

مواكبة البرامج التدريبية لاختصاصيي مراكز مصادر التعلم بسلطنة عمان لمتطلبات البيئة الرقمية : دراسة تقويمية

د. سلوى السعيد عبد الكريم أحمد

كلية الآداب – جامعة السلطان قابوس

كلية الآداب – جامعة القاهرة

salwaa@squ.edu.om

بدرية سالم الدغيشي

مركز مصادر التعلم – الباطنة

مستخلص : تستهدف الدراسة الوقوف على مدى مواكبة البرامج التدريبية لاختصاصيي مراكز مصادر التعلم بسلطنة عمان لاحتياجات ومتطلبات البيئة الرقمية، حيث تركز الدراسة على تحليل محتوى مفردات البرامج التدريبية المقدمة على المستويين الحكومي والخاص في سلطنة عمان ؛ ورصد مدى ملاءمتها للاحتياجات الفعلية لاختصاصيي مراكز مصادر التعلم في ضوء الأدوار الجديدة لمراكز مصادر التعلم بالمدارس العمانية مع التركيز على محتوى هذه البرامج في تعزيز الكفايات المهنية وترقية المعارف والمهارات في البيئة الرقمية.

واستعانت الدراسة بمنهج التحليل النوعي لمناسبتها لطبيعة الدراسة وذلك لوصف وتحليل فحوى البرامج التدريبية ؛ حيث شملت الدراسة في جزئها الأول تحليل لمحتوى البرامج التدريبية المقدمة على مدى السنوات الخمس الأخيرة في الفترة من (2009-2014) ؛ وركزت في جزئها الثاني على رصد مدى رضا أخصائي مراكز مصادر التعلم عن البرامج التدريبية المقدمة ومدى إفادتهم منها بهدف الوقوف على احتياجاتهم الفعلية من البرامج التدريبية في ظل متطلبات البيئة الرقمية واحتياجات سوق العمل. واتخذت الدراسة من الاستبانة وجماعة التركيز (focus Group) مع عينة ممن تلقوا الدورات التدريبية بمختلف مراكز مصادر التعلم أدوات لها.

Abstract : The following paper aims at studying how the training programs for the professionals in the learning resource centers in the Sultanate of Oman meet the needs and requirements

of the digital environment centers. The study focuses on the analysis of the content of the training programs offered both at the governmental and private sectors in Oman; and identifies their suitability to the current needs of the specialists in the learning resource centers in the light of the new roles of these centers in Omani schools with a special focus on the content of these programs in promoting professional competence, knowledge and skills in the digital environment.

The study has relied on a qualitative analysis in order to describe and analyze the content of the training programs. The first part includes an analysis of the content of the training programs offered over the last five years in the period between 2009 and 2014. The second part focuses on the satisfaction of the specialists of the learning resource centers with the current training programs and the extent to which they meet their actual needs in the light of the new requirements of the digital environment and the needs of the job market. In order to collect data, a questionnaire has been administered as well as interviews in the form of a focus group with a sample of those who received training courses in various learning resource centers.

Résumé : Cette étude a pour objectif d'évaluer dans quelle mesure l'environnement numérique est pris en considération dans les programmes de formation conçus pour les spécialistes des centres de ressources d'apprentissage dans le Sultanat d'Oman. Il est en effet question d'analyser les contenus des programmes, offerts aussi bien au niveau gouvernemental que privé, ainsi que les nouveaux rôles des spécialistes qui visent à améliorer leurs compétences professionnelles et la mise à niveau de leurs connaissances afin d'être en adéquation avec un tel environnement.

La méthodologie adoptée est l'analyse qualitative qui s'applique convenablement à la nature de l'étude afin d'examiner et de décrire les contenus des programmes de formation. C'est ainsi que dans une première partie, l'étude a présenté les programmes de cinq années (2004-2009) avant de s'intéresser dans la seconde partie au degré de satisfaction des spécialistes des centres de ressources d'apprentissage et d'évaluer dans quelle mesure ces programmes répondent à leurs besoins réels à la lumière des

exigences de l'environnement numérique et du marché du travail. Le public cible est un échantillon représentatif des bénéficiaires des formations dans divers centres de ressources d'apprentissage.

Mots clés : Centre de ressources d'apprentissage// Environnement numérique // Programmes de formation// Sultanat d'Oman.

تمهيد

شهدت مرافق المعلومات تطورات سريعة متتالية وظهرت في الوسط المعلوماتي معايير ونظريات حديثة لوصف وتحليل وتنظيم المعلومات وتفسيرها في البيئة الرقمية ؛ وحملت إلينا خرائط المعرفة اتجاهات في تحليل وتفسير المعلومات وتصنيفها. كما ظهرت أنماط جديدة من الفهارس المتاحة على الخط المباشر بفعل هذه التطورات في بيئة تنظيم المعلومات وخدماتها، وهو ما ألقى بعبء كبير على اختصاصيي المعلومات ليواكب احتياجات سوق العمل كما أُلقت الأدوار الجديدة لمراكز مصادر التعلم بحمل جديد على اختصاصيي مراكز مصادر التعلم؛ حيث التعلم الذاتي ومحورية الطالب في العملية التعليمية وتعاضد دور مراكز مصادر التعلم في دعم ومساندة الاتجاهات الحديثة في التعلم وسيادة التعليم الإلكتروني وتقنيات التعلم حيث الربط بين تقنيات التعلم ومجالات الممارسة في المؤسسات التعليمية، مما كان له تأثير مباشر على مراكز مصادر التعلم وخدماتها، ومن ثمة على تكوين ومهارات العاملين بها في ظل البيئة الرقمية وفرض حتمية الانسجام بين إعداد اختصاصيي مراكز التعلم والمهارات التي يتطلبها سوق العمل، وقد جاءت هذه التطورات لترمي بحجارة ثقيلة في المياه الراكدة للممارسات التقليدية في تدريب العاملين وتأهيلهم في البيئة الرقمية.

مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في عدم تحديد الاحتياجات التدريبية لاختصاصيي مراكز التعلم عند التخطيط للبرامج التدريبية المقدمة من قبل الجهات المعنية بالتدريب والتأهيل في سلطنة عمان وعلى رأسها وزارة التربية والتعليم، حيث يتم تحديد البرامج التدريبية وفق خطة مركزية تضعها الوزارة يغيب فيها التنسيق بين الاحتياجات الفعلية للاختصاصيين وفحوى هذه البرامج. وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية :

- 1- هل تأتي البرامج التدريبية المقدمة لاختصاصيي مراكز التعلم بسلطنة عمان مواكبة لاحتياجاتهم الفعلية في البيئة الرقمية؟
- 2- إلى أي مدى تعينهم البرامج التدريبية المقدمة على التواءم مع الأدوار الجديدة المنوطة بهم؟

- 3- ما مدى رضا اختصاصيي مراكز مصادر التعلم بسلطنة عمان عن البرامج التدريبية؟
- 4- ماهي الاحتياجات التدريبية الفعلية لاختصاصيي مراكز مصادر التعلم بسلطنة عمان؟

اهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى:

- 1- رصد وتحليل محتوى البرامج التدريبية المقدمة لاختصاصيي مراكز مصادر التعلم في سلطنة عمان.
- 2- الوقوف على مدى مواءمة البرامج التدريبية لاحتياجات اختصاصيي مراكز مصادر التعلم .
- 3- دراسة واقع الاحتياجات التدريبية الفعلية لاختصاصيي مصادر التعلم.

منهج الدراسة

استعانت الدراسة بمنهج التحليل النوعي لمناسبتها لطبيعة الدراسة واستخدمت أسلوب تحليل المحتوى وذلك لوصف وتحليل فحوى البرامج التدريبية؛ حيث شملت الدراسة في جزئها الأول تحليلاً لمحتوى البرامج التدريبية؛ وركزت في جزئها الثاني على رصد مدى رضا اختصاصيي مراكز مصادر التعلم ممن تلقوا الدورات التدريبية عن البرامج التدريبية المقدمة ومدى إفادتهم منها بهدف الوقوف على احتياجاتهم الفعلية من البرامج التدريبية.

مجتمع الدراسة

مع انطلاقة تطبيق نظام التعليم الأساسي في سلطنة عمان والذي يقوم على فلسفة محورية الطالب والتعلم الذاتي، طبقت وزارة التربية والتعليم نظاماً لتطوير المكتبات المدرسية إلى مراكز مصادر التعلم، وقد بدأت الوزارة في تطبيق فلسفة مراكز مصادر التعلم مع بداية العام الدراسي (1998/1999م). (وزارة التربية والتعليم. سلطنة عُمان، 2006م).

وقد شكلت البرامج التدريبية التي قدمت لاختصاصيي مراكز مصادر التعلم في الفترة من 2009 إلى 2014 مجتمعاً لهذه الدراسة، حيث يتناول الجزء الأول من الدراسة تحليل محتوى هذه البرامج ورصد مدى مواكبتها لاحتياجات البيئة الرقمية؛ وشمل مجتمع الدراسة أيضاً اختصاصيي مراكز التعلم في سلطنة عمان حيث يتناول الجزء الثاني من الدراسة استطلاع رأى الاختصاصيين في البرامج التي قدمت لهم.

ويشير الجدول (1) إلى توزيع اختصاصيي مراكز مصادر التعلم في سلطنة عمان حسب المحافظات وبنسب العاملين (ذكور – إناث) وفق إحصاءات 2013/1012

جدول (1): إحصائية بأعداد أخصائي مصادر التعلم في وزارة التربية والتعليم حسب المحافظات للعام الدراسي 2013/2012

م	محافظة/ المحافظة	ذكور	إناث	المجموع
1	الباطنة شمال	47	67	114
2	الداخلية	47	53	100
3	مسقط	35	49	84
4	الباطنة جنوب	25	42	67
5	الظاهرة	29	35	64
6	ظفار	13	44	57
7	الشرقية شمال	23	37	60
8	الشرقية جنوب	29	31	60
9	البريمي	5	13	18
10	مسندم	2	7	9
11	الوسطى	2	4	6
12	المجموع	257	382	639

والفاحص المدقق لبيانات الجدول سيجد تفاوتاً في أعداد العاملين بمراكز مصادر التعلم بسلطنة عمان حسب عدد مراكز التعلم بكل محافظة ويعزى هذا التفاوت إلى عدد السكان بالمحافظة ومن ثمة عدد المدارس بكل محافظة ؛ حيث تأتي محافظة شمال الباطنة على رأس الترتيب وبذيله تأتي محافظة الوسطى، ومن الملاحظ أيضاً في هذا الجدول، زيادة عدد الإناث على عدد الذكور في كل محافظة، وقد يعود ذلك إلى أن الإناث أكثر إقبالاً على هذا التخصص من الذكور في هذا المجال، وقد يعزى ذلك أيضاً للنظرة الاجتماعية لطبيعة هذا العمل من حيث ملائمة للإناث أكثر من الذكور.

تألف مجتمع الدراسة من عينة تمثلت في 130 من الأخصائيين العاملين في مراكز مصادر التعلم بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بسلطنة عُمان. وقد تم توزيع (130) استبانة على مجتمع الدراسة شملت كل محافظات السلطنة، بلغ مجموع الاستبانات المسترجعة (78) استبانة مقابل (52) استبانة بعضها غير صالح والبعض الآخر لم يرد في التوقيت المناسب للدراسة، وبذلك بلغ مجموع أفراد مجتمع الدراسة (78) أخصائياً، وبلغت نسبة الإناث 54% والذكور 46%.

أدوات الدراسة

اعتمدت الدراسة على الاستبيان أداة لجمع البيانات من الأخصائيين، كما اعتمدت الدراسة على المقابلة المقننة وجماعات التركيز لجمع البيانات من المسؤولين في وزارة التربية والتعليم، بالإضافة إلى المسؤولين في قسم تقنيات التعليم بالمديرية العامة للتربية.

الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة

كان للتطور الكبير لتطبيقات البيئة الرقمية وأدواتها وبنيتها وتقنياتها أثر كبير على المكتبات ومجموعاتها وخدماتها والعاملين بها ومهاراتهم وكفاياتهم لمواكبة تحديات واحتياجات سوق العمل. وفرضت عليهم واقعا جديدا وخلقت لهم أدوارا جديدة للعمل المكتبي في البيئة الرقمية وجمعت كثير من المكتبات بين العمل التقليدي والعمل ضمن البيئة الرقمية فولد ما يعرف بالمكتبات الهجينة. (الياسرى 2009).

ويعرف (عبد الهادي، 2002) **اختصاصي المعلومات** المستقبلي في ظل البيئة الرقمية على أنه : "الشخص المساهم بقوة في بناء العالم الرقمي، وهو الوسيط البشري الذي يتعامل بفاعلية وكفاءة مع المصادر والتجهيزات والمستفيدين في إطار منظومة متناغمة، والسؤال الذي يطرح نفسه الآن، هو كيف أثرت البيئة الرقمية على دور أخصائي مراكز مصادر التعلم؟

وقد أجابت عن هذا السؤال بعض الدراسات التي عرضت للأدوار الجديدة لأخصائي مراكز مصادر التعلم في البيئة الرقمية ومنها دراسة (عوض، 2008) التي عدت مجموعة من الأدوار من بينها: " باحث ومحلل وضابط للإنتاج الفكري حيث يقوم بعمليات الحفظ والتصنيف والاسترجاع"، ودراسة (المعيلي، 2007) التي أكد فيها على دور أخصائي مراكز التعلم في دعم برامج التعليم الإلكتروني والمناهج الرقمية، و(السالم، 2000) الذى أضاف بعض الأدوار التي من بينها المشاركة في بعض المهارات المتعلقة بالنشر والإخراج، والمعرفة بلغات الحاسب الآلي وباستراتيجيات البحث، وتوفير الوقت الكافي للرد على استفسارات المستفيدين. أما (عبد العال، 2010)، فيرى أن البيئة الرقمية ألقت بظلالها على إعداد أخصائي مراكز مصادر التعلم، وأكدت دراسته على الكفايات اللازمة للمهنيين وضرورة أن يركز التدريب على المهارات اللازمة للتعامل مع موارد وتقنيات المكتبات الرقمية، وقواعد التشغيل المتبادل (Interoperability).

وفى معرض مناقشة الكفايات اللازمة لاختصاصي مراكز مصادر التعلم توافقت الكتابات والمعايير والإرشادات على مجموعة من الكفايات الأساسية التي يتطلبها العمل في البيئة الرقمية وتشمل العديد من القدرات أهمها : ابتكار استراتيجيات بحث جديدة، والقدرة على تقييم مواقع الويب، وتوجيه المستفيدين وتدريبهم، وتحقيق التكامل بين مصادر المعلومات المتشابكة، وتحليل المعلومات وتفسيرها، وأن تكون لديه الرغبة في تطوير وتنمية مهاراته في الثقافة المعلوماتية، والتربوية، والإدارية. وأن تكون لديه القدرة على تحقيق معايير الجودة، من خلال إدارة الفريق والميزانية والمعدات والتسهيلات، وتصميم واجهات التعامل والبوابات، وإدارة المشروعات (محمد 2008).

وفي دراسة هامة أعدت في الألفية الماضية أعربت (Mabey، 1997) عن تنبؤها بالأدوار التي سيقوم بها اختصاصيو مصادر التعلم في الألفية الجديدة، و رأت أنه سيكون: مسؤولاً بصورة أولية عن دعم وتشجيع الاستفادة من المعلومات المتاحة على الإنترنت كداعم للمناهج الدراسية ورابطاً حيويًا بين الفصل والمكتبة العالمية، ومرشداً للوصول إلى المصادر الإلكترونية، ومسؤولاً عن تدريس مهارات المعلومات لكل من الطلاب والمعلمين وأكدت على أن أخصائي مصادر التعلم اليوم هو معلم المعلوماتية في المستقبل واختتمت مناقشة نتائج دراستها بالتأكيد على أن البرامج التدريبية المقدمة لهذا "المعلم المعلوماتي" تتطلب تطوير رؤية للأدوار التي سيقوم بها هذا المهني في بيئة التعلم المستقبلية التي ستتأثر بالتقنيات الحديثة في التعليم والتعلم. ويشير (العمران، والصلال، 2009) إلى أن مفهوم اختصاصي مصادر التعلم ظهر مصاحباً لظهور مركز مصادر التعلم، وأكد أن هناك مصطلحات عادة ما تطلق على من يعمل في مجال مراكز مصادر التعلم والمكتبات المدرسية، وهي: أمين المكتبة، المعلم المسؤول عن المكتبة، أخصائي مصادر التعلم. وأشارا إلى أن مصطلح اختصاصي مركز مصادر التعلم في الولايات المتحدة الأمريكية يستعمل ليشير إلى عضو من أعضاء هيئة التدريس، ممن لديه إعداد مهني واسع في مجال المصادر التعليمية، وهو معلم مؤهل، وعلى معرفة بالعمليات التعليمية وطرق التدريس وتصميمها، كما أنه خبير في تخطيط استعمال المصادر التعليمية؛ وفي دراسته أكد (العمران، 2007)، على ضرورة إتاحة الفرص لاختصاصي مراكز مصادر التعلم لمواصلة التعلم المهني، والالتحاق ببرامج التعليم المستمر، ومواصلة الاطلاع على ما يجري في البلدان الأخرى من تطورات لها علاقة بمجال عمله.

وعن مفهوم **الاحتياجات التدريبية**، Training Need، فتعرفه (نوام، 2009) على أنه: " مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات المحددة التي يحتاجها الفرد في مؤسسة، أو وظيفة معينة من أجل القيام بأداء مهام معينة بشكل أكثر كفاءة وفاعلية".

ويعرف كل من درويش وتكلا الاحتياجات التدريبية بأنها: "مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعارفه، مهاراته، خبراته، سلوكه واتجاهاته لجعله لائقاً لشغل وظيفة أعلى، أو لأداء اختصاصات وواجبات وظيفته الحالية بكفاءة عالية (فرغلي، 2005). ويعرفها (إبراهيم، 2008) بأنها "حجم الفجوة ما بين الأداء الفعلي وبين ما يجب أن يكون عليه الأداء المطلوب أو المستهدف وفقاً للمعايير والمقاييس والأهداف والخطط المعتمدة" (عبد المعطي، 2004)، ويعرف (أحمد، 2004) الاحتياجات التدريبية بأنها: " النتائج أو الأهداف التي يقوم العمل التدريبي من أجل الوصول إليها" ويؤكد (Bamic، 2006) على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية التي يعدها خبراء التدريب العنصر الرئيسي الهيكلي في صناعة التدريب، حيث أن الخلل بهذا الهيكل سيطيح بجميع الجهود التي تبذلها المنشآت من أجل الارتقاء بمستوى مهارات وكفاءات العاملين بها؛ إذ ن فلا تدريب دون دراسة دقيقة للاحتياجات التدريبية واحتياجات سوق العمل.

وعن طرق تحديد الاحتياجات التدريبية فقد أجملها (أحمد، 2004) على النحو الآتي:

1. **تحليل التنظيم:** ويعنى ذلك تحديد الموقع التنظيمي الذي يحتاج إلى تدريب، وهي تجيب على سؤال مهم وهو: أين تقع الحاجة للتدريب (في أي إدارة أو فرع أو قسم؟).
 2. **تحليل العمليات:** بمعنى تحديد الموضوعات المطلوب التدريب عليها، وذلك للإجابة على سؤال ما نوع التدريب المطلوب (مهارات، معلومات، اتجاهات)، وما هو العمل أو الجزء من الوظيفة الذي يلزم له التدريب؟
 3. **تحليل الأفراد:** أي تحديد الأفراد المطلوب تدريبهم، والتي تجيب بدورها عن سؤال: من الذي يحتاج إلي التدريب؟
- و تفصل (Nowam، 2009) في أساليب وأدوات تحديد الاحتياجات التدريبية على النحو الآتي :
1. **تحليل المنظمة :** ويقصد به تحليل الهيكل التنظيمي للعمل وسياسات وأهداف المنظمة، بقصد التعرف على الأهداف المخطط بها، والموارد المتاحة لها وتحديد المشكلات والمعوقات بهدف تحديد الحاجات التدريبية .
 2. **تحليل الوظيفة :** أي تحديد جوانب العمل تحديدا دقيقا لتوصيف الوظائف وتحديد الكفايات المطلوبة لإنجازها بدقة.
 3. **تحليل أداء العاملين :** جمع المعلومات الميدانية عن أداء العاملين في ضوء معايير الأداء الجيد عن طريق الملاحظة والمتابعة.

نتائج الدراسة

أولاً: نتائج المحور الأول: تحليل محتوى البرامج التدريبية لاختصاصيي مصادر التعلم في سلطنة عُمان

كشفت تحليل محتوى البرامج التدريبية لأخصائي مراكز مصادر التعلم في سلطنة عمان عن تفاوت في الجهات القائمة على التدريب ما بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص، وتفاوتا في محتوى البرامج التدريبية ومستوى القائمين عليها والفترة الزمنية لتنفيذها، وتفاوتا أيضا في مستوى المتدربين وتأهيلهم ؛ حيث استهدف التدريب اختصاصيي مراكز مصادر التعلم ويحمل مؤهل بكالوريوس في المكتبات والمعلومات ومعلم التقنيات ويحمل بكالوريوس في تكنولوجيا التعليم إلى جانب فئة لا تحمل سوى مؤهل الثانوية العامة ؛ فمن حيث الجهات القائمة على التدريب فقد تمثلت في :

وزارة التربية والتعليم ؛ المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية وتشمل؛ دائرة تقنيات التعلم ودائرة التأهيل والتدريب ومعهد الإدارة العامة وجامعة السلطان قابوس، ومركز خدمة المجتمع، قسم دراسات المعلومات – كلية الآداب والجمعية العمانية للمكتبات والجمعية العمانية لتقنيات التعلم وشركة آفاق المعرفة.

ومن حيث البرامج التدريبية فقد تركزت حول العمليات الفنية وتطبيقات تكنولوجيا التعليم، وتفاوتت خبرات المدربين ما بين خبرات وطنية تحمل درجة البكالوريوس والماجستير إلى استشاريين وأكاديميين يحملون درجة الدكتوراه. أما فترات التدريب فلم تتعد يومين إلى أسبوع ماعدا برنامج معهد الإدارة الذي يمتد من أربعة أسابيع إلى ستة أسابيع حيث يقدم المعهد برنامجاً تأسيسياً. وقد حرصت كل جهات التدريب على تقييم الدورات والورش المقدمة من خلال استبانة يسجل فيها المتدرب تقييمه لموضوع الورشة والقائمين عليها. ويحسن بنا لأغراض هذه الدراسة أن نستعرض البرامج المقدمة من كل جهة على حدة.

أولاً: وزارة التربية والتعليم

لأغراض الدراسة تم رصد البرامج التي تقدمها وزارة التربية والتعليم التي تمثل الجهة الرسمية المعنية بالتدريب للمعلمين وأخصائيي مراكز مصادر التعلم على حد سواء ؛ بهدف التعرف على نوعية وطبيعة هذه البرامج التدريبية التي تقدم ضمن الخطط التنفيذية للإنماء المهني للمديرية العامة لتنمية الموارد البشرية التابعة لوزارة التربية والتعليم، والتي تشتمل على برامج ودورات وورش تدريبية تستهدف رفع مستوى كفاءة العاملين بالحقل التربوي من معلمين ومشرفين وفنيين وإداريين، ويعيننا بالتحديد في هذه الخطط البرامج المتعلقة باختصاصيي مصادر التعلم. وبفحص ومراجعة برامج الخطط التنفيذية للإنماء المهني على مدار السنوات الخمس (2009-2014)؛ تأكد تركيز برامج الخطط الإنمائية بشكل كبير على تنمية مهارات المعلمين، وتطوير مهارات التدريس في مختلف التخصصات، وإغفال البرامج الموجهة لاختصاصيي مراكز مصادر التعلم؛ حيث لم يحظ تدريب العاملين بهذه المرافق بقدر مناسب من البرامج في الخطط السنوية للتدريب؛ فقد تنوعت برامج خطة عام 2009 ليصل عددها إلى (144) برنامجاً تدريبياً، من بينها برنامجان لاختصاصيي مصادر التعلم، وهما: برنامج تدريب على طرق إدارة مراكز مصادر التعلم في الصفين (11-12)، والبرنامج التأسيسي في علم المكتبات (الخطة التنفيذية للإنماء المهني، 2009).

أما خطة عام (2010)؛ فقد اشتملت على (120) برنامجاً تدريبياً لجميع شرائح الحقل التربوي، من بينها برنامجين لأخصائيي مصادر التعلم، هما: "المكتبة الرقمية والمصادر الإلكترونية وخدمات الويب"، أما البرنامج الثاني فهو "تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال مراكز مصادر التعلم" (الخطة التنفيذية للإنماء المهني، 2010).

واشتملت خطة عام (2011) على (24) برنامجاً، تضمنت برنامجاً واحداً لاختصاصيي مصادر التعلم، وهو برنامج تدريبي لاختصاصيي مصادر التعلم الجدد (الخطة التنفيذية للإنماء المهني، 2011).

في حين اشتملت خطة (2012) على (241) برنامجاً مركزياً ولا مركزياً (134) برنامجاً مركزياً، 107 برنامجاً لا مركزياً) موجهة للمعلمين، منها برنامجاً تدريبياً واحداً لاختصاصيي مصادر التعلم تحت مسمى "البرنامج التدريبي التخصصي لاختصاصيي مصادر التعلم" تحت إشراف معهد دبلن للتكنولوجيا (الخطة التنفيذية للإنماء المهني، 2012). واشتملت خطة (2013) على ثلاثة برامج تدريبية، وجاءت خطة (2014) لتشمل إلى جانب ثلاثة برامج تدريبية على برنامج " الشهادة التخصصية " الذى تقوم على تنفيذه جامعة السلطان قابوس من خلال قسم دراسات المعلومات. والفاحص المدقق للخطط التنفيذية للتدريب والإنماء المهني يجد أن إجمالي عدد البرامج التدريبية المقدمة في الفترة من 2009-2014، بلغ (529) برنامج وجهت للمعلمين لا تتعدى حصيلة البرامج المقدمة منها لأخصائي مراكز مصادر التعلم نسبة (4%) تقريباً من إجمالي الدورات المقدمة هذا عن الكم، أما عن الكيف فهذه الدورات أو إن شئنا الدقة "ورش العمل" لم تبعد كثيراً عن موضوعات العمليات الفنية " الفهرسة والتصنيف " فقط دون عمليات الكشف والاستخلاص بالإضافة إلى عدد من الورش للتدريب على برنامج " آفاق المعرفة " الذى أنشأه أحد الشباب العمانيين العاملين في حقل المكتبات والمعلومات وتبنته وزارة التربية والتعليم وأقرته للتطبيق في مراكز مصادر التعلم كنظام آلي متكامل. أما عن الفترة الزمنية للتدريب فلم تتعد يومين إلى أسبوع على الأكثر. (الخطة التنفيذية للإنماء المهني، 2013). والجدير بالذكر أن التدريب في وزارة التربية والتعليم يتم من خلال دائرتين في الوزارة ؛ دائرة تقنيات التعليم ودائرة التأهيل والتدريب.

ويشير جدول (2) إلى البرامج التدريبية المقدمة من دائرة تقنيات التعليم بوزارة التربية والتعليم في الفترة من 2009 إلى 2014؛ ويلاحظ في الجدول تنوع الجهات القائمة على التدريب بين مسؤولين من قسم تقنيات التعليم، ومشرفي مصادر التعلم، وأيضاً اختصاصيي مصادر التعلم، ومعلمي تقنية معلومات، وفنيي الأجهزة التعليمية بقسم الدعم الفني بالمديرية. وأيضاً تنوع في نوعية البرامج التدريبية من ورش عمل قدمت إلى الأخصائيين الجدد إلى برنامج تأسيسي يقدم على مدار ستة أسابيع. أما عن الموضوعات التي قدمت فقد غلب عليها طابع التدريب على استخدام تقنيات التعلم إلى جانب عدد من الورش التي يمكن توصيفها كورش أو برامج تأسيسية ويرجع السبب في ذلك إلى أن جانباً كبيراً من المتدربين هم من غير ذوي التخصص ومعظمهم يحمل مؤهل الدبلوم العام (ثانوية عامة)؛ أما عن البرامج التي قدمت للمشرفين الجدد من ذوي تخصص المكتبات والمعلومات أو تخصص تقنيات التعلم فقد تركزت على الجوانب الإدارية في العمل. والتدريب على برنامج آفاق المعرفة وبعض الورش في تقنيات التعلم.

¹ المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية (2012). الخطة التنفيذية للإنماء المهني لعام 2011. سلطنة عُمان: وزارة التربية والتعليم.

جدول رقم (2): البرامج التدريبية المقدمة من قبل دائرة تقنيات التعليم بوزارة التربية والتعليم

م	موضوع الدورة	تاريخ الدورة	القائمون عليها	المتدربون/ الفئة المستهدفة
1	البرنامج التدريبي التخصصي لأخصائي مصادر التعلم ومعلمي تقنيات التعليم	2014	خبير من خارج السلطنة بإشراف وتنظيم من قبل وزارة التربية	أخصائيو مصادر التعلم، معلمو تقنيات التعليم، مشرفو مصادر التعلم
2	التنمية المهنية لمشرفي مصادر التعلم	2014	إشراف وتنظيم وزارة التربية	أخصائيو مصادر التعلم، معلمو تقنيات التعليم، مشرفو مصادر التعلم
3	برنامج جرين ستون	2014	إشراف وتنظيم وزارة التربية	أخصائيو مصادر التعلم، معلمو تقنيات التعليم، مشرفو مصادر التعلم
4	المشرفون الجدد	2013	إشراف وتنظيم وزارة التربية	أخصائيو مصادر التعلم، معلمو تقنيات التعليم، مشرفو مصادر التعلم
5	ورشة عمل على هامش مؤتمر تقنيات التعليم	2013	الجمعية العمانية لتقنيات التعليم	أخصائيو مصادر التعلم، معلمو تقنيات التعليم، مشرفو مصادر التعلم
6	المكتبات الرقمية	2013	الجمعية العمانية للمكتبات	أخصائيو مصادر التعلم، معلمو تقنيات التعليم، مشرفو مصادر التعلم
7	الويب 2.0	2013	الجمعية العمانية للمكتبات	أخصائيو مصادر التعلم، معلمو تقنيات التعليم، مشرفو مصادر التعلم
8	- تطبيقات تقنية في التعليم	7/يناير/ 2012	يوسف البوسعيدى قسم تقنيات التعليم	معلمات تقنية المعلومات، أخصائيو مصادر التعلم، مشرفو مصادر التعلم

9	التحديثات الأخيرة في برنامج آفاق المعرفة (ملاحظات وتنبيهات في استخدام البرنامج)	6/يناير/ 2012	أ. خلفان الحضرمي مشرف مصادر التعلم	معلومات تقنية المعلومات
10	البرمجة اللغوية العصبية	2012	أ. حمود العبري	معلومات تقنية المعلومات
11	تطبيقات ومهارات عملية في التصنيف	4/يناير/ 2012/	أ. خلفان الحضرمي مشرف مصادر التعلم	معلومات تقنية المعلومات
12	فن الإعداد الإداري والفني لمراكز مصادر التعلم - الفهرسة الموضوعية	3/يناير/ 2011/	- أ. نصراء الصوافية مشرفة مصادر التعلم - أ. زكية الفارسية مشرفة مصادر تعلم	معلومات تقنية المعلومات
13	الأجهزة وتفعيلها في المكتبات والمراكز	7/نوفمبر/ 2011/	محمود الشكلي - يعقوب الحجي - محمد السيفي - صالح (فنيو الأجهزة التعليمية بالقسم)	أخصائيو مراكز التعلم
15	- كيف تكون أخصائيا إيجابيا - خدمات وأنشطة المكتبات ومراكز مصادر التعلم	2011	نعيمة الهنائي أخصائي مصادر تعلم بمدرسة أم هانئ للتعليم الأساسي - زكية الفارسي مشرف مصادر تعلم	أخصائيو مراكز مصادر التعلم
16	- فن إدارة مراكز مصدر التعلم - كيفية إعداد خطة استراتيجية للمركز	2010	عبد الفتاح العبري أخصائي مصادر تعلم بمدرسة	أخصائيو مصادر التعلم

	الشيخ إبراهيم بن سعيد للتعليم الأساسي			
17	التحديثات الأخيرة في برنامج آفاق المعرفة (ملاحظات وتنبيهات في استخدام البرنامج)	6/يناير/ 2010	أ. خلفان الحضرمي مشرف مصادر التعلم	معلومات تقنية المعلومات
18	الإدارة المحوسبة لمراكز مصادر التعلم (آفاق المعرفة)	9/ 10 أكتوبر 2010	أ. نصراء الصوافي مشرفة مصادر تعلم	اخصائيو مراكز مصادر التعلم
19	الأجهزة وتفعيلها في مراكز مصادر التعلم	2010	فنيو الأجهزة التعليمية بقسم الدعم الفني (	معلومات تقنية المعلومات الجدد
20	تطبيقات ومهارات عملية في التصنيف	7/يناير/ 2009	أ. عزيزة التويي اخصائية مصادر تعلم	معلومات تقنية المعلومات
21	- حصة المركز النموذجية (نماذج وتطبيقات) - كيفية عمل الملصقات برنامج البوستر (poster)	2009	فنيو الأجهزة التعليمية بقسم الدعم الفني (	اخصائيو مراكز مصادر التعلم
22	- برنامج Media Show برنامج Photo Imprison Movie - برنامج Maker العربي	2009	فنيو الأجهزة التعليمية بقسم الدعم الفني (	أخصائيو مصادر التعلم
23	الإدارة المحوسبة لمراكز مصادر التعلم (تحديثات نظام آفاق المعرفة)	13/12 أكتوبر 2009	شركة آفاق المعرفة	اخصائيو مراكز مصادر التعلم

وعن الاستراتيجية المتبعة لاختيار أفضل الجهات التي تقدم الدورات؛ فتطرح الوزارة اعلانا في الصحف الوطنية بالبرامج التدريبية التي ترغب في تنفيذها، ومن ثمة تتلقى العروض وتفاضل بينها من حيث الخبرة والكفاءة والتكاليف.

ثانياً: جامعة السلطان قابوس

تنظم جامعة السلطان قابوس بعض ورش العمل لتأهيل وتطوير مهارات العاملين في قطاع المكتبات من خلال قسم دراسات المعلومات بكلية الآداب والعلوم الاجتماعية ومركز خدمة المجتمع على النحو الآتي:

أ- قسم علم المكتبات والمعلومات

تأسس قسم علم المكتبات والمعلومات في كلية الآداب والعلوم الاجتماعية مع تأسيس الكلية في العام الأكاديمي 1987-1988، بهدف تلبية حاجة مؤسسات المعلومات من المتخصصين المؤهلين في المجال. أما عن الدورات التي قدمها القسم على مدار السنوات الخمس الماضية فلم تتعد أربعة ورش عمل عالجت الموضوعات الآتية :

1. الفهارس الآلية قدمت في أكتوبر 2010
 2. قواعد البيانات قدمت في أكتوبر 2010، وقدم الورش ثمان معيدون بالقسم
 3. البناء الأخلاقي في العصر الرقمي وقدمت في سبتمبر 2010 وقدمها احد اساتذة القسم
 4. دور مكتبات الاطفال وقدمت في مارس 2011
- وحقيقة الأمر انه لا يمكن احتساب ما قدمه القسم من ورش عمل او محاضرات توعوية دورات تدريبية فعلية .

ب- مركز خدمة المجتمع

صدر قرار بإنشاء مركز خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة السلطان قابوس عام 2002 ليكون حلقة وصل بين الجامعة والمجتمع. ويشير جدول (3) الى ورش العمل التي نظمها مركز خدمة المجتمع في السنوات الخمس الماضية وتمثلت في ثلاثة دورات على النحو المبين بالجدول. وجدير بالذكر ان مركز خدمة المجتمع يقوم حالياً بالتعاون مع قسم المكتبات والمعلومات بتقديم برنامج تأهيلي لاختصاصيي مراكز مصادر التعلم بمسمى " الشهادة التخصصية " وقد بدأ تنفيذ البرنامج بالفعل في 2014.

جدول رقم (3): البرامج التدريبية التي قدمها مركز خدمة المجتمع بجامعة السلطان قابوس خلال السنوات الخمس الماضية

م	موضوع الدورة	تاريخ الدورة	القائمون عليها	المتدربون/ الفئة المستهدفة
1	الإجراءات الفنية في المكتبات ومراكز المعلومات	23/أكتوبر- /3/نوفمبر 2010	أخصائيو المكتبات بالمكتبة الرئيسية بجامعة السلطان قابوس	ضباط وأفراد قوات السلطان المسلحة
2	دورة عامة في الإجراءات الفنية في المكتبات	31/أكتوبر-11/نوفمبر 2009	أخصائيو المكتبات بالمكتبة الرئيسية	أخصائيو الوثائق والمكتبات بالمؤسسات الحكومية والخاصة
3	المكتبات وخدمات المعلومات	26/أغسطس-6/سبتمبر 2009	قسم علم المكتبات والمعلومات	أخصائيو المكتبات/وزارة التعليم العالي

نلاحظ من الجدول السابق أن عدد البرامج التي نظمها مركز خدمة المجتمع بالجامعة خلال السنوات الخمس الماضية، هي ثلاث دورات فقط، وجدير بالذكر أن المركز كجهة تنظيمية لا يقدم دورات تدريبية ولكن يعهد بها الى الأقسام العلمية المختصة بالجامعة.

ثالثاً: الجمعية العمانية للمكتبات

الجمعية العمانية للمكتبات تأسست في عام 2007، وقد قدمت الجمعية بعض الدورات التدريبية وورش العمل بالاستعانة بالمهنيين العاملين في المكتبة الرئيسية بجامعة السلطان قابوس ؛ وشملت الورش والدورات اختصاصيي مراكز مصادر التعلم من كافة أنحاء السلطنة وأيضاً تنوعت موضوعاتها وقد ساهم في نجاح هذه الدورات حسب استطلاع استمارات تقييم الدورات من جانب المتدربين ان القائمين عليها من المهنيين ذوى الكفايات المهنية المعتبرة في المكتبة الرئيسية.

جدول رقم (4): البرامج التدريبية التي قدمتها الجمعية العمانية للمكتبات في الفترة من 2009- 2014

م	موضوع الدورة	تاريخ الدورة	المتدربين/ الفئة المستهدفة
1	فهرسة مارك	يناير 0142	المتخصصون في مجال المكتبات والمعلومات
1	برمجيات المكتبات الرقمية مفتوحة المصدر (بناء مكتبة رقمية باستعمال جرين ستون)	19-21 مارس 2013	المتخصصون في مجال المكتبات وعلم المعلومات
2	بناء المكتبات الرقمية باستعمال Dspace	7-9 ابريل 2013	المتخصصون في مجال المكتبات وعلم المعلومات
3	الخدمات المرجعية باستعمال تطبيقات الويب 2.0	23-24 ابريل 2012	المتخصصون في مجال المكتبات وعلم المعلومات
4	الفهرسة (قواعد الفهرسة)	7-11 مايو 2011	المتخصصون في مجال المكتبات وعلم المعلومات
5	الفهرسة (مارك 21)	7-9 ابريل 2011	المتخصصون في مجال المكتبات وعلم المعلومات
6	دورة تدريبية في مجال الويب 2.0	يناير 2010	المتخصصون في مجال المكتبات وعلم المعلومات
7	الفهرسة الوصفية والموضوعية	مارس 2010	المتخصصون في مجال المكتبات وعلم المعلومات
8	الخدمة المرجعية الإلكترونية في عصر المكتبات الرقمية	ابريل 2010	المتخصصون في مجال المكتبات وعلم المعلومات
9	دورة تدريبية في مجال مارك 21	مايو 2010	المتخصصون في مجال المكتبات وعلم المعلومات

10	دورة تدريبية بالتعاون مع الفهرس العربي الموحد حول الممارسات الفنية	ابريل 2010	المتخصصون في مجال المكتبات و علم المعلومات
11	الوصول الحر للمعلومات في العصر الرقمي	نوفمبر 2009	المتخصصون في مجال المكتبات و علم المعلومات
12	التعاون بين المكتبات الأكاديمية	نوفمبر 2009	المتخصصون في مجال المكتبات و علم المعلومات

يتضح من الجدول السابق أن عدد البرامج التي قدمتها الجمعية العمانية للمكتبات في الفترة المحددة خلال السنوات الخمس الماضية اثنا عشر برنامجاً بادرت بها الجمعية في 2009 ويلاحظ على دورات الجمعية العمانية للمكتبات انها دورات متخصصة استهدفت تأهيل وتنمية المهارات الفنية لاختصاصيي مراكز مصادر التعلم .

رابعاً: معهد الإدارة العامة

هدف النشاط التدريبي للمعهد في مجال المكتبات والتوثيق إلى تزويد أمناء المكتبات واختصاصيي مصادر التعلم، ومسؤولي مراكز المعلومات والوثائق بالمعارف والمهارات اللازمة لإدارة وتنظيم مكتباتهم، خاصة وأن العديد من وحدات الجهاز الإداري للدولة عملت على استحداث مكتبات، في وقت كان عدد الخريجين في هذا المجال محدوداً، وشغلت مواقع أمناء المكتبات بأفراد غير مؤهلين في المجال تنقصهم المهارات الفنية اللازمة لإنجاز أعمال المكتبة. فانطلقت فعاليات المعهد التدريبية منذ عام 1979م بعد تعيين محاضرين متخصصين لغرض تدريب موظفي الدولة وقد تميزت برامج المكتبات بطول مدتها الزمنية. وغلب عليها طابع البرامج التأسيسية التي تستغرق 50 ساعة تدريبية. هذا وبلغ عدد الأنشطة التدريبية للفترة 1978-2011 في مجال المكتبات والتوثيق (37) برنامجاً استفاد منها (658) متدرباً في مجال المكتبات وغطت (3950) ساعة تدريبية.

جدول (5): البرامج التدريبية المقدمة من معهد الإدارة العامة

م	موضوع الدورة	تاريخ الدورة	القائمون عليها	المتدربون/ المستهدفة الفئة
1	البرنامج التأسيسي في مجال علم المكتبات	2009	متخصصو مكتبات ووثائق	متخصصون في مجال علم المكتبات والمعلومات
2	البرنامج التأسيسي في مجال علم المكتبات	2010	متخصصو مكتبات ووثائق	متخصصون في مجال علم المكتبات والمعلومات
3	البرنامج التأسيسي في مجال علم المكتبات	2011	متخصصو مكتبات ووثائق	متخصصون في مجال علم المكتبات والمعلومات

خامساً: شركة أفاق المعرفة

أفاق المعرفة هي إحدى مؤسسات القطاع الخاص العاملة في مجال التدريب على مستويات متعددة وقد توفرت المؤسسة على تصميم نظام آلي متكامل يطبق حالياً في كافة مراكز مصادر التعلم في سلطنة عمان وعلى مدار السنوات الخمس الأخيرة. قدمت أفاق المعرفة دورات في موضوعات مختلفة شملت :

- إدارة الموارد البشرية، مهارات المقابلة والاختيار، تحليل الاحتياجات التدريبية، مهارات التقييم الفعالة، العرض والإلقاء، العلاقة بالإعلام، تطوير الشخصية، بناء فريق، حل المشكلات واتخاذ القرار، المهارات الإشرافية.

وقد استفاد اختصاصيو مراكز مصادر التعلم من بعض هذه الدورات بالإضافة إلى التدريب على تطبيقات نظام أفاق المعرفة وتحديثاته.

سادساً: الجمعية العمانية لتقنيات التعليم

هي جمعية أهلية تأسست بموجب القرار الوزاري رقم 2007/39م. وقد وضعت الجمعية على رأس أهدافها دعم اختصاصيي تقنيات التعليم، وأيضاً العاملين في مراكز مصادر التعلم وتطوير خبراتهم ومتابعة التطورات في مستحدثات تقنيات التعليم وأجهزتها، وتوعية الاختصاصيين بتطبيقاتها. ويوضح جدول (6) أهم الأنشطة والدورات التدريبية المنفذة من قبل الجمعية، خلال السنوات الخمس الماضية (2009-2014).

جدول رقم (6): الدورات التدريبية التي قدمتها الجمعية العمانية لتقنيات التعليم

م	موضوع الدورة	تاريخ الدورة	القائمون عليها	المتدربون/ الفئة المستهدفة
1	التطبيقات التربوية للسمورة التفاعلية	28 إبريل 2013	د. شوقي محمد محمود/ عضو في الجمعية العمانية لتقنيات	التربويون والمهتمون بتقنيات التعليم
2	استخدام الشبكة 2.0 (Web 2.0) في التدريس	10-9 مارس 2012	د. صبحي أحمد سليمان/ عضو في الجمعية العمانية	التربويون والمهتمون بتقنيات التعليم
3	دورة لأساسيات التقنية لتصميم المواقع التعليمية	10-8 أغسطس 2012	أ. يسرى العزي/ عضوه في الجمعية العمانية لتقنيات التعليم	التربويون والمهتمون بتقنيات التعليم ومراكز مصادر التعلم
4	1- تصميم المحتوى الإلكتروني 2- شبكات التعليم Professional Learning Networks 3- تصميم الدروس والاختبارات إلكترونياً باستخدام برنامج Course Lap	5 ديسمبر 2011	د. فرحان عوسبات/ متخصص من خارج السلطنة Dr. Andrea Hall -2 3- أ. زهير خليف/ متخصص من خارج السلطنة	التربويون والمهتمون بتقنيات التعليم
5	ورشة عمل على هامش المؤتمر الدولي الأول للجمعية العمانية لتقنيات التعليم	8-6 ديسمبر 2010	ب. تنظيم من مجلس إدارة الجمعية العمانية لتقنيات التعليم وأعضائها	التربويون والمهتمون بتقنيات التعليم من مختلف

القطاعات من داخل السلطنة وخارجها				
التربويون والمهتمون بتقنيات التعليم ومراكز مصادر التعلم	طارق البرواني/ مدير شبكة المعلومات لشركة النورس	4 مايو 2009	تطوير وصيانة المواقع الشبكية الفعالة	6
التربويون والمهتمون بتقنيات التعليم وأخصائي مراكز مصادر التعلم	2- د. محمد الطاهر عثمان	30 نوفمبر 2009	1-توظيف تقنيات التعليم 2- الاتجاهات الحديثة للبحث العلمي في تقنيات التعليم	7
التربويون والمهتمون بتقنيات التعليم	روزهانيديروس	20 أكتوبر 2009	دمج التكنولوجيا بالتربية	8

مناقشة نتائج تحليل البرامج التدريبية

أظهرت نتائج تحليل البيانات، كما ذكرنا سابقاً، عن تفاوت في الجهات التي تؤمن البرامج التدريبية من حيث تبعيتها للقطاع الحكومي والقطاع الخاص ونوعية البرامج المقدمة والقائمين على الدورات وكذلك الفترات الزمنية التي تستغرقها هذه البرامج، ويحسن بنا لأغراض هذه الدراسة مناقشة النتائج وفق عدد من المحاور على النحو الآتي:

أولاً: جهات التدريب

أظهرت النتائج أن وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان كانت على رأس الجهات التي تتعهد المعلمين وأخصائي مراكز مصادر التعلم ومعلمي تقنيات التعلم بالتدريب والتأهيل حيث قدمت (23) برنامجاً في الفترة التي شملتها الدراسة، تليها في المرتبة الثانية الجمعية العمانية للمكتبات التي توفرت على عدد من البرامج التدريبية

المتخصصة بلغت (12) برنامجاً تميزت بالمهنية ، ثم معهد الإدارة الذي طرح برنامجاً تأسيسياً لتأهيل أخصائي مراكز التعلم استمر لسنوات عديدة ؛ حيث شمل البرنامج التأسيسي مهارات أساسية في الفهرسة والتصنيف والتحليل الموضوعي والتكثيف والاستخلاص ومؤخراً أضاف المعهد مهارات البحث ونظم الاسترجاع وصيغة مارك البليوجرافي. يأتي في مرتبة تاليه الجمعية العمانية لتقنيات التعلم التي قدمت (8) برامج ثم جامعة السلطان قابوس وأخيراً شركة آفاق المعرفة.

ثانياً: محتوى برامج التدريب

تشير نتائج جدول (7) إلى أن الغلبة في برامج الدورات التدريبية كانت للبرامج التأسيسية في مجال المعلومات حيث بلغت (18) برنامجاً ، تليها البرامج المتخصصة في الفهرسة الوصفية والموضوعية وبلغت (8) برامج، ثم فن الإعداد الإداري والفني لمراكز مصادر التعلم وبلغت (5) برامج، وأقل الموضوعات معالجةً كان الاتجاهات الحديثة في خدمات المعلومات ؛ حيث قدمت ورشتان عمل فقط حول الخدمة المرجعية الإلكترونية.

جدول رقم (7): مواضيع الدورات التدريبية التي تقدمها جهات التدريب الحكومية والجهات التابعة للقطاع الخاص مرتبة حسب التكرار

م	موضوع الدورة	التكرار
1	البرنامج التدريبي التخصصي في مجال	17
2	الفهرسة الوصفية والموضوعية	8
3	فن الإعداد الإداري والفني لمراكز مصادر	5
4	الويب 2.0	4
5	التصنيف	4
6	دورة لأساسيات التقنية لتصميم المواقع	3
7	المكتبات الرقمية	3
8	التنمية المهنية لمشرفي مصادر التعلم	2
9	السيورة التفاعلية	2
10	الخدمة المرجعية الإلكترونية في عصر	2
11	توظيف التكنولوجيا في التعليم	2
12	تطبيقات تقنية في التعليم	2

ومن الملاحظ على البرامج التدريبية المقدمة لأخصائي مراكز مصادر التعلم في سلطنة عمان أنها خلطت بين اختصاصيي مراكز مصادر التعلم والأدوار المنوطة به

وبين معلم التقنيات؛ فجاءت البرامج مزيجا بين تقنيات التعلم ومهارات خدمات المعلومات الأمر الذى يؤثر سلبا على بناء كفايات اختصاصيي مراكز مصادر التعلم.

غاب عن البرامج التدريبية التي قدمتها الوزارة او القطاع الخاص تغطية الموضوعات الآتية على أهميتها :

- 1- دعم التعليم الإلكتروني لمواكبة أنظمة التعليم الإلكتروني باستثناء ورشة عمل واحدة قدمتها خبيرة المنصات مفتوحة المصدر للتعليم الإلكتروني باللغة الإنجليزية مما قلل من فاعلية الافادة من وجهة نظر الاخصائيين.
- 2- مصادر الوصول الحر لأهميتها في دعم خدمات البحث
- 3- إدارة المعرفة
- 4- شبكات التواصل الاجتماعي ودورها في دعم العملية التعليمية وخدماتها التربوية .
- 5- الوسائط المتعددة وتطبيقاتها
- 6- الاتجاهات والمعايير الحديثة في الفهرسة كمييار وصف المصادر واتاحتها RDA
- 7- النظريات الحديثة في تنظيم المعلومات كالتوسيم والتاكسونومى والفولكسونمى .
- 8- سبل تنمية المهارات القرائية
- 9- النظم الآلية المتكاملة
- 10- استراتيجيات البحث في الانترنت
- 11- تكنولوجيا الاتصال
- 12- تسويق المعلومات

وغيرها من البرامج التي تدعم كفايات ومهارات أخصائي مراكز التعلم في البيئة الرقمية وتجعله أكثر تواؤما مع احتياجات سوق العمل وتربطه بواقع يعيشه المستفيدون من المعلومات وخدماتها ومرافقها.

وهو ما يعكس عدم مواكبة البرامج المقدمة بشكل كاف لاحتياجات البيئة الرقمية.

ثالثا: القائمون على برامج التدريب

تفاوتت مهارات القائمين على التدريب من مدرّبين يحملون درجة البكالوريوس تمثلوا في مشرفي مراكز مصادر التعلم وأخصائي المعلومات بالمكتبة الرئيسية لجامعة السلطان قابوس ؛ الى مدرّبين يحملون الدكتوراه في التخصص ويحملون سنوات من الخبرة المهنية والعملية والعلمية ؛ ولكن الملاحظ في البرامج التدريبية غلبة أخصائي

المكتبات والمعلومات من العاملين بمراكز مصادر التعلم او المهنيين العاملين بالمكتبة الرئيسية على تقديم البرامج التدريبية على ما يحمله الأمر من عدم الاطمئنان الكامل لاطلاع المدربين على ما يجرى على جبهة التخصص من تطبيقات وممارسات حديثة.

رابعاً: الفترات الزمنية للبرامج التدريبية

تراوحت الفترة الزمنية للبرامج التدريبية من دورات أو ورش عمل استمرت لمدة يوم أو يومين إلى برامج تأسيسية استغرقت ستة أسابيع.

خامساً: المتدربين

تنوعت فئات المتدربين ما بين فئة أمناء المكتبات الذين تم تعيينهم في المكتبات المدرسية بمؤهل متوسط (ثانوية عامة) قبل إنشاء قسم المكتبات بجامعة السلطان قابوس والذي يعد المزود الأساسي بالسلطنة لأخصائي المعلومات ، هناك أيضا معلمي التقنيات وهم خريجو قسم تقنيات التعلم بكلية التربية بجامعة السلطان قابوس وهؤلاء يناقسون على مقاعد أخصائي مراكز مصادر التعلم حيث تتضمن خطتهم الدراسية مقررات " الفهرسة " و "التصنيف " و "خدمات المعلومات " بما يؤهلهم للقيام بالدورين معاً، والفئة الثالثة هم اختصاصيو مراكز مصادر التعلم، ولعل هذا يفسر لنا أولاً الاهتمام بالبرامج التأسيسية وثانياً غلبة برامج تقنيات التعلم.

ثانياً: نتائج المحور الثاني: استطلاع رأي اختصاصيي مراكز التعلم في البرامج التدريبية

يستهدف هذا المحور استطلاع رأي مجتمع الدراسة في البرامج التدريبية التي تلقونها خلال الخمس سنوات الماضية ولأغراض الدراسة يحسن مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الآتي :

- 1- عدد الدورات التي حصل عليها مجتمع الدراسة خلال الخمس سنوات السابقة في الفترة من (2009- 2014)
- 2- مدى استجابة البرامج التدريبية لاحتياجاتهم .
- 3- رصد احتياجاتهم الفعلية من البرامج التدريبية

أولاً: الدورات التي حصل عليها مجتمع الدراسة

كشفت نتائج الدراسة أن نسبة (94%) من مجتمع الدراسة حصلوا على دورات تدريبية خلال الخمس سنوات الماضية (2009- 2014) ، تراوحت ما بين برنامجين الى ثلاثة برامج سنوياً، ويعزى ذلك لاهتمام الوزارة بتقديم دورات تدريبية بصورة دورية منتظمة، بينما أقر (6%) فقط من أفراد العينة أنهم لم يلتحقوا بدورات لتطوير أدائهم المهني خلال هذه الفترة وجاءت دفعوهم على النحو الآتي : أنهم حديثو الالتحاق بميدان العمل، المدير لم يرشحهم، بعد مسافة انعقاد الدورة عن مسكنهم، موضوع الدورة ليست في مجال اهتمامهم.

ثانياً: درجة استجابة البرامج التدريبية لاحتياجاتهم

أعرب 76% من مجتمع الدراسة عن افادتهم من الدورات التدريبية التي انتظموا فيها، ويشير جدول (8) إلى أن متوسط تقديرات مجتمع الدراسة لطبيعة الدورات التي التحقوا بها بلغ (2.55)، وهو تقدير عالٍ، مما يشير إلى مدى رضا الأخصائي عن طبيعة هذه الدورات من حيث مناسبتها لمستوى الأخصائي التعليمي بمتوسط حسابي بلغ (2.62)، ومن حيث مناسبتها للمؤسسة التي يعمل بها الأخصائي في تحقيق رؤيتها ورسالتها وأهدافها حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.47 بانحراف معياري بلغ 0.58.

جدول رقم (8): تقويم البرامج التدريبية من وجهة نظر المتدربين

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	طبيعة الدورات التي التحق بها الأخصائي
0.56	2.62	مدى انسجامها مع مستوى الأخصائي التعليمي
0.58	2.47	مدى مناسبتها للمؤسسة التي يعمل بها الأخصائي في تحقيق رؤيتها ورسالتها وأهدافها
	2.55	متوسط تقديرات أفراد العينة لطبيعة الدورات التي التحق بها الأخصائي

ثالثاً: واقع الاحتياجات الفعلية من البرامج التدريبية لأخصائي مراكز مصادر التعلم بسلطنة عمان

هدفت الدراسة الى جانب تحليل محتوى البرامج التدريبية الى رصد الاحتياجات التدريبية لأخصائي مراكز مصادر التعلم ؛ وفي هذا الصدد تم استطلاع رأى مجتمع الدراسة من خلال تضمين الاستبيان لعدد من البرامج التدريبية التي يرى الأخصائي انها تمثل حاجة تدريبية فعلية بالنسبة له، على ثلاث مستويات ؛ الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير بيئة العمل، الاحتياجات التدريبية من البرامج العامة والاحتياجات التدريبية الخاصة بالتنمية الذاتية لأخصائي مراكز مصادر التعلم وجاءت نتائج التحليل على النحو المبين بجدول (9) و جدول (10) و جدول (11). وتم تحليل النتائج وفق المتوسطات الحسابية ومقياس ثلاثي.

وفق بيانات جدول (9) حققت ثلاثة برامج من مجموع واحد وعشرين برنامجاً تدريبياً في مجال العمل درجة عالية من الأهمية، وهي : شبكات المعلومات، والمكتبات الافتراضية، وأدوات الفهرسة على الإنترنت ؛ وحققت بقية البرامج درجة أهمية متوسطة، حيث بلغ متوسط تقدير أفراد عينة الدراسة لها (2.06)، وهو يعد تقدير متوسط حسب معيار تفسير المتوسطات للمقياس الثلاثي ضعيف (0.00-1.79)، متوسط (1.80-2.39)، جيد (2.40-3).

جدول رقم (9): الاحتياجات الفعلية لمجتمع الدراسة من برامج تطوير الأداء المهني

البرنامج	مهم		إلى حد ما		غير مهم		المتوسط الحسابي
	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	
شبكات المعلومات	35	30.00 %	20	25.00 %	6	43.33 %	2.47
المكتبات الافتراضية	34	30.00 %	29	25.00 %	3	43.33 %	2.42
أدوات الفهرسة على الإنترنت	28	28.13 %	20	23.44 %	9	40.63 %	2.41
التخطيط وإعداد خطط العمل	33	28.13 %	22	23.44 %	9	40.63 %	2.38
التحليل الموضوعي على الإنترنت	30	28.57 %	22	23.81 %	11	41.27 %	2.30
المدونات كمصدر للمعلومات	26	28.13 %	30	23.44 %	8	40.63 %	2.28
التكثيف الآلي	27	30.00 %	21	25.00 %	12	43.33 %	2.25
التربية المكتبية وإعداد حصص مهارات المعلومات	30	27.69 %	21	23.08 %	14	40.00 %	2.25
إدارة مراكز مصادر التعلم	27	30.00 %	20	25.00 %	13	43.33 %	2.23
تسويق المعلومات	24	30.51 %	22	25.42 %	13	44.07 %	2.19
خدمات وأنشطة المكتبات والمراكز	25	30.00 %	21	25.00 %	14	43.33 %	2.18
الاتجاهات الحديثة في الفهرسة	23	29.51 %	20	24.59 %	18	42.62 %	2.08
البحث الإجمالي	20	32.73 %	18	27.27 %	17	47.27 %	2.05

جدول رقم (10): تقدير مجتمع الدراسة للاحتياجات الفعلية لبرامج التنمية الذاتية

البرنامج	مهم		إلى حد ما		غير مهم		المتوسط الحسابي
	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	
كيف تحقق أهدافك	23	31.03 %	23	25.86 %	12	44.83 %	2.19
إدارة الوقت	23	30.51 %	18	25.42 %	18	44.07 %	2.08
إدارة الأولويات	19	29.03 %	28	24.19 %	15	41.94 %	2.06
مهارات الاتصال	17	31.58 %	20	26.32 %	20	45.61 %	1.95
إدارة الاجتماعات	18	32.14 %	17	26.79 %	21	46.43 %	1.95
البرمجة اللغوية العصبية	16	32.14 %	21	26.79 %	19	46.43 %	1.95
كيف تكون مدرباً فعالاً	16	29.03 %	24	24.19 %	22	41.94 %	1.90
متوسط تقدير عينة الدراسة لأهمية برامج التنمية الذاتية							2.01

يتضح من جدول (10)، أن متوسط تقدير عينة الدراسة لأهمية برامج التنمية الذاتية بلغ تقريباً (2.01)، وهو تقدير متوسط، وأن البرامج التدريبية تتدرج تنازلياً في درجة الأهمية المتوسطة حسب جدول المقياس الثلاثي؛ حيث بلغ أعلى متوسط حسابي في هذا المحور (2.19) لبرنامج "كيف تحقق أهدافك"، وأقل متوسط حسابي (1.90) لبرنامج "كيف تكون مدرباً فعالاً". ويمكن تفسير درجة اهتمام عينة الدراسة بهذا المحور أقل من المحاور الأخرى لعدم تلبية احتياجاتهم التدريبية في مجال العمل.

وبالنسبة للبرامج العامة فقد جاءت درجة احتياج عينة الدراسة لها بدرجة متوسطة، حيث بلغ متوسط تقديرهم لها (2.06)، كما هو مبين بجدول (11) ويظهر من نتائج الجدول أن متوسط تقدير عينة الدراسة لأهمية البرامج العامة بلغ تقريباً (2.06)، كما يلاحظ من نتائج الجدول أن البرنامج التدريبي "صيانة الحاسب الآلي" حظى بدرجة أهمية أكبر (2.33)، مقارنة بالبرامج الأخرى في هذا المحور، وهي درجة متوسطة، يأتي بعدها تنازلياً، "كيفية البحث في مواقع الإنترنت والاستفادة من البريد الإلكتروني

(email)، الفوتوشوب (Photoshop)، استعمال تقنيات الويب 02 (We 0.2)، لفرونت بيج (Front page)، الفلاش (Flash) و برامج البوستر/الملصقات (Poster)، الناشر المكتبي أو (Publisher)، وبرنامج (Photo Impact)، وأخيراً برنامج (Moviemaker)؛ حيث تتراوح متوسطاتها بين (1.86-2.33).

جدول (11): الاحتياجات التدريبية من البرامج العامة

البرنامج	مهم		إلى حد ما		غير مهم		المتوسط الحسابي
	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	
صيانة الحاسب الآلي	35	24.00 %	30	20.00 %	10	34.67 %	2.33
كيفية البحث في مواقع الإنترنت والاستفادة من البريد الإلكتروني	33	27.69 %	17	23.08 %	15	40.00 %	2.28
الفوتوشوب	28	29.03 %	17	24.19 %	17	41.94 %	2.18
استخدام تقنيات الويب 02	23	30.00 %	21	25.00 %	16	43.33 %	2.12
الفرونت بيج	18	32.73 %	23	27.27 %	14	47.27 %	2.07
الفلاش	24	28.13 %	19	23.44 %	21	40.63 %	2.05
برنامج البوستر / الملصقات	15	29.03 %	25	24.19 %	22	41.94 %	1.89
الناشر المكتبي	18	27.69 %	22	23.08 %	25	40.00 %	1.89
Photo Impact	16	32.14 %	18	26.79 %	22	46.43 %	1.89
Moviemaker	17	30.51 %	17	25.42 %	25	44.07 %	1.86
متوسط تقدير عينة الدراسة لأهمية البرامج العامة							2.06

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء غياب الوعي المعلوماتي بأهمية هذه الكفايات في ضوء البيئة الرقمية.

توصيات الدراسة

- 1- ضرورة اهتمام وزارة التربية والتعليم متمثلة في دائرة تنمية الموارد البشرية بتطوير برامجها التدريبية؛ لتواكب التطورات التقنية التي فرضتها البيئة الرقمية، والموازنة بين الكم والكيف في تقديم هذه البرامج.
- 2- زيادة نسبة البرامج التدريبية المقدمة لأخصائي مصادر التعلم ضمن الخطط التنفيذية للإنماء المهني، وتقديم نصيب وافر له من الدورات والورش التدريبية تنمي خبراته وتطور أدائه المهني.
- 3- الاهتمام بتطوير مستوى اللغة الإنجليزية؛ حتى يتسنى للأخصائي متابعة أهم التطورات الحاصلة في المجال، والمنشورة باللغة الإنجليزية، ليحقق مستوى أعلى من الكفاءة والتنمية المهنية.
- 4- دعم ميزانيات التدريب وربطها ببرنامج شامل واستراتيجية متكاملة (تدريب قبل استلام العمل/تدريب أثناء العمل/تعليم مستمر/تطوير مستمر).

قائمة مصادر الدراسة

1- المصادر العربية

- 1- آل سليم، نايفة عيد. (2010). واقع استخدام الإنترنت في التنمية المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات بمكتبات جامعة السلطان قابوس بسلطنة عُمان. الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات، 34(16)، ص197-265.
- 2- إبراهيم، خالد حسين. (2008). تقدير الاحتياجات التدريبية لأمناء المكتبات العامة المصرية: دراسة تحليلية للطرق التقليدية وإمكانيات تطبيق طرق حديثة. _ تاريخ الإطلاع 2009/9/30م، متاح في: <http://www.alyaseer.net/vb/showthread.php?t=17084>
- 3- جامعة السلطان قابوس. (2011). تقرير مركز خدمة المجتمع، مسقط.
- 4- دائرة تقنيات التعليم. (2011). دليل مراكز مصادر التعلم. سلطنة عمان: وزارة التربية والتعليم. تاريخ الاطلاع 2011/10/9م، متاح في: <http://85.154.252.157/~ictmoe/file/last%20v.pdf>
- 5- السالم ، محمد سالم (د.ت). اختصاصيي المكتبات والمعلومات وتحديات سوق العمل. _ تاريخ الإطلاع 2010/10/9م، متاح في: http://titleid&getbody=action?php.list_issue/net.informationstudies//:http73=
- 6- السالم، محمد سالم. (2010). تنمية القوى العاملة في المؤسسات الخدمية. مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، 2(16)، ص286-309-265.
- 7- شاكر، علي كمال (2007). أخصائيو المكتبات والمعلومات كمديري مواقع : دراسة تحليلية لمتطلبات التأهيل الأكاديمي في ضوء. احتياجات سوق العمل. مجلة المكتبات والمعلومات العربي، 7(4). _ص77-104.
- 8- الشريف، إيمان بنت فهد بن فايز الحارثي (2008). نموذج مقترح لتطوير أداء اختصاصيي مراكز مصادر التعلم بالمرحلة الثانوية في مجال المستحدثات التكنولوجية. تاريخ الإطلاع 2009/10/24م، متاح في: <http://www.etc.gov.sa/vb/showthread.php?p=42858>

9- الشريف، حسن بن علي (د.ت). برنامج تدريبي مقترح لتنمية قدرات أمناء مراكز مصادر التعلم بالملكة العربية السعودية باستخدام مدخل النظم تاريخ الإطلاع 2009/10/24م، متاح في:

<http://www.etc.gov.sa/vb/showthread.php?t=6514>

10- شيما (د.ت). مقدمة عن كيفية تحديد الاحتياجات التدريبية. تاريخ الإطلاع 2010/10/9م، متاح في:

http://librariansinmenofia.blogspot....post_4620.html

11- الصالح، بدر والمناعي، عبد الله وحكيم، أحمد والبدر، أحمد (2003). الإطار المرجعي الشامل لمراكز مصادر التعلم. الرياض. مكتب التربية العربي لدول الخليج، ص. 59

12- الصبحي، أحمد بن حمد (2010). تصور مقترح لتطوير أداء المدربين في مراكز التدريب التربوي التابعة لوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان في ضوء الاحتياجات التدريبية المستقبلية. (رسالة ماجستير).

13- عبد العال، أيمن وجدي أحمد. (2010). مدى فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتنمية العمليات المعرفية لدى الطلاب في المخرجات التعليمية المستهدفة من مقرر التصنيف: دراسة تجريبية. الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات، (16) 34، ص 267-305

14- عبد العليم، أسامة محمد شاكر. والأحمري، عبدا لله دماس. (2008). مراكز مصادر التعلم: ماهيتها ومهامها وإدارتها، ط1، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، الإسكندرية.

15- عثمان، الشحات سعد. (د.ت). تحديد مهمات أخصائي تكنولوجيا التعليم بمدارس التعليم العام في ضوء المستحدثات التكنولوجية التعليمية وتقييم أدائه الوظيفي بمدارس محافظة دمياط. تاريخ الإطلاع 2009/10/24م، متاح في:

<http://www.mostafa-gawdat.net/index.php?ind=blog&op=home&idu=9>.

16- عليان، ربحي مصطفى. (2002). إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز مصادر التعلم، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.

17- عليان، ربحي مصطفى وسلامة، عبد الحافظ. (2002). إدارة مراكز مصادر التعلم، ط1، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.

18- العمران، حمد بن إبراهيم. (2008). مدى توافر الكفايات المهنية اللازمة في اختصاصيات مراكز مصادر التعلم. علم المكتبات والمعلومات، ع2. تاريخ الإطلاع 2009/9/30م، متاح في:
http://informationstudies.net/issue_list.php?action=getbody&titleid=3

19- العمران، حمد بن إبراهيم. (2007). مراكز مصادر التعلم في المملكة العربية السعودية: دراسة للواقع مع التخطيط لمركز نموذجي، ط1، عمادة شؤون المكتبات، الرياض.

20- العمران، حمد بن إبراهيم والصلال، منيرة بنت سيف. (2009). مراكز مصادر التعلم، ط1، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.

21- عوض، نهال فؤاد إسماعيل. (2008). التنمية المهنية لأخصائي المكتبات في البيئة الرقمية. تاريخ الاطلاع 2009/10/24م، متاح في:
<http://www.informatics.gov.sa/modules.php?name=Sections&op=viearticle&artid=>

22- الكميثي، لطيفة. (د.ت). أمين مكتبة المستقبل. تاريخ الإطلاع 2009/9/30م، متاح في:
<http://www.informatics.gov.sa/modules.php?name=Sections&op=viearticle&artid=213>

23- محمد، محمد إبراهيم حسن. (د.ت). تأثير البيئة الرقمية على إعداد أخصائي المعلومات : التحديات والتطلعات. تاريخ الإطلاع 2009/10/24م، متاح في:
<http://www.alyaseer.net/vb/showthread.php?t=5518>

24- المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية (2009). الخطة التنفيذية للإنماء المهني لعام 2007. سلطنة عُمان: وزارة التربية والتعليم.

25- المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية (2009). الخطة التنفيذية للإنماء المهني لعام 2009. سلطنة عُمان: وزارة التربية والتعليم.

26- المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية (2010). الخطة التنفيذية للإنماء المهني لعام 2010. سلطنة عُمان: وزارة التربية والتعليم.

27- المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية (2012). الخطة التنفيذية للإنماء المهني لعام 2011. سلطنة عُمان: وزارة التربية والتعليم.

مواكبة البرامج التدريبية لاختصاصيي مراكز مصادر التعلم بسلطنة عمان لمتطلبات البيئة الرقمية 83

28- المرسي، ثروت العليمي. (2012). تأهيل أخصائي المكتبات والمعلومات في بيئة رقمية. مجلة المسار، ع.214

29- مصطفى، نهلة فوزي. (2010). تنمية المهارات الإبداعية لاختصاصيي المعلومات في العصر الرقمي. بحث مقدم في المؤتمر الحادي والعشرين للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم) بعنوان "المكتبات الرقمية العربية الضرورة، الفرص والتحديات" الذي عقد في الجمهورية اللبنانية من 6-8 أكتوبر 2010. ص453-489.

30- مطبوع الجمعية العمانية للمكتبات. (2011).

31- معهد الإدارة العامة. (2011). إنجازات المعهد خلال 30 عاماً. مسقط.

32- موقع قسم علم المكتبات والمعلومات. تاريخ الاطلاع 2011/10/24م، متاح في:

<http://www.squ.edu.om/tabid/3843/language/en-US/Default.aspx>

33- نبيل، دربيخ. (2010). العاملون في المكتبات الرقمية بين متطلبات التكوين وواقع البرامج: دراسة لبرامج تكوين المكتبيين بجامعة متنوريقسنطينة. بحث مقدم في المؤتمر الحادي والعشرين للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم) بعنوان "المكتبات الرقمية: الضرورة، الفرص والتحديات" الذي عقد في الجمهورية اللبنانية من 6-8 أكتوبر 2010. ص567-591.

34- نوام، غالية. (2009). تقدير الاحتياجات التدريبية. تاريخ الإطلاع 2010/9/24، متاح في:

http://edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.shtml?id=308

35- همشري، عمر أحمد. (2007). الإدارة الحديثة للمكتبات ومراكز المعلومات، دار رؤى، عمان.

36- الهنائي، خالد بن زاهر. (2002). تقويم فاعلية مراكز مصادر التعلم في تدريس الدراسات الاجتماعية بمدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بسلطنة عُمان. مسقط: جامعة السلطان قابوس، كلية التربية.

37- وزارة التربية والتعليم. (2006). من الانطلاق إلى النجاح: التعليم للجميع في سلطنة عمان 1970-2005 مشاركة في احتفالات منظمة اليونسكو في الذكرى الستين لإنشائها، ص23-25.

38- وزارة التربية والتعليم. (2010). نشرة التوجيهات السنوية. سلطنة عُمان.

39- الياسري، أروى عيسى. (2009). برامج تأهيل أخصائي المعلومات في مواجهة العصر الرقمي. - *Cybrarian Journal*، ع 21. تاريخ الاطلاع > 2010/9/27. متاح في:
http://www.journal.cybrarians.info/index.php?option=com_content&view=article&id=136:2010-07-01-07-14-54&catid=62:2010-06-30-13-37-54&Itemid=62

2- المصادر الأجنبية

40- Aziagba, P. Ch. (2009). Staff Development as Motivation for Paraprofessionals: A Case Study in Southern Nigeria. *Chinese Librarianship: an International Electronic Journal*, 27. URL: <http://www.iclc.us/cliej/cl27aziagba.htm>

41- Benson M. Sh. (N.D.). Changing trends in training needs for information professionals in Kenya, Retrieved: 26/4/2010. Available at: <http://www.emeraldinsight.com/Insight/viewContentItem.do;jsessionid=6B37AE73661D6CEA3752823EE5F8F9EB?contentType=Article&hdAction=lnkpdf&contentId=859613>

42-Chiware, Elisha R.T. (2009). Training Librarians for the digital age in African university libraries. Retrieved: 23/1/2011. Available at: http://www.pdfactory.com/conpro/s1/S1_8.pdf

43- Harvey, Carl A. (2005). What Should a Teacher Expect a school Library Media Specialist to Be?. Library Media Connection, February.

44- Henry, L. Mambo. (2000). Africa: focus on current library and information training needs and future patterns. Vol 49(8), pp. 387 - 392. Retrieved: 28/4/2010. Available at: <http://www.emeraldinsight.com/10.1108/00242530010347450>

45- Kalra, Rameesha & Batia, Monika. (2008). g eTraining Concept & Methods, Retrieve; 16/5/2011. available at: http://www.indianmba.com/Faculty_Column/FC797/fc797.html

46- Latrobe Kathy and W. Michael Havener (1997). A Targeted Audience View of Continuing Education: School Library Media Specialists as Continuing Education Consumers. Journal of Education for Library and Information Science, 38 (1).

47- Learning Resources Centers, (N.D.) Retrieved: 17/5/2011. Available at: <http://www.education.com/definition/learning-resources-centers/>

48- Mabey, Mary(1997). Towards the millennium. TheSchool librarian, 45(2).

49- Ward, Victoria (2007). The Role of the Librarian in a Knowledge Society, Retrieved: 30/9/2009. Available at: http://library.igcar.gov.in/readit2007/conpro/s1/S1_2.pdf