

## دور التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية في مواكبة العصر الرقمي

**آيات علوي أحمد حفني**

طالبة بالدراسات العليا بقسم المكتبات وتكنولوجيا المعلومات

كلية الآداب - جامعة جنوب الوادي

**د/ إيمان سيد عبدالحكيم**

أستاذ مساعد بقسم المكتبات وتكنولوجيا المعلومات

كلية الآداب - جامعة جنوب الوادي

**د/ منال غريب يس**

مدرس بقسم المكتبات وتكنولوجيا المعلومات

كلية الآداب - جامعة جنوب الوادي

**DOI:** [10.21608/qarts.2024.252949.1820](https://doi.org/10.21608/qarts.2024.252949.1820)

مجلة كلية الآداب بقنا - جامعة جنوب الوادي - المجلد (٣٣) العدد (٦٣) أبريل ٢٠٢٤

الترقيم الدولي الموحد للنسخة المطبوعة ISSN: 1110-614X

الترقيم الدولي الموحد للنسخة الإلكترونية ISSN: 1110-709X

<https://qarts.journals.ekb.eg>

موقع المجلة الإلكتروني:

## دور التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية في مواكبة العصر الرقمي

### الملخص:

تتناول هذه الدراسة التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية في محافظة قنا ودورها في مواكبة التحول الرقمي الحديث. تم استخدام منهجية وصفية تحليلية، وتم جمع البيانات من ٥٠٠ أخصائي مكتبات مدرسية. أظهرت الدراسة توزيع العينة حسب النوع، حيث بلغ عدد الذكور ٢٦٦ شخصًا (٥٣.٢%) وعدد الإناث ٢٣٤ شخصًا (٤٦.٨%). كما كشفت النتائج عن اهتمام بالتنمية المهنية حيث أظهر ٤٣٨ شخصًا (٨٧.٦%) أن التنمية المهنية مهمة جدًا بينما رأى ٥٣ شخصًا (١٠.٦%) أنها مهمة إلى حد ما، وفقًا لنسب الإجابات.

بالنسبة للجهات التي تقدم الدورات التدريبية، أظهرت النتائج أن ٤٠٠ شخصًا (٨٠%) يستفيدون من الجهة الإدارية التي تتبع المكتبة، مقابل ٧٠ شخصًا (١٤%) يتلقون التدريب من قسم المكتبات وتكنولوجيا المعلومات بجامعة جنوب الوادي.

من ناحية أخرى، أظهرت النتائج أن الموضوعات المرغوب تركيز برامج التدريب عليها مستقبلاً هي: التطورات الحديثة في مجال المكتبات بنسبة ٤٤.٨%، تليها الخدمات المكتبية بنسبة ١٠%، ومعايير ولوائح المكتبات المدرسية بنسبة ١٠%.

بناءً على هذه النتائج، يوصى بتعزيز جودة المحتوى التدريبي وتحسين كفاءة المدربين، وذلك استجابةً لتحديات التطور الرقمي. تمثل هذه الدراسة إسهاماً في فهم تفصيلي لتحديات واحتياجات أخصائي المكتبات في محافظة قنا في ظل التحول الرقمي الحديث.

**الكلمات المفتاحية:** التنمية المهنية ، أخصائي المكتبات المدرسية ، العصر الرقمي.

## ٠/٠ تمهيد:

تعتبر مكتبات المدارس في محافظة قنا جزءًا أساسيًا من البنية التعليمية والمجتمعية، وتلعب دورًا حيويًا في توفير الخدمات المعرفية والموارد التعليمية للطلاب والمعلمين. مع تزايد تأثير التكنولوجيا والتطورات الرقمية في العصر الحديث، يواجه أخصائي المكتبات المدرسية تحديات متزايدة في تقديم خدمات مكتبات تتلاءم مع متطلبات العصر الرقمي. هذه التحديات تتضمن تحديث وتطوير المهارات والمعرفة اللازمة لإدارة المكتبات بفعالية في هذا السياق

تعتبر التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية أمرًا حيويًا في عصرنا الحالي، الذي يتسم بتطور سريع في التكنولوجيا والوسائل الرقمية. إن دور أخصائي المكتبات المدرسية لم يعد مقتصرًا على جمع وتصنيف الكتب فقط، بل أصبح يشمل تزويد الطلاب والمعلمين بالموارد المعرفية والتقنيات المتقدمة التي تمكنهم من التفاعل مع المعرفة بفعالية في هذا العصر الرقمي.

تعتبر التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية أمرًا ضروريًا لمواجهة التحديات التي يواجهونها في عالم متغير بسرعة. يتعين على هؤلاء المحترفين البقاء على اطلاع دائم بأحدث التقنيات والموارد المعرفية الرقمية، وتطوير مهاراتهم في إدارة المكتبة وتوجيه الطلاب والمعلمين في استخدام الأدوات والموارد الإلكترونية بفعالية. تتضمن التنمية المهنية أيضًا تطوير القدرة على تقديم الدعم الفني لمن يحتاجونه في سياق التعلم الرقمي. علاوة على ذلك، يجب أن تركز التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية على تعزيز قدرات التفاعل مع الطلاب وتحفيزهم على استخدام المصادر الرقمية بشكل إيجابي ومبتكر. يمكن لأخصائي المكتبة المدرسية أن يكون جسرًا مهمًا للتحول التعليمي نحو

العصر الرقمي من خلال تقديم دورات تدريبية وورش عمل للمعلمين والطلاب حول مفاهيم البحث الرقمي والمصادر الموثوقة على الإنترنت.

بصفتهم حجر الزاوية في تعزيز التعلم والقراءة في المدارس، يجب على أخصائي المكتبات المدرسية الاستثمار في تطوير مهاراتهم ومعرفتهم ليكونوا قادرين على مواكبة التغييرات السريعة في العصر الرقمي وتلبية احتياجات المجتمع التعليمي بشكل فعال.

### ١/٠ مشكلة الدراسة:

تمثلت مشكلة الدراسة في التالي :

إن التسارع في التغييرات التكنولوجية والانتقال إلى العصر الرقمي يجعل من الضروري تحسين التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية في محافظة قنا. وتنشأ إشكالية هذه الدراسة من تساؤل حول مدى تمتع أخصائي المكتبات المدرسية في محافظة قنا بالمعرفة والمهارات اللازمة لمواكبة التحول الرقمي وتقديم خدمات مكتبية فعالة في هذا السياق. وبالتالي، كيف يمكن تعزيز التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية في محافظة قنا بما يمكنهم من مواكبة العصر الرقمي وتلبية احتياجات المستفيدين بفعالية؟

### ٢/٠ أهمية ومبررات اختيار موضوع الدراسة:

الأهمية والأسباب التي دفعت الباحثة الى اختيار موضوع الدراسة ما يلي :

١. تحسين جودة التعليم: يعتبر أخصائي المكتبة المدرسية جزءاً أساسياً من بنية التعليم، وبالتالي، تحسين تمثيلهم المهنية سيؤثر بشكل مباشر على جودة التعليم في المدارس. إذ سيتمكنهم من تقديم خدمات مكتبية تدعم عمليات التعلم والبحث بفعالية أكبر.

٢. مواكبة التطور التكنولوجي: مع تطور التكنولوجيا وتفشي العصر الرقمي، يصبح من الضروري أن يكون أخصائي المكتبة المدرسية على دراية بأحدث التقنيات والأدوات الرقمية. هذه الدراسة ستساهم في تطوير مهاراتهم ومعرفتهم لمساعدتهم على مواكبة هذه التحولات.

٣. دعم التعلم الذاتي للطلاب: أخصائي المكتبة المدرسية له دور مهم في تشجيع القراءة والبحث بين الطلاب. من خلال تنمية مهاراتهم المهنية، يمكن لأخصائي المكتبة تقديم دعم أفضل للتعلم الذاتي وتطوير مهارات البحث للطلاب.

٤. تعزيز دور المكتبات المدرسية: تعتبر المكتبات المدرسية مركزاً حيوياً للمعرفة والتعليم في المدارس. تعزيز دور وأهمية هذه المكتبات من خلال تنمية مهارات أخصائي المكتبة يمكن أن يؤدي إلى تحسين استخدام المكتبات والاستفادة القصوى منها.

٥. تطوير المجتمع: من خلال توفير تنمية مهنية لأخصائي المكتبة المدرسية، يمكن أن تلعب المكتبات دوراً أكبر في تطوير المجتمع المحلي، حيث تكون مصدراً للمعرفة والثقافة والتعليم.

٣/٠ أهداف الدراسة وتساؤلاتها:

١/٣/٠ أهداف الدراسة:

انطلاقاً من مشكلة الدراسة التي تم رصدها أنفاً، تسعى هذه الدراسة الى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف بالتممية المهنية والادوار الجديدة لأخصائي المكتبات في العصر الرقمي.

- التعرف على واقع التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية بمحافظة قنا.
- تحديد مدى مواءمة اخصائي المكتبات المدرسية بمحافظة قنا مع العصر الرقمي.
- تحديد المشكلات التي تواجه اخصائي المكتبات المدرسية للقيام بالأدوار الجديدة في ظل العصر الرقمي.
- وضع مقترح لتحقيق التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية بمحافظة قنا لتحقيق التوافق المهني في العصر الرقمي.

### 2/٣/٠ تساؤلات الدراسة:

ولتحقيق تلك الأهداف وضعت الباحثة مجموعة من التساؤلات تحاول هذه الدراسة الاجابة عنها:

- ما التنمية المهنية؟ وما الادوار الجديدة لأخصائي المكتبات في العصر الرقمي؟
- ما واقع التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية بمحافظة قنا؟
- ما مدى مواءمة اخصائي المكتبات المدرسية بمحافظة قنا مع العصر الرقمي؟
- ما المشكلات التي تواجه اخصائي المكتبات المدرسية عند القيام بالأدوار الجديدة في ظل العصر الرقمي؟
- ما مدى إمكانية وضع مقترح لتحقيق التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية بمحافظة قنا للمواكبة مع المهني في العصر الرقمي.

### ٤/٠ مجال الدراسة وحدودها:

تمثلت حدود الدراسة ومجالها في الآتي:

#### - الحدود الموضوعية:

تقوم الدراسة في مجالها الموضوعي على تناول موضوع التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية بمحافظة قنا لتحديد المشكلات التي تواجههم للتخلص منها والعمل على تمثيتهم وتأهيلهم للتواكب مع العصر الرقمي.

#### - الحدود المكانية:

ينحصر المجال المكاني للدراسة على أخصائي المكتبات المدرسية (الابتدائية، الإعدادية، الثانوية) بمحافظة قنا.

#### - الحدود النوعية:

التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية بمحافظة قنا ودورها في مواكبة العصر الرقمي: دراسة ميدانية

#### - الحدود الزمنية:

تناولت هذه الدراسة التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية بمحافظة قنا ودورها في مواكبة العصر الرقمي: دراسة ميدانية. بداية من ٢٠٢١ وحتى نهاية ٢٠٢٣. ٥/٠ مناهج الدراسة وأدوات جمع البيانات:

أتبعت الباحثة منهجين:

#### - المنهج الوصفي التحليلي:

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى وصف وتحليل الوضع الراهن للوقوف على مدى توافر التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية بمحافظة قنا ودورها في مواكبة العصر الرقمي.

استخدمت الباحثة الاستبيان بوصفه الأداة الرئيسية في المنهج الوصفي، حيث تم تصميم استبيان يهدف إلى التعرف على مدى توافر التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية بمحافظة قنا لمواكبة العصر الرقمي، مستفيدة في عملية بناء الاستبيان من الاطلاع على بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وأشتمل الاستبيان على ٥٢ سؤالاً تتدرج تحت خمس محاور وهم كالاتي:

- البيانات الشخصية.
- التنمية المهنية للعاملين بالمكتبات المدرسية.
- التنمية المهنية في العصر الرقمي.
- صعوبات تحقيق التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية في ظل العصر الرقمي.
- مقترحات تحقيق التنمية المهنية.

#### صدق أداة الدراسة وثباتها:

قامت الباحثة بعرض الاستبيان في صورته الأولية على عدد من المحكمين في مجال علم المكتبات والمعلومات وذلك لمعرفة آرائهم حول صلاحية الاستبيان للتطبيق وهم:

- أ.د. فايزة محمد علي حسن استاذ متفرغ قسم المكتبات والوثائق وتقنية المعلومات كلية الآداب جامعة القاهرة
- أ.د. رؤوف عبد الحفيظ هلال استاذ المعلومات كلية الآداب جامعة عين شمس
- أ.د. عزة فاروق جوهرى استاذ علوم المعلومات والمكتبات كلية الآداب جامعة بني سويف

- أ.م.د دعاء كمال البري استاذ علم المكتبات والمعلومات المساعد كلية الآداب جامعة جنوب الوادي

حيث تم استطلاع آرائهم من حيث تصميم الاستبيان ومحاوره ومضمون العبارات، ومدى إرتباطها بتساؤلات الدراسة وتغطيتها لما يراد قياسه، وقد تفضل الأساتذة المحكمون بإبداء وجهات النظر وملاحظاتهم العلمية حول مدى وضوح العبارات وسلامة اللغة ومناسبة الأسئلة لما أعدت لقياسه، وأوصوا بإجراء بعض التعديلات التي استقادت منها الباحثة في تمييز وتطور أداة البحث.

### ثبات الاستبيان:

قامت الباحثة بحساب ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وذلك بعد تطبيق الاستبانة على العينة الاستطلاعية، ويوضح الجدول التالي معامل الثبات لكل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية.

### جدول (١)

معاملات الثبات لمحاور الاستبيان والدرجة الكلية لاستبانة الاحتياجات المهنية لأخصائي المكتبات في البيئة الرقمية

م	المحور	معامل الثبات
١	المحور الأول: البيانات الشخصية	٠.٦٦٧
٢	المحور الثاني: التنمية المهنية للعاملين بالمكتبات المدرسية	٠.٦٨٥
٣	المحور الثالث: التنمية المهنية في العصر الرقمي	٠.٦٥٩
٤	المحور الرابع: صعوبات تحقيق التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية في ظل العصر الرقمي	٠.٧٥٢
٥	المحور الخامس: مقترحات تحقيق التنمية	٠.٦٥٧
-	الدرجة الكلية	٠.٨٢٠

يتضح من جدول (١) أن معاملات الثبات لمحاور الاستبانة تراوحت بين (٠.٦٥٧-٠.٦٨٥)، وللدرجة الكلية بلغت (٠.٨٢٠)، وجميعها معاملات ثبات مقبولة، مما يشير إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها من تطبيق الاستبانة.

**المعالجة الإحصائية لبيانات الاستبيان:**

قامت الباحثة بتوزيع الاستبيان على عينة الدراسة خلال العام ٢٠٢٣ وبالتحديد خلال شهر يناير وفبراير، وتم تفريغ الاستبيان ومعالجة بياناته باستخدام برنامج spss كما يلي:

• حساب التكرارات والنسب المئوية لجميع أسئلة محاور الاستبيان

حساب التكرارات والنسب المئوية لمعرفة قيمة ك بين أفراد عينة الدراسة.

٦/٠ مجتمع الدراسة.

يتألف مجتمع الدراسة من العاملين بالمكتبات المدرسية بمحافظة قنا

**ثانياً: عينة الدراسة :**

سوف تعتمد الباحثة في دراستها على العينة العشوائية تم اخذ عينة قد تكون نسبتها ٥٠٪ من إجمالي حجم مجتمع الدراسة.

٧/٠ مصطلحات الدراسة:

**التنمية المهنية:**

التنمية المهنية هي عملية مستمرة ومنظمة تهدف إلى تعزيز وتحسين مهارات الأفراد في مجالات مختلفة، سواء علمية، إدارية، أو شخصية. يشمل هذا النوع من التنمية عدة جوانب أساسية، منها الجوانب السلوكية والمعرفية. (بعقوب، ١٩٩٢: ٢٥).

## أخصائي المكتبات:

أخصائي المكتبة هو الفرد الذي يتولى مسؤولية إدارة المكتبة وتنظيم محتوياتها. يقوم هذا الشخص بأداء العديد من الوظائف والمسؤوليات لضمان توفير الخدمات الجيدة للمستفيدين. من بين المسؤوليات التي يمكن أن يقوم بها أخصائي المكتبة (الشامي، ٢٠٠١: ٦٥).

## العصر الرقمي:

هو فترة زمنية تميزت بتقدم التكنولوجيا الرقمية وتأثيرها الكبير على مختلف جوانب الحياة البشرية. في هذا العصر، تحولت معظم الأنشطة والعمليات إلى صيغ رقمية، مما أدى إلى تغيير جذري في كيفية تفاعل الناس مع بيئتهم. (شمس، ٢٠١٧: ٣٩).

## ٩/٠ الدراسات السابقة:

### أولاً: الدراسات العربية:

- دراسة (فهيم، ٢٠١٣). برنامج تدريبي لتنمية مهارات أخصائي المكتبات في التعامل مع مصادر المعلومات الإلكترونية في ضوء حاجاتهم المهنية هدفت الدراسة إلى تحقيق العديد من الأهداف تتمثل في: تحديد قائمة من المتطلبات المهنية اللازمة من قبل المتخصصين في المكتبات "في المكتبات الجامعية عند التعامل مع مصادر المعلومات الإلكترونية". تحديد قائمة من المتطلبات المهنية الأكثر أهمية التي يحتاجها المهنيين في المكتبات. تطوير مجالات المعرفة والأداء اللازمة للتعامل مع مصادر المعلومات الإلكترونية للمهنيين وأمناء المكتبات. تحديد مدى فعالية تطبيق برنامج تدريبي في تنمية مهارات أمناء المكتبات المهنيين. بالاعتماد على المنهج

الوصفي التحليلي. وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود لائحة للتدريب عند التعامل مع مصادر المعلومات الالكترونية اللازمة لأمناء المكتبات المهنيين في المكتبات الجامعية. وقد اعتمدت على ثلاثين أميناً من أمناء المكتبات المهنيين الذين يعملون في مكتبات جامعة بنها والذين اختيروا عمداً من بين أولئك الذين تعرضوا إلى قائمة الاحتياجات التدريبية.

- أما الدراسة التي أعدها (أبو غازلة، ٢٠١٤) تهدف إلى فهم الاحتياجات التدريبية لموظفي المكتبات الجامعية الحكومية في الأردن من وجهة نظرهم. الدراسة تستند إلى المنهج الوصفي المسحي، وتشير النتائج إلى أن الحاجة التدريبية لموظفي المكتبات تعتبر مستمرة وضرورية لمواكبة التطورات في مجال المكتبات والمعلومات. كما تشير النتائج أيضاً إلى وجود حاجة ملحة لتحديث الموارد البشرية في المكتبات لمواكبة التقنيات الحديثة، مثل أنظمة الإعارة والتزويد الإلكترونية، والإعلان عن الكتب الحديثة عبر الإنترنت. كما تشير النتائج إلى أهمية إجراء دورات تدريبية في مجالات مثل التسويق الإلكتروني وعمليات الأرشيف الإلكترونية لتعزيز خدمات المكتبات. هذه الدراسة تعكس أهمية تطوير مهارات وقدرات موظفي المكتبات لضمان تقديم خدمات مكتبية متطورة وفعالة في ظل التطورات التكنولوجية والتحول الرقمي في مجال المكتبات والمعلومات. وخارجها.

- قدم (الحباطي، ٢٠١٦) دراسة تهدف إلى تناول هدف عام وهو بناء برنامج إلكتروني للقوى العاملة بمكتبات المديرية بمحافظة سوهاج، والتعرف على مفهوم التدريب الإلكتروني وأشكال التدريب الإلكتروني والتعرف على مراحل التخطيط لبرنامج إلكتروني ومعوقاتها ووضع نموذج مقترح لتصميم برنامج تدريبي إلكتروني للقوى العاملة بالمؤسسات الخدمية. وتعتمد الدراسة على المنهج الوصفي. وتوصلت الدراسة

إلى حاجة مؤسسات المعلومات إلى التنمية المهنية وخصوصًا من خلال الاستفادة من التكنولوجيا والبيئة، وحاجة العاملين في مكتبات المديرية بالمحافظة إلى التنمية المهنية المستمرة، لرفع مستوى الأداء واكتساب المهارات الجديدة بوجه عام، وظهور نقص في توافر الإمكانيات المادية من حيث المكان والتجهيزات المناسبة، وعدم وجود سياسة واضحة للبرامج التدريبية المقدمة للعاملين في مكتبات المديرية بمحافظة سوهاج لعقد الدورات التدريبية للعاملين في المكتبات محل الدراسة.

- دراسة (صفية، ٢٠١٨) وقد هدفت إلى التعرف على واقع الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات والمعلومات في البيئة الرقمية في مكتبة د. أحمد عروة لجامعة الأمير عبد القادر، وإبراز أهمية تدريب أخصائي المكتبات والمعلومات في البيئة الرقمية، والتعرف على أهم المهارات التي تضيفها البرامج التدريبية، والتعرف على الصعوبات التي يواجهها أخصائي المكتبات والمعلومات خصوصًا في مجال الرقمنة. ويعتمد على منهج البحث الوصفي. وأظهرت النتائج مدى ضعف توافر البيئة الرقمية وأن غالبية عينة الدراسة يحتاجون بدرجة كبيرة إلى برامج تدريبية وذلك بنسبة ٩١,٦٧ %، وأن البرامج التدريبية لأخصائي المكتبات في ظل البيئة الرقمية موجودة في مكتبة أحمد عروة لكن بنسبة ضئيلة حيث قسمت هذه النسبة ما بين حصص تطبيقية، وبعدها تأتي البرامج التدريبية عن طريق محاضرات، وتعاني المكتبة غياب المتخصصين القادرين على إعداد تلك البرامج التدريبية وهذا راجع لعدم اهتمام المسؤولين بالبرامج التدريبية وغياب التنسيق بين إدارة المكتبة والمؤسسات وبالنسبة لوضع برامج تدريبية لأخصائي المكتبات في ظل البيئة الرقمية. وقد تبين ذلك من خلال نسبة ١٠٠ % بأن المسؤولين هم أخصائيون من خارج المكتبة.

#### ثانيا الدراسات الأجنبية:

- دراسة أخرى من إعداد (Rubina,2014) تهدف إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية للمهنيين في المكتبات الجامعية في باكستان. اعتمدت الدراسة على المنهج

الوصفي باستخدام استبيان. وأظهرت النتائج أن معظم المتخصصين في المكتبات يرغبون في الحصول على تدريب استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المكتبات، وأيضا يحتاج معظم محترفي LIS إلى التدريب على قواعد البيانات على الإنترنت، وضغط الملفات (WinZip)، وبرنامج الإحصاء SPSS، ومارك، وبرامج المكتبة المتقدمة، وإدارة قواعد البيانات، ومهارات الإدارة، ومهارات البحث على الإنترنت. ومعظم المشاركين ٨٣٪ يرون أن التمويل غير الكافي هو في الأساس عقبة في تدريب المهنيين.

• قام (Ganessingh, 2016) بدراسة تهدف إلى البحث في مكتبة أكاديمية عن مدى شمولها خطة التدريب لمساعد المكتبة. وتوافر المهارات والكفاءات الأساسية لتعزيز وجود مساعد مكتبة مدرب جيداً لأداء مهامه في الوقت الحالي ببيئة العمل. وكانت الأهداف محددة لاكتشاف العوامل التي تحدد سير العمل لكل قسم ووحدة، ويحدد التدريب الحالي البرامج والكفاءات الأساسية اللازمة لتنفيذ هذه المسؤوليات ووضع خطة تدريب شاملة. وأظهرت النتائج إلى أنه على الرغم من أن المكتبة توفر التدريب الحالي بالنسبة لمساعد المكتبة، إلا أن هناك حاجة كبيرة إلى التدريب التنموي المستمر. بالإضافة إلى ذلك، كان هناك أعلى التفضيلات للتدريب الداخلي. أظهرت النتائج أن التدريب المتبادل كان مهماً في كل الوحدات والإدارات. فكان هناك ارتفاع معدل الاستجابة للتدريب المحدث لتحسين المهارات.

• ثم جاءت دراسة (Cobble, 2017) للتعرف على فعالية تدريب وتطوير الموظفين وسياسات التنمية في المكتبات الجامعية في غانا. وأظهرت النتائج أنه لا يوجد سياسة للتدريب محددة لتطوير موظفي المكتبة، وكذلك التمويل المالي محدود لتدريب الموظفين ولتطوير البرامج، وغياب مشاركة الموظفين في التخطيط وبرامج التدريب

أعادت الموظفين على التنفيذ الفعال والكفاء لبرامج تدريب وتطوير الموظفين في المكتبات الجامعية في غانا.

### الفرق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

تبدو الدراسة الحالية مهمة لأنها تسعى إلى فهم وتقييم واقع التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية في محافظة قنا، خاصة في سياق التطورات التكنولوجية والعصر الرقمي. من خلال تحليل الفرق بين هذه الدراسة والدراسات السابقة، يمكن تحديد النقاط الفريدة التي تجعلها تسهم بشكل مميز في المجال:

١. استهداف التنمية المهنية في سياق العصر الرقمي:

هذه الدراسة تركز بشكل خاص على كيفية تطوير مهارات أخصائي المكتبات المدرسية لمواكبة التحولات الرقمية. هذا يجعلها تحديداً موجهة نحو استكمال فراغ في الأدبيات السابقة وتقديم رؤى جديدة حول كيفية تعزيز التنمية المهنية في سياق التكنولوجيا الحديثة.

٢. تحديد الاحتياجات التدريبية المحلية:

يعكس التركيز على تحديد احتياجات التدريب المحلية لأخصائي المكتبات المدرسية حاجة فعّالة لتكامل التدريب والتنمية المهنية مع احتياجات المجتمع المحلي.

٣. تحليل واقع التنمية المهنية المحلية:

عندما يتعلق الأمر بتقديم تقييم لواقع التنمية المهنية، تكون الدراسة الحالية موجهة بشكل خاص نحو محافظة قنا، وهذا يسمح بفهم الظروف المحلية ويسهم في توجيه التوصيات والتحسينات بناءً على احتياجات هذا المجتمع الخاص.

٤. المساهمة في إعداد الإطار النظري:

بالتركيز على إعداد إطار نظري جديد، تقدم الدراسة الحالية إسهامًا في تطوير المفاهيم والنظريات المتعلقة بتطوير المهنة في مجال المكتبات المدرسية.

٥. التكامل مع الدراسات السابقة:

بتكاملها مع الدراسات السابقة وعدم تكرارها، توفر الدراسة الحالية تكملة ربما تكون هامة وتحديثًا للمعرفة السابقة.

وبذلك تبرز الدراسة الحالية كإسهام (تأمل الباحثة أن يكون) قيم ومكمل للأبحاث السابقة، مما يثري فهم القارئ لواقع التنمية المهنية لأخصائي المكتبات المدرسية في سياق التحولات الرقمية.

**الإطار النظري للدراسة:**

١/١ التنمية المهنية في المكتبات ومؤسسات المعلومات.

١/١/١ نشأة التنمية المهنية.

تطورت فكرة التنمية المهنية على مر العصور والتاريخ، ويمكن رؤية هذا التطور في سياق مهنة المكتبات. في العصور الأولى، اعتمد الأسلوب على الدراسة واكتساب الخبرة العملية أثناء العمل. تم نقل المعرفة ثم إلى الأجيال التالية. ومع ذلك، لم يستمر هذا الأسلوب طويلاً أمام التحديات المستمرة والتطور التكنولوجي، وكان ملفيل ديوي أحد الرواد في مجال تطوير المهنة، حيث وضع خطة لتنمية المهنة لعاملي المكتبات في الاجتماع السنوي للجمعية الأمريكية في عام ١٨٩٨م، وأكد على أهمية التدريب المهني والتعلم عن بُعد عبر المراسلة. وليام بريث اقترح في نفس العام فكرة منح شهادات للأمناء المكتبات بعد إكمالهم للتدريب الرسمي، لتحفيزهم وتشجيعهم على حضور دورات تدريبية مستقبلاً. (عباس، ٢٠١٥: ٢٢)

مصطلح "التنمية المهنية" بدأ يستخدم في الأدبيات في عام ١٩٥٦م، وفي عام ١٩٧١م ظهر كموضوع رئيسي في مجلد أدبيات المكتبة. في الثمانينات والتسعينات، أصبحت التنمية المهنية ضرورة لأمناء المكتبات لمواكبة التطورات، حيث تعددت أساليب تطويرها وانتشرت الهيئات المهتمة بالتنمية المهنية، وظهرت مدارس متخصصة وبرامج متنوعة، مع تعاون دولي في هذا المجال

## ١/٥/٢ تعريف التنمية المهنية:

التنمية المهنية هي عملية مستمرة تهدف إلى تطوير وتحسين مهارات ومعارف الفرد في مجال عمله، ويمكن تعريفها أيضا بأنها سلسلة من الفعاليات والتدابير التي يتخذها الفرد أو المؤسسة لتعزيز الأداء الوظيفي وتطوير القدرات والمهارات المتعلقة بالوظيفة. يتمثل هدف التنمية المهنية في تعزيز كفاءة الفرد في مجال عمله وتحقيق التطوير المستمر. (Al-Saeed,2012: p54).

تشمل مفاهيم التنمية المهنية مصطلحات متنوعة مثل التطوير المهني، والتدريب المستمر، والتعليم المستمر، والتكوين المستمر، والتطوير الوظيفي، وتطوير الموظفين، وتعلم مستمر، وتحسين المهارات الوظيفية، وتطوير المهارات الشخصية والمهنية.

في سياق المكتبات والمعلومات، تكون التنمية المهنية مرتبطة بتحسين كفاءة موظفي المكتبة في تقديم الخدمات المكتبية، والتكيف مع التطورات التكنولوجية والمتطلبات المتغيرة للمستفيدين. تشمل العمليات الرئيسية للتنمية المهنية التخطيط والإعداد والتنفيذ والتقييم. (al-Rashidi,2016: p35)

تعرف الباحثة التنمية المهنية في سياق المكتبات والمعلومات على أنها جهود مستمرة لتعزيز وتحسين مهارات وقدرات العاملين، سواء من خلال الدورات التدريبية، أو الورش العمل، أو الدراسات المستمرة، بهدف تحسين جودة الخدمات المقدمة.

### الإطار العملي للدراسة:

#### المحور الأول: البيانات الشخصية

##### ١. توزيع عينة الدراسة حسب النوع:

جدول رقم (١) توزيع عينة الدراسة حسب النوع

النوع	ذكور	إناث	المجموع
التكرار	٢٦٦	٢٣٤	٥٠٠
النسبة المئوية	٥٣,٢%	٤٦,٨%	١٠٠%

يوضح جدول (١) توزيع عينة الدراسة حسب النوع، حيث بلغ عدد الذكور من إحصائي المكتبات بالمكتبات المدرسية بمحافظة قنا عينة الدراسة ٢٦٦ إحصائيًا من الذكور بنسبة ٥٣,٢% بينما بلغ عدد الإناث ٢٣٤ بنسبة ٤٦,٨%. يعكس توزيع العاملين في المكتبات المدرسية حسب النوع تنوعًا جيدًا ولكن التمثيل غير متوازن للجنسين.

##### ٢- توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل:

جدول رقم (٢) توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل

المؤهل	دكتوراه	ماجستير	ليسانس	مؤهل متوسط	المجموع
التكرار	٥	٣٦	٤٣٩	٢٠	٥٠٠
النسبة المئوية	١%	٧,٢%	٨٧,٨%	٤%	١٠٠%

يوضح جدول (٢) توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل، وتبين أن نسبة الحاصلين على مؤهل ليسانس هي أعلى نسبة، حيث بلغت ٨٧.٨٪ من إجمالي العاملين. بينما الحاصلين على درجة الماجستير، فإنهم يشكلون ٧.٢٪ من العاملين في المكتبات المدرسية، وهم يقدمون دعمًا متقدمًا وخبرة إضافية في تطوير الخدمات المكتبية وإدارة المعلومات في المدارس. يبلغ عدد العاملين بمؤهل متوسط ٢٠ فردًا، وهم يمثلون ٤٪ من المجموع، ويقدمون الدعم في المهام الروتينية والتشغيلية للمكتبات المدرسية. أما حملة درجة الدكتوراه، فإنهم يشكلون النسبة الأقل بنسبة ١٪، حيث يوجد ٥ أشخاص فقط من هذه الفئة في المكتبات المدرسية. وهم لديهم خبرة وخلفية تخصصية عالية، ويمكن أن يساهموا في تطوير البحث والتطبيقات العلمية في مجال المكتبات والمعلومات في البيئة المدرسية.

### ٣- توزيع عينة حسب سنوات الخبرة:

لمعرفة سنوات الخبرة لمجتمع الدراسة، قامت الباحثة سنوات الخبرة لمجتمع الدراسة الى أربع فئات وهذا ما يوضحه الجدول رقم (٣):

جدول رقم (٣) العاملون بالمكتبات المدرسية حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	من ٥ - ١٠ سنوات	من ١١ - ٢٠ سنة	أكثر من ٢٠ سنة	المجموع
التكرار	٢٥	٢٤٢	١٤٨	٨٥	٥٠٠
النسبة المئوية	٥٪	٤٨,٤٪	٢٩,٦٪	١٧٪	١٠٠٪

تعتبر هذه النسب والأرقام المقدمة في الجدول (٤) توزيعًا للعاملين بالمكتبات المدرسية وفقًا لخبراتهم العملية. والتي جاءت على النحو التالي:

١. من ٥ إلى ١٠ سنوات: يُظهِر أن هناك ٢٤٢ فردًا من العاملين بالمكتبات المدرسية لديهم خبرة تتراوح بين ٥ و ١٠ سنوات. هؤلاء يمثلون النسبة الأكبر في العينة بنسبة ٤٨.٤٪.

٢. من ١١ إلى ٢٠ سنة: يُظهِر أن هناك ١٤٨ فردًا لديهم خبرة تتراوح بين ١١ و ٢٠ سنة. هؤلاء يمثلون ٢٩.٦٪ من العينة.

٣. أكثر من ٢٠ سنة: يُظهِر أن هناك ٨٥ فردًا من العاملين بالمكتبات المدرسية لديهم خبرة تزيد عن ٢٠ عامًا. يمثلون ١٧٪ من العينة.

٣. أقل من ٥ سنوات: يُظهِر أن هناك ٢٥ فردًا فقط من العاملين بالمكتبات المدرسية لديهم خبرة أقل من ٥ سنوات، وهذه النسبة تمثل ٥٪ من إجمالي عدد العاملين بالمكتبات المدرسية في العينة.

ويمكن استنتاج أن العديد من الأخصائي المكتبات لديهم خبرة مناسبة في مجال المكتبات المدرسية، حيث تتمثل النسبة الأكبر في الفئتين من ٥ إلى ١٠ سنوات ومن ١١ إلى ٢٠ سنة ما يقرب من ٧٨٪ من العينة الكلية. هذا يشير إلى وجود مستوى جيد من الخبرة بين العاملين بالمكتبات المدرسية في هذا السياق.

### المحور الثاني: التنمية المهنية للعاملين بالمكتبات المدرسية

إن التنمية المهنية تعد عنصرًا أساسيًا للنجاح في أداء العمل داخل المكتبات المدرسية. تساهم في تحسين المهارات والمعرفة، وتعزز التواصل والتعاون مع زملاء العمل، وتعزز الثقة والرضا الوظيفي. من خلال الاستثمار في التنمية المهنية، يمكن للمكتبيين تعزيز الجودة والفعالية في تقديم الخدمات المكتبية وتحقيق أهداف التعليم في المكتبة المدرسية.

## ١. أهمية التنمية المهنية بالنسبة لعينة الدراسة:

جدول رقم (٤) أهمية التنمية المهنية بالنسبة لعينة الدراسة

المجموع	مهمة جداً	مهمة إلى حد ما	غير مهمة	اهمية التنمية المهنية بالنسبة لعينة الدراسة
٥٠٠	٤٣٨	٥٣	٩	التكرار
%١٠٠	%٢٩,٦	%٤٨,٤	%٥	النسبة المئوية

تشير النتائج المقدمة في جدول (٤) إلى أهمية كبيرة للتنمية المهنية بالنسبة لأخصائي المكتبات المدرسية في أداء عملهم. واضح أن النسبة الأكبر من الأفراد (٨٧.٦%) يرون أن التنمية المهنية ضرورية جداً للنجاح في هذا المجال. هذا يعكس وعيهم بأهمية الاستمرار في تطوير مهاراتهم ومعرفتهم لمواكبة التغيرات السريعة في مجال المكتبات والتعليم. وعلى الرغم من أن هناك نسبة صغيرة (١.٨%) من الأفراد لا يرون أهمية التنمية المهنية، إلا أنه من المهم أن يُعزز لديهم الوعي بفوائد التطوير المهني وكيف يمكن أن يؤدي إلى تحسين أداءهم وتعزيز فرصهم المهنية في المستقبل. بالإضافة إلى ذلك، هناك نسبة (١٠.٦%) من الأفراد يرون أن التنمية المهنية مهمة إلى حد ما وهؤلاء يرون الاستفادة من التنمية المهنية بصورة محدودة، ومن الممكن أن يحتاجوا إلى المزيد من المعلومات والتوعية حول أهمية التطوير المهني وفوائده. بشكل عام، فإن النتائج تؤكد أن التنمية المهنية تلعب دوراً حاسماً في تعزيز أداء أخصائي المكتبات المدرسية وتحقيق النجاح في هذا المجال. ينبغي على المتخصصين في المكتبات المدرسية أن يستمروا في السعي للتعلم وتطوير مهاراتهم من خلال المشاركة في ورش العمل والدورات التدريبية وقراءة الأبحاث الحديثة، وذلك لتلبية احتياجات الطلاب والمعلمين وتحسين جودة الخدمات التي يقدمونها في المكتبات المدرسية.

## ٢. اهتمام الجهة التي تتبعها المكتبة بتنظيم برامج تدريبية للعاملين لتنمية قدراتهم المهنية

جدول رقم (٥) اهتمام الجهة التي تتبعها المكتبة بتنظيم برامج تدريبية للعاملين لتنمية قدراتهم المهنية

المجموع	لا تهتم	أحيانا	نعم تهتم	اهتمام الجهة التي تتبعها المكتبة بتنظيم برامج تدريبية للعاملين لتنمية قدراتهم المهنية
٥٠٠	٥٧	٢٨٨	١٥٥	التكرار
%١٠٠	%١١,٤	%٥٧,٦	%٣١	النسبة المئوية

وضح جدول (٥) أن هناك نسبة من الجهات التي تهتم بتنظيم برامج تدريبية لتنمية قدرات العاملين في المكتبة. أظهر الجدول أن هناك نسبة (٥٧.٦%) من الجهات تهتم أحيانا بتنظيم برامج التدريب للعاملين، مما يشير إلى أن هناك بعض التقلبات في الالتزام بتطوير قدرات الموظفين. من المهم أن يتم تعزيز هذه النسبة وتعزيز الالتزام بتنظيم برامج تدريبية منتظمة للحفاظ على مستوى عالٍ من المهارات والتحديث المستمر للمعرفة. كما أظهر الجدول أن نسبة ٣١% من الجهات تهتم بشكل كبير بهذا الأمر، مما يعكس اهتمامها بتطوير قدرات فريق العمل وتحسين أدائهم المهني. وهذا يشير إلى تفهم الجهات الإشرافية للأهمية الكبيرة للاستثمار في تطوير المهارات والمعرفة للعاملين في المكتبة. وفي حين أن نسبة ١١.٤% من الجهات لا تهتم بتنظيم برامج تدريبية للعاملين لتنمية قدراتهم المهنية، وترى الباحثة أن ضرورة توعية تلك الجهات بأهمية التدريب وتطوير المهارات في بيئة العمل الحديثة. قد تكون هذه الجهات بحاجة إلى إدراك أن تطوير قدرات العاملين يساهم في تعزيز كفاءة المكتبة وتحسين الخدمات المقدمة للمستفيدين. بشكل عام، يجب أن يُشجع على تعزيز ثقافة التدريب والتطوير في المكتبات،

وذلك بتوفير فرص تدريبية مستمرة ومتنوعة للعاملين في المجال، بغية تعزيز قدراتهم المهنية وتحقيق رضا المستفيدين وتلبية احتياجاتهم المتغيرة.

### ٣. وجود خطة سنوية للتدريب:

جدول رقم (٦) وجود خطة سنوية للتدريب

المجموع	لا تهتم	لا أعلم	نعم	وجود خطة سنوية للتدريب
٥٠٠	١٧٥	١٩٥	١٣٠	التكرار
%١٠٠	%٣٥	%٣٩	%٢٦	النسبة المئوية

يعكس جدول رقم (٦) نسبة الاهتمام بإعداد خطة سنوية للتدريب في مكتبات محافظة قنا. وفقاً للنتائج، تبين أن ٢٦% فقط من المكتبات المدرسية تملك خطة سنوية للتدريب، في حين أن ٣٩% من اختصاصي المكتبات المدرسية غير على علم بوجود خطة سنوية للتدريب، و٣٥% من المكتبات لا تمتلك خطة سنوية للتدريب على الإطلاق. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Marghalani, 1993) والتي نادى بضرورة التخطيط لإعداد برامج تدريبية وتشجيع الموظفين على الالتحاق بها. وترى الباحثة أن قلة الاهتمام بتطوير مهارات وقدرات العاملين في المكتبات المدرسية. ينبغي أن يكون إعداد خطة سنوية للتدريب أمراً هاماً وأساسياً لتحسين مستوى الخدمات المقدمة في المكتبات. يمكن للتدريب المنتظم أن يزود العاملين بالمكتبات بالمعرفة والمهارات الجديدة التي تساعدهم على تقديم خدمات أفضل وتطوير مهنتهم. لذلك، من الضروري أن يقوم مسؤولي المدارس والإدارات التعليمية بالاهتمام بإعداد خطة سنوية للتدريب وتوفير الموارد اللازمة لتنفيذها. ينبغي أن تكون هذه الخطة واضحة ومحددة وتغطي مجموعة متنوعة من المواضيع والمهارات التي تعزز تطور العاملين في المكتبات المدرسية. إن تعزيز التدريب المستمر

يمكن أن يساهم في تحسين جودة التعليم وتحقيق تطور في مجال المكتبات المدرسية بشكل عام.

#### ٤. الالتحاق بالدورات التدريبية:

جدول رقم (٧) الالتحاق بالدورات التدريبية

المجموع	اختياري	إجباري	الالتحاق بالدورات التدريبية
٥٠٠	٢٩٦	٢٠٤	التكرار
%١٠٠	%٥٩.٢	%٤٠.٨	النسبة المئوية

يتضح من جدول رقم (٧) ان نسبة الالتحاق بالدورات التدريبية اختياريًا ٥٩.٢٪، بينما بلغت نسبة الالتحاق بالدورات التدريبية اجباريًا ٤٠.٨٪ وهذا يرجع إلى أن نسبة من التحقوا بالدورات التدريبية بمحض اختيارهم هم النسبة الأعلى حيث بلغ عددهم ٢٦٩ بنسبة ٥٩.٢ % مقارنة بمن التحقوا بشكل اجباري مما يشير إلى أن غالبية اختصاصي المكتبات المدرسية يرغبون في الالتحاق بالدورات التدريبية التي تساعد على تهميتهم مهنيًا. وهذا التفضيل الواضح للدورات التدريبية الاختيارية يمكن أن يشير إلى أن هذه الدورات تلبى احتياجاتهم الشخصية والمهنية بشكل أفضل، وتتناسب مع اهتماماتهم وتطلعاتهم. قد تكون هذه الدورات توفر فرصًا لاكتساب مهارات جديدة أو تطوير المعرفة في مجالات محددة يرونها مهمة ومفيدة لتقدمهم في حياتهم المهنية. يمكن الاستنتاج من البيانات المقدمة أن الأخصائي المكتبات يدركون أهمية الاستمرار في التعلم والتطوير المهني، وبالتالي يبذلون جهودًا للمشاركة في الدورات التدريبية. يعكس هذا الاهتمام الذي يظهرونه في الالتحاق بالدورات التدريبية رغبتهم في النمو والتطور المهني، وقد يؤكد على اهتمامهم بتقديم أفضل خدمة ممكنة في مجال عملهم.

## ٥. مدى الإقبال على الالتحاق بالدورات التدريبية للأخصائيين لتنمية قدراتهم المهنية:

جدول رقم (٨) الإقبال على الالتحاق بالدورات التدريبية للأخصائيين لتنمية قدراتهم المهنية

الإقبال على الالتحاق بالدورات التدريبية	نعم	احيانا	لا	المجموع
التكرار	٢٦٥	١٩٦	٣٩	٥٠٠
النسبة المئوية	٥٣%	٣٩.٢%	٧.٨%	١٠٠%

يتضح من جدول رقم (٩) أن هناك اهتمامًا واضحًا بالدورات التدريبية لتنمية قدرات اختصاصي المكتبات المدرسية المهنية. نسبة ٥٣% من المشاركين أبدوا استعدادًا للالتحاق بالدورات بشكل دائم، وهذا يشير إلى أنهم يدركون أهمية التعلم المستمر وتطوير مهاراتهم في مجالهم. بالإضافة إلى ذلك، نسبة ٣٩.٢% أبدوا استعدادًا للالتحاق بالدورات التدريبية أحيانًا. هذا يعكس أنهم يرون القيمة المضافة للتدريب في تطوير مهاراتهم، ولكن قد يكون لديهم بعض العوائق أو الظروف التي تمنعهم من الالتحاق بالدورات بشكل دائم. ومن الناحية الأخرى، نسبة ٧.٨% رفضوا الالتحاق بالدورات التدريبية بشكل عام. وتفسر الباحثة ذلك بأنهم ربما يشعرون بأنهم يملكون المهارات اللازمة بالفعل أو قد يكونون غير مهتمين بتحسين قدراتهم المهنية في الوقت الحالي. بشكل عام، يُظهر الجدول أن هناك طلب قوي للدورات التدريبية، وهذا يشير إلى أن اختصاصي المكتبات المدرسية يدركون أهمية التعلم المستمر والتطوير المهني للحفاظ على تحديث معرفتهم وتطوير مهاراتهم في مجالهم. وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة " (سيد شعبان ٢٠٠٣) " في انخفاض مستوى أخصائي المكتبات المقبولون مقارنة بنسبة غير المقبلين على التدريب في المكتبات في محافظة بنى سويف مجتمع الدراسة .

## ٦. أسباب عدم الإقبال على الالتحاق بالدورات التدريبية (في حالة عدم المشاركة).

جدول رقم (٩) اسباب عدم الإقبال على الإلتحاق بالدورات التدريبية

المجموع	عدم جدواها	لا يوجد مردود وظيفي لهذه الدورات	لا توجد حوافز للمشاركة فيها	مواعيد هذه الدورات غير مناسبة لي	محتوى الدورات لا يلبي احتياجاتي	المكان الذي تعقد فيه الدورات غير مناسب لي	عدم كفاءة المدربين الذين يقومون بالتدريب في هذه الدورات	عدم استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات في هذه الدورات	اسباب عدم الإقبال على الإلتحاق
٥٠٠	٤	٢٠	٢٨	٣٣	١٣	١٦	٩٣	٢٨	التكرار
١٠٠ %	١.٦٨ %	٨.٥١ %	١١.٩١ %	١٤.٠٤ %	٥.٥٣ %	٦.٨١ %	٣٩.٥٧ %	١١.٩١ %	النسبة المئوية

يتضح من جدول رقم (١٠) انه جاء ترتيب أسباب عدم الإقبال على الدورات التدريبية على النحو التالي:

حيث بلغت نسبة عدم الإقبال بسبب عدم كفاءة المدربين الذين يقومون بالتدريب في هذه الدورات ٣٩.٥٧%. أما بالنسبة لمن كانت مواعيد هذه الدورات غير مناسبة لهم ١٤.٤% ، بينما بلغت نسبة عدم الإقبال على الالتحاق بالدورات التدريبية بسبب عدم استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات في هذه الدورات ١١.٩١% ، وبلغت نسبة عدم وجود حوافز تحفزهم على المشاركة في هذه الدورات ١١.٩١%، وجاءت نسبة من يرون أنه لا يوجد مردود وظيفي لهذه الدورات ٨.٥١% ، وبلغت نسبة المكان الذي تعقد فيه الدورات الغير مناسب لهم ٦.٨١%، بينما بلغت نسبة محتوى الدورات التي تلبي احتياجاتهم ٥.٥٣%، وبلغت نسبة عدم جدواها ١.٦٨% يتضح أن النتائج تعكس أهمية

توفير تجربة تدريبية ذات جودة عالية، تلبي احتياجات الأفراد وتحافظ على مرونة المواعيد. يتعين على مقدمي الدورات التدريبية أن يكونوا مدركين لمتطلبات المشاركين وأن يعملوا على تحسين جودة المدربين والمحتوى وتوفير حوافز ملهمة للمشاركة في الدورات.

## ٧. الجهات التي تقدم الدورات التدريبية

جدول رقم (١٠) الجهات التي تقدم الدورات التدريبية

الجهات التي تقدم الدورات التدريبية	قسم المكتبات وتكنولوجيا المعلومات بجامعة جنوب الوادي	الجهة الادارية التي تتبعها المكتبة	الجمعيات المهنية أو النقابات	الجهاز المركزي للتنظيم والادارة	الشبكة القومية للمعلومات	الادارات العامة للمكتبات	المجموع
التكرار	٧٠	٤٠٠	١٠	٩	٣	٨	٥٠٠
النسبة المئوية	١٤%	٨٠%	٢%	١,٨%	٠,٦%	١,٦%	١٠٠%

يتضح من جدول رقم (١١) أن أكثر الجهات التي تقدم دورات تدريبية لأخصائي المكتبات المدرسية الجهات الإدارية التي تتبعها المكتبة وبلغت ٨٠٪، بينما نسبة قسم المكتبات وتكنولوجيا المعلومات بجامعة جنوب الوادي ١٤٪، وبلغت نسبة الجمعيات المهنية أو النقابات ٢٪، بينما بلغت نسبة الجهاز المركزي للتنظيم والادارة ١,٨٪، والإدارة العامة للمكتبات ١,٦٪، والشبكة القومية للمعلومات ٠,٦٪ كجهة تقدم الدورات التدريبية لأخصائي المكتبات المدرسية. بشكل عام، تشير النتائج إلى وجود اهتمام كبير من قبل الجهات المختلفة في تطوير وتعزيز مهارات الأخصائيين في المكتبات المدرسية. هذا

يعزز الفرص المتاحة للمكتبيين للحصول على التدريب والتطوير المهني، مما يساهم في تحسين جودة الخدمات المكتبية وتعزيز القدرات الفردية في هذا المجال.

٨. الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات المدرسية التي ترغب عينة الدراسة في تركيز برامج التدريب عليها

جدول (١١) الموضوعات التي تراها الاخصائيين ضرورية ويرغبون في تركيز

برامج التدريب عليها مستقبلا

النسبة المئوية	التكرار (ك)	الموضوعات التي تراها الاخصائيين ضرورية ويرغبون في تركيز برامج التدريب عليها مستقبلا
٤٤.٨%	٢٢٤	التطورات الحديثة في مجال المكتبات
٩%	٤٥	استخدام التقنيات الحديثة في المكتبات
١٠%	٥٠	معايير ولوائح المكتبات المدرسية
٦%	٣٠	التحول الرقمي في المكتبات
٤.٦%	٢٣	الفهرسة التقليدية
٥.٦%	٢٨	السجلات المكتبية
١٠%	٥٠	الخدمات المكتبية
٥%	٢٥	التحليل الموضوعي
٣%	١٥	الفهرسة الآلية
٢%	١٠	التصنيف
١٠٠%	٥٠٠	المجموع

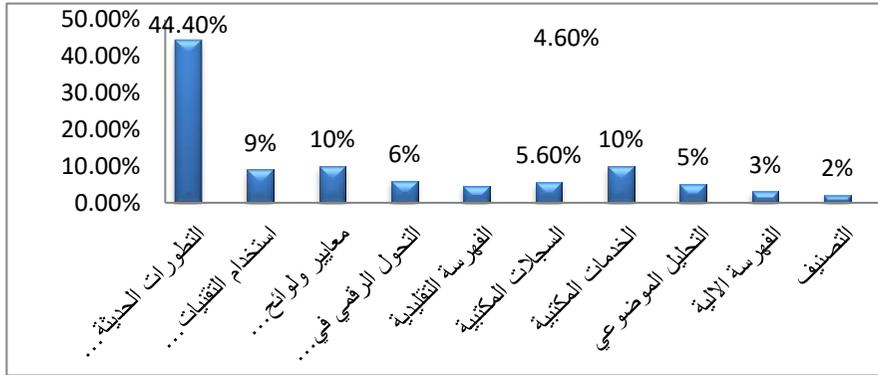
يوضح الجدول (١١) أولويات الاخصائيين في مجال المكتبات بنسبة للموضوعات التي يرونها ضرورية لتركيز برامج التدريب عليها في المستقبل. يتصدر قائمة الأولويات موضوع "التطورات الحديثة في مجال المكتبات" بنسبة ٤٤.٨٪. يعكس هذا اهتمام الاخصائيين بالمواكبة الدائمة لأحدث التطورات التكنولوجية والإدارية في المكتبات، مما يشير إلى ضرورة التحديث المستمر لمهاراتهم.

في المرتبة الثانية، يظهر موضوع "معايير ولوائح المكتبات المدرسية" بنسبة ١٠٪. يُشير هذا إلى أهمية فهم والالتزام بالمعايير القائمة واللوائح في سياق المكتبات المدرسية، مما يبرز أهمية توفير بيئة مكتبية تدعم العملية التعليمية.

موضوع "الخدمات المكتبية" و"استخدام التقنيات الحديثة في المكتبات" تحتلان المرتبة الثالثة بنسبة ١٠٪ لكل منهما. يُظهر ذلك اهتمامًا مشتركًا بتطوير الخدمات المكتبية بشكل شامل واستخدام التقنيات لتحسين الأداء. يُعكس هذا التوازن بين الخدمات والتقنيات الحديثة حاجة الاخصائيين إلى تطوير مهارات متنوعة

على الجانب الآخر، يأتي موضوع "التصنيف" في المرتبة الأخيرة بنسبة ٢٪. يُظهر ذلك عدم إيلاء الاخصائيين أولوية كبيرة لموضوع التصنيف في برامج التدريب المستقبلية. يمكن تفسير ذلك بتغيير اتجاهات المكتبات نحو استخدام أساليب تصنيف أكثر تطوراً أو تكنولوجيا المعلومات.

### شكل (١) النسبة المئوية للموضوعات التي تراها الاخصائيين ضرورية ويرغبون في تركيز برامج التدريب عليها مستقبلاً



وترى الباحثة أن فهم التطورات التكنولوجية والتحلي بالمعايير المهنية يحظيان بأهمية عالية بينما قد تكون بعض المواضيع الأخرى أقل أولوية بالنسبة للأخصائيين. يُشير إلى أهمية تصميم برامج التدريب لتلبية تلك الاحتياجات وتحديد الأولويات بناءً على اتجاهات واحتياجات الميدان.

### النتائج والتوصيات

#### النتائج:

- أخصائي المكتبات يولون اهتمامًا كبيرًا للتطوير المهني ويُفضلون التركيز على التطورات الحديثة في مجال المكتبات واستخدام التقنيات الحديثة.
- يوجد تحديات متعددة تواجه اختصاصي المكتبات في الالتحاق بالتدريب، مثل عدم كفاءة المدربين وعدم مناسبة المكان والمواعيد للدورات.
- أن الجهة الإدارية التي تتبع المكتبة تُقدم الدورات التدريبية بشكل رئيسي، مع تواجد جهات أخرى تُقدم تدريبات محددة.

## التوصيات:

- لا بد بتحسين جودة برامج التدريب من خلال توفير مدربين ذوي كفاءة وتعزيز استخدام التقنيات في تقديم المحتوى التدريبي.
- لا بد من الاستفادة من مصادر تدريبية متعددة بما في ذلك الجامعات والجمعيات المهنية لتحسين تنوع الخبرات والمهارات المقدمة.
- يجب تصميم برامج التدريب لتلبية احتياجات أخصائي المكتبات، مع التركيز على التحول الرقمي واستخدام التقنيات الحديثة في العمل المكتبي.
- يمكن تحفيز المشاركة في الدورات التدريبية من خلال توفير حوافز مثل الاعتراف بالإنجازات ودعم مالي لتحفيز الأفراد.
- لا بد من تقييم دوري لجودة البرامج التدريبية وتقديم فرص للمشاركين لتقديم ملاحظاتهم وتحسين العمليات التدريبية بناءً على التقييمات.
- توصى الباحثة بدعم الأبحاث الأكاديمية والتطبيقية في مجال المكتبات لتحقيق التطور والتحسين المستمر في هذا المجال.

هذه التوصيات تهدف إلى تحسين جودة البرامج التدريبية وتلبية احتياجات وتطلعات أخصائي المكتبات المدرسية في تطوير مهاراتهم والتكيف مع التحديات الحديثة في مجال المكتبات.

## قائمة المصادر والمراجع

## أولاً/ المراجع العربية:

١. أبو غزالة، محمد مصبح. (٢٠١٤). "الاحتياجات التدريبية لموظفي المكتبات الجامعية الحكومية الأردنية". متاح على <https://platform.almanhal.com/Reader/Article/58773> تم الاطلاع عليه ٢٠٢٣/٤/٢٠
٢. الحباطى، محمد خميس السيد. (٢٠١٥). " التتمية المهنية للعاملين فى المكتبات فى ظل البيئة الرقمية: دراسة تطبيقية على مكتبات المديرية بمحافظة سوهاج. أطروحة ماجستير. جامعة سوهاج. كلية الآداب. قسم المكتبات والمعلومات.
٣. الشامي، أحمد محمد. (٢٠٠١). الموسوعة العربية لمصطلحات علوم المكتبات والمعلومات. القاهرة: المكتبة الأكاديمية.
٤. شمس، ندى على حسن. (٢٠١٧). المواطنة في العصر الرقمي - نموذج مملكة البحرين، سلسلة دراسات، معهد البحرين للتنمية السياسية.
٥. صفية، ساسي. (٢٠١٨). "الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات في ظل البيئة الرقمية: دراسة حالة لمكتبة د. أحمد عروة جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية - الجزائر". مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، مج ٤، ع ٢. متاح على. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/339352022/7/12>
٦. عباس، فتحى. (٢٠١٥). واقع وآفاق التكوين المستمر لاختصاصي المعلومات بالمكتبات فى ظل البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين. أطروحة (ماجستير) فى علم المكتبات والتوثيق، وهران، قسم المكتبات والعلوم الوثائقية.

٧. فهمي، محمد محمود. (٢٠١٣). "برنامج تدريبي لتنمية مهارات أخصائي المكتبات في التعامل مع مصادر المعلومات الإلكترونية في ضوء حاجاتهم المهنية". رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة بنها: كلية التربية النوعية، قسم تكنولوجيا التعلم.
٨. يعقوب، نشوان (١٩٩٢). الإدارة والإشراف التربوي، ط٢، عمان: دار الفرقان.

### ثانيا المراجع الأجنبية

1. al-Rashidi ,Faisal Muslim. (2016). Training needs of librarians in the light of learning and e-learning in the State of Kuwait (unpublished master's thesis). Faculty of Educational Sciences, Al Al Bayt University, Jordan.
2. Al-Saeed, Mabrouk Ibrahim. (2012). Training and development of human resources in libraries and information facilities. Alexandria: Dar Al-Wafaa Printing and Publishing House. Hissa Mohammed
3. Al-Shaye, Hissa Mohammed. (2014). Special needs education techniques. Saudi Arabia: Al-Rashid Library.
4. Bhatti, Rubina, and Muhammad Nadeem (2014). "Assessing training needs of LIS professionals: a prerequisite for developing training programs in university libraries of Pakistan." Chinese Librarianship: An International Electronic Journal 37. (2014): 47-62.. DateAccess:15/5/2023. Retrieved from <http://www.white-clouds.com/iclc/cliej/cl37BN.pdf>
5. Bopape, Solomon (2005). "Management development needs of library managers belonging to Gauteng and Environs Library and Information Consortia (GAELIC) in South Africa." South African Journal of Libraries and Information Science 71.1 (2005): 64-73. DateAccess:14/5/2022. Retrieved from [https://journals.co.za/docserver/fulltext/liasa/1/71/liasa\\_v](https://journals.co.za/docserver/fulltext/liasa/1/71/liasa_v)

- 71\_n1\_a7.pdf?expires=1547716094&id=id&accname=guest&checksum=0FCB2060FE1A9B48ED4C49349E3850BF
6. Cobblah, Mac-Anthony, and T. B. van der Walt(2017). "Staff training and development programmes and work performance in the university libraries in Ghana." *Information Development* 33.4 (2017): 375-392. DateAccess:13/5/2023. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0266666916665234>
  7. Ganessingh, Ray (2016). *Training Plan for Library Assistants in the 21st Century Academic Library*. Diss. Aberystwyth University (United Kingdom), DateAccess:12/5/2022. Retrieved from <https://search.proquest.com/pqdtglobal/docview/1923360796?pq-origsite=gscholar>
  8. [https://www.abcclio.com/ODLIS/odlis\\_t.aspx](https://www.abcclio.com/ODLIS/odlis_t.aspx) (1/1/2023)
  9. Marghalani, Mohammad (1993). *Continuing Education for Librarians and Information Specialist in Saudi Arabia in: Continuing Professional Education & IFLA: Past, Present and a Vision for the Future* .- London: K. G. Saur.
  10. Masrek, Mohamad Noorman, et al (2012). "The required competencies of para-professionals in library services of Sarawak State Libraries." *IBIMA Business Review*: 1. DateAccess:14/5/2023. Retrieved from <https://ibimapublishing.com/articles/IBIMABR/451192/451192/2012.pdf>

## The Role of Professional Development of School Librarians in Keeping up with the Digital Age

### Abstract

This study focuses on the professional development of school librarians in Qena Governorate and its role in keeping pace with the contemporary digital transformation. The descriptive-analytical methodology was employed, and data were collected from 500 school librarians. The study revealed the sample distribution by gender, with 266 males representing (53.2%) and 234 females representing (46.8%).

The findings of the study indicated and revealed a keen interest in professional development, where 438 individuals representing (87.6%) indicated that professional development is very important, while 53 individuals representing only (10.6%) regarded it somewhat important, according to the response percentages.

Regarding the entities providing training courses, the findings indicated that 400 individuals representing (80%) benefited from the administrative body affiliated with the library, compared to 70 individuals representing only (14%) receiving training from the Department of Libraries and Information Technology at South Valley University.

On the other hand, the findings illuminated that the preferred topics for future training program emphasis are: recent developments in library science at (44.8%), followed by library services at (10%), and school library standards and regulations at (10%).

Based on these findings, it is recommended to enhance the quality of training content and to improve the efficiency of trainers in response to the challenges posed by digital transformation. This study contributes as a detailed understanding of the challenges and needs of school librarians in Qena Governorate amidst the ongoing digital transformation.

**Keywords:** Professional Development, School Librarians, Digital age