصميم منظومة ما تعمل لأقصى درجة من الكفاءة أو الإنتاجية لتحقيق الأهداف المحددة لها.

أهداف مدخل النظم:

يهدف مدخل النظم في التعليم والتدريب إلى رفع كفاءة الأداء التعليمي والتدريبي، بالإضافة إلى جعل المواد التعليمية والتدريبية مواد جذابة للمتعلمين والمتدربين مما يؤدي إلى تنمية مهاراتهم على التفكير المنظومي بحيث يكونون قادرين على الرؤية الشاملة لأي موضوع دون فقد جزئياته. وتتحدد فوائده في: (١)

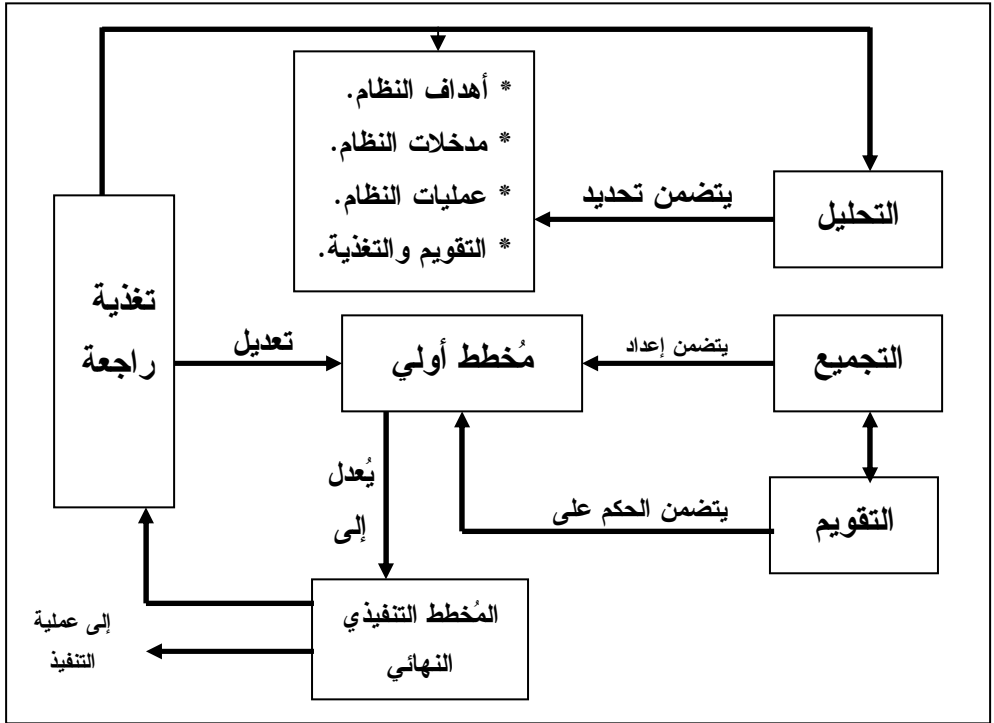
- رفع كفاءة التعليم والتدريب.
- جعل مواد التعليم والتدريب جذابة للمتعلمين والمتدربين.
- تنمية القدرة على التفكير المنظومي لدى المتعلمين والمتدربين.
- تنمية القدرة على التفاعل الإيجابي مع منظومات قطاعات المجتمع الأخرى.
- تنمية القدرة على تحليل الأحداث والمستحدثات والمتغيرات في جميع المجالات.
- تنمية مهارات التفكير العليا كالتحليل والتركيب والتقويم والإبداع.
- بناء جيل من المتعلمين والمتدربين قادر على التفاعل الإيجابي مع نظم البيئة والمجتمع.
- تنمية القدرة على حل مشكلات التعليم والتدريب بشكل منظومي من خلال الحلول الإبداعية.

(١) فاروق فهمي : المنظومية وتحديات المستقبل، المؤتمر العربي الثاني: المدخل المنظومي في التدريس والتعلم، مركز تطوير العلوم، جامعة عين شمس، ٢٠٠٢.

تصميم المنظومات وفق مدخل النظم:

تقوم عملية التصميم وفق مدخل النظم من خلال أربع مراحل أساسية، هي^(١):

- تحليل النظام (system analysis): وتتضمن تحديد أهداف النظام وعناصره من مدخلات وعمليات ومخرجات وتقييم و تغذية راجعة.
- تجميع النظام (system synthesis): وتتضمن تجميع عناصر النظام، وما بينها من علاقات في صورة مخطط أولي يعبر عن تصميم النظام.
- التقييم (evaluation): وتتضمن تدقيق المخطط الأولي للتأكد من أنه أفضل تصميم ممكن لتحقيق الأهداف المرجوة من النظام.
- التغذية الراجعة (feedback): وتعني إدخال تعديلات وتحسينات على المخطط الأولي إذا تطلب الأمر ذلك لجعله أفضل تصميم ممكن للنظام، وتنتهي عملية التصميم هذه بتحديد المخطط التنفيذي النهائي، ويوضح الشكل (٢) مراحل التصميم الأربع .



(١) حسن حسين زيتون: مرجع سابق، ١٩٩٩ ص ص ٣٤ - ٣٥.

رابعاً: تصميم البرامج التدريبية في مجال تكنولوجيا التعليم وفق مدخل النظم:

تقوم عمليات تصميم البرامج التدريبية وفق خطط مدروسة ووفق استراتيجيات منظمة لكي يكون التدريب ناجحاً وفعالاً ومحققاً للأهداف التي وضع من أجلها. وعملية تصميم البرامج التدريبية من أهم الخطوات التي يبني عليها التدريب، ونجاح التصميم يؤدي إلى نجاح التدريب وفشل التصميم لا يسمح بنجاح البرنامج التدريبي. ومن المسلمات المتعارف عليها أن النظم التربوية تراجع منظوماتها بشكل يكاد يكون دورياً منتظماً بحيث يمكن أن تواكب التغيرات والتطورات المتتابة في كل الاتجاهات وتعمل على تلافي أوجه النقص والتغلب على الصعوبات التي تمنع أو تعوق نجاح العملية التعليمية^(١). لهذا يمكن القول إن عملية التصميم عملية منهجية نظامية تتكيف مع المحتوى التعليمي المراد تعلمه، وتوسعي إلى تحقيق تعليم أكثر كفاءة وأكثر فاعلية للمتعلمين من خلال أنشطة ومصادر تعليمية كافية لهم ليتمكنوا من حل مشكلاتهم المكتشفة بطريقتهم الخاصة.^(٢)

وذلك باعتبار تصميم التعليم يربط بين مخرجات البحث الوصفي مع الممارسة التعليمية من خلال : تحديد أبعاد التصميم، رصد تلك الأبعاد وقياسها، رسم العمليات المتصلة بتطوير التعليم وصولاً بالتعليم والتعلم إلى أقصى مدى^(٣).

تصميم البرامج التدريبية وفق مدخل النظم:

يعد التدريب أحد المكونات الأساسية التي يعتمد عليها في تنمية الإخصائيين مهنيّاً. والتدريب أثناء الخدمة أحد العناصر المهمة في مجال التنمية المهنية، وهو أكثرها استخداماً حالياً في هذا المجال. ويُقصد به تلك الجهود التي تبذل أو تقدم من خلال وسائل مناسبة لتطوير وتنمية كافة عناصر العملية التعليمية، وعلى كافة المستويات (من معلمين وموجهين ومديرين) أثناء قيامهم بالعمل، وتتضمن المعارف والمهارات والاتجاهات، ليصبحوا

(١) محمد إبراهيم الدسوقي ، سعيدة عبد السلام: احتياجات معلم التربية الخاصة من تكنولوجيا التعليم ، المؤتمر العلمي السنوي الثالث عشر لكلية التربية ، جامعة حلوان ، أفاق جديدة في تعليم ورعاية ذوي الاحتياجات الخاصة (المعاقون والموهوبون) في الوطن العربي، ٢٠٠٥، ص ٣٢٦.

(٢) ماجد أبو جابر : تصميم التعليم مفهومه وأسس ومبادئه ، القاهرة ، مجلة تكنولوجيا التعليم: سلسلة دراسات وبحوث، مج ٥، ك ٢، ١٩٩٥، ص ٩٦.

(٣) كمال عبد الحميد زيتون: تكنولوجيا التعليم في عصر المعلومات والاتصالات، عالم الكتب ، القاهرة ، ط ٢ ، ٢٠٠٤، ص ٤٩.

أكثر فاعلية في أدائهم للأعمال الوظيفية، وهي عملية نمو مستمر، تتيح الفرصة لأن يكون المتدرب متجددًا ومتطورًا في مهنته ومتوافقًا مع مجموعة المتغيرات المحيطة به^(٤).

ويعتبر التصميم التعليمي هو المجال الرئيس لتكنولوجيا التعليم ويقوم على أساس مفاهيم ومبادئ عملية متنوعة ومتعددة، أهمها نظرية النظم العامة، حيث أصبح ينظر إلى التعليم على أنه منظومة كلية تفرض تطبيق مدخل المنظومات عند تصميم الوسائل ومصادر التعلم الأخرى، والدروس والوحدات والمقررات، والمناهج، بل العملية التعليمية برمتها.

ويعرف (محمد عطية خميس، ٢٠٠٣)^(١). التصميم التعليمي بأنه عملية تحديد المواصفات التعليمية الكاملة لإحداث التعليم ومصادره، كنظم كاملة للتعليم، عن طريق تطبيق مدخل منهجي منظم قائم على حل المشكلات، وفي ضوء نظريات التعليم والتعلم، بهدف تحقيق تعليم كفاء وفعال.

ويرى (ماجد أبو جابر، ١٩٩٥)^(٢) أن تصميم التعليم عملية منهجية نظامية تتكيف مع المحتوى التعليمي المراد تعلمه، وتسعى إلى تحقيق تعليم أكثر كفاءة وأكثر فعالية للمتعلمين من خلال أنشطة ومصادر تعليمية كافية لهم ليتمكنوا من حل مشكلاتهم المكتشفة بطريقتهم الخاصة.

ويبين (محمد المقدم، ١٩٩١)^(٣) أن التعليم أو التدريب المصمم بطريقة منهجية يمكن أن يكون أكثر فعالية وكفاءة من التعليم الذي يصمم بطريقة غير منهجية، وتشير الفاعلية هنا إلى مدى ما يتحقق من أهداف تعليمية، كما تشير الكفاءة إلى زمن تحقق هذه الأهداف.

وفي ضوء ذلك يمكن القول إن تصميم التدريب هو طريقة نظامية منهجية لتخطيط أنسب الطرق التدريبية وتطويرها لتحقيق حاجات وأهداف تدريبية محددة وفق شروط محددة تشتمل على تطوير مواد تكنولوجيا التعليم وتحديد أهدافها وتقويمها لجميع نشاطات التعليم والتدريب، كما أنه يرتبط بإجراءات تتعلق باختيار مواد التعليم والتدريب المراد تصميمها وتحليلها وتنظيمها وتطويرها وتقويمها، لتساعد المتدرب على أن يتدرب بطريقة أسرع وأفضل وبأقل جهد ووقت ممكنين.

(٤) المجلس القومي للتعليم والتكنولوجيا والبحث العلمي (٢٠٠٠/٢٠٠١): التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، الدورة (٢٨)، القاهرة، ص ٤٠-٤١.

(١) محمد عطية خميس، منتوجات تكنولوجيا التعليم، مرجع سابق، ٢٠٠٣، ص ٧-٩.

(٢) ماجد أبو جابر، مرجع سابق، ٩٦.

(٣) محمد أحمد المقدم: إعداد برامج في تكنولوجيا التعليم قائم على الكفايات وتحديد فاعلية باستخدام مداخل التعليم الفردي لطلاب كلية التربية، رسالة دكتوراه " غير منشورة "، كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٩٩١، ص ٣٧.

نماذج تصميم البرامج التعليمية والتدريبية في تكنولوجيا التعليم :

تتعدد نماذج تصميم البرامج التعليمية والتدريبية فبعضها معقد والبعض الآخر أقل تعقيداً، وجميعها تقوم على مدخل النظم وهي تعبر عن الإجراءات التي تتبع عند استخدام أسلوب النظم في صورة نماذج، وتقسم نماذج تصميم النظم حسب استخدامها إلى مستويين هما المستوى المصغر ويستخدم مع الدروس اليومية والوحدات الدراسية الصغيرة، والمستوى المكبر ويستخدم مع البرامج والمناهج والمقررات الدراسية، وهناك من يضيف مستوى ثالثاً وهو المستوى العام أو المشترك، وهذا المستوى يشمل المستويين السابقين أي يمكن استخدامه مع الدروس اليومية والوحدات الدراسية المصغرة بالإضافة إلى البرامج والمناهج والمقررات الدراسية.

ونذكر من هذه النماذج التي تم الاطلاع عليها:

- **المستوى المكبر:** نموذج المشيقيح، نموذج سيرس ولوينثال، نموذج روبرتس، نموذج كلارك وستار.

- **المستوى المصغر:** نموذج ونج ورولرسون، نموذج جيرلاك وايلي، نموذج حسن زيتون، نموذج عبد اللطيف الجزائر.

- **المستوى العام (المشترك):** نموذج كمب، نموذج جانبيه وبرجز، نموذج أحمد حامد منصور، نموذج ديك وكارى.

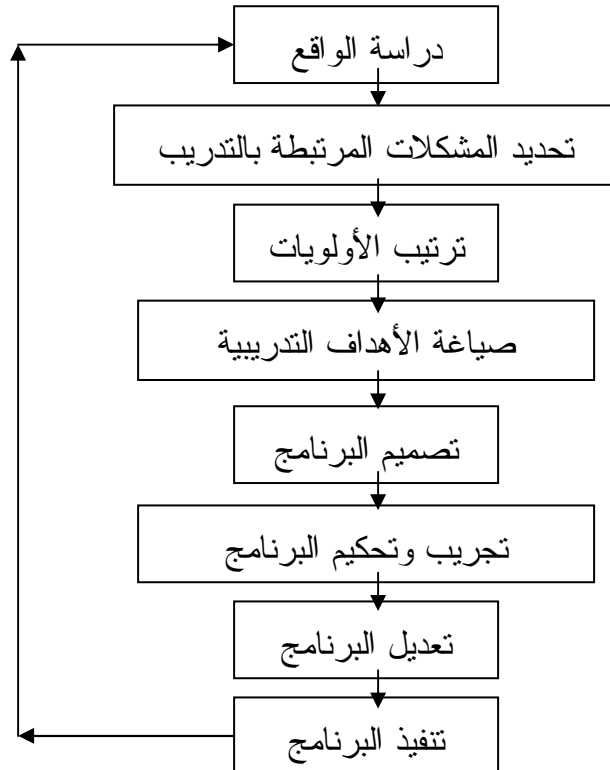
ويرتبط بناء البرنامج التدريبي المقترح بتصميم مجموعة من الوحدات التعليمية المصغرة التي تتكامل معاً داخل منظومة التدريب وتركز على توظيف مهارات ومهام أمناء مراكز مصادر التعلم المرتبطة باستخدام وإدارة هذه المراكز.

منظومة البرنامج التدريبي المقترح لامناء مراكز مصادر التعلم^(١):

(١) استعان الباحث بالمصادر التالية في صياغة هذا الجزء :
- دليل الوحدات التدريبية بالمدارس: إعداد نخبة من الخبراء، وحدة التخطيط والمتابعة، برنامج تحسين التعليم، القاهرة، وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٣ ص ص ٣٣ - ٧٠.
- كنت جاستفسون وروبرت برانش، ترجمة بدر عبد الله الصالح: استعراض نماذج التطوير التعليمي، الرياض، مكتبة الملك فهد، ط ٢، ٢٠٠٣، ص ص ٣٩ - ٥٣ .
- مصطفى مصطفى كامل: إدارة الموارد البشرية، القاهرة، الشركة العربية للنشر والتوزيع، ١٩٩٤، ص ٣ - ١٠
- عادل رمضان: تدريب الموارد البشرية، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩٩، ص ٥٣ - ٦٥

ولكي تحقق برامج التدريب أهدافها، لابد من اتباع منهج أو نظام واضح محدد المعالم، وهذا ما يُسمى أحياناً " منظومة التدريب ". وفيما يلي تصور لمنظومة التدريب في ضوء أهداف مراكز التدريب. وتتضمن هذه المنظومة المكونات التالية:

- أولاً : دراسة الواقع .
- ثانياً : تحديد المشكلات المرتبطة بالتدريب .
- ثالثاً : ترتيب الأولويات .
- رابعاً : صياغة الأهداف التدريبية .
- خامساً : تصميم البرنامج التدريبي .
- سادساً :تجريب وتحكيم البرنامج .
- سابعاً : تعديل البرنامج .
- ثامناً : تنفيذ البرنامج .
- تاسعاً : تقويم البرنامج .



شكل (٤) النموذج المقترح لتصميم البرنامج

يتضح من الشكل السابق أن العلاقة بين هذه المكونات علاقة خطية .

خطوات بناء البرنامج التدريبي المقترح :

أولاً: تقدير الاحتياجات : إن تقدير الاحتياجات التدريبية هي نقطة البداية لنجاح برامج التدريب، كما أن تقويم برامج التدريب يكون في ضوء الاحتياجات التدريبية. ويتناول تقدير الاحتياجات ما يلي:

- **مفهوم الاحتياجات التدريبية:** ويقصد بها مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعارفه وخبراته وسلوكه واتجاهاته لجعله لائقاً لأداء عمله بكفاءة عالية.

- **مؤشرات داعية للتدريب:** ثمة مجموعة من الدواعي للتدريب منها ما يلي:

- حدوث اتساع في أعمال ومهام مراكز مصادر التعلم: مثل إضافة نشاط جديد واستخدام تكنولوجيا حديثة، وإنشاء أركان جديدة، وتجدد الفكر التربوي.
- حدوث تغيير في مراكز مصادر التعلم: مثل حدوث تطوير أو تغيير في سياسة المراكز وأهدافها وهيكلها التنظيمي.

• ظهور مشكلات أو صعوبات في مراكز مصادر التعلم: مثل المشكلات أو الصعوبات التي تواجه الأمناء أو الإمكانات المادية والبشرية و برامج التدريب.

• **عناصر تحديد الاحتياجات التدريبية:** يتم التوصل إلى تحديد الاحتياجات من خلال:

١- تحليل النظام في مراكز مصادر التعلم: عن طريق تعرف أهدافها، وهيكلها

التنظيمي، ولوائح وأساليب عملها، وتحليل معدلات الأداء، ودراسة التغير في نشاطها.

٢- تحليل العمل (المهمة): من خلال مراجعة البيانات المتوفرة عن العمل، ومراجعة أسلوب الأداء الوظيفي، وملاحظة العاملين أثناء أدائهم أعمالهم، ومقابلة العاملين ورؤسائهم المباشرين، وإجراء استطلاعات الرأي اللازمة.

٣- تحليل أداء الفرد: يتم تحديد درجة أداء الفرد (الأمين)؛ من أجل تحديد المعارف

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

والمهارات والسلوكيات، التي يحتاج إليها لتحسين أدائه لوظيفته؛ من خلال: مراجعة تقارير كفاية الأداء للموظف، ومراجعة معلومات الأداء عن الإحصائي، واحتياج الإحصائي نفسه للتدريب.

٤- أساليب تقدير الاحتياجات التدريبية: ويتم ذلك من خلال ما يلي :

- الرؤساء (القيادات)، حيث تعد آراء الرؤساء بالنسبة لرفع كفاءة العمل من أهم مصادر تعرف الاحتياجات التدريبية؛ لأن الرؤساء يمكنهم تحديد المشكلات القائمة لديهم، التي يمكن علاجها عن طريق التدريب.
- تقارير الكفاية: تعتبر الكفاية مصدرًا من مصادر التعرف على الاحتياجات، خلال فترة زمنية محددة، وهي تبين مواضع القوة والضعف في أعمالهم.
- الأمانة أنفسهم: ويمكن تحديد التدريب اللازم من الإحصائيين أنفسهم عن طريق الاجتماعات والمقابلات الشخصية واستطلاع آرائهم.

٥- إجراءات تقدير الاحتياجات:

- الاطلاع على أهداف مراكز مصادر التعلم.
- الاطلاع على المهام والمسئوليات التي يجب أن يؤديها الإحصائيون.
- تحديد الصفات والمهارات التي يجب أن يتصف بها الإحصائي.
- تحديد نوعية الطريقة التي يتم بها تقدير الاحتياجات من خلال: الرؤساء، الإحصائي نفسه، تقارير الكفاية.
- إعداد الأدوات المناسبة لتقدير الاحتياجات، مثل: استطلاع الرأي، بطاقة الملاحظة، المقابلة الشخصية.
- تفريغ الأدوات وحصر الاحتياجات.

ثانيًا: **تخطيط البرنامج التدريبي وتصميمه**: ويتضمن التخطيط الإجراءات التالية:

١- **وضع أهداف البرنامج التدريبي**: بناء على تقدير الاحتياجات توضع أهداف البرنامج التدريبي لمواجهة تلك الاحتياجات، ويجب أن تصاغ بطريقة سلوكية يسهل ملاحظتها وقياسها.

٢- **اختيار الفئات المستهدفة للتدريب**: ينبغي العناية باختيار المتدربين لأنهم أساس النشاط التدريبي، وتوجد مجموعة من الاعتبارات ينبغي أن تراعى عند اختيار المتدربين،

ومن أهمها:

- وجود احتياج تدريبي لدى المتدرب لموضوعات البرنامج التدريبي.
 - توفر الحد الأدنى من المؤهلات العلمية والخبرة العملية، التي تمكن المتدرب من الاستفادة من البرنامج التدريبي.
 - مراعاة التخصص (المادة/العمل/المجال).
 - ملائمة ظروف المتدرب الصحية والعامة للحضور والانتظام في البرنامج.
 - توفر معلومات أساسية عن المتدرب، مثل الأنشطة والدورات التدريبية السابقة.
- ٣- **تحديد مكان التدريب وزمانه:** يجب العناية باختيار مكان التدريب وزمانه: حيث إن ذلك يؤثر في كفاءة والتدريب منها وفعاليتها.
- اختيار مكان التدريب: يجب توفر مجموعة من الاعتبارات المتعلقة بسعة قاعات التدريب، والمقاعد، والإضاءة والتهوية، ومصدر التيار الكهربائي، ووجود مكان مناسب للوسائل التكنولوجية، واختيار مكان التدريب في أوقات مناسبة للحالة الصحية للمتدربين.
 - تحديد زمن التدريب: من خلال مراعاة فترات الراحة، مناسبة مدة البرنامج للهدف التدريبي، مراعاة التوازن في العمل التدريبي خلال فترة التدريب، مراعاة التتابع الزمني للموضوعات بحيث ينتهي الموضوع بنهاية يوم تدريبي أو دورة تدريبية، مراعاة خلفية المتدربين وخبراتهم عند تحديد المدة المخصصة لكل موضوع.
- ٤- **تصميم البرنامج التدريبي التنفيذي:** ويتطلب ذلك اتباع الخطوات التالية:
- وضع محتوى (الموضوعات) التي يغطيها البرنامج: من خلال مراجعة الأهداف السلوكية، يوضع إطار عام للموضوعات التي يتضمنها المحتوى، بحيث تتضمن الموضوعات مفاهيم ومهارات سلوكية وعلاقات إنسانية، ووضع تصور تفصيلي لكل موضوع من الموضوعات، ومراجعة الخبراء المتخصصين للموضوعات؛ للتأكد من سلامتها وتكاملها، وتعديل المحتوى ووضعه في الصورة النهائية.
 - تحديد مستويات للموضوعات التدريبية: من حيث المستوى الأساسي بحيث يكون محتوى الموضوعات يمثل الحد الأدنى اللازم لتزويد المتدربين، ويتضمن المستوى الثاني من المحتوى الموضوعات التي تؤدي إلى رفع معدلات الأداء، ويتضمن

المستوى الثالث للمحتوى موضوعات إضافية للمتدربين المتميزين.

- وضع الجدول الزمني لبرنامج التدريب: ويتطلب ذلك ترابط موضوعات البرنامج التدريبي وتكاملها، وتحديد المُدرّب، وتقدير أسلوب التدريب المُتبع في الموضوعات، وينبغي مراعاة الاعتبارات التالية عند وضع الجدول الزمني للبرنامج التدريبي: التسلسل المنطقي للموضوعات التدريبية، تنوع الموضوعات التدريبية التي تنفذ خلال اليوم التدريبي ضماناً للتشويق والفاعلية، تنوع المدربين خلال اليوم التدريبي الواحد، وتحديد الزمن اللازم لكل موضوع تدريبي بدقة، مراعاة وجود فترات راحة بين الجلسات.

٥- إعداد المادة التدريبية: وللمواد التدريبية وظائف من أهمها:

- إثارة اهتمام المتدربين ورغبتهم في التعلم.
- تبسيط أو تلخيص عديد من الأفكار في إطار معين.
- تحقيق المزيد من مشاركة المتدربين الفعالة.

ويتطلب إعداد المادة التدريبية توفر مجموعة من الشروط، وهي كما يلي :

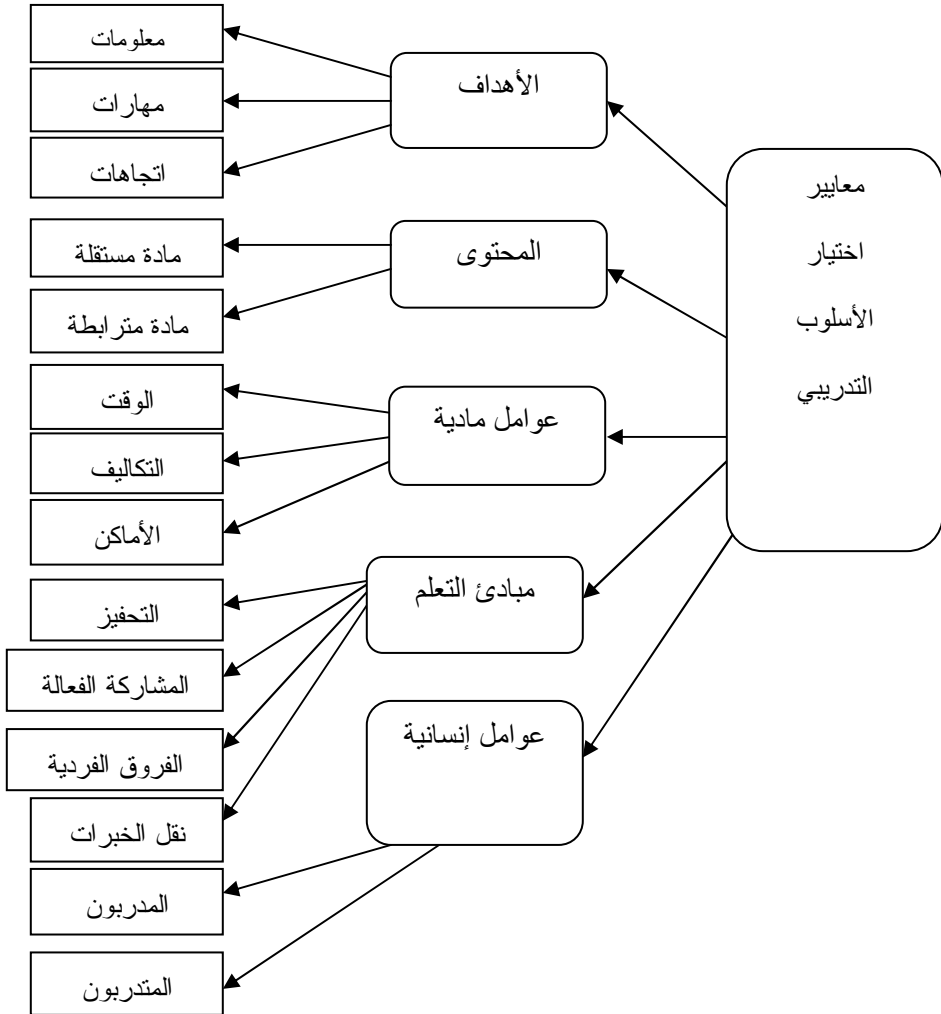
- (١) التطبيق .
- (٢) البنية المعرفية .
- (٣) مشاركة المتعلم .
- (٤) التتابع المنطقي .
- (٥) التتابع السيكولوجي .
- (٦) تصميم أنشطة التدريب .
- (٧) الصعوبة .
- (٨) الواقعية .
- (٩) الدقة .
- (١٠) التركيز .

٦- أساليب التدريب: وهناك أساليب تدريبية متعددة، منها ما يلي :

- (١) المحاضرات .
- (٢) المناقشات .
- (٣) الندوات .
- (٤) دراسة الحالة .
- (٥) حل المشكلات .
- (٦) التعلم التعاوني .
- (٧) ورش العمل .
- (٨) الزيارات الميدانية .
- (٩) التدريب المصغر .
- (١٠) تمثيل الأدوار .

وهناك مجموعة من العوامل المؤثرة في اختيار الأسلوب التدريبي، والشكل التالي

شكل (٥) معايير اختيار الأسلوب التدريبي



- ٧- اختيار مصادر التعلم: وتضم مجموعة من الأدوات والوسائل التي تساعد على جودة التدريب وفاعليته وتزويد المتدربين بخبرات تعليمية باقية الأثر، ومن أهمها:
- الصور والرسوم والشفافيات والسيبورة الورقية وشرائح الصدر.
 - التسجيلات الصوتية.
 - شرائط الفيديو.
 - برامج الكمبيوتر، والأقراص المدمجة (CDs).
 - شبكة الإنترنت.

٨- اختيار المدربين: وهذه الخطوة تتطلب توفر مجموعة من الاعتبارات في المُدرب، منها:

- أن يكون متمكناً من تخصصه وملماً بمحتوى المادة العلمية للبرنامج التدريبي.
 - أن يكون متفهماً لطبيعة عملية التدريب للكبار، ومدركاً الفروق بين التعليم والتدريب.
 - أن يكون ملماً بأساليب التدريب الحديثة واستخدام الوسائل التعليمية والتكنولوجيات المناسبة.
 - أن يكون قادراً على تفهم احتياجات المتدرب والتجاوب معها.
 - أن يكون لديه القدرة على القيادة خاصة بالنسبة للكبار ومجموعات العمل خلال الأنشطة التدريبية المختلفة.
 - أن تكون لديه كفايات الاتصال والعمل مع الجماعة، والتعامل بكفاءة وفعالية مع أنشطة التدريب.
 - أن يكون لديه إلمام بمصادر المعرفة المتنوعة في مجال التدريب.
 - أن يكون مظهره العام وهيئته مقبولة.
 - أن يكون مؤمناً بقيمة ما يفعل ومتحمساً له.
- وينبغي تقويم عمل المُدرب لتعرف مستوى أدائه لعمله من خلال استمارة خاصة لتقويم أداء المُدرب. كما ينبغي إعداد قاعدة بيانات للمدربين الذين يمكن الاستعانة بهم في

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

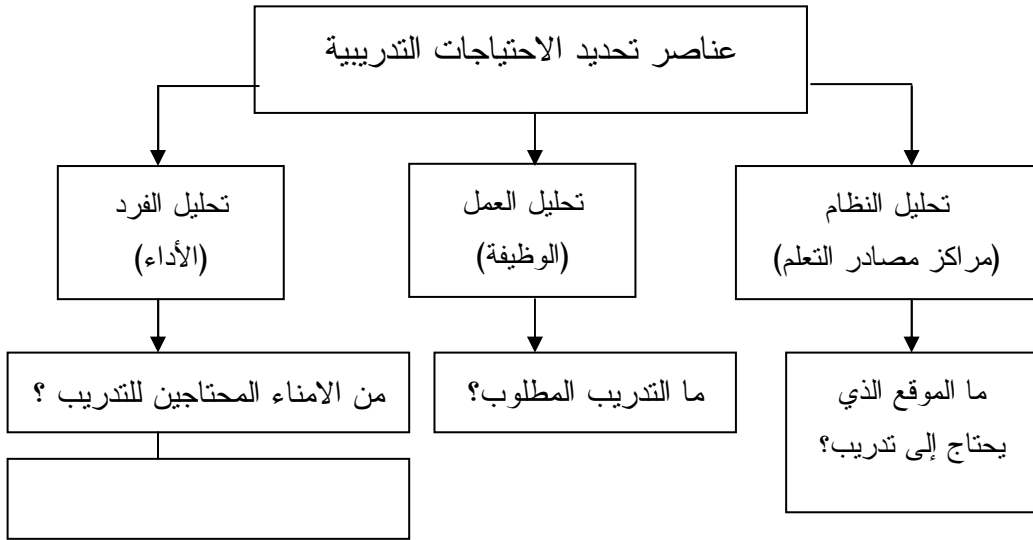
البرنامج التدريبي. ويمكن عمل سجل خاص بالمدرسين والخبراء الذين يمكن ترشيحهم للتدريب.

٩- **إدارة التدريب:** يتولى هذه المهمة المسؤولون بقسم مراكز مصادر التعلم، تحت إشراف إدارة تقنيات التعليم، وتتحدد مسؤوليتهم في إعداد الخطة الزمنية للتدريب، وتمثل إدارة التدريب ركيزة أساسية لإنجاح البرنامج التدريبي، الأمر الذي يتطلب توافر سياسة مرنة ونظام متطور؛ لتنظيم أنشطة التدريب وتنفيذها و تقييمها .

١٠- **تقويم التدريب:** وتشمل عملية التقويم تقويم المتدربين، عن طريق الاختبارات والتطبيقات والمناقشة ونقل أثر التدريب، كما يشمل التقويم: تقويم المحتوى والمدة الزمنية وأسلوب التدريب، ووسائل التدريب عن طريق استمارة المدرسين والمتدربين، ورؤساء التدريب والرؤساء المباشرين للمتدربين في جدوى التدريب.

ويتم التقويم بصفة مستمرة، من خلال التغذية الراجعة في تحسين الأداء، قبل بداية التدريب وأثناءه وبعده التدريب.

١١- **وضع ميزانية البرامج التدريبي:** ويتم ذلك وفق اللوائح المالية المسموح بها، والخطة الموضوعية للبرنامج، مع توزيع بنود الموازنة على الأنشطة المختلفة للبرنامج. ويوضح الشكل التالي عناصر منظومة البرنامج التدريبي السابق مناقشتها.



شكل (٦) عناصر منظومة البرنامج التدريبي

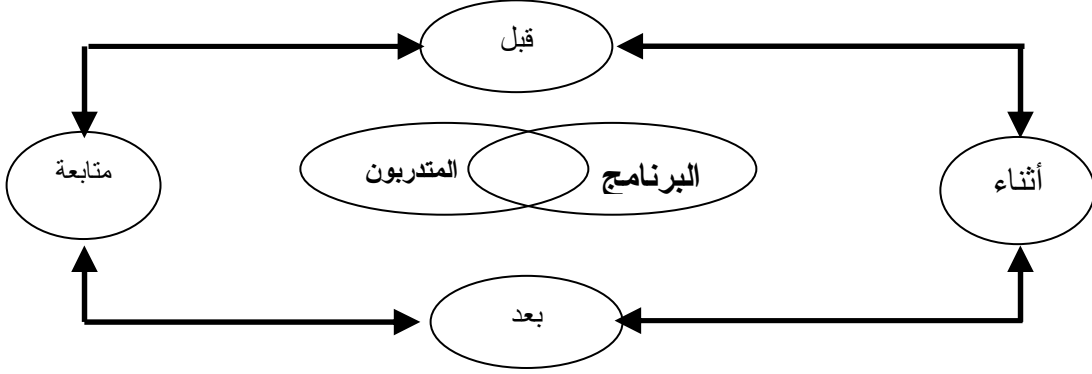
ثالثاً: تنفيذ التدريب وتقويمه:

١- **تنفيذ البرنامج التدريبي وإدارته:** تعتمد كفاءة البرنامج التدريبي على تنفيذ أنشطته في المواعيد المحددة. ويتطلب هذا وضع جدول زمني للبرنامج في صورة نهائية؛ لتحديد موعد بداية ونهاية البرنامج والساعات التدريبية في كل يوم تدريبي. وهذا يتطلب مراعاة مجموعة من الاعتبارات أهمها ما يلي:

- تسجيل أسماء المتدربين والبيانات الأساسية لهم في سجل خاص.
- إجراء التعارف وتحديد التوقعات من كل مُتدرب.
- توعية المتدربين بأهداف البرنامج والجدول الزمني.
- عرض المراكز والمبادئ الحاكمة للتدريب.
- توزيع المسؤوليات والأدوار بين المشرف العام على البرنامج والمتدربين الإداريين.
- تسجيل حضور وغياب المتدربين يومياً.
- التأكد من استكمال الإمكانيات اللازمة للتدريب، مثل: القاعات، والوسائل التدريبية، والأجهزة والإضاءة، والمقاعد، والمناضد.
- توزيع المواد التدريبية وكذلك الاستثمارات الخاصة بالبرنامج، مثل: التقويم اليومي، أوراق العمل، الإنتاج الفردي للمتدربين...).
- متابعة سير تنفيذ البرنامج.
- مراعاة توافر صفات التدريب النشط التي تتمثل فيما يلي: الاندماج في العمل والتفاعل الإيجابي، وكثرة الإنتاج وتنوعه والرغبة في التعلم حتى الإتقان، وتكوين علاقات طيبة بين المدرب والمتدربين، والثقة في النفس وتحمل المسؤولية، واتباع قواعد العمل، والمتعة وانتشار روح المرح داخل قاعات التدريب، وتنمية المهارات الاجتماعية ومهارات التعلم الذاتي والعمل الجماعي والمشاركة. وفيما يلي نموذج لتقسيم اليوم التدريبي.

٢- **تقويم البرنامج التدريبي:** يسير تقويم برنامج التدريب مع التنفيذ؛ حيث يساعد التقويم على تعرف إمكانية تحقيق أهداف البرنامج، وتوفير مستلزماته المادية والبشرية، ومواجهة الصعوبات التي تعترض عملية التنفيذ. كما ينبغي أن يكون التقويم شاملاً لكل

البرنامج وعناصره، مع الاستفادة من التغذية الراجعة المستمرة. وتتم مراحل التقييم كما يوضح المخطط التالي:



شكل (٧) مراحل وعناصر تقييم التدريب

فبالنسبة للبرنامج التدريبي.. فإنه يراعي تقييم كل من:

- أهداف البرنامج.
- * تنظيم البرنامج.
- عملية التدريب.
- * نتائج التدريب.

- بالنسبة للمتدرب.. فإنه يراعى تقييم كل من:

- * ردود الفعل.
- * المعارف.
- * السلوكيات.
- * الأداء.

- بالنسبة للتقييم أثناء البرنامج التدريبي: يتم تقييم أهداف البرنامج وتنظيمه، وسير عملية التدريب والنتائج المتتابة التي يحققها، وبالنسبة للمتدرب يتم تقييم ردود الأفعال تجاه المتدرب، والمعلومات والسلوك.

- عند الانتهاء من البرنامج التدريبي: يتم تقييم أهداف البرنامج مرة أخرى ونتائجه وكذلك ردود فعل المتدرب ومعلوماته وسلوكه، والنتائج المبدئية في أدائه عند عودته لوظيفته.

- بعد انتهاء البرنامج التدريبي بفترة محددة: يتم تقييم مخرجات البرنامج التدريبي، وهي تظهر في سلوك المتدرب، وأدائه.

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

٣- متابعة التدريب: من أهم ما يُميز البرنامج التدريبي الناجح ضمان أكبر مدة من الاستمرارية في تحقيق أهدافه. ولا يتأتى تحقيق ذلك إلا من بالمتابعة الدائمة لما بعد التدريب.

٤- تقويم الوحدة التدريبية: يتم تقويم الوحدة التدريبية في ضوء ما حققته الوحدة من أهداف منشودة.

الفصل الرابع

إجراءات البحث

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

الفصل الرابع إجراءات البحث

المقدمة :

يتناول هذا الفصل وصفاً تفصيلياً للأدوات المستخدمة في البحث واختيار عينة البحث، وكذلك الخطوات التي أجريت عند تطبيق أدوات البحث لتقدير الاحتياجات التدريبية لأمناء مراكز مصادر التعلم.

أولاً : إعداد أدوات البحث وإجازتها :

لتحقيق أهداف البحث تطلب الأمر إجراء دراسة ميدانية أعد لها الباحث أداتين الهدف منها التعرف على الوضع الحالي والإمكانيات المتاحة بمراكز مصادر التعلم بمدارس المرحلة الابتدائية عينة البحث، وتقدير احتياجات أمناء مراكز مصادر التعلم التدريبية، وقد تم تحديد بنود أدوات البحث من خلال المسح النظري لأدبيات المجال في تخصص مراكز مصادر التعلم، والاطلاع على أدوات أخرى تم إعدادها في بحوث سابقة، وخبرة الباحث وزياراته المنتظمة لمراكز مصادر التعلم والدراسة الاستطلاعية، والبيانات المتاحة في قسم مراكز مصادر التعلم بإدارة التربية والتعليم بمدينة جدة أيضاً ، ومن مراجعة البيانات والإفادة من كل ما سبق تحددت بنود أدوات البحث التالية :

١. قائمة رصد الواقع لمراكز مصادر التعلم بالمرحلة الابتدائية بجدة .

٢. إعداد استبانته لتقدير احتياجات أمناء مراكز مصدر التعلم بالمدارس الابتدائية بجدة.

وفيما يلي تفصيل الخطوات التي مر بها إعداد كل أداة منها :

١ - قائمة رصد الواقع لمراكز مصادر التعلم بالمرحلة الابتدائية عينة البحث :

أعد الباحث قائمة رصد الواقع لمراكز مصادر التعلم في المرحلة الابتدائية لجمع بيانات الواقع الحالي للمراكز، وتجمع القائمة بين أسلوبين هما (قائمة الرصد، والاستبيان) حيث قام الباحث بعرضها على أمين مركز مصادر التعلم بالمدارس عينة البحث عن طريق المقابلة الشخصية. والاعتماد على الملاحظة وتدوين البيانات، وتوجيه الأسئلة للأمناء .

(أ) أهداف قائمة رصد الواقع لمركز مصادر التعلم :

الهدف الأول : تحديد مجموعة مصادر التعلم المتوفرة بمراكز مصادر التعلم يتعلق بـ :

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

١. المصادر المطبوعة .

٢. المصادر غير المطبوعة .

الهدف الثاني : الوقوف على إمكانيات القوى البشرية العاملة في مركز مصادر التعلم

يتعلق بـ :

١. تخصصات أمناء مراكز مصادر التعلم .

٢. برامج التدريب المقدمة لأمناء مركز مصادر التعلم .

٣. الاحتياجات التدريبية لأمناء مراكز مصادر التعلم .

ب) بناء قائمة الرصد : تتكون قائمة الرصد في صورتها المبدئية كما هو موضح في جدول (٤) من عدد (٢٩) عنصراً وقد توصل الباحث إلى القائمة في صورتها النهائية بعد إجازتها من السادة المحكمين لأدوات البحث .

جدول (٤) إجمالي بنود قائمة الرصد في صورتها النهائية :

الأهداف	عدد البنود الرئيسية	العناصر الفرعية للبنود الرئيسية
الأول	٢	٢٣
الثاني	١	٦
الإجمالي	٣ بند	٢٩ عنصر فرعي

ج) بدأ الباحث في إجازة القائمة ومراجعة بنودها وأسئلتها بعد عرضها على (١٢) اثنى عشر خبيراً في مجال التربية وتكنولوجيا التعليم ، وطلب من كل خبير إبداء رأيه في مدى كفاية عناصر كل هدف من حيث الصياغة وارتباطه بالهدف الرئيس ، ومدى وفائها بالمطلوب كما طلب منهم إضافة ما يقترحونه من بنود جديدة في نهاية كل هدف ، ورأى الباحث أن العنصر الذي حصل على نسبة اتفاق أكبر من أو يساوي ٨٠% من الخبراء مقبولٌ ، وكانت النتيجة أن جميع عناصر القائمة التي عرضت على الخبراء حصلت على نسبة اتفاق ٨٥% فأكثر ، وقد أبدى بعض الخبراء عدة ملاحظات ، من حيث تنظيم قائمة الرصد وعناصرها، وإضافة بعض العناصر الجديدة، وتعديل صياغة بعض العبارات، ومن ذلك ما يلي :

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

- تعديل الجدول الخاص بالدورات التدريبية ليشمل اسم الدورة التدريبية، موضوع الدورة، مدتها ، الجهة المنظمة للدورة .
- إضافة سؤال مفتوح في نهاية الجدول الخاص بإمكانيات القوى البشرية العاملة في مركز مصادر التعلم .

٢- استبانة تقدير الاحتياجات التدريبية لأمناء مراكز مصادر التعلم بالمرحلة الابتدائية:

أ) أهداف الاستبانة:

تهدف إلى التعرف على احتياجات أمناء مراكز مصادر التعلم التدريبية في المجالات التالية:

١. مفاهيم تكنولوجيا التعليم وإدارة مراكز مصادر التعلم.
٢. المكتبات ونظم المعلومات .
٣. تصميم مصادر التعلم وإنتاجها.
٤. اختيار مصادر التعلم وتنظيمها.
٥. استخدام مصادر التعلم المتوفرة بمركز مصادر التعلم.
٦. صيانة الأجهزة والمصادر التعليمية.
٧. برامج التدريب على مصادر المعلومات والمستحدثات التكنولوجية.
٨. التقويم .

ب) بناء مفردات الاستبانة :

- تحديد مجالات التدريب المناسبة للطبيعة الفنية لمهام أمين مركز مصادر التعلم ، وقد اعتمد الباحث في ذلك على أهداف البحث الحالي والمصادر التالية :
- مراجعة وتحليل البحوث والدراسات السابقة التي تناولت الاحتياجات التدريبية والكفايات المهنية اللازمة لأداء مهام أمناء مراكز مصادر التعلم ، تلك التي تضمن زيادة كفاءة المراكز بالمملكة العربية السعودية.
- مراجعة خطط التطوير التقني لمراكز مصادر التعلم بوزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية .
- الاستفادة من آراء الخبراء في مجال تكنولوجيا التعليم في تحديد المجالات والكفايات التي يفترض تمكن كل أمين منها لتطوير الخدمات التي تقدمها مراكز مصادر التعلم .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

- الاستفتاء المفتوح الذي أجرى على (٣٠) أمين مركز مصادر تعلم بمدينة جدة للتعرف على احتياجاتهم التدريبية لتطوير أدائهم المهني في هذه المراكز .
- في ضوء البيانات التي تجمعت من خلال هذه المصادر السابقة توصل الباحث إلى تحديد المجالات التي تمثل الاحتياجات التدريبية للأمناء، وكذلك البنود التي يتضمنها كل مجال كما هو موضح بالجدول التالي .

جدول (٥) النسب المئوية للمجالات التي تمثل الاحتياجات التدريبية للأمناء

م	المحاور	عدد المفردات	النسبة المئوية
١	مفاهيم تكنولوجيا التعليم	٣١	١٤,١٦
٢	المكتبات ونظم المعلومات .	٢٥	١١,٤٢
٣	تصميم وإنتاج مصادر التعلم .	٥٧	٢٦,٠٢
٤	اختيار مصادر التعلم وتنظيمها .	١٢	٥,٤٧
٥	استخدام مصادر التعلم المتوفرة بمركز مصادر التعلم	٢٤	١٠,٩٥
٦	صيانة الأجهزة والمصادر التعليمية .	٢٤	١٠,٩٥
٧	برامج التدريب على مصادر المعلومات والمستحدثات التكنولوجية	٢٢	١٠,٠٤
٨	التقويم .	٢٤	١٠,٩٥
مجـ	٨	٢١٩	%١٠٠

تتكون الاستبانة في صورتها النهائية من (٢١٩) عنصراً موزعة على ثمانية محاور رئيسة، وفي بداية الاستبانة بيانات عامة عن أمين مركز مصادر التعلم: وتتكون من (٨) أسئلة بعضها اختياري ، وهي عبارة عن معلومات عامة عن الأمين، والمحاور الرئيسة على الشكل التالي :

١. مفاهيم تكنولوجيا التعليم وإدارة مراكز مصادر التعلم : وتشتمل على (٣١) عنصر في مفاهيم تكنولوجيا التعليم وإدارة مركز مصادر التعلم تم وضعها في جدول حيث يجب الأمين على كل عنصر من العناصر بمدى الاحتياج التدريبي (احتياج جداً أو احتياج أو لا احتياج)
٢. علم المكتبات والمعلومات وتقنية الاتصال : وتشتمل على (٢٥) عنصراً في علم المكتبات والمعلومات وتقنية الاتصال ، وقد تم وضعها في جدول حيث يجب الأمين

على كل عنصر من العناصر بمدى الاحتياج التدريبي (أحتاج جدًا أو أحتاج أو لا أحتاج) .

٣. تصميم وإنتاج مصادر التعلم : وتشتمل على (٥٧) عنصرًا في علم المكتبات والمعلومات وتقنية الاتصال ، وقد تم وضعها في جدول حيث يجيب الأمين على كل عنصر من العناصر بمدى الاحتياج التدريبي (أحتاج جدًا أو أحتاج أو لا أحتاج) .

٤. اختيار مصادر التعلم وتنظيمها : وتشتمل على (١٢) عنصرًا في علم المكتبات والمعلومات وتقنية الاتصال ، وقد تم وضعها في جدول حيث يجيب الأمين على كل عنصر من العناصر بمدى الاحتياج التدريبي (أحتاج جدًا أو أحتاج أو لا أحتاج) .

٥. استخدام مصادر التعلم المتوفرة بمركز مصادر التعلم : وتشتمل على (٢٤) عنصرًا في علم المكتبات والمعلومات وتقنية الاتصال ، وقد تم وضعها في جدول حيث يجيب الأمين على كل عنصر من العناصر بمدى الاحتياج التدريبي (أحتاج جدًا أو أحتاج أو لا أحتاج) .

٦. صيانة مصادر التعلم: وتشتمل على (٢٤) عنصرًا في علم المكتبات والمعلومات وتقنية الاتصال، وقد تم وضعها في جدول حيث يجيب الأمين على كل عنصر من العناصر بمدى الاحتياج التدريبي (أحتاج جدًا أو أحتاج أو لا أحتاج) .

٧. برامج التدريب على مصادر المعلومات والمستحدثات التكنولوجية : وتشتمل على (٢٢) عنصرًا في علم المكتبات والمعلومات وتقنية الاتصال ، وقد تم وضعها في جدول يجيب الأمين فيه على كل عنصر من العناصر بمدى الاحتياج التدريبي (أحتاج أو أحتاج جدًا أو لا أحتاج) .

٨. التقييم : وتشتمل على (٢٤) عنصرًا في علم المكتبات والمعلومات وتقنية الاتصال ، وقد تم وضعها في جدول يجيب الأمين على كل عنصر من عناصره بمدى الاحتياج التدريبي (أحتاج جدًا أو أحتاج أو لا أحتاج) .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

لحساب صدق الاستبانة تم عرضها على (٢٤) أربعة وعشرين محكما في مجال التربية وتكنولوجيا التعليم، وطلب من كل محكم إبداء رأيه في مدى كفاية عناصر كل هدف من حيث الصياغة وارتباطه بالهدف الرئيس، ومدى وفائها بالمطلوب، وتقدير صلاحية محتوى الاستبانة لتحقيق أهداف الدراسة كما طلب منهم إضافة ما يقترحوه في نهاية كل هدف، وقد وجد أن العنصر الذي حصل على نسبة اتفاق أكبر من أو يساوي ٨٥% من الخبراء مقبول، وكانت النتيجة أن جميع عناصر القائمة التي عرضت على الخبراء حصلت على نسبة اتفاق ٩٠% فأكثر، وقد أبدى بعض الخبراء بعض الملاحظات، من حيث تعديل صياغة بعض العبارات، وتنظيم الاستبانة وعناصرها، وإضافة بعض العناصر الجديدة، كما يلي :

- تغيير تقسيم المحاور، وذلك بضم مفاهيم تكنولوجيا التعليم وإدارة مراكز مصادر التعلم في محور واحد ، وأيضاً ضم تصميم مصادر التعلم إلى إنتاج مصادر التعلم في محور واحد .

- نقل بعض البنود من محور إلى آخر .

- حذف بعض البنود المتكررة في أكثر من محور .

- حذف بعض البنود غير المهمة .

إضافة المصطلحات الأجنبية لمصادر التعلم بجانب المصطلح العربي ، مثل Scanner بجوار الماسح الضوئي ، E-Mail البريد الإلكتروني.

- توحيد مسميات الأجهزة التي تحمل أكثر من اسم ، مثل جهاز العارض فوق الرأس .

- إعادة ترتيب بنود المحاور .

ثانياً: مجتمع البحث وعينته :

تضمنت الدراسة الميدانية تحديد عينات البحث واختيارها، وتطبيق أدوات البحث بالمدارس عينة البحث، بعد موافقة إدارة التربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة تعليم جدة، ثم تحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً، وفيما يلي إجراءات اختيار عينة البحث :

عينة البحث :

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

- بلغ عدد أمناء مراكز مصادر التعلم المرحلة الابتدائية في مدينة جدة (٦٠) أميناً ، موزعين على (٦٠) مدرسة ابتدائية

ثالثاً: تطبيق أدوات البحث :

- بعد أن تم أعداد الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة ، طبقت على (٦٠) أميناً ، وذلك للحصول على البيانات التي من شأنها الإجابة عن أسئلة البحث ، في الفترة من شهر يناير ٢٠٠٧ إلى فبراير ٢٠٠٧ ، وقام الباحث بتوزيع الاستبيانات بنفسه وبمساعدة بعض أمناء مراكز مصادر التعلم بمدينة جدة ، وتم مراعاة التالي :
- إعطاء أفراد العينة الوقت الكافي للإجابة على بنود الاستبانة، حيث تم استعادة الاستبانة بعد أسبوع كامل على الأقل من توزيعها .
- بلغ مجموع أفراد العينة الذين تم توزيع الاستبانة عليهم (٦٠) أمين مركز مصادر تعلم أمكن استعادة (٣١) استبانة، وهذا يشكل نسبة ٥٥% من جملة الاستبيانات التي تم توزيعها، استبعد منها (١) استبيان لعدم استيفاء الإجابة على كل بنود الاستبيان.
- روعي أن تشمل الاستبانة جميع مراكز مدينة جدة التعليمية (الشمال ، الوسط ، الجنوب، الشرق، الغرب) .

رابعاً : المعالجة الإحصائية للبيانات :

انتهج البحث المنهج الوصفي التحليلي ، فبعد الانتهاء من تطبيق أدوات البحث على الأمناء تم رصد البيانات وتحليلها وجدولتها في البرنامج الإحصائي (spss)، واستخدم اختبار مان ويتتي (Mann – Whitney) ، واختبار ويل كاكسون (Wilcoxon) لاختبار معنوية تأثير متغير تخصص أمين مركز مصادر التعلم على احتياجاته للبنود محل الدراسة . وتم حساب ما يلي :

- حساب النسبة المئوية لكل محور من المحاور .
- حساب النسبة المئوية لكل عنصر من العناصر .
- حساب الوزن النسبي لكل محور من المحاور .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

- حساب الوزن النسبي لكل عنصر من العناصر، وذلك بعد وزن كل قيمة عن المسطرة حيث أعطيت القيم (٢ - ١ - ٠) للاختيارات (أحتاج جدًا - أحتاج - لا أحتاج) على التوالي .

- حساب الوزن النسبي - $(ك١ \times ن١) + (ك٢ \times ن٢) + (ك٣ \times ن٣)$
عدد أفراد العينة (ن الكلية)

حيث إن :

- ك١ = تكرار (أحتاج جدًا) .
- ك٢ = تكرار (أحتاج) .
- ك٣ = تكرار (لا أحتاج) .^(١)

- ترتيب الاحتياجات في ضوء الوزن النسبي ، ويقبل الباحث البند الذي يزيد وزنه النسبي عن (١) حيث يعتبره حاجة لأمين مركز مصادر التعلم .

خامسًا : بناء البرنامج التدريبي المقترح لتنمية قدرات أمناء مراكز مصادر التعلم :

وتضمنت هذه المرحلة الإجراءات التالية :

أهداف البرنامج التدريبي :

من أهم خطوات إعداد البرنامج التدريبي هو وضع الأهداف الصحيحة التي يمكن تحقيقها، وقد اشتمل هذا البرنامج التدريبي على نوعين من الأهداف، وهي الأهداف العامة للبرنامج ثم الأهداف الخاصة بكل مهارة من مهارات البرنامج، وتمثل الأهداف العامة المخرجات التي يتوقع أن يصل إليها أمين مركز مصادر التعلم المتدرب بعد الانتهاء من تطبيق البرنامج. وقد روعي عند صياغة الأهداف الشروط التالية: أن تكون شاملة لجميع جوانب الخبرات التعليمية المطلوبة، أن تكون واقعية وممكنة التحقيق، أن تصاغ بطريقة إجرائية تفيد في تحديد المحتوى وتنظيمه.

أهداف البرنامج العامة :

يتوقع من الأمناء بعد الانتهاء من دراسة البرنامج التدريبي أن يكونوا قادرين على تحقيق الأهداف التالية :

(١) أن يلم بمفاهيم تكنولوجيا التعليم وإدارة مراكز مصادر التعلم .

(١) فؤاد السيد البهي : علم النفس الاحصائي ، مكتبة الانجلو ، ١٩٨٦

- ٢) أن يلم بعلم المكتبات والمعلومات .
- ٣) أن يلم بتصميم مصادر التعلم وإنتاجها .
- ٤) أن يلم بطرق اختيار مصادر التعلم وتنظيمها .
- ٥) أن يلم بطرق استخدام مصادر التعلم .
- ٦) أن يقوم بعمليات صيانة الأجهزة والمصادر التعليمية .
- ٧) أن يقدم برامج التدريب على مصادر المعلومات والمستحدثات التكنولوجية.
- ٨) أن يقوم بعمليات التقويم .

وبناء على الأهداف الرئيسية قام الباحث ببناء ثمانية موديولات تدريبية ، وهي كما يلي:

١. مفاهيم تكنولوجيا التعليم وإدارة مراكز مصادر التعلم .
٢. المكتبات ونظم المعلومات .
٣. تصميم مصادر التعلم وإنتاجها .
٤. اختيار مصادر التعلم وتنظيمها .
٥. استخدام مصادر التعلم المتوفرة بمركز مصادر التعلم .
٦. صيانة الأجهزة والمصادر التعليمية .
٧. برامج التدريب على مصادر المعلومات والمستحدثات التكنولوجية .
٨. التقويم .

يسهم كل موديول في الوصول إلى تحقيق الهدف الرئيسي له ، واندرج تحت كل هدف رئيسي عدة أهداف فرعية أخرى أكثر تحديداً داخل كل موديول ، لتمثل النتائج التعليمية المرتبطة بالمهارات التي تم تحديدها ، وهي التي يتوقع من أمين مركز مصادر التعلم أن يكتسبها بعد دراسة كل موديول .

وقد روعي في صياغة هذه الأهداف ما يلي :

١. الوضوح والتحديد .
 ٢. التركيز على سلوك الأمين .
 ٣. يمكن ملاحظته في ذاته أو في نتائجه المتوقعة .
- تقدم هذه الأهداف للمتدرب قبل البدء في دراسة كل موديول ليتعرف على الأداء المطلوب الوصول إليه من خلال دراسة الموديول .

الفئات المستهدفة للتدريب :

ينبغي بذل العناية عند ترشيح الأبناء للمشاركة في البرنامج التدريبي من حيث التأكد من وجود احتياج تدريبي لدى الأمين في موضوعات التدريب، وتوفير الحد الأدنى من المؤهلات العلمية (شهادة البكالوريوس) والخبرات العملية (الخدمة في مركز مصادر التعلم) التي تمكنه من الاستفادة من البرنامج التدريبي .

وهذه الفئات المستهدفة للتدريب ، هي الفئات التالية :

- أمناء مراكز مصادر التعلم غير المؤهلين .
- أمناء مراكز مصادر التعلم المؤهلون .
- أمناء مراكز مصادر التعلم غير المتفرغين .
- أمناء مراكز مصادر التعلم المتفرغون .

وتم عمل ثلاثة مديولات تدريبية وهي تمثل نسبة ٣٨ % من مجموع المديولات الثمانية ، وهي :

- تصميم وإنتاج مصادر التعلم ، وقد حصل هذا المحور على أعلى نسبة احتياج للأمناء ، الوزن النسبي (١,٤٦٦٩٦٤)
- صيانة الأجهزة والمصادر التعليمية ، وقد حصل على ثاني أعلى نسبة احتياج للأمناء ، الوزن النسبي (١,٢٠٦٩٥٨٣)
- مفاهيم تكنولوجيا التعليم وإدارة مراكز مصادر التعلم : وذلك لأهميته في دراسة المديولين السابقين .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

الفصل الخامس

نتائج البحث وتفسيرها

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

الفصل الخامس نتائج البحث وتفسيرها

المقدمة :

يتناول هذا الفصل الإجابة عن أسئلة البحث التي وردت في الفصل الأول وهي :

١. ما الواقع الحالي لمراكز مصادر التعلم في مدينة ممثلة لها بمنطقة جدة التعليمية؟
٢. ما المشكلات ونواحي القصور التي تواجهها مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية وتحول دون تحقيق الأهداف المرجوة منها ؟
٣. ما احتياجات أمناء مراكز مصادر التعلم للتعامل مع المصادر المتاحة بمراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية ؟
٤. ما التصور المقترح للبرنامج التدريبي لتنمية قدرات أمناء مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية وفق مدخل النظم ؟

وفيما يلي نتائج البحث التي تم التوصل إليها بعد المعالجة الإحصائية للبيانات التي تضمنتها أدوات البحث التي استخدمت فيه ، وتجب عن كل سؤال على حدة .

أولاً : عرض النتائج الخاصة بالواقع الحالي والإمكانيات المتاحة بالمركز :

تم عرض الواقع الحالي والإمكانيات المتاحة بالمركز من خلال المحاور التالية :

- (أ) - تحديد مجموعة مصادر التعلم المتوفرة بمراكز مصادر التعلم .
- الوقوف على إمكانيات القوى البشرية العاملة في مركز مصادر التعلم .
١. تحديد مجموعة مصادر التعلم المتوفرة بمراكز مصادر التعلم :

١/١ المصادر المطبوعة :

تبين أن مراكز مصادر التعلم يتوفر فيها الكثير من المصادر المطبوعة العربية والأجنبية (مراجع /مصادر)، الدوريات العربية (جرائد/مجلات)، ومطبوعات المنظمات الدولية، أبحاث، نشرات، موسوعات، أطالس معاجم، ويختلف توافر المصادر المطبوعة من مركز مصادر تعلم إلى آخر حسب فئة المركز، المراكز فئة (أ) تتوفر فيها الكثير من المصادر المطبوعة أكثر من غيرها، والمراكز فئة (ب) تتوفر فيها الكثير من المصادر المطبوعة وغالبًا ما تكون أقل من الفئة السابقة، والمراكز فئة (ج) تتوفر فيها بعض

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

المصادر المطبوعة بصورة أقل من الفئتين السابقتين، والمراكز فئة (د) تتوفر فيها بعض المصادر المطبوعة بصورة أقل من الفئات السابقة .

٢/١ المصادر غير المطبوعة :

وتبين أن مراكز مصادر التعلم يتوفر فيها العديد من المصادر غير المطبوعة مثل الشفافيات، والشرائح والأفلام الثابتة، وبرامج الكمبيوتر، والأقراص المدمجة، وأفلام الفيديو التعليمية والتسجيلات الصوتية، ولوحات، وخرائط، وصور، ومجسمات بالإضافة إلى إمكانية الاتصال بالإنترنت، هذا فضلاً عن توفر الأجهزة التعليمية اللازمة للتعامل مع مصادر التعلم وذلك حسب ما تم اعتماده من قبل وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية. ويختلف توافر المصادر غير المطبوعة من مركز مصادر تعلم إلى آخر حسب فئة المركز، فالمراكز فئة (أ) تتوفر فيه الكثير من المصادر الغير مطبوعة أكثر من سواها وكمية كبيرة من الأجهزة التعليمية اللازمة، والمركز فئة (ب) تتوفر فيه الكثير من المصادر غير المطبوعة وغالبًا ما تكون أقل من الفئة السابقة، والمراكز فئة (ج) تتوفر فيها بعض المصادر المطبوعة بصورة أقل من الفئتين السابقتين، والمراكز فئة (د) تتوفر فيها بعض المصادر غير المطبوعة بصورة أقل من الفئات السابقة.

جدول (٦) الأجهزة والأدوات التعليمية المتوفرة في مراكز مصادر التعلم

م	الإمكانيات المتاحة بالمركز	مدى توفرها بالمركز			
		أ	ب	ج	د
١	الحد الأدنى للمساحة	٢٢٥٠م	٢٢٠٠م	٢١٥٠م	٢١٠٠م
٢	مدخل خارجي إضافي للمركز	3	3	-	-
٣	أمين مركز مصادر تعلم	متفرغ	متفرغ	متفرغ	غير متفرغ
٤	قاعة عرض مستقلة داخل المركز	3	3	-	-
٥	استخدام قاعة التعلم الذاتي لأغراض العرض	-	-	٣	3
٦	حاسب	١٠	٦	٦	٤
٧	شبكة حاسب	3	3	3	3

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

3	3	3	3	الإنترنت	٨
-	١	١	١	طابعة ملونة	٩
١	١	١	١	طابعة ليزر	١٠
-	١	١	١	ماسح ضوئي	١١
-	١	١	١	فيديو برجكتور	١٢
-	-	١	١	كاميرا وثائقية Document camera (Visual presenter	١٣
١	٢	٢	٣	مسجل تعليمي فردي	١٤
١	٢	٢	٣	تلفزيون ١٤" + فيديو (VCP)	١٥
١	-	-	-	تلفزيون ٢٨"	١٦
١	١	١	١	جهاز فيديو (VCR)	١٧
-	١	١	١	كاميرا فيديو رقمية	١٨
١	١	١	١	عارض فوق الرأس	١٩
١	١	١	١	جهاز عرض شرائح وأفلام ثابتة ٣٥مم	٢٠
-	-	١	١	شاشة عرض ثابتة	٢١
١	١	-	-	شاشة عرض متحركة	٢٢
١	١	١	١	سيورة بيضاء ممغنطة	٢٣
-	١	١	١	كاميرا فوتوغرافية	٢٤
-	١	١	١	آلة تصوير وثائق	٢٥
-	١	١	١	مقص كرتون	٢٦
٣٠	٤٠	٤٠	٦٠	طاولة وكراسي مطالعة	٢٧
طالب	طالب	طالب	طالب		
-	١٥	١٥	٢٠	طاولات مشطوفة، قابلة للتشكيل بأوضاع مختلفة	٢٨
-	٣٠	٣٠	٤٠	كرسي لقاعة العرض	٢٩
-	٢	٢	٥	مقصورة فردية (للقراءة)	٣٠
١	٢	٢	٣	مقصورات فردية (للتلفزيون)	٣١

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

٣٢	مقصورات فردية (للمسجل)	٣	٢	٢	١
٣٣	خزانة كتب	حسب عدد الكتب في المركز			
٣٤	حامل دوريات	٢	١	١	١
٣٥	خزانة حفظ لوحات تعليمية	١	١	١	١
٣٦	خزانة لأشرطة الفيديو والصوت	٢	١	١	١
٣٧	خزانة للاسطوانات والمدمجة	١	١	١	١
٣٨	طاولة استقبال (Counter)	١	١	١	-
٣٩	خزانة بأبواب زجاجية لأمين المركز	٢	١	١	١
٤٠	لوحة إعلانات	٢	١	١	١
٤١	طاولة حاسوب مع كرسي	١٠	٦	٦	٤
٤٢	طاولة عمل	١	١	-	-
٤٣	عربة نقل كتب	١	-	-	-
٤٤	عربة جهاز عرض فوق الرأس	١	١	١	-
٤٥	عربة جهاز عرض شرائح ٣٥ "	١	-	-	-
٤٦	عربة تلفزيون	-	-	-	١
٤٧	عدد الكتب لكل طالب	١٥	١٠	١٠	٥
٤٨	برامج حاسب تعليمية	٣	٣	٣	٣
٤٩	برامج فيديو تعليمية	٣	٣	٣	٣
٥٠	أشرطة سمعية تعليمية	٣	٣	٣	٣
٥١	شفاقيات	٣	٣	٣	٣
٥٢	شرائح ٣٥ مم / أفلام ثابتة	٣	٣	٣	٣
٥٣	لوحات ومصورات وملصقات	٣	٣	٣	٣
٥٤	خرائط تعليمية	٣	٣	٣	٣
٥٥	حقائب ورزم تعليمية	٣	٣	٣	٣
٥٦	فرش	٣	٣	٣	٣
٥٧	ستائر	٣	٣	٣	٣
٥٨	إضاءة مناسبة	٣	٣	٣	٣
٥٩	تهوية وتكييف مناسبين	٣	٣	٣	٣

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

٢. الوقوف على إمكانات القوى البشرية العاملة في مركز مصادر التعلم .

١/٢ تخصصات أمناء مراكز مصادر التعلم :

تبين من دراسة الوضع الحالي لفئات الأمناء العاملين ومؤهلاتهم أن كل مركز يعمل به شخص واحد ومعظمهم من غير المتخصصين في مجال تكنولوجيا التعليم وعلم المكتبات ، وذلك كما يوضحه الجدول التالي:

جدول (٧) تخصصات القوى البشرية للأمناء العاملين بمركز مصادر التعلم

وضع الأمين ومرحلة العمل

المرحلة الابتدائية	المرحلة المتوسطة	المرحلة الثانوية	العدد	وضع الأمين
٧	١٦	٦	٢٩	إداري
١١	١	٢	١٤	معلم مفرغ
٤٢	١٨	٢٥	٨٥	معلم غير متفرغ
٦٠	٣٥	٣٣	١٢٨	المجموع

جدول (٨) تخصص الأمناء العاملين في مركز مصادر التعلم في المرحلة الابتدائية بمدينة جدة

التخصص	العدد	النسبة المئوية	ملاحظات
تكنولوجيا التعليم	٠	% ٠	
علوم المكتبات	٣٧	% ٦١,٦٦٦٦	
تخصصات مختلفة	٢٣	% ٣٨,٣٣٣٣	
المجموع	٦٠	١٠٠	

٢/٢ برامج التدريب المقدمة لأمناء مركز مصادر التعلم :

تبين أن أغلب أمناء مركز مصادر التعلم لم يحصلوا إلا على دورتين تدريبيتين إحداهما تختص بالإجراءات الفنية للمكتبة والأخرى تختص باستخدام برنامج اليسير، وكلا هاتين الدورتين تختص بعلوم المكتبات، ولا يوجد برامج تدريب تختص بمفاهيم تكنولوجيا التعليم وإدارة مراكز مصادر التعلم، أو تصميم وإنتاج مصادر التعلم، أو اختيار مصادر التعلم وتنظيمها، أو باستخدام مصادر التعلم، أو صيانة مصادر التعلم وأجهزتها، و برامج

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

التدريب على مصادر التعلم والمستحدثات التكنولوجية، أو بالتقويم، ولا يوجد أي برنامج تدريبي مبني على احتياجات أمناء مراكز مصادر التعلم أو برنامج معد وفق أسلوب النظم. وقد أجمع الأفراد العاملون في مراكز مصادر التعلم على حاجتهم إلى التدريب في جميع مجالات تكنولوجيا التعليم ومراكز مصادر التعلم، وهي :

- مفاهيم تكنولوجيا التعليم
- إدارة مراكز مصادر التعلم .
- المكتبات ونظم المعلومات .
- تصميم مصادر التعلم .
- إنتاج مصادر التعلم .
- اختيار مصادر التعلم وتنظيمها .
- استخدام مصادر التعلم المتوفرة بمركز مصادر التعلم .
- صيانة الأجهزة والمصادر التعليمية .
- برامج التدريب على مصادر المعلومات والمستحدثات التكنولوجية .
- التقويم .

النتائج المستخلصة من إجابة السؤال الأول للبحث :

وقد أسفرت الدراسة التحليلية للواقع الحالي لمراكز مصادر التعلم عما يلي :

١. بالنسبة لمجموعة مصادر التعلم المتوفرة بمراكز مصادر التعلم :
- جميع مراكز مصادر التعلم يتوفر فيها كثير من المصادر المطبوعة التي تلبى احتياجات الطلاب للقراءة والاطلاع ، وذلك من خلال وزارة التربية والتعليم التي توفر للإدارات التعليمية جميع الاحتياجات من المصادر المطبوعة، ومن خلال ما يقدمه المعلمون والطلاب للمركز من مصادر مطبوعة .
 - جميع مراكز مصادر التعلم يتوفر فيها العديد من المصادر غير المطبوعة والأجهزة اللازمة للعملية التعليمية ، وذلك من خلال وزارة التربية والتعليم التي توفر للإدارات التعليمية جميع الاحتياجات من مصادر غير مطبوعة وأجهزة ومعدات، ومن خلال ما يقدمه المعلمون والطلاب للمركز من مصادر غير مطبوعة وأجهزة وأدوات تساعد في نجاح العملية التعليمية .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

٢. القوى البشرية العاملة في مركز مصادر التعلم :

- جميع أمناء مراكز مصادر التعلم غير متخصصين في تكنولوجيا التعليم، وهناك بعض الأمناء متخصصون في علوم المكتبات والمعلومات، والبعض الآخر يحملون تخصصات تربوية مختلفة لا علاقة لها بتكنولوجيا التعليم .
- برامج التدريب المقدمة لأمناء مراكز مصادر التعلم لا تشمل جميع مهام الأمناء في مراكز مصادر التعلم، وإنما تختص بعلم المكتبات فقط، وهي لا تبني على الاحتياجات الفعلية للأمناء .
- جميع أمناء مراكز مصادر التعلم بحاجة ماسة إلى برامج تدريب ليتمكنوا من أداء مهامهم في مركز مصادر التعلم، وبخاصة في مفاهيم تكنولوجيا التعليم، وصيانة مصادر التعلم وأجهزتها، تصميم وإنتاج مصادر التعلم، اختيار واستخدام مصادر التعلم. وبذلك تم الإجابة على السؤال الأول وهو : ما الواقع الحالي لمراكز مصادر التعلم في مدينة ممثلة لها بمنطقة جدة التعليمية ؟

ثانياً : عرض النتائج الخاصة بالمشكلات ونواحي القصور التي تواجهها مراكز مصادر التعلم :

- وتتركز هذه المشكلات التي تواجه مركز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية وتحول دون تحقيق الأهداف المرجوة منه في الآتي :
- عدم وجود صلة تربط بين أمناء مراكز مصادر التعلم والمعلم رغم ما وقفت عليه الدراسات من ضرورة قيام مراكز مصادر التعلم بهذا الدور.
- إن جميع العاملين في مراكز مصادر التعلم من غير المتخصصين في مجال تكنولوجيا التعليم، وذلك بسبب عدم وجود قسم تكنولوجيا التعليم في معظم الجامعات السعودية .
- ضعف الإعداد لمشروع مراكز مصادر التعلم ، بسبب عدم توفر الكوادر المؤهلة للعمل في مركز مصادر التعلم .
- لا توجد برامج خاصة لتدريب أمناء مراكز مصادر التعلم على مهامهم داخل المركز .
- يعتمد التدريب على اجتهاد شخصي من قبل العاملين.

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

- عدم توظيف مراكز مصادر التعلم بأنشطتها ومصادر ها في برامج تربوية تتفق مع خصائص المتعلمين وحاجاتهم.
 - البرامج التدريبية التي يتم عقدها لأمناء مراكز مصادر التعلم لا تلبي احتياجاتهم المهنية بشكل واضح.
 - عدم وجود خطة عمل واضحة لمراكز مصادر التعلم.
- ونتيجة لنواحي القصور السابقة تقل كفاءة الخدمات التي تقدم من قبل مراكز مصادر التعلم للمعلمين والمتعلمين بما يؤثر سلبًا في تحقيق جودة العملية التعليمية المرغوبة.
- النتائج المستخلصة من إجابة السؤال الثاني للبحث :

ومن هذه الدراسة التحليلية يمكن استخلاص النتائج التالية التي أثمرتها الإجابة على السؤال الثاني للبحث ، وهي :

- تتركز المشاكل في عدم الاستفادة الحقيقية من مصادر التعلم المتوفرة في مركز مصادر التعلم ، بسبب ضعف القدرات المهنية لأداء المهام والأدوار التي ينبغي أن يؤديها أمناء مراكز مصادر التعلم ، ونتيجة لنواحي القصور والضعف فان مركز مصادر التعلم لا يحقق الأهداف التي أنشئ من أجلها .

وبذلك تمت الإجابة على السؤال الثاني وهو : ما المشكلات ونواحي القصور التي تواجهها مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية وتحول دون تحقيق الأهداف المرجوة منها؟

ثالثاً : عرض النتائج الخاصة بالاحتياجات التدريبية لأمناء مراكز مصادر التعلم في مجال

تكنولوجيا التعليم :

- وللإجابة على هذا السؤال اتخذ البحث عددًا من الإجراءات هي :
١. عمل استبانة لتحديد الاحتياجات التدريبية لأمناء مراكز مصادر التعلم، وملحق رقم (٢) يوضح الاستبيان الذي تم تقديمه للخبراء لتحكيمة .
 ٢. وتم تحكيم الاستبانة من بعض الخبراء في مجال تكنولوجيا التعليم ومراكز مصادر التعلم ، وملحق رقم (١) يوضح أسماء السادة المحكمين .
 ٣. كما تم عمل الدراسة الإحصائية لاستبانة السادة المحكمين ، حيث تم حساب التوزيع التكراري لدرجة الاحتياجات التدريبية اللازمة للأمناء في مجالات تكنولوجيا التعليم، وهو يوضح النسب المختلفة لإجابات المحكمين حول الاستبيان في صورته

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

الأولية للتعرف علي البنود الأكثر أهميه؛ وذلك للوصول إلي أفضل صيغة ممكنة للاستبيان المقترح وتلك النتائج تم عرضها في ملحق رقم (٣)، وأظهرت النتائج الإحصائية أن هناك استبعادًا لبعض بنود الاستبيان في صورته الأولى، كما اتضح لنا أيضًا من آراء المحكمين أن هناك تعديلًا في صياغة بعض البنود وتعديلًا في تصنيف بنود أخرى تبعًا للمحاور، وإعادة تنسيق للمحاور من دمج وتفصيل وخلافه، حتى تم التوصل إلى الاستبيان في صورته النهائية التي وزعت على عينة أمناء مراكز مصادر التعلم.

٤. تم تحديد الاحتياجات المهمة لأمناء مراكز مصادر التعلم بعد تحكيمها من السادة الخبراء ، وملحق رقم (٤) يوضح الاستبيان الذي تم تقديمه لأمناء مراكز مصادر التعلم .

٥. تم عمل الدراسة الإحصائية على نتائج استبيان أمناء مراكز مصادر التعلم ، وكانت على النحو التالي :

١. تم حساب التوزيع التكراري لدرجة الاحتياجات التدريبية لأمناء مراكز مصادر التعلم في مجالات تكنولوجيا التعليم .

٢. تم حساب الأوزان النسبية لكل عبارة ولكل مجال لمعرفة قيمة الاحتياج للتدريب عليها، وذلك باتباع ما يلي :

١. تم استخدام أسلوب ليكرت (التوزيعات التكرارية) لحساب التوزيع التكراري النسبي للاحتياجات التدريبية لمجالات تكنولوجيا التعليم لأمناء مراكز مصادر التعلم في العينة .

٢. تم عرض نتائج كل بند من بنود المحاور الثمانية للاحتياجات التدريبية لمجالات تكنولوجيا التعليم في شكل جدول يوضح التكرار المشاهد لكل إجابة من إجابات استمارة الاستقصاء (لا أحتاج ، أحتاج ، أحتاج جدًا)، كما يوضح الجدول أيضا نسبة كل تكرار من تلك التكرارات إلى حجم العينة الكلي. وقد تم مراعاة عرض جداول البنود المختلفة في صورته ترتيب تنازلي حسب نسبة الاحتياج (أحتاج جدًا)، وذلك لتسهيل التعرف علي أعلي البنود في قائمة الاحتياجات الخاصة بأمناء مراكز مصادر التعلم، وكذلك التعرف علي أي البنود اقل أهميه بالنسبة لهم. وتلك الجداول قد

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

تم عرضها في ملحق رقم (٥) ، ولتحديد درجة الاحتياج التدريبي على كل عبارة وفي كل مجال تبعًا لما يلي :

أ (بحاجة إلى التدريب بدرجة كبيرة: كل عبارة وكل مجال يحصل على وزن نسبي اكبر من (١) وذلك حسب الجدول الخاص بحساب الوزن النسبي .

ب (بحاجة إلى التدريب بدرجة متوسطة: كل عبارة وكل مجال يحصل على وزن نسبي (١) وذلك حسب الجدول الخاص بحساب الوزن النسبي.

جـ (بحاجة إلى التدريب بدرجة ضعيفة: كل عبارة وكل مجال يحصل على وزن نسبي اقل من (١) ، وذلك حسب الجدول الخاص بحساب الوزن النسبي .

٣. كما تم أيضا عرض النسب الناتجة من أسلوب ليكرت في شكل بياني باستخدام أسلوب الأعمدة (Bars)، وذلك لتسهيل عرض النتائج بالنسبة للقارئ.

٤. وتم عمل إحصائية لاحتياجات الأمناء بالنسبة للمحاور نفسها أيضا، لإبراز نسب احتياجات أمناء مراكز مصادر التعلم في العينة المتعلقة بهذه المحاور. إذ تمت صياغة تلك النسب الخاصة بالمحاور في شكل ترتيب تنازلي حسب الإجابة (أحتاج جدًا) حيث أبرزت النتائج أن أعلي نسبة احتياج في العينة كانت للمحور الأول (مفاهيم تكنولوجيا التعليم وإدارة مراكز التعلم) حيث كان متوسط نسبة الإجابة أحتاج جدًا فيه هي ٣٨,٧١ % ، يليه المحور السادس (صيانة الأجهزة والمصادر التعليمية) حيث كان متوسط نسبة الإجابة أحتاج جدًا فيه هي ٣٧,٧٧ % ، يليه المحور الثاني (المكتبات ونظم المعلومات) حيث كان متوسط نسبة الإجابة أحتاج جدًا فيه هي ٣٦,٥٤ % ، وهي كما يلي :

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

جدول (٩) الترتيب التنازلي لنسب المحاور حسب نسبة الاحتياج

لا احتياج	احتياج	احتياج جدا	المحور
٢٦,٩٨٩	٣٤,٣٠١	٣٨,٧١	الأول : مفاهيم تكنولوجيا التعليم وأداره مراكز التعلم .
١٧,٠٨٣	٤٥,١٣٨	٣٧,٧٧٧	السادس : صيانة الأجهزة والمصادر التعليمية .
١٧,٤٣٥	٤٦,٠٢٥	٣٦,٥٤	الثاني : المكتبات ونظم المعلومات .
١٨,٦١١	٥٠	٣١,٣٨٨	الرابع : اختيار مصادر التعلم وتنظيمها .
٢٧,١٧٥	٤٢,٧٦٨	٣٠,٠٥٦	الثالث : تصميم وإنتاج مصادر التعلم .
١٨,٩٨٥	٥١,٥٩٤	٢٩,٤٢	الخامس : استخدام مصادر التعلم المتوفرة بمراكز مصادر التعلم .
٢١,٥١٥	٥٠,١٥١	٢٨,٣٣٣	السابع : برامج التدريب علي مصادر المعلومات والمستحدثات التكنولوجية .
٢٢,٧٧٧	٥١,٨٠٥	٢٥,٤١٦	الثامن : التقويم .

٥. وتم صياغة تلك النسب الخاصة بالمحاور في شكل ترتيب تنازلي حسب نسبة الاحتياج الكلي (نسبة أحتاج جداً + نسبة أحتاج) حيث أبرزت النتائج أن أعلى نسبة احتياج كلي في العينة كانت للمحور السادس (صيانة الأجهزة والمصادر التعليمية) وهي ٨٢,٩١٥ %، وهي كما يلي :

جدول (١٠) يوضح الترتيب التنازلي لنسب المحاور حسب نسبة الاحتياج الكلي (أحتاج جداً + أحتاج)

لا احتياج	نسبه الاحتياج	المحور
17.083	٨٢,٩١٥	السادس: صيانة الأجهزة والمصادر التعليمية .
17.435	٨٢,٥٦٥	الثاني : علم المكتبات ونظم المعلومات .
18.611	٨١,٣٨٨	الرابع : اختيار مصادر التعلم وتنظيمها .
18.985	٨١,٠١٤	الخامس : استخدام مصادر التعلم المتوفرة بمراكز مصادر التعلم .
21.515	٧٨,٤٨٤	السابع : برامج التدريب علي مصادر المعلومات والمستحدثات التكنولوجية .
22.777	٧٧,٢٢١	الثامن : التقويم .
26.989	٧٣,٠١١	الأول : مفاهيم تكنولوجيا التعليم وإدارة مراكز التعلم .
27.175	٧٢,٨٢٤	الثالث : تصميم وإنتاج مصادر التعلم .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

٦. وتم حساب الوزن النسبي للمحاور حيث جاءت النتائج على النحو التالي :

جدول (١١) الترتيب التازلي للمحاور حسب الوزن النسبي لدرجة الاحتياج للتدريب عليها من وجهة نظر الأمناء.

الوزن النسبي	المحور
١,٤٦٦٦٦٦٤	الثالث : تصميم وإنتاج مصادر التعلم .
١,٢٠٦٩٥٨٣	السادس : صيانة الأجهزة والمصادر التعليمية .
١,١٨٣٩٢	الثاني : المكتبات والمعلومات وتقنيه الاتصال .
١,١٢٧٧٥	الرابع : اختيار مصادر التعلم وتنظيمها .
١,١١٧٢٩٠٣	الأول : مفاهيم تكنولوجيا التعليم وإدارة مراكز التعلم .
١,١٠٦٩٥٨٣	الخامس : استخدام مصادر التعلم المتوفرة بمراكز مصادر التعلم .
١,٠٦٨٠٤٥٥	السابع: برامج التدريب علي مصادر المعلومات والمستحدثات التكنولوجية
١,٠١٧٩٥٨٣	الثامن : التقويم.

٧. وتم حساب الوزن النسبي لجميع المحاور والبنود وترتيبها تنازلياً، وهي كما يلي :

جدول (١٢) الوزن النسبي لجميع المحاور والبنود

الوزن النسبي	المحور الأول : مفاهيم تكنولوجيا التعليم وإدارة مراكز مصادر التعلم .
1.567	مكونات مراكز مصادر التعلم وتجهيزاته
1.500	أهميه شبكة الانترنت في المركز
1.500	أهميه الحاسوب في مركز مصادر التعلم
1.433	أسس العلاقة التعاونية بين المعلم وأمين مركز مصادر التعلم
1.300	تحديد وظائف الأجهزة والمصادر التعليمية
1.267	التخطيط للنشاطات والخدمات التي يقدمها المركز
1.267	تحديد الاحتياجات الضرورية من مصادر التعلم لمركز مصادر التعلم
1.267	أهميه مراكز مصادر التعلم في العملية التعليمية
1.267	استخدامات مصادر التعلم المتوفرة في مركز مصادر التعلم
1.233	تطوير أساليب فعالة لإدارة المركز
1.200	مفهوم الاتصال التعليمي
1.200	إعداد تقرير سنوي عن أداء المركز واحتياجاته المستقبلية

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

1.200	تحديد قائمه بمصادر التعلم المتاحة داخل مركز مصادر التعلم
1.167	مميزات مصادر التعلم المتوفرة في مركز مصادر التعلم
1.133	مفهوم التعلم الذاتي
1.133	المصادر المادية لمركز مصادر التعلم
1.100	أهميه مصادر التعلم في تحقيق أهداف العملية التعليمية
1.100	تطبيق لوائح وأنظمة وتوجيهات الإدارات التعليمية بحسب ما يلي حاجات المركز
1.067	مقارنه التعلم الذاتي والتعلم في مجموعات صغيره والتعلم الجماعي
1.067	مهام أمين مركز مصادر التعلم وكيفية تطبيقها
1.033	مفهوم مراكز مصادر التعلم
1.033	نماذج إدارة مراكز مصادر التعلم
0.967	مفاهيم تكنولوجيا التعليم
0.967	التربية التكنولوجية
0.967	التدريب على برامج قواعد البيانات لتسجيل البيانات المتعلقة بالمتعلمين وبالمركز واستدعائها بسرعة وسهولة
0.900	التدريب على برامج الجداول الحسابية لإعداد المكتبات الإدارية لتشغيل الأجهزة في المركز
0.867	مفهوم مصادر التعلم
0.833	دور المركز في تثقيف المجتمع المحلي
0.767	مهارات واستراتيجيات أداره الوقت
0.767	الاستفادة من الأجهزة والمواد القديمة التي لا تستخدم
0.567	الأنماط المتعددة للإدارة العامة
المحور الثاني : المكتبات ونظم المعلومات	
الوزن النسبي	
1.600	تشغيل الشبكة الحاسوبية للمركز
1.400	حصر وتصنيف الأجهزة والأدوات والوسائل التعليمية
1.400	تصنيف مصادر التعلم المتوفرة في المكتبة
1.400	توضيح أهميه استخدام تقنيه المعلومات في النظام التعليمي

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

1.400	متابعه المستجديات في مجال تقنيه المعلومات والاتصال والتعليم
1.333	مساعدة المستخدمين على استخدام الشبكة الكمبيوترية في المركز والإشراف على استخدامها
1.333	تحديد دور تقنيه المعلومات والاتصال في المجتمع المعاصر
1.267	إتقان مهارة استرجاع المعلومات بواسطة الاتصال المباشر
1.233	توفير مجموعه من المواد التي تطابق الحاجات المعلوماتية للجمهور المستهدف من المكتبة
1.233	إرشاد الطلاب في البحث عن الكتب من خلال اسم المؤلف والعنوان والكلمات الرئيسية للموضوع
1.233	إتقان أساليب البحث عن المعلومات والوصول إليها
1.233	تحديد الحاجات المعلوماتية للمستخدمين من خدمات مركز مصادر التعلم
1.200	مهارات الفهرسة في تنظيم مصادر التعلم بما يسهل الوصول إليها واستخدامها
1.200	توفير الخدمات الالكترونية المتنوعة
1.133	إنشاء صفحات الويب على شبكة الانترنت للمدرسة ومركز مصادر التعلم
1.133	استخدام فهرس الكتروني مباشر لمصادر المركز
1.100	نشر الوعي بالقضايا المعلوماتية من خلال العلاقة التعاونية البناءة والايجابية مع الطلاب والمعلمين والإداريين
1.100	يقوم بدور حلقة وصل معلوماتية بين أهداف المنهج المدرسي والمصادر المعلوماتية الرئيسية المساندة
1.067	استخدام قواعد المعلومات المختلفة
1.000	تقديم الخدمة المرجعية لرواد المركز وإرشادهم إلى المعلومات المطلوبة
0.967	تحديد مكونات ووظائف المكتبة المدرسية
0.967	تدريب المعلمين على استخدام أدوات الانترنت
0.933	وضع سياسة مكتوبة لبناء وتنمية المجموعات الرقمية في المكتبة
0.900	تدريب المعلمين على استخدام البريد الالكتروني
0.833	مهارات الكشف الالكتروني والاستخلاص
0.867	إنتاج الإشكال البيانية التعليمية
0.867	إنتاج الشرائح الشفافة التعليمية
0.833	إنتاج لوحة مغناطيسية تعليمية
0.833	إنتاج مخرجات جهاز تشغيل الفيديو على جهاز الكمبيوتر

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

0.800	تصميم لوحة مغناطيسية تعليمية
0.800	إنتاج لوحة وبرية تعليمية
0.800	إنتاج لوحة جيوب تعليمية
0.733	إنتاج نظم تعليمية ذاتية
0.667	إنتاج لوحة كهربائية تعليمية

الوزن النسبي	المحور الثالث : تصميم وإنتاج مصادر التعلم .
1.500	تصميم نموذج تعليمي
1.433	تصميم دليل تفصيلي لاستخدام مصادر التعلم الموجودة بالمركز
1.367	تصميم موقع لمركز مصادر التعلم بالمدرسة على شبكة الانترنت
1.367	الاشتراك مع المعلمين والطلاب في إعداد برامج ثقافية وعلمية
1.300	برنامج البوربوينت
1.300	إنتاج المجالات الحائطية والنشرات الدورية والإعلامية
1.267	تحديد استراتيجيات تعليمية مناسبة لطبيعة الموقف التعليمي
1.200	مفهوم التصميم التعليمي
1.200	تصميم الشفافيات التعليمية بأنواعها المختلفة
1.200	إنتاج الشفافيات التعليمية بأنواعها المختلفة
1.167	الأهمية التربوية للتصميم التعليمي
1.167	المهارات الأساسية لإنتاج الوسائل المتعددة التفاعلية للأغراض التعليمية
1.167	النقاط وتسجيل لقطات متحركة من خلال الكاميرا الرقمية المتصلة بالكمبيوتر
1.133	تصميم الحقائب الالكترونية
1.133	تخطيط استراتيجيات التعامل مع المعلومات والانترنت
1.133	إنتاج شريط كاسيت صوتي تعليمي من خلال جهاز الكاسيت الصوتي
1.100	صياغة الأهداف التعليمية بشكل إجرائي قابل للملاحظة والقياس
1.100	تصميم برنامج كمبيوتر متعدد الوسائط
1.100	إنشاء موقع لمركز مصادر التعلم على شبكة الانترنت

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

1.100	إنتاج الصور الفوتوغرافية التعليمية
1.100	تنظيم وإدارة المعارض والمتاحف التربوية والزيارات والرحلات التعليمية
1.067	مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين
1.067	إنتاج الخرائط التعليمية
1.067	تصميم مكان العرض في ضوء الإستراتيجية التي ستتبع في الموقف التعليمي
1.033	تصميم برمجيات الوسائط التعليمية التفاعلية على أسس علمية
1.033	إدخال الصور الثابتة إلى جهاز الكمبيوتر من خلال جهاز الماسح الإلكتروني
1.033	إنتاج الرسوم المكبرة التعليمية
1.033	برنامج الإكسل
1.000	مراحل النموذج العام للتصميم التعليمي وعملياته ومخرجاته
1.000	تصميم المحتوى للمقررات الدراسية
1.000	إنتاج نموذج تعليمي
1.000	إنتاج برنامج تعليمي مذاق على جهاز التلفزيون على شريط فيديو
1.000	المهارات الأساسية لإنتاج العروض الكمبيوترية
1.000	تسجيل ملف صوتي باستخدام الميكروفون المتصل بالكمبيوتر من خلال احد برامج تسجيل الصوت
0.967	استكشاف استعدادات المتعلمين وميولهم وحاجاتهم .
0.967	إنتاج مخرجات جهاز التلفزيون على جهاز الكمبيوتر
0.933	تصميم لوحة إخباريه تعليمية
0.933	تصميم مصادر تعلم من خامات البيئة
0.900	اتباع أسلوب النظم في التخطيط
0.900	تصميم لوحة جيوب تعليمية
0.900	المكتبة الإلكترونية
0.900	إنتاج مخرجات جهاز الكمبيوتر على شريط فيديو
0.900	النقاط وتسجيل بعض الصور الثابتة من خلال الكاميرا الرقمية المتصلة بالكمبيوتر
0.867	تصميم الموقف التعليمي في ضوء الأهداف المرجوة وخصائص المتعلمين

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

0.867	تصميم لوحة وبرية تعليمية
0.867	تصميم نظم تعليمية ذاتية
0.867	إنتاج لوحة إخبارية تعليمية

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

0.867	إنتاج ملف صوتي على الكمبيوتر من شريط صوتي موجود بجهاز كاسيت صوتي
0.867	إنتاج الإشكال البيانية التعليمية
0.867	إنتاج الشرائح الشفافة التعليمية
0.833	إنتاج لوحة مغناطيسية تعليمية
0.833	إنتاج مخرجات جهاز تشغيل الفيديو على جهاز الكمبيوتر
0.800	تصميم لوحة مغناطيسية تعليمية
0.800	إنتاج لوحة وبرية تعليمية
0.800	إنتاج لوحة جيوب تعليمية
0.733	إنتاج نظم تعليمية ذاتية
0.667	إنتاج لوحة كهربائية تعليمية

الوزن النسبي	المحور الرابع : اختيار مصادر التعلم وتنظيمها .
1.300	مراعاة التكلفة المالية عند اختيار مصادر التعلم
1.267	الأسس الواجب مراعاتها عند اختيار مصادر التعلم المناسبة
1.200	اختيار مجموعه من المواقع التعليمية على شبكة الانترنت
1.167	تحديد المشكلات التي تواجه المعلم عند اختيار مصادر التعلم
1.133	اختيار مجموعه من المواقع المتعلقة بتكنولوجيا التعليم
1.133	تحديد مصادر التعلم الملائمة لاستراتيجيات تعليمية معينة
1.100	مساعدته المعلمين والمتعلمين في اختيار المصادر المناسبة
1.100	التعرف على محتوى الوسيلة قبل استخدامها وعرضها على المتعلمين
1.100	توظيف تقنيات الكمبيوتر وتطبيقاته الملائمة في عمليات اختيار التقنيات وتنظيمها وإعارتها
1.033	اختيار مصادر التعلم المناسبة لأهداف المنهج وخصائص المتعلمين والبيئة الفيزيقية
1.000	تحديد خصائص الوسيلة الملائمة لأساليب تعلم الطلاب وخصائصهم
1.000	تنظيم المعارض التعليمية المناسبة على مستوى الفصل أو المدرسة

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

الوزن النسبي	المحور الخامس : استخدام مصادر التعلم المتوفرة بمركز مصادر التعلم .
1.333	تسجيل بيانات المدرسة التي يعمل بها من خلال موقع الحكومة الالكتروني
1.300	الأسس الواجب إتباعها عند استخدام مصادر التعلم
1.267	استخدام جهاز العارض البصري
1.233	استخدام جهاز عرض البيانات
1.200	استخدام جهاز عرض الفيديو التفاعلي
1.167	استخدام جهاز عرض الصور المعتمة
1.167	استخدام جهاز عرض الشفافيات
1.167	استخدام جهاز الفيديو في المواقع التعليمية
1.167	استخدام الماسح الضوئي
1.133	استخدام السبورة الذكية
1.133	استخدام تكنولوجيا الواقع الافتراضي
1.133	استخدام الكمبيوتر في العملية التعليمية
1.100	تبادل الملفات التعليمية مع الآخرين عبر شبكة الانترنت
1.100	عرض الصور الفوتوغرافية والرسومات التعليمية من خلال جهاز عرض الصور المعتمة
1.100	استخدام جهاز عرض الشرائح الشفافة
1.100	استخدام جهاز عرض الأقراص المدمجة
1.067	إنشاء بريد الكتروني له وللمتعلمين
1.067	استخدام شبكة الانترنت في البحث
1.033	استخدام أجهزة المصغرات الفيلمية
1.000	التعامل مع البريد الالكتروني بالإرسال والحذف والطبع والفتح
1.000	عرض البرامج التعليمية على شاشه التلفزيون
0.900	استخدام أجهزة العرض المتزامنة للمؤتمرات
0.867	عرض البرامج التعليمية المذاعة على القنوات الفضائية باستخدام جهاز التلفزيون والريسيفر
0.833	إجراء حوار نصي عبر شبكة الانترنت للحصول على المعلومات

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

الوزن النسبي	المحور السادس : صيانة الأجهزة والمصادر التعليمية .
1.433	استخدام أحد برامج الحماية من الفيروسات في حماية جهاز الكمبيوتر من أضرارها
1.400	مراعاة قواعد الأمن والسلامة عند استخدام الأجهزة والوسائل التعليمية بمركز مصادر التعلم
1.400	إجراءات الصيانة للأجهزة والمعدات داخل مركز مصادر التعلم
1.400	استبدال بطاقات التحكم في حالة تلفها ضمن أعمال الصيانة الأولية لجهاز الكمبيوتر
1.400	استبدال مشغل الأقراص المضغوطة في حاله تلفه ضمن أعمال الصيانة الأولية لجهاز الكمبيوتر
1.333	تنظيف مشغل الأقراص المرنة
1.333	استخدام برنامج معالج الصيانة
1.267	اجتتاب تعرض الأجهزة والوسائل التعليمية لعوامل التلف
1.267	تعريف كارت الصوت إلى نظام التشغيل ضمن أعمال الصيانة الأولية لجهاز الكمبيوتر
1.267	معالجه الحوادث التي تحدث من جراء استخدام الأجهزة في المركز
1.267	تعريف الماسح الالكتروني إلى نظام التشغيل ضمن أعمال الصيانة الأولية لجهاز الكمبيوتر
1.233	تثبيت البرامج الضرورية على القرص الصلب لجهاز الكمبيوتر
1.200	استخدام قرص بدء تشغيل جهاز الكمبيوتر في تثبيت نظام تشغيل جهاز الكمبيوتر
1.200	تعريف الكاميرا الرقمية إلى نظام التشغيل ضمن أعمال الصيانة الأولية لجهاز الكمبيوتر
1.167	العمل مع اسطوانة تنظيف مشغل الأقراص المرنة
1.133	تعريف الطابعة إلى نظام التشغيل ضمن أعمال الصيانة الأولية لجهاز الكمبيوتر
1.067	طرق حفظ العينات والنماذج واللوحات التعليمية الثابتة الموجودة داخل مركز مصادر التعلم
1.067	تعريف كارت الشاشة إلى نظام التشغيل ضمن أعمال الصيانة الأولية لجهاز الكمبيوتر
1.067	العمل مع اسطوانة تنظيف مشغل الأقراص المدمجة بجهاز الكمبيوتر
1.033	طرق حفظ الصور الثابتة
1.033	العمل مع جهاز طرد الأتربة وفرشاة إزالة الأتربة من المكونات الداخلية للأجهزة
1.033	العمل مع اسطوانات تعريف بطاقات التحكم وملحقات جهاز الكمبيوتر
1.000	سجلات الكترونية لعمليات الصيانة والحفظ
0.967	تعريف كارت الفاكس إلى نظام التشغيل ضمن أعمال الصيانة الأولية

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

الوزن النسبي	المحور السابع : برامج التدريب على مصادر المعلومات والمستحدثات التكنولوجية .
1.433	تصميم وتنفيذ برامج تدريبية مناسبة للمعلمين في مجال إنتاج التقنيات التعليمية
1.267	تشجيع المعلمين والطلاب على استكشاف وسائل وتقنيات جديدة في التعليم
1.233	تحديد الاحتياجات التدريبية لأفراد أسرة المدرسة من المستحدثات التكنولوجية
1.233	تكوين جماعه مركز مصادر التعلم وتفعيل نشاطاتها العلمية والثقافية
1.167	التدريب على المشاركة في الفعاليات المدرسية كالاحتفالات والندوات وغيرها
1.133	تدريب المعلمين على تشغيل الأجهزة التعليمية
1.100	تحديد أسس تصميم البرامج التدريبية
1.100	تحديد الأهداف التدريبية بما يتناسب مع الاحتياجات التدريبية وخصائص المتدربين
1.067	تدريب المعلمين على كيفية توظيف الأجهزة والوسائل التعليمية
1.067	تقديم الدعم الفني والتعليمي المطلوب لدمج التقنية في التعليم
1.033	تنظيم لقاءات وندوات تعليمية داخل المدرسة
1.033	تقديم دورات إرشادية لأولياء الأمور
1.033	إعداد دورات تدريبية للمجتمع المحلي والمدارس المجاورة
1.033	مفهوم البرامج التدريبية قبل وفي أثناء الخدمة
1.033	تدريب المعلمين على دمج تقنيه المعلومات في العملية التعليمية
1.033	تحديد المحتوي التدريبي بما يتناسب مع الأهداف والاحتياجات التدريبية وخصائص المتدربين
1.000	تحديد الأساليب التدريبية المناسبة
0.967	تصنيف البرامج التدريبية وفقا لأهدافها ووظيفتها
0.933	تدريب المعلمين على صيانة الأجهزة التعليمية
0.933	تدريب الإداريين بالمدرسة على توظيف برامج الكمبيوتر في تلبية احتياجاتهم المهنية
0.833	المشاركة في عقد الندوات والاجتماعات بالمدرسة
0.833	تقديم برامج توعيه لأفراد المجتمع المدرسي والمجتمع المحلي لزيادة الوعي التقني

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

الوزن النسبي	المحور الثامن : التقويم .
1.300	المعايير اللازمة لتقويم المواد التعليمية التي يتم إنتاجها في المركز
1.233	تقويم مدى نجاح المركز في تحقيق رسالته وفق معايير محده
1.200	تقويم مركز مصادر التعلم
1.200	إعداد استبيان لأداء المركز وأداء المعلمين
1.167	تنفيذ خطة التقويم النوعي للمواد والأجهزة بالمركز
1.133	تنفيذ خطة التقويم الكمي للمواد والأجهزة بالمركز
1.133	إعداد وتطبيق استمارة تقييم لكل وسيلة من الوسائل التعليمية المتوفرة بمراكز مصادر التعلم
1.133	استخدام التكنولوجيا في تقويم الموقف التعليمي
1.100	التعاون مع المعلمين في تقويم تحصيل الطلاب المعتمد على مصادر المركز
1.067	تطبيق التكنولوجيا في تقويم أداء الطالب بطرق متنوعة
1.033	إعداد تقرير دوري عن احتياجات المركز من خلال متابعته للأداء
1.033	تحديد معايير تقويم مراكز مصادر التعلم
1.000	مفهوم التقويم والتقييم والقياس
1.000	إعداد وتطبيق استمارة تقويم البرامج التدريبية التي قام بتنفيذها بمراكز مصادر التعلم
1.000	تقويم الاستخدام الملائم للمصادر التكنولوجية بطرق متعددة
0.967	ملاحظات انطباعات التلاميذ ومدى انتباههم وتفاعلهم مع الوسيلة التعليمية
0.933	تقويم البيئة الفيزيقية للمركز وعواملها
0.933	استخدام نتائج تطبيق استمارة تقويم البرامج التدريبية التي تم تنفيذها في تطوير الأداء في البرامج التدريبية القادمة
0.933	تحديد مصادر التكنولوجيا وتقييمها
0.867	إعطاء اختيارات الكترونية
0.833	إعداد وتطبيق بطاقات ملاحظه أداء المتدربين الذين قام بتدريبهم
0.833	إعداد وتطبيق اختبارات تحصيليه للمتدربين الذين قام بتدريبهم
0.833	تقييم الدورات والوقوف على الأخطاء وعلاجها
0.767	تقديم التغذية المرتدة المناسبة للمتدربين الذين قام بتدريبهم

٨. لقد تم استخدام بعض الاختبارات اللامعلمية مثل اختبار مان ويتي (Mann-Whitney) ، اختبار ويل كاكسون (Wilcoxon) لاختبار معنوية تأثير متغير [تخصص أمين المركز] على احتياجاته للبنود محل الدراسة. حيث أبرزت نتائج ذلك الاختبار وجود تأثير معنوي وحقيقي (significant effect) لتخصص أمين المركز على احتياجاته بالنسبة للبنود محل الدراسة. حيث تم استنتاج أن هناك فرقاً معنوياً وحقيقياً بين احتياجات الأمناء الذين يحملون تخصص (مكتبات ومعلومات) والأمناء الذين يحملون تخصصات أخرى. فهناك بعض البنود لا يحتاجها متخصص المكتبات والمعلومات في حين يحتاج إليها ذوو التخصصات التي تختلف عن ذلك التخصص، مما يدل على تأثير التخصص على احتياجات أمناء مراكز مصادر التعلم. فعلى سبيل المثال نجد في نتائج ذلك الاختبار أنه في المحور الأول مثلاً هناك بعض البنود مثل (مفاهيم تكنولوجيا التعلم، أهميه مصادر التعلم في تحقيق أهداف العملية التعليمية، التربية التكنولوجية، مفهوم الاتصال التعليمي ، ... وغيرها) فيها تأثير جليّ وواضح للتخصص على احتياجات أمين المركز، وقد تم عرضها في ملحق رقم (٥).

النتائج المستخلصة من إجابة السؤال الثالث للبحث :

- ومن هذه الدراسة التحليلية يمكن استخلاص النتائج التالية التي تجيب على السؤال الثالث للبحث ، وهي :
- ارتفاع الاحتياج التدريبي في أغلب البنود مما يظهر مدى الحاجة إلى التدريب لدى الأمناء ، وبالذات في محور تصميم مصادر التعلم وإنتاجها.
 - ارتفاع الاحتياج التدريبي في جميع المحاور، حيث تعدى الوزن النسبي في جميع المحاور (١) وهو دليل على وجود احتياج تدريبي لدى أمين مركز مصادر التعلم في جميع المحاور .
 - تلبية هذه الاحتياجات التدريبية تمكن الأمناء من أداء مهامهم وأدوارهم داخل مركز مصادر التعلم وبالتالي تتحقق الأهداف التعليمية .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

- بالرغم من وضع وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية عدة ضوابط لعمل

الأمين في مركز مصادر التعلم ، وهي أن يكون الأمين ملماً بما يلي^(١):

١. علم المكتبات وتقنيات التعليم والتعلم .
٢. إنتاج الوسائل التعليمية وتشغيل الأجهزة ومهارات الاستخدام .
٣. تصميم وإعداد وتنفيذ المواد التعليمية .
٤. إدارة مراكز مصادر التعلم .
٥. بناء الوحدات التعليمية .
٦. مهارات التقويم وإعادة التنقيح للمواد التعليمية بعد التغذية الراجعة .
٧. مهارات توظيف تقنية المعلومات والاتصالات في تدريس المواد الدراسية المختلفة على الرغم من هذا فإن النتائج الإحصائية تشير إلى مدى الاحتياج التدريبي الكبير لأمناء مراكز مصادر التعلم في جميع محاور الاستبانة .

وبذلك تمت الإجابة على السؤال الثالث وهو : ما احتياجات أمناء مراكز مصادر التعلم

للتعامل مع المصادر المتاحة بمراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية ؟

رابعاً : تصور مقترح لبرنامج تدريبي في مجال تكنولوجيا التعليم لتنمية قدرات أمناء

مراكز مصادر التعلم في ضوء الاحتياجات التدريبية الملحة لهم :

- بناء على ما توصلت إليه نتائج البحث النظرية والميدانية من بيانات تتعلق باحتياجات أمناء مراكز مصادر التعلم التدريبية ، أو تتعلق بالمراكز ذاتها من حيث الهدف والوظيفة والدور التربوي ومبررات الإنشاء ، وعلى ضوء الأسس التالية :
- الاحتياجات التدريبية الملحة لأمناء مراكز مصادر التعلم .
 - الإمكانيات المتاحة داخل مركز مصادر التعلم .
 - مفهوم مراكز مصادر التعلم ودورها في خدمة العملية التعليمية .
 - أهم التطورات في مجال المستحدثات التكنولوجية وتوظيفها في العملية التعليمية .
 - الاحتياجات المستقبلية وأهميتها .

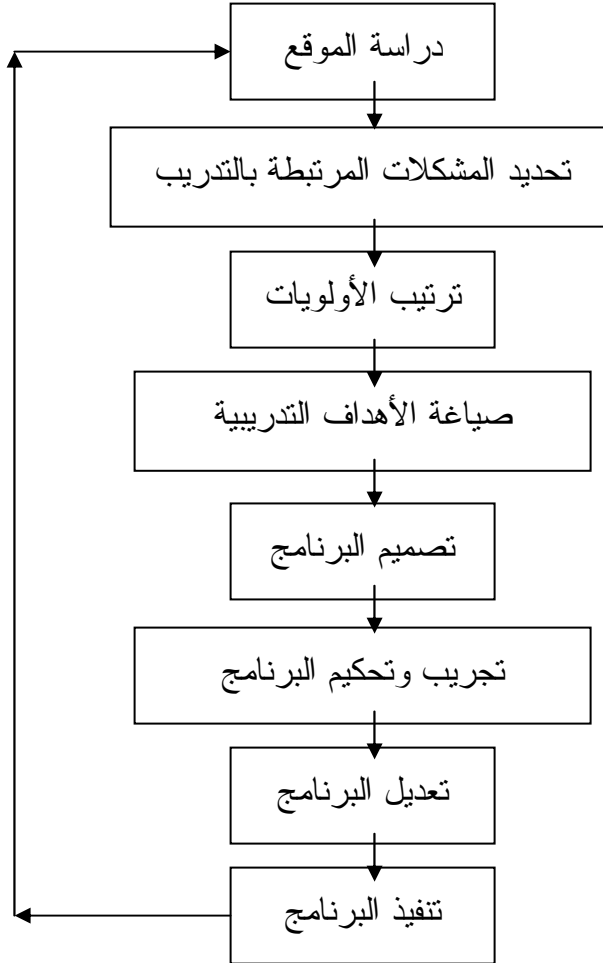
(١) تم الرجوع إلى :

- وزارة التربية والتعليم (٢٠٠١) ، مشروع مراكز مصادر التعلم ، الإدارة العالمية لتقنيات التعليم .
- وزارة التربية والتعليم (١٤٢٥) ، دليل أمناء مراكز مصادر التعلم ، ضوابط الاختيار والمهام والتقويم ، إدارة مصادر التعلم .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

يمكن وضع تصور مقترح لبرنامج تدريبي في مجال تكنولوجيا التعليم باستخدام مدخل النظم ، وفقاً للمراحل التالية :

١. النموذج المقترح لتصميم البرنامج التدريبي :



شكل (٨) النموذج المقترح لتصميم البرنامج

٢. أهداف البرنامج التدريبي :

من أهم خطوات إعداد البرنامج التدريبي وضع الأهداف الصحيحة التي يمكن تحقيقها، وقد اشتمل هذا البرنامج التدريبي على نوعين من الأهداف، وهي الأهداف العامة للبرنامج ثم الأهداف الخاصة بكل مهارة من مهارات البرنامج، وتمثل الأهداف العامة المخرجات التي يتوقع أن يصل إليها أمين مركز مصادر التعلم المتدرب بعد الانتهاء من تطبيق البرنامج، وقد روعي عند صياغة الأهداف الشروط التالية : أن تكون شاملة لجميع جوانب الخبرات التعليمية المطلوبة، أن تكون واقعية وممكنة التحقيق، أن تصاغ بطريقة إجرائية تنفيذ في تحديد وتنظيم المحتوى .

أهداف البرنامج العامة :

يتوقع من الأمين بعد الانتهاء من دراسة البرنامج التدريبي أن يكون قادرًا على تحقيق الأهداف التالية :

- ٩) أن يلم بمفاهيم تكنولوجيا التعليم وإدارة مراكز مصادر التعلم .
- ١٠) أن يلم بعلم المكتبات ونظم المعلومات .
- ١١) أن يلم بتصميم مصادر التعلم وإنتاجها .
- ١٢) أن يلم بطرق اختيار مصادر التعلم وتنظيمها .
- ١٣) أن يلم بطرق استخدام مصادر التعلم .
- ١٤) أن يقوم بعمليات صيانة الأجهزة والمصادر التعليمية .
- ١٥) أن يقدم برامج التدريب على مصادر المعلومات والمستحدثات التكنولوجية.
- ١٦) أن يقوم بعمليات التقويم .

وبناء على الأهداف الرئيسية قام الباحث ببناء ثمانية موديولات تدريبية، يسهم كل منها في الوصول إلى تحقيق الهدف الرئيسي لها، واندرج تحت كل هدف رئيسي عدة أهداف فرعية أخرى أكثر تحديدًا داخل كل موديول، لتمثل النتائج التعليمية المرتبطة بالمهارات التي تم تحديدها، يتوقع من أمين مركز مصادر التعلم أن يكتسبها بعد دراسة كل موديول، وقد روعي في صياغة هذه الأهداف ما يلي : أن يكون الهدف واضحًا ومحددًا، أن يركز الهدف على سلوك الأمين المتدرب، يمكن ملاحظته في ذاته أو في نتائجه المتوقعة، تقدم

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

هذه الأهداف للمتدرب قبل البدء في دراسة كل موديول ليتعرف على الأداء المطلوب الوصول إليه من خلال دراسة الموديول.

٣. الفئات المستهدفة للتدريب :

ينبغي العناية عند ترشيح الأمناء للمشاركة في البرنامج التدريبي من حيث التأكد من وجود احتياج تدريبي لدى الأمين في موضوعات التدريب وتوفر الحد الأدنى من المؤهلات العلمية (شهادة البكالوريوس) والخبرات العملية (الخدمة في مركز مصادر التعلم) التي تمكنه من الاستفادة من البرنامج التدريبي .

وهذه الفئات المستهدفة للتدريب، هي الفئات التالية :

- أمناء مراكز مصادر التعلم غير المؤهلين .
- أمناء مراكز مصادر التعلم المؤهلون .
- أمناء مراكز مصادر التعلم غير المتفرغين .
- أمناء مراكز مصادر التعلم المتفرغون .

٤. مكان التدريب :

وهو ذو تأثير كبير في كفاءة التدريب و فاعليته، لذلك يجب العناية بمكان التدريب والاختيار الجيد له . ويجب أن يتضمن مكان التدريب المستلزمات التالية :

- وجود قاعات مجهزة .
- وجود أجهزة وأدوات
- وجود ورش عمل .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

٥. زمن التدريب :

يتكون البرنامج من ٤٨ ساعة، ولمدة ثمانية أيام متتالية، مقسمة على النحو التالي :

جدول (١٣) دليل البرنامج التدريبي لتنمية قدرات أمناء مراكز مصادر التعلم

اليوم	الموضوع	الوقت	
		نظري	عملي
الأول	مفاهيم تكنولوجيا التعليم وإدارة مراكز مصادر التعلم .	٤	٢
الثاني	علم المكتبات والمعلومات وتقنية الاتصال .	٤	٢
الثالث	تصميم وإنتاج مصادر التعلم .	٢	٤
الرابع	اختيار مصادر التعلم وتنظيمها .	٢	٤
الخامس	استخدام مصادر التعلم المتوفرة بمركز مصادر التعلم .	٢	٤
السادس	صيانة مصادر التعلم .	٢	٤
السابع	برامج التدريب على مصادر المعلومات والمستحدثات التكنولوجية	٢	٤
الثامن	التقويم .	٣	٣
ثمانية أيام	ثمانية موديوالات تدريبية .	٢١	٢٧

وبهذا يتوفر الوقت الذي يشكل دائماً عائقاً أمام إدارات التربية والتعليم في تنفيذ البرامج، ويساعد في التركيز على المحتوى التدريبي، وفي آخر كل يوم تدريب يجرى التقويم للمتدربين فيما تم التدريب عليه .

٦. تصميم البرنامج التدريبي :

تعتبر عملية اختيار المحتوى التدريبي وتنظيمه من أهم مراحل تصميم البرنامج ، حيث لا بد أن يتوافق المحتوى مع الأهداف، ويقصد بالمحتوى التدريبي المعارف والمهارات والخبرات التي يتم تنظيمها في شكل معين من أجل تحقيق الأهداف الموضوعية ، وعند اختيار المحتوى التدريبي للبرنامج روعي ما يلي :

- ارتباط المحتوى بالمهارات التي تم تحديدها في تقدير الاحتياجات التدريبية .
- أن يستند المحتوى على أهداف واضحة .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

- أن تكون الخبرات صحيحة علمياً ومستمدة من أكثر من مصدر وذات أهمية بالنسبة لأمين مركز مصادر التعلم .
 - أن تتعدد مستويات المحتوى لمراعاة الفروق الفردية .
 - أن تكون في مستوى المتدرب ، حتى يتمكن من تعلمها .
 - أن يراعي تنظيم المحتوى معايير: الاستمرارية (اتصال الخبرة في الاتجاه الرأسي)،
التتابع (تبني كل خبرة على الخبرات السابقة وتمهد للتالية)، التكامل (ظهور وحدة المعرفة بين عناصر البرنامج)
 - أن يزود محتوى كل موديول بمجموعة من المراجع والقراءات وعناوين مواقع الانترنت بهدف الاستزادة أو التعمق .
 - أن توجد أنشطة مصاحبة للموديولات التعليمية .
- وقد تم اختيار محتوى البرنامج في ضوء المهارات التي اقرها أمناء مراكز مصادر التعلم (موضع تطبيق الاستبيان) وأكد أهميتها وصلاحيتها السادة المحكمون للبرنامج التدريبي، وقد نظم هذا المحتوى التدريبي في ثمانية موديولات تدريبية، وتضمن كل موديول من موديولات الدراسة ما يلي :
- (١) العنوان : ويتضمن عنواناً واضحاً محدداً يعكس فكرة الموديول الأساسية، ويوضح فيها العناصر الرئيسية للموديول .
 - (٢) المقدمة : تعطي للمتدرب فكرة عن محتوى الموديول وموضوعه، وأهمية دراسته بشكل عام .
 - (٣) الأهداف: وهى الأهداف التي يتوقع بانجازها امتلاك أمين مركز مصادر التعلم المهارات المتضمنة في الموديول من معارف ومهارات واتجاهات بعد دراسته، وروعي صياغة الأهداف بعبارات إجرائية واضحة تحدد مستوى الأداء الذي يفترض أن يصل إليه المتدرب ويحققه .
 - (٤) المحتوى : ويمثل هذا المكون خبرات التعلم والأنشطة المساعدة للمتدرب على تحقيق الأهداف التعليمية للموديول .
 - (٥) الأنشطة التعليمية : تهدف الأنشطة التي يتضمنها الموديول إلى تمكين الأمين من متابعة عمليات التعلم للمحتوى العلمي بالموديول .

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

٦) الوسائط التعليمية المصاحبة : وهي عبارة عن مواد تكنولوجيا التعليم التي تتناول المحتوى التعليمي للموديول بأكثر من أسلوب (بدائل التعلم) مثل مطبوعات البرنامج التدريبي، برنامج كمبيوتر محمل على اسطوانة مدمجة ومصمم على شكل موقع تعليمي Web Site، شفافيات تعليمية، شرائط كاسيت، عناوين مواقع الويب المرتبطة بالمحتوى .

٧) القراءات والمراجع الإثرائية : تأكيدًا لمبدأ التعلم الذاتي يتضمن الموديول قائمة بأسماء مراجع ومصادر ذات صلة بالموضوع مما يتيح للمتدرب قدرًا من الحرية في البحث والاطلاع الذاتي .

٨) التقويم : يهدف إلى الوقوف على مدى استفادة المتدرب من الموديول والى قياس تمكن المتدرب من المعارف والخبرات والمهارات المرتبطة بالمهارات الأخرى المتضمنة في الموديول قبل الدراسة وإبانها وبعدها، حيث اشتمل الموديول على اختبار قبلي يحدد مستوى المتدرب قبل دراسته للموديول ، واشتمل على اختبارات ذاتية مرحلية تساعده في الانتقال من جزء لآخر ، واختبار نهائي يساعده في الحكم على مدى تحقق الأهداف بالوصول إلى مستوى الإتقان المحدد .

٧. إعداد المادة التدريبية :

ويتطلب إعداد المادة التدريبية توفر عدة شروط من أهمها: الدقة، التركيز، الواقعية، الصعوبة، تصميم أنشطة التدريب، التتابع السيكولوجي، التتابع المنطقي، مشاركة المتعلم، البنية المعرفية ، التطبيق .

٨. أساليب التدريب :

يعتمد نجاح عملية التدريب إلى حد كبير على الأساليب المتبعة في التدريب ، ويمكن الاستعانة بأكثر من أسلوب تدريبي حسب متطلبات الموقف التعليمي ، وهناك مجموعة من العوامل المؤثرة في اختيار الأسلوب التدريبي ، وهي :

١) الأهداف : معلومات ، مهارات أو اتجاهات .

٢) المحتوى : مادة مستقلة أو مترابطة .

٣) عوامل مادية : الوقت، التكاليف، مكان تنفيذ البرنامج .

٤) مبادئ التعلم : التحفيز، المشاركة الفعالة، الفروق الفردية ، نقل الخبرات .

٥) عوامل إنسانية : المدربون ، المتدربون .

وهناك عدة أساليب يجب الاستعانة بها في تنفيذ البرنامج التدريبي وهي :

١) معرفة ومعلومات: وتشمل: المحاضرات، المناقشات، الندوات .

٢) مهارات اتخاذ القرار: وتشمل: دراسة الحالة، حل المشكلات، التعلم التعاوني .

٣) مهارات تنظيمية: وتشمل: ورش العمل، الزيارات الميدانية، التدريب المصغر .

٤) اتجاهات وسلوك : وتشمل : تمثيل الأدوار .

٥) العصف الذهني : ويكون ذلك بطرح موضوع أو مشكلة ويطلب فيها المدرب

التفكير في الحل ثم الخروج باتفاق جماعي على كيفية التعامل مع الموقف .

وقد تم مراعاة الجوانب التالية في اختيار أسلوب التدريب الأمثل، وهي :

١. ملائمة أسلوب التدريب لأهداف البرنامج وللمحتوى العلمي، وعدد المتدربين .

٢. التكامل بين الأساليب التدريبية التي يمكن الاستعانة بها في البرنامج .

٣. التنوع في أساليب التدريب .

٤. التنظيم لأفكار موضوعات التدريب المتضمنة بالموديولات التدريبية .

٥. الإثارة والتشويق، بحيث يجعل الأسلوب المستخدم المحتوى التدريبي محور اهتمام

المتدرب.

٩. اختيار الوسائل التعليمية :

وتتضمن مجموعة من الأدوات التي تساعد على جودة التدريب وفاعليته، وتزيد من خبرات

المتدربين وبقاء أثر التدريب، وهذه الوسائل على النحو التالي :

• أجهزة تعليمية متنوعة شاملة لجميع الأجهزة المستخدمة في مركز مصادر التعلم مثل

: كمبيوتر ذو مواصفات فنية حديثة، شبكة حاسب، طابعة ملونة، طابعة ليزر، ماسح

ضوئي، فيديو برجكتور، كاميرا وثائقية، مسجل تعليمي فردي، تلفزيون ١٤"، فيديو،

تلفزيون ٢٨"، جهاز فيديو (VCR)، كاميرا فيديو رقمية، عارض فوق الرأس، جهاز

عرض شرائح وأفلام ثابتة ٣٥ مم، شاشة عرض ثابتة، شاشة عرض متحركة، سبورة

بيضاء ممغنطة، كاميرا فوتوغرافية، آلة تصوير وثائق .

• انترنت .

• برامج حاسوبية تعليمية متنوعة لتشغيل بعض التقنيات الحديثة مثل :

- مؤتمرات الفيديو Video – Conference .
 - تقنية الواقع الافتراضي Virtual Reality .
 - جهاز السبورة الذكية Smart Board .
 - جهاز السبورة التفاعلية Active Board .
 - برامج فيديو تعليمية .
 - أجهزة سمعية تعليمية.
 - شفافيات ، شرائح ٣٥ مم / أفلام ثابتة.
 - لوحات ومصورات وملصقات .
 - خرائط تعليمية.
 - حقائب ورزم تعليمية.
 - مجسمات تعليمية .
 - تجهيزات مناسبة لمؤتمرات الفيديو ولمشاهدة برامج تقنية الواقع الافتراضي.
١٠. اختيار المدربين :

- للمدرب دور كبير وهام في نجاح التدريب، ولذلك يجب اختيار المدرب الأمثل لتنفيذ البرنامج ويجب أن يكون مستعداً لتنفيذ البرنامج التدريبي قبل البدء بوقت كافٍ، وقد يشترك في التدريب أكثر من مدرب بحيث تقسم المحاور على المدربين فيكون استعدادهم أكبر وتركيزهم أعلى، وهناك مجموعة من الاعتبارات يجب توفرها في المُدرب، وهي:
- أن يكون متمكناً من تخصصه وملماً بمحتوى المادة العلمية للبرنامج التدريبي.
 - أن يكون متفهماً لطبيعة عملية التدريب للكبار، ومدركاً الفروق بين التعليم والتدريب.
 - أن يكون ملماً بأساليب التدريب الحديثة واستخدام الوسائل التعليمية والتكنولوجيات المناسبة.
 - أن يكون قادراً على تفهم احتياجات المتدرب والتجاوب معها.
 - أن يكون لديه القدرة على القيادة خاصة بالنسبة للكبار ومجموعات العمل خلال الأنشطة التدريبية المختلفة.
 - أن تكون لديه كفايات الاتصال والعمل مع الجماعة، والتعامل بكفاءة وفعالية أنشطة التدريب.

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

- أن يكون لديه إلمام بمصادر المعرفة المتنوعة في مجال التدريب.
 - أن يكون مظهره العام وهيبته مقبولة.
 - أن يكون مؤمناً بقيمة ما يفعل ومتحمساً له.
- وهناك عدة أنشطة يقوم بها المدرب :

يرافق مراحل التدريب على البرنامج بعض الأنشطة من قبل المُدرب منها :

- طرح أسئلة تمهيدية لمواضيع البرنامج .
- عرض موضوعات البرنامج بوسائل مختلفة .
- إتاحة الفرصة للمتدربين للمناقشات الحرة .
- ملاحظة أداء المتدربين من خلال بطاقة الملاحظة .
- مساعدة المتدربين على عمليات التوصل المختلفة للأجهزة التعليمية .
- توجيه المتدربين لتشغيل البرامج التطبيقية المختلفة المتطلبة في بعض الأجهزة .
- توجيه المتدربين لأهمية ضبط دقة الأجهزة التعليمية .
- تكوين مكتبة للمركز تحوى على مجموعة كتب وبرامج كمبيوترية متنوعة .

وينبغي تقويم عمل المُدرب لتعرف مستوى أدائه لعمله من خلال استمارة خاصة لتقويم أداء المُدرب. كما ينبغي إعداد قاعدة بيانات للمدربين الذين يمكن الاستعانة بهم في البرنامج التدريبي. ويمكن عمل سجل خاص بالمدربين والخبراء الذين يمكن ترشيحهم للتدريب.

١١. إدارة التدريب :

وهي تمثل ركيزة أساسية لإنجاح البرنامج التدريبي، الأمر الذي يتطلب توافر سياسة مرنة ونظام متطور لتنظيم أنشطة التدريب وتنفيذها وتقييمها، ويتولى هذه المهمة قسم مراكز مصادر التعلم، تحت إشراف إدارة التقنيات التعليمية بإدارة التربية والتعليم، وتتحدد مسؤوليتهم في إعداد الخطة الزمنية للتدريب والإشراف عليه .

١٢. تقويم التدريب :

وتشمل عملية التقويم جانبين وهما : تقويم المتدربين، وتقويم البرنامج من قبل المتدربين .

١. تقويم المتدربين : ويتم على مرحلتين وهما :

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

أ (أثناء التدريب: التقويم: يهدف إلى الوقوف على مدى استفادة المتدرب من التدريب والى قياس تمكن المتدرب من المعارف والخبرات والمهارات المرتبطة بالمهارات المتضمنة في الموديول قبل الدراسة وإبانها وبعدها، حيث يشتمل الموديول على اختبار قبلي يحدد مستوى المتدرب قبل دراسته للموديول، واختبارات ذاتية مرحلية تساعده في الانتقال من جزء لآخر، واختبار نهائي يساعده في الحكم على مدى تحقق الأهداف بالوصول إلى مستوى الإتقان المحدد . ويكون ذلك بصفة دورية في كل موديول .

ب (تقييم ميداني: ويكون بعد الانتهاء من تنفيذ البرنامج التدريبي ويتم عن طريق زيارة المدرب للأمين في مركز مصادر التعلم الذي يعمل فيه للوقوف على مدى الفائدة التي حققها من البرنامج التدريبي وتطبيقه لما تدرب عليه .

٢. تقويم البرنامج التدريبي من قبل المتدربين: ويكون ذلك بتوزيع استمارة لتقييم: محتوى البرنامج التدريبي وملائمتها وارتباطها بالاحتياجات التدريبية التي تم تحديدها، توقيتات البرنامج التدريبي وتشمل المدة الزمنية التي يستغرقها البرنامج ومدة كل موديول، أسلوب التدريب والوسائل المستخدمة فيه ومدى صلاحيتها لتقديم المواضيع، التسهيلات التدريبية مثل القاعات والأثاث والأجهزة، والمدرب ومدى كفاءته، وذلك للاستفادة في تطوير البرنامج وتعديل الأخطاء.

١٣. وضع ميزانية البرامج التدريبي :

ويتم ذلك وفق اللوائح المالية المسموح بها في إدارة التربية والتعليم، والخطة الموضوعية لتنفيذ البرامج التدريبية، مع توزيع بنود الموازنة على الأنشطة المختلفة للبرنامج .

١٤. أنشطة التدريب :

يعتمد البرنامج على العديد من الأنشطة ووسائل التعليم المتنوعة وتقنياته التي ترتبط بالمادة العلمية للبرنامج وتتكامل معها، وتحقق الأهداف المرجوة من دراسة البرنامج، وقد قسمت إلى قسمين :

١) أنشطة فردية وتشمل :

أ - التدريب على تشغيل الأجهزة التعليمية وصيانتها .

ب - قراءات من كتب متنوعة خاصة بمفاهيم تكنولوجيا التعليم وإدارة مراكز مصادر التعلم، صيانة مصادر التعلم، علم المكتبات والمعلومات وتقنية الاتصال، طرق اختيار

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

مصادر التعلم وتنظيمها، تصميم و مصادر التعلم وإنتاجها ، طرق استخدام مصادر التعلم ، برامج التدريب ، طرق التقويم .

ج - استخدام الانترنت .

٢) أنشطة جماعية وتشمل :

أ - مناقشات جماعية .

ب - تدريب على تشغيل الأجهزة وصيانتها .

وعند القيام بتنفيذ الأنشطة يجب التأكد من :

١ . قيام كل متدرب بتنفيذ الأنشطة بنفسه .

٢ . تنفيذ الأنشطة حسب تتابعها في البرنامج .

٣ . المشاركة الفعلية من المدرب في الأنشطة الجماعية التي تتطلب مشاركته .

وهناك أنشطة يقوم بها المتدرب :

يرافق التدريب على البرنامج أنشطة متنوعة من قبل المتدرب ومنها :

- التدريب على تشغيل الأجهزة وصيانتها .

- قراءات إضافية من كتب متنوعة خاصة بالأجهزة التعليمية .

- استخدام الانترنت .

- مناقشات جماعية .

النتائج المستخلصة من إجابة السؤال الرابع للبحث :

ومن هذا البرنامج التدريبي المقترح يمكن استخلاص النتائج التالية التي تجيب على السؤال

الثالث للبحث ، وهي :

- بناء البرنامج التدريبي المقترح لتنمية قدرات أمناء مراكز مصادر التعلم باستخدام

مدخل النظم، ويشمل ثمانية مديولات تدريبية تتكامل مع بعضها البعض لتلبي احتياجات

أمناء مراكز مصادر التعلم وتتحقق من خلالها الأهداف التعليمية والتربوية لمركز

مصادر التعلم .

- يقدم البرنامج التدريبي وصفا شاملاً ودقيقاً لكل مديول وأنشطته وطريقة التدريب عليه.

وبذلك تمت الإجابة على السؤال الرابع وهو: ما التصور المقترح للبرنامج التدريبي

لتنمية قدرات أمناء مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية.

ثانياً : التوصيات :

على ضوء النتائج السابقة، يمكن تقديم التوصيات التالية :

1. ضرورة تخطيط وإعداد البرامج التدريبية أثناء الخدمة لأمناء مراكز مصادر التعلم في المملكة العربية السعودية .
2. ضرورة الاستمرار في تقديم البرامج التدريبية لأمناء مراكز مصادر التعلم ، حيث تساعد على تنمية قدراتهم في تلك المراكز .
3. ضرورة الاهتمام بالاحتياجات التدريبية لأمناء مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية.
4. استخدام مدخل النظم كأحد أساليب إعداد البرامج التدريبية.
5. مراعاة التوازن بين الجانب النظري والتطبيقي في برامج تدريب أمناء مراكز مصادر التعلم.
6. الاهتمام بإعداد أمناء مراكز مصادر التعلم قبل الخدمة من خلال تخصص تكنولوجيا التعليم.
7. نظراً لأهمية برنامج التدريب المقترح لتنمية قدرات أمناء مراكز مصادر التعلم باستخدام مدخل النظم والقائم على احتياجات الأمناء التدريبية، يوصي الباحث بتطبيق البرنامج الحالي على الأمناء في المملكة العربية السعودية.

ثالثاً : المقترحات :

في ضوء نتائج البحث الحالي، يمكن تقديم بعض الموضوعات التي تتطلب المزيد من الدراسة المستقبلية :

1. إجراء دراسة تقييمية عن واقع استخدام المصادر التعليمية في مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية.
2. إجراء دراسة عن فاعلية برامج التدريب المقدمة لأمناء مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية.
3. إجراء دراسة مماثلة لتنمية قدرات أمناء مراكز مصادر التعلم باستخدام مدخل النظم بالمرحلة المتوسطة والثانوية في المملكة العربية السعودية.

رسالة ماجستير للباحث: **حسن على حسن** نشرت في منتديات تكنولوجيا التعليم

٤. إجراء دراسة مماثلة لتنمية قدرات أمناء مراكز مصادر التعلم باستخدام مدخل النظم في الكليات والجامعات السعودية للبنين والبنات.

٥. إجراء دراسة مماثلة لتنمية قدرات أمينات مراكز مصادر التعلم باستخدام مدخل النظم في مراحل التعليم الأساسي للبنات.

دراسة فاعلية التدريب من بعد للبرنامج التدريبي المقترح.