



كلية الآداب

حوليات آداب عين شمس (عدد خاص ٢٠١٩)

<http://www.aafu.journals.ekb.eg>

(دورية علمية محكمة)



جامعة عين شمس

تنمية الموارد البشرية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد دراسة تحليلية للواقع وتخطيط للمستقبل

سالي أنور عزوز عبدالنبي

قسم المكتبات والمعلومات - كلية الآداب - جامعة عين شمس

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على تنمية الموارد البشرية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد، وقدمت الباحثة تعريفاً للتدريب ووضحت أهمية تدريب وتنمية الموارد البشرية في المكتبات الجامعية، وأهمية تحديد الإحتياجات في التخطيط للبرامج التدريبية، كما سعت الدراسة لمعرفة مدى تطبيق البرامج التدريبية للموارد البشرية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد، ومدى تقييم الدورات التدريبية التي تتلقاها الموارد البشرية في تلك المكتبات، وتناول معايير وضع الخطط التدريبية، ومعرفة مدى مشاركة الموارد البشرية في تلك الدورات التدريبية، كما تطرق هذا البحث لمعرفة أثر الدورات التدريبية على العاملين في المكتبات الجامعية عينة الدراسة، وأخيراً مشاكل التدريب في تلك المكتبات، وقد استخدمت الباحثة المنهج " الوصفي التحليلي " حيث يُعد أكثر المناهج ملائمة لموضوع البحث، إذ يقوم على أساس تحديد خصائص الظاهرة ووصف طبيعتها ونوعية العلاقة بين متغيراتها وأسبابها، وما إلى ذلك من جوانب تدور حول مشكلة أو ظاهرة معينة والتعرف على حقيقتها في أرض الواقع، وخلصت الدراسة إلى عدد من المقترحات التي يمكن لإدارة المكتبات الجامعية الاستفادة منها لتطوير وتنمية الموارد البشرية فيها وجعلها قادرة على تحقيق أهدافها.

مقدمة الدراسة:

تمثل الموارد البشرية في المكتبة مورداً مهماً من أهم مواردها، حيث لا يمكن تحقيق أهداف المؤسسة دون الموارد البشرية والتي يجب على المكتبة أن تسعى جاهدة للاهتمام بها، والإستثمار في تنمية مهاراتها وكفاءاتها لتكون قادرةً على تحقيق أهداف المكتبة بفاعلية وتساعدتها في مواجهة التغيرات والتحديات الحديثة، وكما أشار (عليان، ٢٠٠٤، ص ٢٢٢) أن العنصر البشري أهم عناصر العمل والإنتاجية على الإطلاق، ومحوراً أساسياً وأداةً فاعلة للوصول إلى أهدافها، وتحقيق التميز في الأداء، ويمكن القول أنه مهما توافرت للمكتبة من موارد مادية وتكنولوجية وهياكل تنظيمية، فإنها تبقى خامات، ولذا لا بد من توافر الموارد البشرية المؤهلة لاستثمارها في خدمة أهداف المكتبة، وبالتالي تتناول هذه الدراسة تنمية الموارد البشرية في مؤسسة من مؤسسات التعليم التي تُعد مصدراً للمهارات والكفاءات التي تزود المجتمع باحتياجاته وهي مكاتب الجامعات، خاصة في جنوب الصعيد من كافة الجوانب، ولذا قامت الباحثة بالدراسة والتحليل مدى تطبيق البرامج التدريبية للموارد البشرية في المكتبات الجامعية، وأهمية تحديد الإحتياجات التدريبية في التخطيط للبرامج التدريبية، كما تناولت الباحثة القضايا التي تتعلق بالبرامج التي يمكن تطبيقها في المكتبات الجامعية مع تفويم تلك الدورات التدريبية التي تتلقاها الموارد البشرية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد، ومعرفة أثر تلك الدورات التدريبية على العاملين، وأخيراً مشاكل التدريب في تلك المكتبات.

أهداف الدراسة:

لاحظت الباحثة من خلال تردها على المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد أن هذه المكتبات تعاني الكثير من المشكلات يأتي في مقدمتها افتقارها إلى الموارد البشرية المؤهلة والمدربة في مجال المكتبات والمعلومات.

١. التعرف بأهمية التدريب وتنمية الموارد البشرية في المكتبات الجامعية.
٢. التعرف على المبادئ الأساسية في التدريب، وما هي الأساليب المتبعة لتدريب الموارد البشرية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد.
٣. مدى تطبيق البرامج التدريبية للموارد البشرية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد؟
٤. تقييم الدورات التدريبية التي تتلقاها الموارد البشرية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد.

تساؤلات الدراسة:

١. هل هناك تنمية مهنية للعاملين بهذه المكتبات؟
٢. ما المعايير المتبعة في وضع الخطط التدريبية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد؟
٣. ما الهدف من تطبيق البرامج التدريبية للموارد البشرية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد؟
٤. ما مدى إستفادة الموارد البشرية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد من الدورات التدريبية التي تم الإشتراك فيها؟

٥. ما مدى توافر إحتياجات الموارد البشرية من الدورات التدريبية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد؟

٦. ما مدى تطبيق البرامج التدريبية للموارد البشرية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد؟

٧. هل هناك تقييم للدورات التدريبية التي تتلقاها الموارد البشرية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد؟

حدود ومجال الدراسة:

ولتحقيق الأهداف المشار إليها فيما سبق تتناول الدراسة وصفاً وتحليلاً ومن ثمّ تقيماً لوضع الموارد البشرية بالمكتبات الجامعية بجنوب الصعيد، وما يخضعون له من تدريب وتنمية مهنية في تلك المكتبات، وقد تم ترتيبها حسب تاريخ النشأة.

أولاً: جامعة سوهاج

جدول (١)

مكتبات جامعة سوهاج وتاريخ إنشائها

م	مكتبات جامعة سوهاج	تاريخ الانشاء
١	مكتبة كلية التربية	١٩٧٢ / ١٩٧١
٢	مكتبة كلية الآداب	١٩٧٦ / ١٩٧٥
٣	مكتبة كلية العلوم	١٩٧٦
٤	مكتبة كلية التجارة	١٩٨٢ / ١٩٨١
٥	مكتبة كلية الطب البشري	١٩٩٣
٦	مكتبة كلية الزراعة	١٩٩٧ / ١٩٩٦
٧	مكتبة قسم النبات	٢٠٠٥
٨	مكتبة كلية التمريض	٢٠٠٧ / ٢٠٠٦
٩	مكتبة كلية التعليم الصناعي	٢٠٠٧ / ٢٠٠٦
١٠	مكتبة معهد التمريض	٢٠٠٧ / ٢٠٠٦
١١	مكتبة كلية الطب البيطري	٢٠٠٩ / ٢٠٠٨
١٢	مكتبة كلية الهندسة	٢٠٠٩ / ٢٠٠٨
١٣	مكتبة كلية التربية الرياضية	٢٠١٤ / ٢٠١٣
١٤	مكتبة كلية الصيدلة	٢٠١٤ / ٢٠١٣
١٥	مكتبة كلية الحقوق	٢٠١٥ / ٢٠١٤
١٧	مكتبة كلية الألسن	٢٠١٦ / ٢٠١٥

تضم جامعة سوهاج مكتبات عددها ١٧ مكتبة، ويرجع تاريخ انشاء أول مكتبة في جامعة سوهاج عام ١٩٧١ وهي مكتبة كلية التربية، ثم تليها مكتبة كلية الآداب عام ١٩٧٦/١٩٧٥، ثم مكتبة كلية العلوم عام ١٩٧٦، ثم توالى إنشاء المكتبات في الجامعة حتى مكتبة كلية الحقوق، ومكتبة كلية الألسن ما بين عامي ٢٠١٥ / ٢٠١٦، ومازال هناك مكتبات تحت طور الإنشاء بالجامعة مثل المكتبة المركزية ومكتبة شبكة المعلومات.

ثانياً: جامعة قنا

جدول (٢)
مكتبات جامعة قنا وتاريخ إنشائها

م	مكتبات جامعة قنا	تاريخ الانشاء
١	مكتبة كلية التربية	١٩٧١
٢	مكتبة كلية الآداب	١٩٧٦
٣	مكتبة كلية العلوم	١٩٧٧
٤	مكتبة كلية تربية نوعية	١٩٩٠
٥	المكتبة المركزية	١٩٩٦
٦	مكتبة كلية فنون الجميلة	١٩٩٦
٧	مكتبة كلية تربية الغردقة	١٩٩٧
٨	مكتبة كلية الزراعة	١٩٩٨
٩	مكتبة المدن الجامعية للطلاب	٢٠٠٠
١٠	مكتبة كلية التجارة	٢٠٠١
١١	مكتبة كلية تربية رياضية	٢٠٠٦
١٢	مكتبة كلية الحقوق	٢٠٠٧
١٣	مكتبة كلية الآثار	٢٠٠٧
١٤	مكتبة كلية التمريض	٢٠٠٧
١٥	مكتبة كلية الطب	٢٠٠٧
١٦	مكتبة المدن الجامعية للطلاب بالأقصر	٢٠٠٧
١٧	مكتبة كلية طب بيطري	٢٠٠٧
١٨	مكتبة كلية الهندسة	٢٠٠٨
١٩	مكتبة كلية السياحة والفنادق	٢٠٠٨
٢٠	مكتبة المدن الجامعية للطالبات	٢٠٠٨
٢١	مكتبة المدن الجامعية بالغردقة	٢٠٠٨
٢٢	المعهد الفني للتمريض	٢٠١١
٢٤	مكتبة كلية الاعلام	٢٠١٤
٢٦	مكتبة كلية طب أسنان	٢٠١٥

تضم جامعة قنا مكتبات عددها ٢٦ مكتبة، ويرجع تاريخ إنشاء أول مكتبة في جامعة قنا مكتبة كلية التربية النوعية عام ١٩٩٠، ثم تليها المكتبة المركزية ومكتبة كلية الفنون الجميلة عام ١٩٩٦، ثم توالى إنشاء المكتبات في الجامعة حتى مكتبة كلية طب أسنان عام ٢٠١٥، وما زال هناك مكتبات تحت طور الإنشاء بالجامعة.

ثالثاً: جامعة أسوان

جدول (٣)

مكتبات جامعة أسوان وتاريخ إنشائها

م	مكتبات جامعة أسوان	سنة الإنشاء
١	مكتبة كلية التربية	١٩٧٣
٢	مكتبة كلية العلوم	١٩٧٥
٣	مكتبة كلية الخدمة الاجتماعية	١٩٩٥
٤	مكتبة كلية الهندسة	١٩٩٥
٥	مكتبة كلية هندسة الطاقة	١٩٩٨
٦	المكتبة المركزية	١٩٩٩
٧	مكتبة كلية الآداب	٢٠٠٠
٨	مكتبة كلية الألسن	٢٠١٢
٩	مكتبة كلية الزراعة والموارد الطبيعية	٢٠١٢
١٠	مكتبة كلية التمريض	٢٠١٢
١١	مكتبة كلية التجارة	٢٠١٢
١٢	مكتبة كلية الطب البيطري	٢٠١٢
١٣	مكتبة كلية الطب	٢٠١٣
١٤	مكتبة كلية التربية النوعية	٢٠١٣
١٥	مكتبة كلية الآثار	٢٠١٣
١٦	مكتبة كلية تكنولوجيا المصايد والأسماك	٢٠١٣
١٧	مكتبة كلية التربية الرياضية	٢٠١٤
١٨	مكتبة كلية الحقوق	٢٠١٤

عدد المكتبات الموجودة في جامعة أسوان ١٨ مكتبة، ويرجع تاريخ إنشاء أول مكتبة وهي مكتبة كلية هندسة الطاقة عام ١٩٩٨، ثم تليها المكتبة المركزية عام ١٩٩٩، ثم تتوالى إنشاء المكتبات كما هو مبين بالجدول حتى مكتبة كلية التربية ومكتبة كلية الحقوق عام ٢٠١٤، وما زال هناك مكتبات تحت طور الإنشاء في جامعة أسوان.

منهج الدراسة:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على جمع الحقائق والبيانات عن الظاهرة كما في الواقع وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالاتها اعتماداً على الأدوات التالية:

١- قائمة المراجعة: أو ما تسمى أحياناً باستمارة البحث:

تم إعداد قائمة المراجعة على شكل بنود وحقول لاستيضاح الجوانب المختلفة للظاهرة، والتعرف على الجوانب المختلفة للموضوع.

٢- الإستبيان:

إن الأداة الرئيسية في جمع البيانات هو الإستبيان، لذا أعدت الباحثة استمارتين استبيان موجهة إلى كل من:

الإستبيان الأول: يجيب عليه الرؤساء والمديرون في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد
الإستبيان الثاني: يجيب عليه المرؤوسون (العاملون) في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد

١/ مفهوم التدريب

مما لا شك فيه أن تأهيل وتدريب العنصر البشري يأتي في مقدمة الأمور التي تضعها الدول المتقدمة في خططها، حيث تعتبر الموارد البشرية إحدى دعائم التنمية الاقتصادية والاجتماعية وأساس تحريك عجلات النمو، وبالتالي لا بد من الإستمرار في التدريب والتأهيل للموارد البشرية العاملة بالمكتبات ومراكز المعلومات، هناك عدة مفاهيم للتدريب وسنحاول فيما يلي التطرق إليها:-

وضح (العريني، ١٩٩٢، ص ٢٦) أن التدريب في المكتبات يعني بأنه " تنقيف منهجي لكافة مستويات العاملين على مواقف أو مهارات جديدة أو هو نمط من التعليم المستمر أو التعليم بموقع العمل "

كما يرى (نعيمة، ٢٠٠٦، ص ٢٧٤) أنه تتعدد المفاهيم المستخدمة للتعبير عن التدريب كعملية، فالتدريب بعكس التعليم محددة وواضحة ومبرمجة ويجب أن تخضع للقياس السريع في نجاحها لما هدفت إليه بعكس عملية التعلم التي تأخذ وقتاً أطول حتى تتبلور نتائجها، فالمقصود من التدريب هو زيادة المهارات والمعرفة المحددة في مجالات معينة، وكذلك زيادة وعي المتدربين بأهداف المؤسسة التي يعملون بها وبرسالتها "

ويرى (لانكستر، ٢٠٠١، ص ٦٣- ٦٤) أن مدير المكتبة ينظر إلى التدريب بوصفه عنصراً أساسياً في الجهود الرامية إلى تهيئة مقومات الخدمات المناسبة للقرن الحادي والعشرين، وأن إعادة تأهيل العاملين إحدى أولويات الإدارة التي تكفل نجاح المكتبة الجامعية على المدى الطويل، في بيئة المعلومات المعتمدة على الشبكات، كما أنها ترصد معالم تحول في القيم، يبتعد بها عن الأدوار التقليدية المعتمدة على التوافر المادي لأوعية المعلومات، وهو تحول يتطلب مهارات جديدة من جانب العاملين بالمكتبات.

يعرف (Ezra، ٢٠٠٠، ص ٢٥٩) " التدريب كجهد مخطط ومنهجي لتعديل المعرفة أو المهارة أو السلوك، من خلال تجربة التعلم، لتحقيق الأداء الفعال، وتمكين الفرد من اكتساب القدرات، لتحسين الأداء العام لنتيجة التدريب "

كما عرف كلٌّ من (Caroline & Margaret، ٢٠٠٥، ص ٢٢٨) التدريب بأنه " عملية مخططة لتعديل موقف أو معرفة أو سلوك مهاري من خلال تعليم خبرة الوصول إلى الأداء الفعال في نشاط أو مجموعة من الأنشطة "

كما وضح (Nischithaa، ٢٠١٤، ص ٥٠) أن التدريب هو "العملية التي توفر للموظفين المعرفة والمهارات المطلوبة للعمل ضمن النظم والمعايير التي وضعتها الإدارة".

ومما سبق يمكن وضع تعرف للتدريب بأنه "محاولة لتحسين الأداء الحالي والمستقبلي للعاملين في المكتبات ومراكز المعلومات، عن طريق زيادة قدراتهم على الإنجاز، من خلال اكتساب المعارف والخبرات والمعلومات، من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء"

وأشار (AlyahyaNorsiah&، ٢٠١٣، ص ١٤) أنه من الضروري الإشارة إلى أوجه التشابه والاختلاف فيما يتعلق بالتنمية والتدريب، حيث يعتبر التدريب عموماً مجموعة فرعية من تنمية الموارد البشرية. ويشير الشكل التالي إلى أنه يمكن الإشارة إلى التدريب على أنه تجربة تعليمية منظمة، وتركز أنشطة التدريب مثل الحلقات الدراسية وحلقات العمل عادة على تحسين مهارات محددة، في حين تركز تنمية الموارد البشرية على تحسين جميع المهارات اللازمة التي يتطلبها موظفو المنظمة لكي تكون فعالة. ومع ذلك، يتم النظر في التدريب كأداة لتنمية الموارد البشرية، ومن ناحية أخرى، يمكن اعتبار التدريب أنشطة قصيرة الأجل، كما أن تنمية الموارد البشرية تعتبر ذات أفق طويلة الأجل، وتميل أنشطتها نحو تعزيز معارف الموظفين ومهاراتهم من أجل الأداء الفعال.

٢/ أهمية تدريب وتنمية الموارد البشرية في المكتبات

تكمن أهمية التدريب في الإدراك المتزايد بأهمية الموارد البشرية باعتبارها العنصر الفاعل في وصول المنظمة إلى تحقيق أهدافها، ولذا يحظى موضوع التدريب والتأهيل العلمي في تخصص المكتبات والمعلومات باهتمام متزايد من قبل جميع المهتمين بحقل المكتبات والمعلومات، فالموارد البشرية بمثابة القاعدة الأساسية التي يقوم عليها إنشاء، وتشغيل، ونجاح، وتطوير المكتبات ومراكز المعلومات، بالإضافة إلى التحديات التي تواجه المكتبات والعاملين بها، ومن هنا برزت أهمية التدريب والتأهيل العلمي للموارد البشرية العاملة في المكتبات الجامعية.

كما وضع (الصباغ، ١٩٨٨، ص ١٨) أن "النجاح في التدريب الوظيفي يعتمد أساساً على المسؤول المباشر، الذي يجب أن يكون مستعداً للتجربة من أجل تطوير النتائج التي يحصل عليها من التدريب، ففترة الإعداد والتدريب للمكتبي الجديد هي فترة حرجة، لأن العادات والاتجاهات المتعلقة بالعمل ستظهر بالمكتبي في الوقت نفسه الذي يحاول فيه أن يحصل على المهارات والمعرفة الضرورية لإنجاز العمل"

كما أشارت (توفيق، أمينة، ٢٠١١، ص ١٦٣-١٦٤) أنه تبرز أهمية التدريب في النقاط التالية:

١. تزويد الأفراد بالمعرفة عن المبادئ والأساليب الإدارية لكافة الوظائف، وتزويد العاملين الجدد بجرعات تدريبية أكثر.
٢. تدريب الأفراد على مختلف المستويات الوظيفية لزيادة المهارات وتنمية القدرات في مجال استخدام الأساليب الفنية الحديثة لتطوير وتحسين مهاراتهم بهدف تطوير المؤسسة وزيادة كفاءتها.

٣. إنشاء وظائف جديدة أو التغيير في طبيعة الوظائف الحالية ومهامها.
٤. تنقل الأفراد بين عدة وظائف وفقاً لمسارهم الوظيفي، يتطلب زيادة الخبرة وإتاحة الفرصة لرفع مستوياتهم وتأهيلهم لوظائف أكثر مسؤولية لمقابلة الاحتياجات المتزايدة للتنمية.
٥. التطور التكنولوجي وما يترتب عليه من إدخال تكنولوجيا جديدة، تقتضي المواءمة في القيم والأهداف والأساليب وبين التغييرات المحيطة.
٦. استحداث خدمات جديدة لم تكن موجودة يقتضي تنمية الخبرات والمهارات وزيادة المعرفة لتلبية هذه الخدمات.
٧. يعتبر التدريب وسيلة لتحفيز العاملين وتنمية السلوك والاتجاهات.

٣ / أهداف التدريب:

قد أشارت (مانع، سبرينه، ٢٠١٥، ص ١٢٠ - ١٢١) أنه يمكن حصر أهداف العملية التدريبية في مستويين هما المؤسسة والموارد البشري فيها:

١. على مستوى المؤسسة:

- يسهم التدريب في تحقيق جملة من الأهداف على مستوى المؤسسة نذكر أهمها:
- **الزيادة في حجم وجودة المخرجات:** أي التحسين في نوعية المخرجات من خلال تدريب الموظفين على كيفية إتقانهم لمهامهم والإحاطة بمختلف متطلبات الوظيفة التي يشغلونها.
- **الإقتصاد في النفقات:** تؤدي البرامج التدريبية إلى مردود أكثر من كلفتها، فتدريب الموظفين على الاستخدام الصحيح للتقنيات التكنولوجية المختلفة يضمن التقليل في النفقات والإقتصاد في المواد والقلّة في المخاطر.
- **التقليل في دوران العمل:** تدريب الموظفين وتلقيهم المعارف وزيادة قدرتهم على أداء مهامهم، يعني إيجاد نوع من الإستقرار والثبات في حياتهم الوظيفية.
- **الرفع من معنويات الموظفين:** للتدريب أثر كبير على معنويات الموظفين وينعكس ذلك على علاقتهم بمؤسستهم ومن ثم الإقبال على العمل باستعداد وجداني دون أن يشعر بالملل.
- **رفع مستوى الأداء:** رفع مستوى الأداء والكفاءة الوظيفية لدى الموارد البشرية سواء في النواحي الفنية أو السلوكية أو الإشرافية وغيرها من العوامل التي تقتضيها ظروف العمل وطبيعته.
- **تمكين الموارد البشرية:** أي تمكينهم من ممارسة الأساليب المتطورة على أساس تجريبي قبل الانتقال إلى مرحلة التطبيق الفعلي.
- **إعداد الموظفين الجدد:** أي تهيئتهم للقيام بعملهم الجديد على أكمل وجه.

٢. على مستوى المورد البشري

إن الأهداف الأساسية التي يحققها التدريب على مستوى المورد البشري في المؤسسة هي تزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات والخبرات ذات العلاقة المباشرة بالأعمال المؤكدة إليهم، التي تمكنهم من الإرتقاء بمستوياتهم الوظيفية، كما يزودهم بالأساليب المختلفة المتجددة ويحسن ويطور من قدراتهم، كما يهدف إلى تغيير سلوكياتهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي، يكون ذلك من خلال إكسابهم للثقة في أنفسهم وفي بعضهم البعض، بالتالي تنمية المرونة لدى المورد البشري وقدرته على التكيف مع ظروف العمل مما يجعله يعمل في جو يمكنه من العطاء ضمن المستويات المطلوبة.

٤/المبادئ الأساسية في التدريب

تخضع العملية التدريبية لعدة مبادئ تساهم في إنجاح العملية التدريبية ووضعها في إطارها القانوني، وهذه المبادئ يجب مراعاتها في جميع مراحل العملية التدريبية وهي كما أشارت إليها (مانع، سيرينة، ٢٠١٥، ص ١٢٢ - ١٢٣) كالتالي:

- **الشرعية:** يجب أن يتم التدريب وفق القوانين والأنظمة واللوائح المعمول بها داخل المؤسسة.
- **المنطقية:** يجب أن يتم التدریب بناءً على فهم منطقي وواقعي ودقيق للاحتياجات التدريبية.
- **الهادفية:** أن تكون أهداف التدريب واضحة، موضوعية، قابلة للتطبيق ومحددة تحديداً دقيقاً من حيث الزمان، المكان، الكم، الكيف والكلفة.
- **الشمولية:** يجب أن يشمل التدريب على جميع أبعاد التنمية البشرية من قيم، اتجاهات، معارف ومهارات، كما يجب أن يُوجه إلى جميع المستويات الإدارية في المؤسسة ليشمل جميع فئات العاملين فيها.
- **التدرجية:** يجب أن يبدأ التدريب بمعالجة الموضوعات البسيطة ثم يتدرج بصورة منظمة إلى الأكثر تعقيداً.
- **الإستمرارية:** يستمر التدريب مع بداية الحياة الوظيفية للفرد ويستمر معه خطوة بخطوة، حتى يساعده على التكيف المستمر مع التغيرات والتطورات الحالية والتهيؤ للتغيرات والتطورات المستقبلية.
- **المرونة:** يجب أن يتطور التدريب وعملياته لمواكبة التطور والتزود بالوسائل والأدوات والأساليب اللازمة لإشباع الإحتياجات التدريبية للموارد البشرية، بما يتناسب ومستوياتهم الوظيفية وتوظيفها في خدمة العمليات التدريبية.
- **المشاركة:** فمشاركة المتدرب في عملية التدريب لا تؤدي إلى سرعة التدريب فقط، بل رسوخ ما تعلمه لفترة أطول، فالمتدرب الذي يشارك في الحوار والمناقشة والاستفسار تكون فرصتها أفضل من المتدرب الذي يكون وجوده سلبياً.
- **التكرار:** يساعد التكرار على تثبيت ما تعلمه المورد البشري، حيث يرى علماء النفس أن التكرار يجب أن يوزع على فترة طويلة نسبياً حتى تكون له فعاليته.

• **المعلومات (التغذية) العكسية:** يحتاج المتدرب إلى تيار من المعلومات المرتدة عن نتيجة سلوكه للوقوف على مدى فعالية التدريب، مثلاً هل أحدث التدريب تعديلاً في السلوك أم لا؟ ما نواحي القصور التي يجب تصحيحها ودون ذلك لا نستطيع الحكم الصحيح على مدى فعالية التدريب.

٥/ أهمية تحديد الإحتياجات في التخطيط للبرامج التدريبية:

بداية إن التعرف على الإحتياجات التدريبية وتحديد ما يعد من أهم المبادئ التي يقوم عليها أي نشاط تدريبي ناجح وهي الأساس الذي يبني عليه تصميم البرامج التي تؤدي إلى زيادة كفاءة العاملين، والمؤشر الذي يوجه التدريب إلى الإتجاه الصحيح لرفع الكفاءة الحقيقية للعاملين، وهي الخطوة الأساسية التي تسبق أي عمل تدريبي، وهذا يعني أن التدريب يبدأ في الأصل بوجود أفراد يحتاجون إليه، وبدون الحاجة فلا معنى لقيام العمل التدريبي.

أشار (العريني، ١٩٩٢، ص ٢٧) أنه تخضع الإحتياجات التدريبية للعاملين للمبررات التالية:

١. المهام والأعباء التي تواجه العاملين يومياً في العمل وتتطلب منهم الإستخدام الأمثل لمعارفهم ومهاراتهم عند كل موقف.
 ٢. تحقيق مقاييس الأداء الشخصي وتزايد مطالب القدرة على المحاسبة التنظيمية.
 ٣. سرعة الاستجابة للإحتياجات الشخصية والرغبة في التغيير.
 ٤. إنسياق الشخص وتطلعه للتقدم إلى مناصب أعلى.
 ٥. سرعة التغيير الاجتماعي والتكنولوجي وعدم القدرة على مسايرته، فضلاً على تأثيراته الحتمية على المكتبات وعلى الأفراد العاملين بها.
- وأشارت (محيري، مبروك، ٢٠٠١، ص ٩٢) أنه يوجد ثلاثة أهداف يمكن تحقيقها من خلال عملية تحديد الإحتياجات التدريبية:
- أ. تقرير النوع المطلوب من التدريب ومن يحتاج إليه، لمقابلة مشكلات عملية محددة أو أهداف دقيقة لتطوير أساليب العمل.
 - ب. تقرير مدة البرنامج، وتحديد أهدافه، ومعرفة المهارات المطلوبة اكتسابها، مما يساعد بدوره على تنفيذ عملية تفويم جيدة.
 - ج. تستخدم المعلومات التي يتم الحصول عليها من عملية تحديد الإحتياجات التدريبية للتنبؤ بإحتياجات المستقبل.

ويشير (الضمور، ٢٠٠٨، ص ٥٦ - ٥٧) أنه تعتبر عملية تحديد الإحتياجات التدريبية لمنظمة ما حجر الزاوية في أي نشاط تدريبي، فهي المرحلة التي يتم فيها تخطيط البرامج التدريبية التي تشبع الإحتياجات الفعلية، وعليها يتوقف نجاح هذه البرامج أو إخفاقها، والوحدة التنظيمية التي تتولى إدارة التدريب في المنظمة هي المسؤولة عن تحديد القدر اللازم من التدريب في تلك المنظمة وعلى الوحدة أن ترصد بشكل مستمر المشكلات التي تصاحب الأداء، وأن تحدد النقص في التدريب، بحيث تحدد الإحتياجات التدريبية التي

يجب إشباعها، ويوجد في المنظمة إحتياجات تدريبية اعتيادية تتعلق بتدريب الموظفين الجدد، وتدريب الموظفين الحاليين لأغراض الترقية، ويوجد إحتياجاتهم لمواجهة نواحي النقص والضعف في مهاراتهم لعاملين أو معلوماتهم أو إتجاهاتهم، كما يوجد إحتياجات غير تقليدية، كأن تجد المنظمة نفسها لا تتسم بالفاعلية المطلوبة، حيث تأتي هذه الإحتياجات لمواجهة عدم القدرة على التحديث.

٦/ البرامج التدريبية التي يمكن تطبيقها في المكتبات الجامعية ١/٦ الهدف من البرنامج التدريبي:

بعد نجاح المؤسسة في التحديد الدقيق لإحتياجاتها التدريبية، تعمل على ترجمتها إلى أهداف زمنية، مكانية، نوعية محددة، مما يساعدها على ترشيد جهودها التالية للتدريب، حيث يجب تحديد هذه الأهداف بصورة واضحة حتى تتمكن فيما بعد من تقييم مدى نجاح عملياتها التدريبية، كما يجب تحديد الهدف الرئيسي الذي تدور حوله مجهودات التدريب وتهدف الوصول إليه، كذلك الأهداف الفرعية التي هي سلسلة النتائج المؤدية إلى هذه النتيجة الكلية.

أشارت (محيري، مبروكة، ١٩٩٤، ص ٢٩٩) أن الهدف من البرنامج التدريبي:

١. المساهمة في تنمية القوى العاملة المهنية ومن ثم زيادة قدرة تناول وتداول المعلومات بالمكتبات ومراكز المعلومات.
 ٢. المساهمة في تدريب معلمي علم المكتبات والمعلومات.
 ٣. إدخال الوسائل الميسرة للتدريب وبرامج التعليم المستمر في علم المكتبات والمعلومات. وتعمل المكتبات على تقوية قدرتها بصورة مؤثرة من خلال تشجيع وتنمية مصادرها البشرية من خلال:
 ١. جعلهم على معرفة بالمفاهيم والمهارات الجديدة.
 ٢. تحديث تعليمهم الأساسي.
 ٣. تحديث معلوماتهم في جوانب مختلفة من تعليمهم الأساسي.
 ٤. تهيئتهم للتغيرات في مسارهم الوظيفي من خلال توفير الفرص لهم لأداء وظائف مختلفة في المهنة.
 ٥. تسهيل مهمتهم لاستحداث مفاهيم جديدة في حقول اختصاصهم المهنية لتطوير الموقع الاجتماعي للمهنة.
- أن أي قصور في تدريب وتعليم أمين المكتبة سيجعله غير قادر على تحقيق خدمة فعالة للقارئ، إلى جانب أن البرامج الأكاديمية تتراوح من حلقات دراسية ليوم واحد إلى دورات متعددة تستغرق عدة أسابيع وتتنوع الموضوعات اعتماداً على إهتمامات الطلبة والأساتذة المتوفرين.

٢/٦ مرحلة تصميم البرامج التدريبية للموظفين

كما ترى (مانع، سبرينة، ٢٠١٥، ص ١٢٩) أنه يعني بتصميم البرامج التدريبية تحديد محتوى التدريب، اختيار الأساليب التدريبية، المدربين، مدة البرنامج، مكانه وتكاليفه. كما تعد عملية تحديد وسائل التدريب من أهم مراحل تصميم البرامج التدريبية وأكثر العوامل المساهمة في نجاحها، حيث تعددت وتنوعت أساليب تدريب الموارد البشرية باختلاف مسمياتها ومضامينها منجهة وتعدد الأهداف المرجوة من أسلوب دون الآخر منجهة ثانية، حيث يمكن حصر أهمها بناءً على شيوع استخدامها مثل: أسلوب المحاضرات، أسلوب استخدام التقنيات السمعية والبصرية، أسلوب التدوير الوظيفي، أسلوب التدريب الوظيفي المبرمج، أسلوب البريد الوارد، أسلوب العصف الذهني، أسلوب دراسة الحالة... وغيرها

أشار كلا من (Vikas&Devi، ٢٠٠٦، ص ١٨١-١٨٢) أن البرنامج التدريبي الفعال لموظفي المكتبة، أمر لا بد منه لإكتساب معنى حقيقي للمكتبة، وهناك أساليب مختلفة للتدريب، والتي يمكن أن تعتمد بعضها بعض المكتبات مثل:

- إرسال الموظفين للدورات والندوات ذات الصلة.
- يجب على المهنيين في المكتبة قراءة الكتب بانتظام، ليس فقط في مجال تخصصهم ولكن أيضاً في مختلف التخصصات، خاصة في تكنولوجيا المعلومات.
- يمكن أن يتم التدريب على التعلم الوظيفي في مكان العمل نفسه.
- برنامج محو الأمية المعلوماتية داخل المكتبات.
- برنامج محو الأمية الشبكية.
- برنامج محو الأمية لاستخدام الحاسب الآلي.
- يجب تدريب الموظفين على تركيب البرامج ومعالجة المشاكل التقنية البسيطة.
- يجب إعطاء التدريب للتعرف على بعض أنظمة التشغيل مثل:

DOS, MS ,WORD, MS EXCEL, MS POWERPOINT, etc

- يجب إعطاء المعرفة بتكنولوجيا البريد الإلكتروني.
- التدريب في تنظيم البيانات، وهيكله وعرض للمحتوى يعطى من خلال مكتبيين محترفين.

٣/٦ تقويم برنامج التدريب:

إن عملية تقويم برنامج التدريب من الأمور المهمة، إذ من خلال هذه العملية يتم تحديد التغيرات التي يقصد تحقيقها سواء كانت معارف أو معلومات أو مهارات أو اتجاهات وإن عمليات التقويم والمتابعة لأي برنامج ضرورية للتأكد من مدى تحقيقه لأهدافه أو انحرافه عنها.

وقد وضح (الميطري، ٢٠١٠، ص ٢٨) أن التقويم يُعد جزءاً هاماً وأساسياً في عملية تصميم البرنامج التدريبي وأثناء تنفيذ خطوات التدريب، وذلك للوقوف على سلامة سيرها ومدى مساهمتها لمتطلبات العمل وانسجامها مع تحقيق الأهداف المخطط لها من أجل تصحيح المسار وتحقيق الأهداف، والخلاصة أن عملية التقويم تعني إصدار قرار علمي

بشأن عمليات التدريب في ضوء الأدلة التي كشفت عنها الممارسات الميدانية فمرحلة التقويم هي آخر مرحلة من مراحل العملية التدريبية والتي تشكل منظومة مترابطة ومنكاملة تعتمد كل مرحلة على التي تسبقها، حيث تبدأ بتحديد الاحتياجات وتنتهي بتقويم البرامج التدريبية، وتأتي أهمية التقويم من كونه أداءً هاماً لا يُستغنى عنه لرصد نقاط القوة والضعف لأي عمل يتم إنجازه، لذلك فإن عملية تقويم البرامج التدريبية تتميز بالشمولية والعموم، حيث أنها تتناول كافة المراحل التدريبية بشيء من التحليل وربط النتائج بالأهداف، وهي عملية تقوم على أساس أن التدريب نظام متكامل يبدأ بالتخطيط ثم الإعداد ثم التنفيذ، وكل عنصر من هذه العناصر له دور رئيسي في عملية التدريب.

كما عرف كلاً من (Arni&Rosmah، ٢٠٠٦، ص ١) تقييم التدريب " جمع منهجي للمعلومات الوصفية وفقاً لخطة محددة سابقاً، لاتخاذ قرارات تدريبية فعالة تتعلق باختيار وتعديل مختلف الأنشطة التعليمية أو التدريبية "

وترى الباحثة أن تعريف تقويم برنامج التدريب هو " العملية التي تهدف إلى معرفة مدى التغيير الإيجابي الذي طرأ على أداء العاملين من حيث معلوماتهم وسلوكهم واتجاهاتهم، ومعرفة جوانب القصور والضعف في الأداء وذلك بهدف معالجة ذلك عند إعداد البرنامج "

٧/ مدى تطبيق البرامج التدريبية للموارد البشرية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد:

ولمعرفة أن المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد تقوم بإعداد دورات تدريبية لتدريب وتنمية الموارد البشرية العاملة بها، تم سؤال مديري المكتبات (سؤال رقم "٤١" في صحيفة الاستبيان) عن هل تقوم المؤسسة (الجامعة أو الكلية) بإعداد دورات تدريبية لتنمية العاملين في المكتبة التي تعمل بها، ويوضحه الجدول الآتي:

جدول (٤)

مدى تطبيق البرامج التدريبية لمديري المكتبات في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد

م	الجامعات	نعم		لا		الإجمالي	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
١	سوهاج	١٦	٩٤.١%	١	٥.٩%	١٧	١٠٠%
٢	قنا	٢٢	٨٤.٦%	٤	١٥.٤%	٢٦	١٠٠%
٣	أسوان	١٧	٩٤.٤%	١	٥.٦%	١٨	١٠٠%
	الإجمالي	٥٥	٩٠.٢%	٦	٩.٨%	٦١	١٠٠%

من خلال تحليل بيانات الجدول يتضح ما يلي:

أن هناك برامج تدريبية للموارد البشرية العاملة في المكتبات الجامعية عينة الدراسة، وهذا ما أكدته إجابات كل مديري المكتبات، والنسبة الأكبر لجامعة أسوان (٩٤.٤%)، تليها مديري جامعة سوهاج بنسبة (٩٤.١%)، ثم جامعة قنا بنسبة (٨٤.٦%)، حيث يعتبر التدريب ركناً أساسياً ومهماً في الوظيفة الإدارية ومسؤولية مشتركة بين جميع الأطراف لابد من المشاركة فيه، ولا بد من إلمام المسؤولين بأهمية التدريب والتنمية المهنية. ويتوجه نفس السؤال إلى العاملين في المكتبات الجامعية (عينة الدراسة) أن هناك

دورات تدريبية لتنمية وتطوير العاملين بالمكتبات، تم سؤال العاملين (سؤال رقم "١٨" في صحيفة الإستبيان)، ويوضحه الجدول الآتي:

جدول (٥)

مدى تطبيق البرامج التدريبية للعاملين في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد

م	الجامعات	نعم		لا		الإجمالي	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
١	سوهاج	٤٦	%٥١.٧	٤٣	%٤٨.٣	٨٩	%١٠٠
٢	قنا	٥١	%٤٦.٤	٥٩	%٥٣.٦	١١٠	%١٠٠
٣	أسوان	١٢	%٦٣.٢	٧	%٣٦.٨	١٩	%١٠٠
	الإجمالي	١٠٩	%٥٠	١٠٩	%٥٠	٢١٨	%١٠٠

من خلال تحليل بيانات الجدول يتضح ما يلي:

أشارت معظم الموارد البشرية العاملة في المكتبات الجامعية، أنه هناك دورات تدريبية لتنمية العاملين، ففي جامعة سوهاج بنسبة (٥١.٧%)، وجامعة أسوان بنسبة (٦٣.٢%)، ولكن أشار الغالبية في جامعة قنا أنه لا توجد دورات تدريبية للعاملين وذلك بنسبة (٥٣.٦%)، وهذا إن دل على شيء دل على قلة عدد الدورات التدريبية للعاملين، أو عدم وجود برامج دورية لتطوير وتدريب العاملين في المكتبات الجامعية عينة الدراسة. كما توضح هذه البيانات - في رأي الباحثة - إلى أن أغلب المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد تفتقر إلى وجود موارد بشرية كافية بصورة عامة والمتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات بصورة خاصة، إضافة إلى عدم إعطاء الصلاحيات الإدارية الكاملة لمديري المكتبات بخصوص هذا الجانب، وقلة إلمام بعض المسؤولين بأهمية التدريب والتنمية المهنية، إضافة إلى ضعف الإمكانيات المادية.

ولبيان أهداف هذه الدورات من وجهة نظر المديرين، تم سؤال مديري المكتبات (سؤال رقم "٤٢" في صحيفة الإستبيان) فما أهدافها، ويوضحه الجدول الآتي:

جدول (٦)

أهداف هذه الدورات من وجهة نظر المديرين

م	الجامعات	سوهاج		قنا		أسوان		الإجمالي	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
١	التدريب على أداء العمل	١٢	%٣٣.٣	١٨	%٣٢.٧	١٣	%٣٤.٢	٤٣	%١٠٠
٢	التدريب أثناء العمل يحدث إكتساب مهارات جديدة	١٢	%٣٣.٣	١٩	%٣٤.٥	١٣	%٣٤.٢	٤٤	%١٠٠

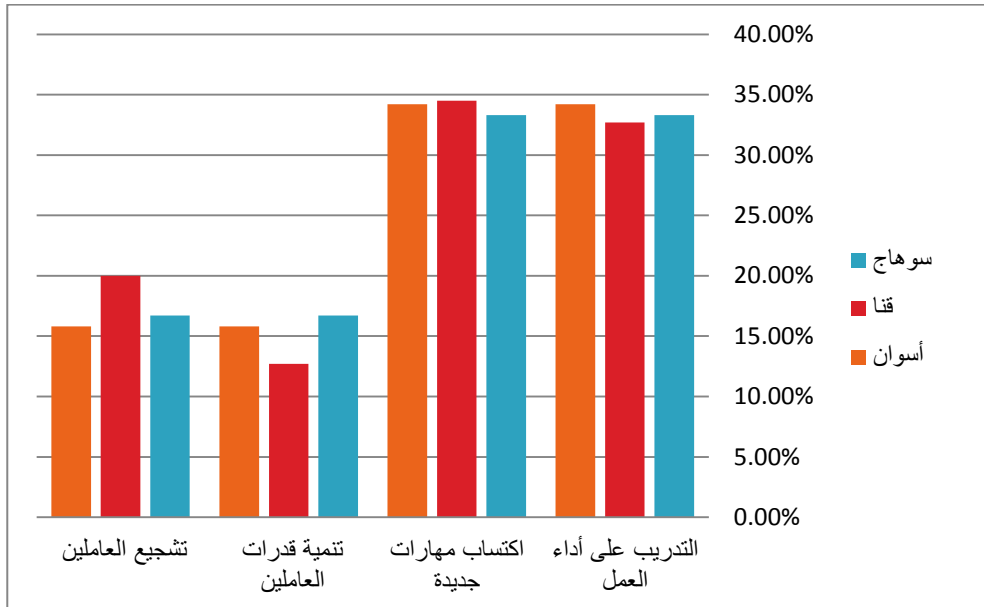
تنمية الموارد البشرية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد... سالي أنور عزوز عبدالنبي

٣	تنمية قدرات العاملين نظرياً وعملياً	٦	%١٦.٧	٧	%١٢.٧	٦	%١٥.٨	١٩	%١٠٠
٤	تشجيع العاملين على استخدام التكنولوجيا الحديثة	٦	%١٦.٧	١١	%٢٠	٦	%١٥.٨	٢٣	%١٠٠
	الإجمالي	٣٦	%١٠٠	٥٥	%١٠٠	٣٨	%١٠٠	١٢٩	%١٠٠

من خلال تحليل بيانات الجدول يتضح ما يلي:

كشفت الدراسة الميدانية أنه من الأهداف الأساسية للدورات التدريبية "التدريب على أداء العمل" و "التدريب أثناء العمل يحدث إكتساب مهارات جديدة" وذلك بنسبة متقاربة بين المكتبات الجامعية عينة الدراسة، فالتدريب أثناء العمل يعمل على تنشيط ذاكرة الموظف وبالتالي القيام بالأعمال المكتبية بكفاءة عالية، وفي المرتبة الثانية من أهداف التدريب "تنمية قدرات العاملين نظرياً وعلمياً" و "تشجيع العاملين على استخدام التكنولوجيا الحديثة".

هناك أهداف فنية وإدارية تتحد مع بعضها لتشكل أهمية وأهداف الدورات التدريبية بالنسبة للموارد البشرية وللمكتبات الجامعية، لمواجهة التغيرات والتطورات المتسارعة في مجال المعلومات، ولذا لا بد من البرامج التدريبية تعد لأكثر من هدف، كما لا بد من القيام بالبرامج التدريبية بصفة دورية، لأنه تحدث إكتساب المهارة في وقت الدورة التدريبية وبعد ذلك تقل تدريجياً، وهذه الأشياء تحتاجها المكتبات الجامعية محل الدراسة، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



شكل رقم (١)

أهداف الدورات التدريبية من وجهة نظر المديرين

٨ / معايير وضع الخطط التدريبية

ولدراسة معايير وضع الخطط السنوية للدورات التدريبية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد، تم سؤال مديري المكتبات سؤال رقم "٥٣" في صحيفة الإستبيان في حالة وجود الخطة التدريبية، ويوضحه الجدول الآتي:

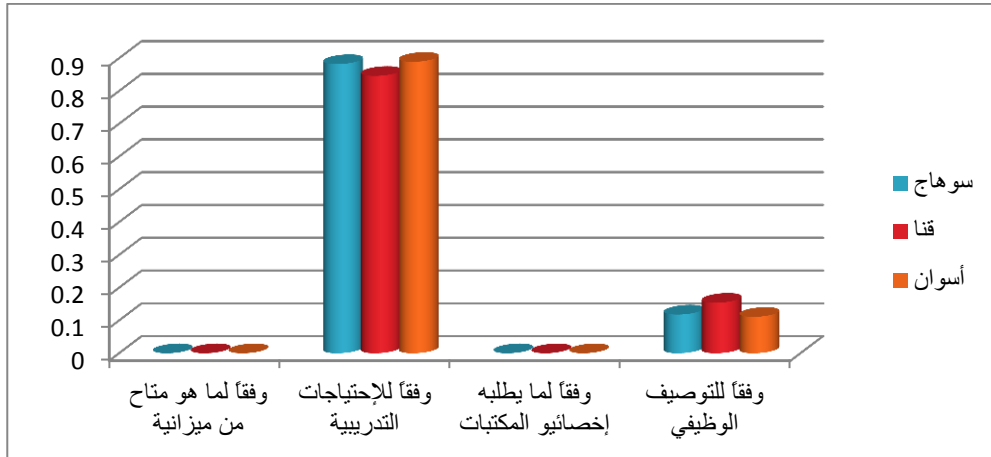
جدول (٧)

معايير وضع الخطط التدريبية من وجهة نظر مديري المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد

م	معايير وضع الخطة الجامعات	سوهاج		قنا		أسوان		الإجمالي	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
١	وفقاً لما هو متاح من ميزانية.	-	-	-	-	-	-	-	-
٢	وفقاً للإحتياجات التدريبية.	١٥	%٨٨.٢	٢٢	%٨٤.٦	١٦	%٨٨.٩	٥٣	%١٠٠
٣	وفقاً لما يطلبه إخصائيو المكتبات والمعلومات.	-	-	-	-	-	-	-	-
٤	وفقاً للتوصيف الوظيفي للعاملين.	٢	%١١.٨	٤	%١٥.٤	٢	%١١.١	٨	%١٠٠
	الإجمالي	١٧	%١٠٠	٢٦	%١٠٠	١٨	%١٠٠	٦١	%١٠٠

من خلال تحليل بيانات الجدول يتضح ما يلي:

كشفت الدراسة أن معايير وضع الخطة للدورات التدريبية - في حالة تواجدها - في المكتبات الجامعية، أنه في المرتبة الأولى " وفقاً للإحتياجات التدريبية " وذلك بنسب متقاربة في الجامعات الثلاثة محل الدراسة (٨٨.٢%)، (٨٤.٦%)، (٨٨.٩%)، وفي المرتبة الثانية " وفقاً للتوصيف الوظيفي للعاملين " بنسبة (١١.٨%).



شكل (٢)

معايير وضع الخطة للدورات التدريبية من وجهة نظر مديري المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد

يتضح من خلال هذا الشكل أنه قد كشفت الدراسة الميدانية أن المعيار الرئيسي في التخطيط لهذه الدورات التدريبية، هو وفقاً للإحتياجات التدريبية، وبالتالي يساعد إدارة المكتبة على التعرف على مواضع القصور لدى العاملين والمتعلقة بالمعلومات والخبرات والأداء والسلوك والاتجاهات لجعله قادراً على شغل وظيفته وأداء واجباته بكفاءة عالية، ويساعد على تحديد البرامج التدريبية المناسبة والتجهيزات المناسبة لتطبيق البرنامج التدريبي الملائم.

أسباب عدم مشاركة العاملين في الدورات التدريبية:

على الرغم من حرص المكتبة والجامعة على مشاركة الموارد البشرية العاملة في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد في الدورات التدريبية، وعدم منعهم من المشاركة، إلا أن هناك عدداً كبيراً منهم لم يشارك فيها، ولديهم أسباب تمنعهم من المشاركة، ولمعرفة الأسباب التي تمنعهم من المشاركة فيما يلي.

وفيما يتعلق بعدم مشاركة العاملين في المكتبات الجامعية (محل الدراسة)، تم سؤال العاملين (سؤال رقم "٢٦" في صحيفة الإستبيان) ما أسباب عدم مشاركتك في هذه الدورات ؟ ويوضحه الجدول الآتي:

جدول (٨)

أسباب عدم مشاركة العاملين في هذه الدورات

م	الجامعات أسباب عدم المشاركة	سوهاج		قنا		أسوان		الإجمالي	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
١	عدم سماع الجهات العليا/الطلاب	-	-	-	-	-	-	-	-
٢	لا يقدمها أساتذة ذو كفاءة عالية	-	-	-	-	-	-	-	-
٣	لا يوجد حافز في المشاركة فيها فالكل سواء	١٤	٦٦.٧%	١٩	٧٣.١%	٤	٥٧.١%	٣٧	١٠٠%
٤	ليس لها علاقة بمجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	-	-	-	-	-	-	-	-
٥	ليس لها علاقة بمجال العمل	-	-	-	-	-	-	-	-
٦	كثرة العمل بالمكتبة ولا يوجد وقت للدورات التدريبية	٧	٣٣.٣%	٧	٢٦.٩%	٣	٤٢.٩%	١٧	١٠٠%
٧	قلة عدد العاملين في المكتبة لا يسمح بترك مكان العمل	-	-	-	-	-	-	-	-
	الإجمالي	٢١	١٠٠%	٢٦	١٠٠%	٧	١٠٠%	٥٤	١٠٠%

من خلال تحليل بيانات الجدول يتضح ما يلي:

أشار غالبية الموارد البشرية العاملة في المكتبات الجامعية أنه في المرتبة الأولى "لا يوجد حافز في المشاركة فيها فאלكل سواء" حيث الذين لم يشتركوا في الدورات التدريبية يرون أن من يحضر هذه الدورات كمن لا يحضر الكل سواء، فعلى القائمين على عملية التدريب، توفير المحفزات للمشاركة في هذه الدورات، وإلا تكون مجرد حضور وسمعة بأن هذا الموظف تلقى دورات في كذا موضوع، و في المرتبة الثانية بسبب "كثرة العمل بالمكتبة ولا يوجد وقت للدورات التدريبية"، حيث تتم الدورات أثناء مواعيد العمل بالمكتبة، مما يضطر أكثر العاملين إلى عدم المشاركة فيها لأداء المهام والأعمال المكتبية، لذلك يجب مراعاة وقت ومكان انعقاد الدورات؛ ليتسنى للجميع حضورها والإستفادة منها.

٩/ أثر الدورات التدريبية على العاملين في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد:

لمعرفة مدى استفادة الموارد البشرية في المكتبات الجامعية (عينة الدراسة) من الدورات التدريبية التي تم الاشتراك فيها، تم سؤال العاملين (سؤال رقم "٣٢" في صحيفة الإستبيان)، ويوضح الجدول الآتي:

جدول (٩)

مدى استفادة الموارد البشرية في المكتبات الجامعية من الدورات التدريبية التي تم الاشتراك فيها

م	الجامعات	نعم		لا		الإجمالي	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
١	سوهاج	٧٤	٨٣.١%	١٥	١٦.٩%	٨٩	١٠٠%
٢	قنا	٩٢	٨٣.٦%	١٨	١٦.٤%	١١٠	١٠٠%
٣	أسوان	١٦	٨٤.٢%	٣	١٥.٨%	١٩	١٠٠%
	الإجمالي	١٨٢	١٠٠%	٣٦	١٠٠%	٢١٨	١٠٠%

من خلال تحليل بيانات الجدول يتضح ما يلي:

أن عدداً كبيراً من من العاملين في المكتبات الجامعية بسوهاج، أنهم نعم_ قد استفادوا من الدورات التدريبية التي تم الاشتراك فيها، وذلك بنسبة (٨٣.١%) في جامعة سوهاج، وبنسبة (٨٣.٣%) في جامعة قنا، وبنسبة (٨٤.٢%) في جامعة أسوان، وأشار البعض الآخر_ لا_ وأكدوا على عدم إستفادتهم منها، وذلك بنسب متقاربة.

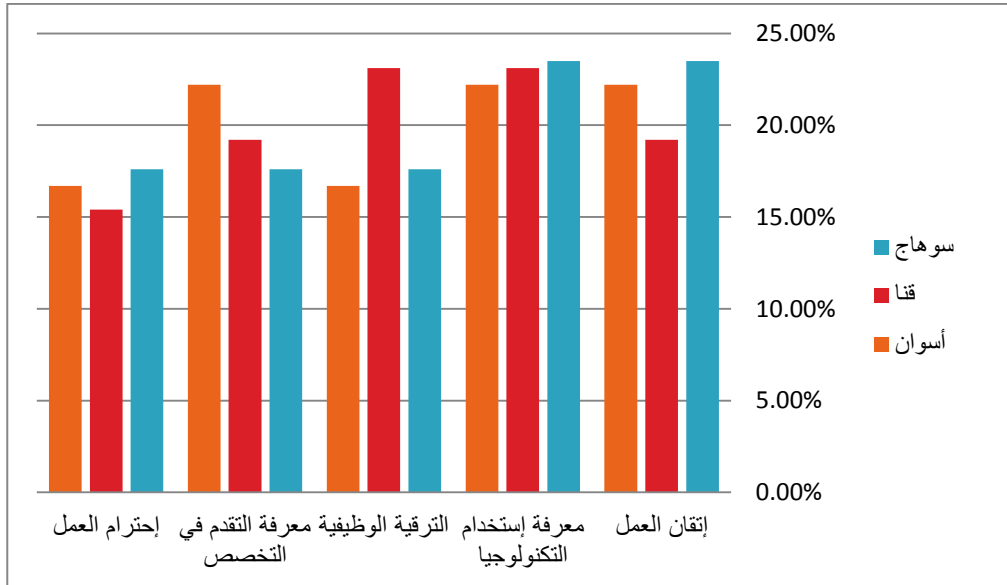
ففي رأي الباحثة، أن هذا التأييد في إجابة العاملين عن مدى الإستفادة، ليس دليلاً على أن تكون هذه الدورات قد حققت الغاية المرجوة منها، ولكن الموظف قد لا يجد شيئاً أحسن منها، بالإضافة إلى أن يكون الموظف بهذه الدورات قد يحصل على نقاط أحسن في تقييمه السنوي، بالإضافة إلى أغلب العاملين في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد (عينة الدراسة) ليسوا من ذوي الاختصاص، الذين يقدرون قيمة الدورات التدريبية في مجال المكتبات والمعلومات.

وبتوجيه سؤال لمديري المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد عن ما هي أوجه الإستفادة من الدورات التدريبية، (سؤال رقم "٤٨" في صحيفة الإستبيان)، ويوضح الجدول الآتي:

جدول رقم (١٠)

أوجه الاستفادة من الدورات التدريبية من وجهة نظر مديري المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد

م	الجامعات أوجه الاستفادة من التدريب	سوهاج		قنا		أسوان		الإجمالي	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
١	إتقان العمل	٤	%٢٣.٥	٥	%١٩.٢	٤	%٢٢.٢	١٣	%١٠٠
٢	معرفة استخدام التكنولوجيا	٤	%٢٣.٥	٦	%٢٣.١	٤	%٢٢.٢	١٤	%١٠٠
٣	الترقية الوظيفية	٣	%١٧.٦	٦	%٢٣.١	٣	%١٦.٧	١٢	%١٠٠
٤	معرفة التقدم في التخصص	٣	%١٧.٦	٥	%١٩.٢	٤	%٢٢.٢	١٢	%١٠٠
٥	معرفة الحقوق والواجبات	-	-	-	-	-	-	-	-
٦	زيادة الدخل	-	-	-	-	-	-	-	-
٧	احترام العمل	٣	%١٧.٦	٤	%١٥.٤	٣	%١٦.٧	١٠	%١٠٠
٨	الثقة بالنفس	-	-	-	-	-	-	-	-
	الإجمالي	١٧	%١٠٠	٢٦	%١٠٠	١٨	%١٠٠	٦١	%١٠٠



شكل رقم (٣)

أوجه الاستفادة من الدورات التدريبية

يتضح من خلال هذا الشكل أن أوجه الاستفادة من الدورات التدريبية في المكتبات الجامعية (عينة الدراسة)، يقع في المرتبة الأولى "معرفة استخدام التكنولوجيا" ثم تليها في المرتبة الثانية " إتقان العمل" حتى تمكن العاملين من القيام بواجباتهم وأعمالهم المكتبية

على أكمل وجه، لا بد أن تكون لديه المهارات التكنولوجية اللازمة للتعامل مع الحاسوب وبالتالي يتقن العمل الذي يقوم به، وتساوت في المرتبة الثالثة كل من " الترقية الوظيفية " و " معرفة التقدم في التخصص " وفي النهاية هذه الاستفادة من الدورات التدريبية تؤدي إلى المرتبة الرابعة وهي "احترام العمل " وذلك في المكتبات الجامعية الثلاثة.

وفيما يتعلق بالمكافآت التي تعطى لمن اجتاز الدورات بنجاح في المكتبات الجامعية (عينة الدراسة)، تم سؤال العاملين (سؤال رقم "٤٥" في صحيفة الاستبيان)، ويوضحه الجدول الآتي:

جدول (١١)

المكافآت التي تعطى لمن اجتاز الدورات بنجاح في المكتبات الجامعية

م	الجامعات	نعم		لا		الإجمالي	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
١	سوهاج	-	-	٨٩	%١٠٠	٨٩	%١٠٠
٢	قنا	-	-	١١٠	%١٠٠	١١٠	%١٠٠
٣	أسوان	-	-	١٩	%١٠٠	١٩	%١٠٠
	الإجمالي	-	-	٢١٨	%١٠٠	٢١٨	%١٠٠

من خلال تحليل بيانات الجدول يتضح ما يلي:

تساوت جميع إجابات العاملين في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد (عينة الدراسة) أنه لا تمنح المكتبات أو الجامعة أي نوع من المكافآت لمن اجتازوا التدريب على دورات تكنولوجيا المعلومات بنجاح، وهذا إن دل على شيء دل على عدم وجود أي نوع من التشجيع والدافع للحصول على الدورات التدريبية، لذلك يلزم في عملية التدريب والتطوير العاملين في المكتبات الجامعية توافر جو من الحماسة والتحفيز بشكل كافٍ وملائم لكي يكونوا فاعلين في مجال عملهم، ولكي لا يولد الإحباط والاستياء لديهم عند عودتهم من الدورات التدريبية، ويكونوا شغوفين بتطبيق ما تعلموه من هذه الدورات، وبالتالي يحسن ويساعد في رفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم، وهي التي تحقق الإنتاجية العالية في العمل.

الخلاصة:

نظراً لأن العنصر البشري هو المرتكز الأساسي في المكتبة وعليه يتوقف نجاحها وفشلها، تناولت هذه المقالة دراسة مفهوم وأهمية وأهداف تدريب الموارد البشرية في المكتبات الجامعية، كما تناولت المبادئ الأساسية في التدريب، وعرضت أهمية تحديد الاحتياجات في التخطيط للبرامج التدريبية، ومعرفة الأساليب المتبعة للتدريب في تلك المكتبات، ثم تناولت بالدراسة والتحليل مدى تطبيق البرامج التدريبية للموارد البشرية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد، ومدى توافر الخطط والمعايير الخاصة بإعداد الدورات التدريبية، ومعرفة مدى مشاركة الموارد البشرية في الدورات التدريبية وأثر تلك الدورات التدريبية على العاملين من حيث الاستفادة منها، وأخيراً تناولت مراحل تصميم البرامج التدريبية للموظفين، وتقييم الدورات التدريبية التي تتلقاها الموارد البشرية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد.

Abstract**Development of human resources in university libraries in Upper Egypt
Analytical study of reality and planning for the future****By Sally Anwar Azouz Abdel Nabi**

The study aimed to shed light on the development of human resources in the university libraries in southern Upper Egypt. The researcher presented a definition of training and explained the importance of training and development of human resources in university libraries and the importance of determining the needs in planning the training programs. The degree of evaluation of training courses received by human resources in these libraries, and the treatment of the criteria for the development of training plans, and to know the extent of participation of human resources in those training courses, The researcher also used the method of "analytical descriptive", which is the most appropriate approach to the subject of research, which is based on the characterization of the phenomenon and describe the nature and quality of the relationship Between the variables and causes, and other aspects revolve around a particular problem or phenomenon and identify the reality in the ground, and the study reached a number of proposals that the management of university libraries can be used to develop human resources and make them able to achieve its objectives

المراجع

١. توفيق، أمنية خير (٢٠١١). إدارة الموارد البشرية بالمكتبات وكفاءة الأداء التنظيمي. - الإسكندرية: دار الثقافة العلمية.
٢. الصباغ، عماد عبدالوهاب (١٩٨٨). برامج تطوير الكادر في المكتبات الجامعية. - الاردن: رسالة المكتبة، مج ٢٣، ع ٢٤، ص ٧-٣٠.
- <http://search.mandumah.com/Record/٨٨٠٩٠>
٣. الضمور، موفق محمد (٢٠٠٨). واقع التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية في القطاع العام في الأردن. - الأردن: الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية، كلية العلوم المالية والمصرفية، قسم إدارة الأعمال (أطروحة دكتوراه).
- <https://faculty.psau.edu.sa/.../doc-٥-pdf-f٤c٤٨٣٤eb٢c٩٨٧٧c٨٨٤٦٧٤٣c٠fe٩٦b١c-original>
٤. العربي، محسن السيد (١٩٩٢). تنمية مهارات العاملين في المكتبات ومراكز المعلومات في مصر: دراسة نظرية وتطبيقية (رسالة دكتوراه)، القاهرة: جامعة القاهرة، كلية الآداب، قسم المكتبات والوثائق.
٥. عليان، ربحي مصطفى (٢٠٠٤). إدارة التنمية البشرية في المكتبات الإلكترونية: دراسة وثائقية، الأردن: جامعة البلقاء التطبيقية، كلية التخطيط والإدارة، مج ٢٠ (٣ + ٤). تاريخ الاستشهاد المرجعي (١٠ مارس ٢٠١٦)، استرجع من:
<http://www.damascusuniversity.edu.sy/mag/human/old/human/٢٠٠٤/٢٠/٢٨٣-٤/٢٩٢٠٠٤/ribhi.pdf>
٦. مانع، سيرينة (٢٠١٥). أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات: دراسة حالة : عينة من الجامعات الجزائرية - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جامعة محمد خيضر - بسكرة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير (أطروحة دكتوراه).
<http://dspace.univ-iskra.dz:٨٠٨٠/xmlui/bitstream/handle/١٢٣٤٥٦٧٨٩/٧٥٧١/pdf>

٧. محريق، مبروكة عمر (١٩٩٤). التأهيل والتكوين المستمر للعاملين بالمكتبات.- تونس: الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات ومركز الدراسات والبحوث العثمانية والموريسكية والتوثيق والمعلومات ومركز التوثيق القومي، الندوة العربية الرابعة للمعلومات (المكتبات الجامعية دعامة للبحث العلمي والعمل التربوي في الوطن العربي)، رقم المؤتمر ٤، ص ٢٩٧-
- <http://search.mandumah.com/Record/108826>
٨. محريق، مبروكة عمر (٢٠٠١). الإعداد المهني للعاملين بمجال المعلومات والمكتبات عبر الفضاء الإلكتروني.- الإمارات: الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات وجامعة الشارقة، وقائع المؤتمر العربي الثاني عشر للإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (المكتبات العربية في مطلع الألفية الثالثة)، مج ٢، رقم المؤتمر ١٢، ص ٨٣-١٠٠
- <http://search.mandumah.com/Record/38639>
٩. الميطري، فيصل بن محمد (٢٠١٠). دور التدريب أثناء العمل في تنمية مهارات الأفراد العاملين بدوريات الأمن بمحافظة جدة.- الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية (أطروحة ماجستير)
- www.nauss.edu.sa/Ar/DigitalLibrary/ScientificTheses/Documents/m_as_10_2010.pdf
١٠. نعيمة، بارك (٢٠٠٦). تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية، الجزائر: جامعة الشلف، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، ع ٧، تاريخ الاستشهاد المرجعي (١٣ مارس ٢٠١٦). استرجع من:
- http://www.univ.chlef.dz/renaf/Articles_Renaf_N_07/Article_13.pdf
١١. لانكستر، فردريك وفرد (٢٠٠١). التقنيات والإدارة في خدمات المكتبات والمعلومات ؛ ترجمة حشمت قاسم.- الرياض: مكتبة الملك عبدالعزيز.
١٢. Alyahya, Mohammed Saad & Norsiah, BintiMat (٢٠١٣). EVALUATION OF EFFECTIVENESS OF TRAINING AND DEVELOPMENT: The Kirkpatrick Model.- Malaysia: College of Business (UUM HRM) , University Utara Malaysia , Asian Journal of Business and Management Sciences , Vol. ٢ No. ١١ [١٤-٢٤]
- <http://www.ajbms.org/articlepdf/2ajbms20132112743.pdf>
١٣. Devi, Arambam Hileima & Vikas, Ch (٢٠٠٦). HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT FOR DIGITAL ENVIRONMENT: A CASE STUDY OF THE LIBRARIES OF MANIPUR.- MANIPUR: Mizoram Univ., Aizawl , pp ١٧٩- ١٨٤.
- <https://www.ir.inflibnet.ac.in/bitstream/1944/1217/1/179-184.pdf>
١٤. Ezra, Ondari - Okemwa (٢٠٠٠). Training needs of practising professional librarians in the Kenyan public university libraries: a critical analysis.- Kenyan: Moi University, faculty of Information Sciences, v ٢١ (٥), pp ٢٥٧-٢٦٨.
- <http://0810b1q91.1104.y.http.www.emeraldinsight.com.mplb.ekb.eg/doi/pdfplus/10.1108/01435120010324969>
١٥. Margaret , Foot & Caroline , Hook (٢٠٠٥). Introducing In Human Resource Management Pearson Education , ٤ Edition.- England , Geneva.
- <http://www.emerald-library.com>
١٦. Rosmah, Mohamed & Arni, Ariyani Sarlis Alias (٢٠٠٦). Evaluating the Effectiveness of a Training Program Using the Four Level Kirkpatrick Model in the Banking Sector in Malaysia.- San Francisco, CA: Barrett-Koehler, pp ١-١٥.
- http://library.oum.edu.my/repository/117/1/evaluating_rosmah.pdf