

مشكلات التدريب العملي لدى طلبة علم المعلومات و المكتبات في كلية الآداب جامعة البصرة

د. هالة غالب الناهي
جامعة البصرة

أكثر عطاء" عندما ينتقلون الى الواقع العملي بعد التخرج .

للتعرف على اهم المشكلات التي تواجه طلبة قسم المعلومات والمكتبات في التدريب العملي في كلية الاداب في جامعة البصرة وتطبيقهم الميداني في مكتبات الكليات والمختبرات الالكترونية.

أهمية الدراسة

وترى الباحثة ان التدريب العملي اصبح ذا اهمية بالغة يتضح من خلاله تحقيق اهم الاهداف وهو القضاء على الفجوة بين النظرية والتطبيق الا ان هناك نقصا في المعلومات المتعلقة بالامكانات المادية والبشرية الضرورية لتنفيذ وانجاح برامج التدريب العملي . غير ان مثل هذه الامور يمكن تداركها من خلال التعرف على المشكلات التي تواجه الطلبة والتدريسين في اثناء التدريب العملي كما يدركها من خلال التعرف على المشكلات التي تواجه الطلبة العاملون بانفسهم وليس بالاتفاق الجماعي لعدد من المختصين حيث ان ذلك يزود الطلبة بفرصة للتفكير في الحل المستقبلي للمشكلات التي قد تواجههم وهم ما زالوا على مقاعد الدراسة الجامعية .

ان الوقوف على حقيقة المشاكل التي تواجه الطلبة المتدربين تمكن القائمين على التدريب العملي من حصر هذه المشكلات وتصنيفها وترتيبها حسب الاهمية حتى يتمكنوا من اعادة تخطيط وتنظيم البرنامج على هذا الاساس والبحث عن امكانات بدله وجديدة تمكن البرنامج من تحقيق اهدافه و فائدته بالنسبة للطلبة. ومن خلال خبرة الباحثة في العمل الميداني في المعلومات و المكتبات والتدريس والاشراف على الطلبة في التدريب الميداني في مكتبات الكلية والمختبرات التكنولوجية فقد لاحظت العديد من المشاكل التي تواجه هؤلاء الطلبة وتحد من مدى تحقيق اهداف البرنامج وقد عرضتها الباحثة في الاستبيان المرفق طيا" .

المقدمة :

لم يعد علم المكتبات والمعلومات علما نظريا ، ولكنه في حقيقة امره علم يعني بالتطبيق والممارسة ، وانطلاقا من هذا المفهوم شرع هذا القسم منذ تأسيسه في التخطيط لاقامة مختبر تعليمي لخدمة جميع الطلبة ولك لتحقيق الاغراض الاتية :-

١. اتاحة الفرصة لطلاب القسم ليتدربوا عمليا على ما يتلقونه في قاعات المحاضرات .
٢. مساعدة اعضاء هيئة التدريس والمختصين في القسم على اعداد واستكمال الابحاث النظرية والعملية ، واعداد الاعمال المختبرية في مجال المكتبات والمعلومات ويشتمل هذا المختبر على اهم التجهيزات الاساسية والمعدات وأجهزة ومصادر المعلومات الحديثة ومن ذلك الحاسب الالى والوسائل التعليمية التي تمكن الطالب من التدريب العملي ومجارات التطورات السريعة في مجال تقنية المعلومات في هذا العصر الذي هو بحق عصر انفجار المعلومات ، ليصبح الطالب على معرفة بالتطبيقات المختلفة للحاسوب في المكتبات ومراكز المعلومات ؟.

مشكلة الدراسة واهميتها :

اصبح التدريب العملي اليوم يحتل مكانة متميزة في برامج تاهيل امين المكتبة في كلية الاداب في جامعة البصرة فهي تمثل المختبر الذي يقوم فيه الطالب بتطبيق جميع المفاهيم والحقائق والمبادئ النظرية المتعلقة بالفهرسة والتصنيف والحواسيب والكشافات والمستخلصات الخ .

والتي يتلقونها خلال دراستهم في الجامعة بشكل علمي في المكتبة وبهذه العملية يستطيع الطالب ربط الجوانب النظرية والعملية والتعامل مع المستفيدين ومصادر المعلومات وبالتالي يتمكنون من اكتشاف جميع الصعوبات وايجاد حل للمشاكل التي يمكن ان تواجههم في العمل اذ انهم قد يكونون استعدادا" او

قبل او ان يكون قادرا على فعل بعض الاعمال التي لم تكن قادرا على ادائها من قبل كما انه يأخذ عندما يكن تطبيقه في العمل " .

ومن هذا نرى الباحثة بان التعليم يعد جزءا مهما من التدريب كعملية منهجية للتثقيف وتنمية المعرفة ولكن يخطر في المفاهيم والفلسفات والمبادئ فالتعليم يمكن ان يكون عاما" ، ولكن التدريب يجب ان يكون لعمل محدد في المستقبل ويهدف الى مساعدة المتدرب في طلب السلوك الضروري اللازم للاداء الفعال للعمل

أهداف التدريب وشروطه

هناك هدفين رئيسيين يرمي التدريب لتحقيقها:

١-توجيه وارشاد الطلبة المتدربين الى مجموعة المكتبات بسرعة وهذا يساعدهم في ازالة الشعور بانهم غرباء عنها، كما يساعد على تحسين العلاقات بين المتدربين وبين ادارة المكتبة.

٢-الهدف الثاني هو تدريبهم تدريباً "دقيقاً" وتعلمهم الكثير من الممارسات والعادات الضرورية للقيام بالعمل بدقة ومهارة (الاعظمي والزبيدي، ١٩٩٢، ص ٦٥).

التدريب وتنمية الطلبة :

هناك عدة مراحل لتدريب وتنمية الطلبة (Jhon . 1985 PII)-بحسب الحاجة الى تدريب مبدئي يمكنهم من الدخول الى المهنة .

٢-تصميم عمليات تدريبية مستمرة من اجل تحسين الاداء والمتابعة المستمرة للتطورات الحديثة في خدمات المعلومات او الخدمات المكتبية

٣-يتم التخطيط لبرامج التدريب كاستجابة لمشاكل الاداء في الدراسة والعمل في المستقبل ولمواجهة العقبات او المشاكل التي تواجه العمليات الفنية والالية المتزايدة (تريسس، ١٩٩٠ ص ٥٣٢) .

شروط التدريب

يجب ان تراعي اثناء عملية التدريب اولاً" الاهداف وربطها بمستوى المتدربين وقدراتهم فقد تحدث نتائج عكسية اذا كان هناك فرق كبير بين مستوى طموح التدريب ومستوى قدرة المتدرب على التحصيل فمن المحتمل ان يشعر بالعجز والنقص فتهدب معنويته وهمته ويؤدي ذلك الى تأخير تدريبه ويمكن تقوية رغبة المتدربين في التدريب بكثير من الدرجات الامتحانية والتشجيع المستمر وايجاد نوع من التنافس بين الطلبة اضافة الى الثناء وتكليفهم بالاعمال التكنولوجية.

الشرط الثاني في التدريب هو ايجاد وسائل تقويمية للبرنامج التدريبي فعلى المتدربين ان ينقلوا مشاكلهم ومتاعبهم التي قد يواجهونها اثناء العمالية التدريبية الى الاساتذة من اجل ايجاد الحلول السريعة والناجحة لها.

وانطلاقاً من ذلك ولكون برنامج التدريب العملي يسعى بشكل اساسي في اعداد ابناء المكتبات واطحانوا المعلومات ليكونوا اكثر عطاء عندما ينتقلون الى الواقع العملي بعد التخرج ومن اجل ايجاد حلول ناجحة وفعالة لمثل هذه المشاكل لابد من تحديد مثل هذه المشاكل وتصنيفها من اجل تركيز الجهود فيما بعد لاجاد حلول عملية لها، لذلك فقد ارتأت الباحثة ضرورة اجراء مثل هذه الدراسة للتعرف على اهم المشكلات التي تواجه طلبة قسم المعلومات والمكتبات في التدريب العملي في كلية الاداب في جامعة البصرة وتطبيقهم الميداني في مكتبات الكليات والمختبرات الالكترونية.

اهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية الى ما ياتي :

-التعرف على اهم المشكلات التي تواجه طلبة قسم المعلومات والمكتبات اثناء التدريب العملي في مكتبات جامعة البصرة.

حدود الدراسة

تحدد الدراسة الحالية بعينة من طلبة قسم المعلومات والمكتبات في كلية الاداب بجامعة البصرة للمرحلتين الدراسيتين الثالثة والرابعة ومن كلا الجنسين.

الاطار العام :

التدريب هو عملية شاملة ومعقدة تتناول جميع التدابير اللازمة لايصال الفرد الى وضع يمكنه من الاضطلاع بوظيفة معينة لانجاز المهام التي تتطلبها هذه الوظيفة، ويجعله قادراً" على متابعة العمل في الادارة العامة (حسن الجلي، ١٩٨٢، ص ٢٥)

اما موليتور (Molitor 1988.p85,25) فقد عرفه بانه استمرار التدريب حتى الدخول في الوظيفة التي تستلزم وجوب تامينه علماً" طوال مدة دراسته وخدمته .

امامارجريت (Margaret 1988 P.I) عرفت بانها تثقيف منهجي لكافة مستويات الطلبة على مواقف او مهارات جديدة او نمط من التعليم ويتميز التدريب عن التعليم بانه نوعا من التهيئة المهنية ، فالتدريب يؤمن تأهيلات محددة للاعداد لنوع معين من المهن او الحرف، فيما يخلق التعليم قاعدة ثقافية عامة تنطلق من الفكرة المجردة لاكتساب المعلومات.

وقد عرفها محمد(محمدحرب، ١٩٩٨، ص ٢٨) هو اسلوب منظم يعمل على احداث تغيير في سلوك الفرد يمكنه من الحصول على المهارات المهنية والسلوكية القادرة على مساعدته في تحسين ادائه المهني.

وقد عرفها القريني (١٩٩٤ ص ٤٨) هو حدث واقعة او نشاط كما انه يشتمل على تطبيق التعليم عن طريق الممارسة العملية والتعليم ويمكن ان يوصف بانه التعرف على بعض الاشياء التي لم تكن معروفة من

المرحلة / الجنس	ذكور	اناث	المجموع
المرحلة الثالثة	١٣	٦	١٩
المرحلة الرابعة	١٠	١١	٢١
المجموع	٢٣	١٧	٤٠

اداة الدراسة :

تم اتباع عدد من الخطوات بهدف بناء استبيان مشكلات التدريب العملي لدى طلبة قسم المعلومات و المكتبات في كلية الاداب والتي دعمت بدورها اجراءات صدق بناء الاداة بدرجة معقولة على النحو الاتي:-

اولا : تم تحليل استجابات لعينة من طلبة المرحلة الثالثة والرابعة في قسم علم المعلومات و المكتبات ثانيا : تم تطبيق فقرات الاداة بعد وضع ميزان رباعي امام كل فقرة (موافق جدا) (٤) (موافق) (٣) (موافق الى حد ما) (٢) غير موافق (١) وقد صيغت تعليمات للاداة وطبق على عينة استطلاعية عددها (١٠) طالب وطالبة لفرض التأكد من مدى وضوح الفقرات التي تضمنتها الاداة وتعليمات الاجابة عليه وفي ضوء التجربة الاستطلاعية تم التأكد من ان جميع الفقرات كانت واضحة بالنسبة للمستجيبين . وقد شمل الاستبيان على اربع مجالات توزعت عليها الفقرات كما موضح في الجدول (٣)

ت	المجال / الفقرات	عدد الفقرات
١	مشاكل تتعلق بالامين العام	٩ فقرات
٢	مشاكل تتعلق بالامناء المتعاونين	٥ فقرات
٣	مشاكل تتعلق بالاشراف على التدريب	٥ فقرات
٤	مشاكل تتعلق ببرنامج التدريب	٥ فقرات

ثبات المقياس :

بعد التحقق من اجراءات الصدق للاداة تم التحقق من ثبات الاداة بطريقة اعادة الاختبار حيث بلغ معامل الثبات للاداة بطريقة اعادة الاختبار حيث بلغ معامل الثبات للاداة ككل (٨٥ و ٠) ولمجالاته الاربع (٨٦ و ٠ - ٨٤ و ٠ - ٨٥ و ٠) على التوالي:

الوسائل الاحصائية :

١. معامل ارتباط بيرسون .

٢. الوسط المرجح.

٣. الوزن المنوي .

عرض النتائج :

ومن شرط التدريب الاخرى، ان يكون هناك اندفاعا "ذاتيا" من قبل الطلبة، وهذا الاندفاع الذاتي سوف يساعد على سرعة التكيف لظروف العمل اضافة الى اكساب الطلبة المتدربين عادات اجتماعية واتجاهات نفسية جديدة، ان الاندفاع الذاتي نحو التعليم يعتبر من المبادئ الاساسية التي اكد عليها علماء النفس في نجاح مناهج التدريب (العاني، ١٩٩٨، ص ١٨١-١٨٤)

الاساسات السابقة :

اجرت ثناء خيرى ونورية العاني ووصال عبدالغفور ١٩٩٨ دراسة حول تقويم التدريب العملي الصيفي لطلبة المرحلة المنتهية لقسم المكتبات من جهة ومنهج التدريب من جهة ثانية لاجل معرفة التقدم الحاصل ومستوى الاداء ولتشخيص نقاط القوة والضعف عند الطلبة في عملية التدريب وعملية المطابقة لما يدرس في الجانب النظري والتدريب العملي وقد اتضح من نتائج هذه الدراسة الاتي :-

١. اعداد متدربين ذوي مهارة وخبرة علمية ووظيفية.

٢. نقل المتدرب ما تعلمه وتدريب عليه الى ميدان العمل الفعلي من حيث الممارسة الفعلية

اجراءات الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع الطلبة الدارسين في قسم علم المعلومات والمكتبات للمرحلتين الدراسيتين الثالثة والرابعة في كلية الاداب في جامعة البصرة والجدول رقم ١ يوضح ذلك .

المرحلة / الجنس	ذكور	اناث	المجموع
المرحلة الثالثة	١٣	٦	١٩
المرحلة الرابعة	١١	١١	٢٢
المجموع	٢٤	١٧	٤١

جدول (١)

مجتمع الدراسة موزع حسب متغير المرحلة الدراسية والجنس

عينة الدراسة :

تم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة حيث بلغ عددها (٤٠) طالب وطالبة حيث بلغ عدد الطلبة من المرحلة الثالثة (١٩) طالب وطالبة و (٢١) طالب وطالبة من المرحلة الرابعة و الجدول المرقم (٢) يوضح ذلك .

جدول (٢)

عينة الدراسة الحالية موزعة حسب متغير الجنس والمرحلة الدراسية

		صلاحيات كافية مما يحدد العمل		
٢	٢	ضعف تعاون الامناء والعاملين في المكتبة	٢	٢٠٢١ و ٥٦%
٤	٣	تعتبر اداة المكتبة طلاب التدريب العملي عينا" عليها	٣	٢٠٢٠ و ٥٥%
٣	٤	قلة احترام المستفيدين او اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة لمهنة المكتبات	٤	٢٠١٥ و ٥٣%
٩	٥	ترتيب البرامج التدريبية غير مريح	٥	٢٠٠٥ و ٥١%
٨	٦	قلة وجود خطة عمل سنوية في المكتبة يمكن الاستفادة منها	٦	٢ و ٥٠%
٦	٧	قلة عدد حصص التدريب العملي	٧	١٠٩٢ و ٤٨%
٧	٨	تزامن وجود أكثر من حصص في المكتبة	٨	١٠٥٦ و ٣١%
١	٩	قلة تعاون الامين العام	٩	١٠١٠ و ٢٧%

في ضوء ما ورد من اهداف الدراسة الحالية سيتم عرض النتائج ومناقشتها وكالاتي :-

١. بناء اداة لقياس مشكلات التدريب العملي لطلبة المرحلة الثالثة والرابعة في قسم المعلومات والمكتبات.

وقد تم التحقق من هذا الهدف بناء على ما ورد من اجراءات بناء المقياس سابقا .

٢. التعرف على مشكلات التدريب العملي لدى طلبة علم المعلومات و المكتبات تم التحقق من هذا الهدف بتحليل استجابات افراد العينة الكلية باستخراج المرجح والوزن المنوي لاستجابة افراد العينة وكما مبين في الجدول (٤).

الجدول (٤)

يوضح التباين بين مجالات الاداة حسب المجالات

المجال القديم	المجال الحديث	عنوان المجال	المرحلة الرابعة	المرحلة الثالثة
الثاني	الاول	مشاكل تتعلق بالامناء المتعاونين	٧٢ و ٨٧%	٧٢ و ٣٥%
الثالث	الثاني	مشاكل تتعلق بالاشراف على التدريب العلمي	٦٥ و ٣٩%	٧١ و ٧١%
الرابع	الثالث	مشاكل تتعلق ببرنامج التدريب العملي	٤٧ و ٩٥%	٤٨ و ٥٢%
الاول	الرابع	مشاكل تتعلق بالامين العام او المدير	٤٧ و ٩٥%	٤٨ و ٥٢%

يتضح لنا من الجدول المبين اعلاه بان النتائج التي حصل عليها طلبة المرحلة الرابعة في قسم المكتبات والمعلومات بان الفقرة الاولى التي حازت على وسط مرجح قدره (٢٠٤٧) ووزن منوي قدره (٦١%) والتي تناولت (عدم اعطاء الطالب المتدرب صلاحيات كافية مما يحدفي العمل) وذلك بسبب:-

١- قلة اعطاء الطالب فرصة للابداع.
٢- اعتماد الطرق التقليدية او الوظائف الكتابية او الفنية في التدريب .

٣- ضعف المحاسبة في المواظبة على الدوام وذلك بسبب الظروف التي تمر بها الجامعة.

٤- ضعف متابعة المسؤولين على التطبيق العملي للطلبة.

اما الفقرة الثانية التي تناولت "ضعف تعاون امناء او العاملين بالمكتبة" من خلال:-

١- ان الطلبة هم عينا" على المكتبة.
٢- بعض الطلبة يقوم بالاساءة الى العاملين بالمكتبة من خلال:-

أ- عدم ارجاع مصادر المعلومات في المكان المخصص لها ووضعها بصورة خاطئة

اما ان يكون متعمد او قلة معرفته عن كيفية اعادتها الى مكانها.

ب- اظهار قلة احترام من قبل الطلبة الى العاملين في المكتبة.

ج- محاولة بعض الطلبة خلق جو ملئ بالفوضى والمرح لجذب انتباه الطلبة والموظفين اليهم.

اما المجال الثاني الذي يتعلق بمشاكل الاشراف على التدريب العملي فقد اظهرت نتائج التحليل الاحصائي

كما موضح في الجدول (٦)

التسلسل القديم	التسلسل الحديث	المرحلة الرابعة	الوسط المرجح	الوزن المنوي
١٥	١٥	المشرفين من غير الاساتذة غير المؤهلين	٣٠٤٢	٨٥٠٧١

ويتضح من خلال الجدول المبين اعلاه ان المجالات الاربعة متباينة في ما بينها اذ بلغت قيمة المجال الاول الذي يتضمن مشاكل تتعلق بالامناء المتعاونين اذ اتفق طلبة المرحلة الرابعة مع الثالثة في النسب المنوية (٧٢%) .

اما المجال الثاني الذي يتعلق بالمشاكل التي تتعلق بالاشراف على التدريب العملي الذي تراوح ما بين (٦٥%) للمرحلة الرابعة ، (٧١%) للمرحلة الثالثة

اما المجال الثالث فقد احتل المرتبة الثالثة الذي حاز على درجة منوية قدرها (٦٥%) للمرحلة الرابعة و (٦٧%) للمرحلة الثالثة التي شملت الفقرة التي تتعلق بمشاكل برنامج التدريب العملي .

اما المجال الاول فقد احتل المرتبة الرابعة التي تتعلق بمشاكل الامين العام او المدير الذي حاز على وزن منوي قدره (٤٧%) للمرحلة الرابعة و(٤٨%) للمرحلة الثالثة وسوف يتم عرض المجالات وشرح الربع الاول من كل مجال اما في ما يخص المجال الاول الذي يدور حول مشاكل تتعلق بالامناء المتعاونين فيمكن ترتيب الفقرات كالاتي الجدول (٥) في ما يخص المرحلة الرابعة :

التسلسل القديم	التسلسل الحديث	الفقرات / المجال الاول	الوسط المرجح	الوزن المنوي
٥	١	قلة اعطاء الطالب المتدرب	٢٠٤٧	٦١%

٣. الاتفاق مع الامناء المسؤولين عن المكتبة مع مساعدي الباحث بالتدريب البسيط وقلة وقت العمل وقلة الواجبات المكلفين بها .
اما المجال الرابع الذي يدور حول المشاكل المتعلقة ببرنامج التدريب العملي فالجدول المرقم (٧) يوضح اهم النتائج الذي توصلت اليها الباحثة وللمرحلتين .

المرحلة الرابعة	المرجع	الوزن	التسلسل القديم	التسلسل الحديث
قلة توزيع الطلبة المتدربين على مكبات الكليات	٣.٢٦	٨١.٥٧	٢٤	٢٣
قلة عدد الساعات المعتمدة او المخصصة لمادة التدريب العملي	٣.٠٥	٧٦.٣١	٢٦	٢٤
ضعف اختيار الاقسام المناسبة للتدريب فيها .	٣.٠٥	٧٦.٣١	٢٥	٢٥
الوقت المخصص للتدريب في المكبات غير كافي	٢.٨٤	٧١.٠٥	٢٣	٢٦
ضعف ترابط المواد الدراسية مع التدريب العملي	١.٣٦	٣٤.٢١	٢٧	٢٧
المرحلة الثالثة				
قلة عدد الساعات المعتمدة او المخصصة لمادة التدريب العملي	٣.٤٧	٨٦.٠٩	٢٦	٢٣
قلة توزيع الطلبة المتدربين على مكبات الكليات	٣	٧٥	٢٤	٢٤
الوقت المخصص للتدريب في المكبات غير كافي	٣	٧٥	٢٣	٢٥
ضعف اختيار الاقسام المناسبة للتدريب فيها	٢.٤٧	٦١.٩٠	٢٥	٢٦
ضعف ترابط المواد الدراسية مع التدريب العملي	١.١٩	٢٩.٧٦	٢٧	٢٧

نلاحظ في الجدول اعلاه ان طلبة المرحلة الرابعة حازت الفقرة الاولى على وسط مرجح قدره (٣.٢٦) ووزن منوي قدره (٨١.٥٧) وذلك يبين موافقة اغلبية الطلبة على ان الفقرة (قلة توزيع الطلبة المتدربين على مكبات الكليات) وذلك بسبب :

١. توجيههم الرئيس والمباشر على مكتبة الكلية والمكتبة المركزية لقربها من القسم واختبار الطلبة لهم .

٢. استبعاد مكبات الكليات والمكبات العامة كميدان لتدريب الطلبة وذلك لبعدها وكثرة الاعمال وخصوصا في المكتبات العامة .

٣. تكليف الطلبة القيام بالجرد السنوي في مكتبة الكلية او مكتبة القسم .

٤. قلة اوعدم توفير الاجهزة الالكترونية للتدريب عليها والاكتفاء بالاعمال التقليدية .

اما فيما يخص المجال الرابع الذي يتناول مشاكل الامين العام

بشكل كاف				
قلة مناقشة استاذ التدريب العملي للمشاكل التي تواجه الطالب المتدرب	٣.١٤	٧٨.٥٧	٢١	١٦
الاتصال بين الطالب والمدرس ضعيف	٣.١٤	٧٨.٥٧	٢٠	١٧
قلة اعطاء فرصة للطالب المتدرب للابداع في العمل	٢.٩٠	٧٢.٦	١٩	١٨
المعارف والخبرات في المساقات النظرية والعملية التي تتلقاها خلال دراستك الجامعية غير كافية	٢.٧١	٦٧.٨٥	٢٢	١٩
تقييم المدرس للطالب غير الموضوعي	٢.٤٢	٦٠.٧١	١٨	٢٠
قلة المتابعة من قبل الاساتذة	٢.١٤	٥٣.٥٧	١٦	٢١
ضعف ارشاد المدرس للطالب لتلافي اخطائه	٢.٥٧	٢٥.٦٤	١٧	٢٢
المرحلة الثالثة				
المشرفين من غير الاساتذة غير المؤهلين بشكل كافي	٣.٥٢	٨٨.١٥	١٥	١٥
قلة مناقشة مدرس التدريب العملي للمشاكل التي تواجه الطالب المتدرب	٣.٤٢	٨٥.٥٢	٢١	١٦
قلة اعطاء فرصة للطالب المتدرب للابداع في العمل	٣	٧٥	١٩	١٧
المعارف والخبرات في المساقات النظرية والعملية التي تتلقاها خلال دراسته الجامعية غير كافية	٣	٧٥	٢٢	١٨
الاتصال بين الطالب والمدرس ضعيف	٢.٧٨	٦٩.٧٣	٢٠	١٩
تقييم المدرس للطالب غير الموضوعي	٢.٧٣	٦٨.٤٢	١٨	٢٠
ضعف ارشاد المدرس للطالب لتلافي اخطائه	٢.٤٧	٦١.٨٤	١٧	٢١
قلة المتابعة من قبل الاساتذة	٢	٥٠	١٦	٢٢

يتضح في هذا المجال اعلاه ان كلا المرحلتين الرابعة والثالثة ابدوا الموافقة على الربع الاول الذي يشمل الفقرة الخامسة عشر والسادسة عشر والتي نصت الاولى على ((المشرفين من غير الاساتذة غير مؤهلين بشكل كاف)) وقد حازت على وسط مرجح قدره (٣.٤٢) للمرحلة الرابعة و (٣.٥٢) للمرحلة الثالثة ووزن منوي قدره (٨٥.٧١) للمرحلة الرابعة و (٨٨.١٥) للمرحلة الثالثة وذلك للأسباب التالية :-

١. قلة ابداء الاحترام مساعدي الباحث من قبل بعض الطلبة وذلك لخلق جو ملء بالفوضى من قبل بعض الطلبة في الحصص وعدم انضباط الصف من قبل مساعدي الباحث.

اما الفقرة الثانية فقد حازت على وسط مرجح قدره (٣.١٤) لطلبة المرحلة الرابعة و (٣.٤٢) لطلبة المرحلة الثالثة ووزن منوي قدره (٧٨.٥٧ %) لمرحلة الرابعة و (٨٥.٥٢ %) لمرحلة الثالثة وذلك بسبب :

١. الاعتماد الكبير للاستاذ على مساعدي الباحث والامناء المسؤولين في المكتبة والوثوق بهم .

٢. عدم تعريف الطلبة للاستاذ بالمشاكل التي تواجههم خوفا من اعطائهم واجبات من قبل الاستاذ .

الجدول رقم (٨)

يوضح اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة
نلاحظ من الجدول المبين اعلاه بان النتائج التي حصل
عليها طلبة المرحلة الرابعة في قسم المعلومات
والمكتبات. الفقرة الاولى التي حازت على وسط مرجح
قدره (٣٠٨٥) ووزن منوي قدره (٩٦%) وتبين ان عدم
موافقة الطلبة على ترتيب البرامج التدريبية غير
مريحة او غير ملائمة للطلبة وذلك بسبب:-

١- استخدام الاساليب التقليدية.
٢- قلة استخدام الحواسيب في البرامج التدريبية.
٣- الملل الذي ينتاب الطلبة من الحصص وذلك لغياب
الاساذ في كثير من الاوقات.

وحصلت الفقرة الثانية على وسط مرجح
قدره (٢٠٩) ووزن منوي قدره (٥٢%) أي ان هناك
تباين في درجة الاتفاق للطلبة على هذه الفقرة وذلك
لان بعض ادارات المكتبات الجامعية قد وفرت الجو
المناسب للطلبة في حصص التدريب العملي.

اما المرحلة الثالثة فقد بلغ الوسط المرجح للفقرة

الترتيب	الترتيب	المرحلة الرابعة	الوسط المرجح	الوزن المنوي
٣١	٢٣	ترتيب البرامج الدراسية غير مريح	٣٠٨٥	٩٦%
٢٦	٢٤	تعتبر ادارة المكتبة طلاب التدريب العلمي عبئا عليها	٢٠٠٩	٥٢%
٢٤	٢٥	ضعف تعاون الامناء والعاملين في المكتبة	٢٠٠٩	٥٢%
٢٧	٢٦	قلة اعطاء الطالب المتدرب صلاحيات كافية مما يحد من العمل	٢	٥٠%
٢٣	٢٧	قلة تعاون الامين العام	٢	٥٠%
٣٠	٢٨	ضعف يواجة خطة العمل السنوية في المكتبة يمكن الاستفادة منها.	١٠٩٥	٤٨%
٢٨	٢٩	قلة عدد حصص التدريب العملي	١٠٩٢	٤٨%
٢٩	٣٠	تزامن وجود أكثر من خطة في المكتبة	١٠١٩	٢٩%
٢٥	٣١	قلة احترام المستفيدين او اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة لمهنة المكتبات	١٠١٤	٢٨%
المرحلة الثالثة				
٣٢	٢٨	قلة اعطاء الطالب المتدرب صلاحيات كافية مما يحد من العمل	٢٠٤٧	٦١%
٢٩	٢٩	ضعف تعاون الامناء والعاملين في المكتبة	٢٠٢١	٥٦%
٣١	٣٠	تعتبر ادارة المكتبة طلاب التدريب العملي عبئا عليها	٢٠٢٠	٥٥%
٣٠	٣١	قلة احترام المستفيدين او اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة لمهنة المكتبات	٢٠١٥	٥٣%
٣٦	٣٢	ترتيب البر امج الدراسية غير مريح	٢٠٠٥	٥١%
٣٥	٣٣	الضعف الذي يواجة الخطة السنوية في المكتبة يمكن الاستفادة منها	٢	٥٠%
٣٣	٣٤	قلة عدد حصص التدريب العملي	١٠٨٤	٤٨%
٣٤	٣٥	تزامن وجود أكثر من خطة في المكتبة	١٠٥٦	٣١%
٢٨	٣٦	قلة تعاون الامين العام	١٠١٠	٢٧%

الاولى (٢٠٤٧) ووزن منوي قدره (٦١%) وذلك
بسبب:-

١- قلة اعطاء الطالب فرصة الابداع.
٢- اعتماد الطرق التقليدية او الوظائف الكتابية او
الفنية في التدريب.
٣- قلة المحاسبة في المواظبة على الدوام وذلك بسبب
الظروف التي تمر بها الجامعة.
٤- ضعف متابعة الطلبة من قبل المسؤولين عليهم
(مساعدى الباحث)

اما الفقرة الثانية فقد حصلت على وسط مرجح
قدره (٢٠٢١) ووزن منوي قدره (٥٦%) وذلك للأسباب
الآتية:-

١- ان الطلبة هم عبئا على المكتبة.
٢- بعض الطلبة يقومون بالاساءة الى العاملين بالمكتبة
من خلال:-

أ- قلة المعرفة بارجاع مصادر المعلومات في المكان
المخصص لها ووضعها بصورة خاطئة او معتمدة على
عدم معرفة كيفية اعادتها الى مكانها.

ب- اظهار قلة الاحترام الى العاملين.
ج- محاولة بعض الطلبة خلق جو ملئ بالفوضى
والمرح لجذب انتباه الطلبة لهم.

الاستنتاجات:

في ضوء النتائج توصلت اليها الدراسة الحالية تستنتج
الباحثة ما يلي:-

توصلت الباحثة الى عدد من النتائج ويمكن تلخيصها
كالاتي:-

١. قلة الاهتمام بالتدريب العملي وعدم اعطائه
المسؤولية التي يجب ان تاخذها بوصفها اللبنة
الاساسية في تكوين شخصية امين المكتبة العملية
والعلمية وتهيأة للحياة العملية.

٢. الاعتماد او التركيز على الطرق الفنية
والتقليدية وضعف التوجيه للوسائل التقنية الحديثة.

٣. التزام المكتبات بالطرق التقليدية وضعف
التوجه الى المكتبات الالكترونية.

٤. الاعتماد بشكل كبير على امناء المكتبات
ومساعدى الباحث في التدريب.

٥. ضعف متابعة الاساتذة لطلبة التدريب العملي
واختصارهم على متابعة الحضور.

٦. ضعف مواكبة التطورات العلمية والتقنية.

٧. غياب الخطط السنوية للتدريب والالتزام
بالخطط القديمة وعدم التجديد.

٨. التزام الطالبات بالتدريب العملي اكثر من
الطلاب.

٩. ان التدريب لا يمكن تحقيقه باعتماد طريقة
واحدة.

١٠. قلة او انعدام التدريب وذلك لندرة توفير المكتبات وذلك بسبب الظروف التي تمر بها الجامعة ولها الاثر الكبير على تدريب الطلبة .

التوصيات :

وقد خرجت الباحثة من هذه الدراسة بعدد من التوصيات وكانت كالآتي:-

١. ينبغي اختيار طريقة التدريب تبعاً لكفاءة وفعالية ارضاء الاحتياجات التدريبية
٢. التدريب على تكنو لو جيا المعلومات.

المصادر العربية :

- ١-الاعظمي ،اروى زكي والزبيدي منى.ممارسة التطبيق العملي لطلبة قسم المكتبات والمعلومات في الجامعة المستنصرية:-دراسة تحليلية .بغداد :الجامعة المستنصرية،١٩٩٢.
- ٢-ثناء خيرى . تقويم التدريب العملي الصيفي لطلبة المرحلة المنتهية لقسم المكتبات (بحث ميداني) ثناء خيرى ونورية العاني ووصال عبدالغفور . ٢٤ مج ٣٣ . رسالة الامكتبة ، ١٩٨٨ .
- ٣-الجلبي ، حسن . تدريب الموظف ، بيروت ، منشورات عويدات ، ١٩٨٢ .
- ٤-العريبي ، محسن ، التنمية المهنية للعاملين في المكتبات ومراكز المعلومات ، القاهرة : الدار المصرية اللبنانية ، ١٩٩٤ .
- ٥- العاني،وجبهة .التدريب الصيفي لطلبة معاهد المعلمين:-دراسة ميدانية .مجلة العلوم التربوية والنفسية،ع١٨(١٩٩٨)
- ٦-محمد حرب حمد ، الادارة الجامعية . عمان : دار البازوري العلمية ، ١٩٩٨ .
- ٧-وليم ، تريس ، تصميم نظم التدريب والتطور . ترجمة سعد الجبالي . الرياض : معهد الادارة ، ١٩٩٢ .

المصادر الاجنبية :

1. John Gowlcy . Personnel Management in libraries .. London : Bingley , 1988.
2. Margaret Blanksby . Staff Training : A librarian's Hand book .. London : ALA , 1988.
3. Molitd , Ander . Lo sciences Sociales .. Unesco : Danes Lenseignment , 1985.