

التدريب الإلكتروني أثناء جائحة كورونا ومدى فائدته لطلبة قسم تقنيات المعلومات والمكتبات

Electronic training and its usefulness for students of Information Technology and Libraries Department during Corona pandemic.

م.م. أحلام فلاح سعيد (معهد الإدارة - الرصافة / الجامعة التقنية الوسطى)

م. أمل علي محسن (معهد الإدارة - الرصافة / الجامعة التقنية الوسطى)

المستخلص

يهدف البحث للتعريف بالتدريب العملي الصيفي لطلبة قسم تقنيات المعلومات والمكتبات في معهد الإدارة/ الرصافة للجامعة التقنية الوسطى، ويبين أهمية هذا التدريب بالنسبة لهم، ويعرّف بشكل أساسي بالتعليم والتدريب الإلكتروني وبالمبررات والظروف التي جعلت مؤسسات التعليم والتدريب تتبناه وتلجأ إليه كالظروف التي مر بها العالم خلال جائحة كورونا، استخدم المنهج الوصفي لتحليل متغيرات هذا البحث وذلك من خلال الاستبانة التي تضمنت (١٢) سؤالاً والتي خرج البحث من خلالها بعدة نتائج ومقترحات.

الكلمات المفتاحية: الكلمات المفتاحية: التعليم والتدريب، التعليم والتدريب الإلكتروني، التدريب الصيفي، قسم تقنيات المعلومات والمكتبات، معهد الإدارة-الرصافة، الجامعة التقنية الوسطى، جائحة كورونا.

Abstract

The research aims to introduce summer practical training for students of the department of Information Technology and Libraries at the Institute of Management/Al-Rusafa at the Central Technical University, and shows the importance of this training for them. It basically defines e-learning and training and the justifications and circumstances that made education and training institutions adopt it and resort to it, such as the circumstances that the world went through during the Corona pandemic. The descriptive approach was used to analyze the variables of this research through a questionnaire that included (12) questions through which the research produced several results and proposals.

Keywords: education and training, e-education and training, summer training, Department of Information and Library Technologies, Institute of Management/Al-Rusafa, Central Technical University, Corona pandemic.

مقدمة:

ألقت جائحة كورونا بظلالها الثقيلة على شتى مناحي الحياة في العالم لا سيما ظلالها على التعليم العالي، إذ عانت الجامعات والمعاهد من الإغلاق التام لمدة تزيد عن سنتين، مما أثر على مدخلات العملية التعليمية التي بدورها انعكست سلباً على جودة مخرجاتها مما أظهر الحاجة إلى اتباع منحى جديد في التعليم وإلى إيجاد البدائل والسبل التي من شأنها المحافظة على استمرار العملية التعليمية، لذا لجأت الحكومات إلى التعليم الإلكتروني كحل مؤقت بديلاً عن التعليم الحضوري، ومن هنا برزت الحاجة إلى أهمية تدريب وتنمية قدرات الأساتذة والطلاب لتلبية متطلبات هذا النوع من التعليم الإلكتروني من أجل صقل خبراتهم في التعامل مع التطبيقات والبرامج الحاسوبية.

وتلعب برامج تدريب وتنمية الاساتذة مهنيّاً دوراً كبيراً في سد الفجوات المعرفية لديهم، وفي ظل صعوبة الاعتماد على التدريب التقليدي بسبب تداعيات الحجر الصحي الالزامي الذي فرضته جائحة كورونا، كان لزاماً على القائمين في ظل حرصهم على استمرار المسيرة التعليمية أن يتوجهوا إلى إيجاد وسائل بديلة وفعالة للتدريب فظهر التدريب الإلكتروني كحل بديل لهذه المعضلة.

(الإطار العام للبحث)

أولاً: مشكلة البحث

تتضح مشكلة البحث من خلال طرح مفاهيم حول أساليب التدريب الإلكتروني أثناء جائحة كورونا ومحاولة معرفة مدى جدوى هذه الأساليب ومدى فعاليتها، فضلاً عن توضيح إسهاماتها في إعداد الطلبة لمواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة في مختلف الظروف وكذلك الاستعداد لمواجهة المشكلات التي قد تواجههم ليتمكنوا من حلها، ثم ما هو تأثير التدريب الإلكتروني على تنمية معارف ومهارات طلبة المعاهد مقارنة بالتدريب التقليدي؟ ولقد وجهت مشكلة البحث عدة تساؤلات منها:

١. هل تجاوب طلبة (معهد الإدارة- الرصافة) إيجابياً مع التدريب الإلكتروني في ظل جائحة كورونا؟

٢. ما مدى معرفة طلبة وأساتذة (معهد الإدارة- الرصافة) بأساليب التدريب الإلكتروني؟

٣. ما هي الفروقات التي ظهرت بين التدريب باستخدام الوسائل التكنولوجية والتدريب بالطريقة التقليدية

الحضورية في ظل جائحة كورونا؟

ثانيا: أهداف البحث

١. بيان مدى فائدة التدريب الإلكتروني لطلبة المعاهد، وماهي حاجتهم إلى هذا النوع من التدريب.
٢. لقاء الضوء على الأساليب التي تم اتباعها في التدريب الإلكتروني في ظل جائحة كورونا.
٣. معرفة ما إذا كانت الأساليب التي تم اتباعها في التدريب الإلكتروني كافية؟ وهل تساعد الطلبة على اكتساب مهارات وقدرات يعتمد عليها في عملهم مستقبلا؟

ثالثا: أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في توضيح فائدة التدريب للطلبة وبالأخص التدريب الإلكتروني، كما يلقي البحث الضوء على مبررات اللجوء إلى أساليب التدريب الإلكتروني والتي تعكس الحاجة الماسة والملحة إليها بالنسبة للطلبة والاساتذة معا للحصول على المعلومات وصعوبة الوصول إليها خاصة أثناء جائحة كورونا.

رابعا: الفرضيات

للإجابة على تساؤلات البحث تم طرح الفرضيات التالية:

١. لم يستفد الطلبة من الوسائل التكنولوجية المستخدمة في التدريب الإلكتروني أثناء جائحة كورونا لاعتماد أسلوب المحاضرة النظرية فقط.
٢. الطلبة الذين تدربوا الكترونيا لا يرغبون باعتماده في التدريب مستقبلا.

خامسا: المنهج والأدوات

تم استخدام منهج دراسة حالة طلبة قسم تقنيات المعلومات والمكتبات في معهد الإدارة/الرصافة للجامعة التقنية الوسطى، ونظرا لأن مدة الدراسة في المعهد عبارة عن مرحلتين (سنتين دراسيتين) لذا فقد تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (٥٠) طالبا من المجتمع الكلي البالغ (٢٢٦) طالبا في المرحلة الثانية من العام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢) لغرض إنجاز متطلبات تحليل بيانات البحث، والسبب في اختيار طلبة المرحلة الثانية هو أن التدريب العملي الصيفي يتم بعد اجتياز الطلبة لمرحلته الدراسية الأولى.

سادسا: حدود البحث

الحدود المكانية: قسم تقنيات المعلومات والمكتبات في معهد الإدارة/الرصافة التابع للجامعة التقنية الوسطى وللعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢).

سابعا: تعريف المصطلحات

١. **التعليم الإلكتروني:** منظومة تفاعلية ترتبط بالعملية التعليمية التعليمية بالاعتماد على وجود بيئة إلكترونية رقمية تعرض للطلاب المقررات والأنشطة بواسطة الشبكات الإلكترونية والأجهزة الذكية وتعرفه الباحثان بأنه " العملية المخططة والهادفة التي يتفاعل فيها طلبة الجامعة التقنية الوسطى مع أعضاء هيئة التدريس لتحقيق أهداف ونتائج محددة من خلال توظيف البرمجيات التعليمية التفاعلية والشبكات الإلكترونية والأجهزة الذكية لضمان التباعد الجسدي خلال فترة انتشار فيروس كورونا".

٢. **فيروس كورونا (كوفيد-19):** هي فصيلة من الفيروسات التي قد تسبب المرض للحيوان والإنسان وتسبب لدى الإنسان أمراضاً للجهاز التنفسي التي تتراوح حدتها من نزلات البرد الشائعة إلى الأمراض الأشد خطراً مثل متلازمة الشرق الأوسط التنفسية، والمتلازمة التنفسية الحادة الخطيرة (السارس) وتتسم بسرعة الانتشار.

٣. **الفاعلية:** العمل على بلوغ أعلى درجات الإنجاز وتحقيق أفضل النتائج بأقل التكاليف. وتعرفها الباحثان بـ " مستوى تحقيق النتائج التعليمية خلال التفاعل بين الطلبة مع أعضاء هيئة التدريس باستخدام البرمجيات التعليمية التفاعلية والشبكات الإلكترونية والأجهزة الذكية مقارنة بالوقت الذي يتطلبه التعلم وجهاً لوجه".

(الإطار النظري للبحث)

أولاً: تعريف التدريب العملي والتدريب الإلكتروني

التدريب العملي يعني تدريب الطلاب أثناء الدراسة وهي تجربة تتيح لهم التعرف على ظروف العمل في المكتبات ومراكز المعلومات، مثل القيام بالإجراءات الفنية (اقتناء وفهرسة وتصنيف مصادر المعلومات)

المختلفة وإعارتها للمستفيدين، ويتضمن مجموعة من العمليات التي يشترك فيها كل من (الطالب، المشرفين العلميين، والمشرفين العمليين والبرامج التدريبية). (الفرجاني، ٢٠١٨)

ويعرف التدريب الإلكتروني على أنه " كل الأنشطة والبرامج التدريبية التي تقدم للطلاب من خلال توظيف الوسائل التكنولوجية والمعلوماتية والاتصالية المتاحة، وذلك لتلبية الاحتياجات التدريبية لكل طالب لكي يتدرب في أي وقت ومن أي مكان وفي أي تخصص، وتتم هذه الأنشطة بصورة منظمة ومخططة مسبقاً، بهدف رفع كفاءة أداء المعلم في مجال عمله". (الزنبقي، ٢٠١١)

وفي تعريف آخر للتدريب الإلكتروني " هو تبادل المعلومات من خلال جهاز الحاسوب بغرض التدريب، ويتعدى ذلك استخدام الحاسوب في التدريب ليشمل استخدام الحاسوب والشبكة الطرفية (Network) للوصول بالتدريب للبيت أو المواقع التي يسهل الوصول إليها من قبل المتدربين الذين لا يستطيعون حضور البرامج التدريبية بشكل نظامي أو في أوقات محددة". (mahaptor, 2010).

ثانياً: أهداف التدريب الإلكتروني

تتمثل أهداف التدريب الإلكتروني في مساعدة المؤسسات لتعديل الطرق التقليدية في تنمية مواردها البشرية بحيث يتم تهيئة المتدربين لإنتاجية أكبر في مجتمع المعرفة باستخدام التقنيات المعاصرة أثناء التدريب وإعدادهم لتوظيفها بصورة فعالة في سوق العمل، كما ويهدف التدريب الإلكتروني إلى مواكبة التحديث المتسارع في مناهج التدريب وتصميمها ومحتواها وأساليبها فيتيح فرص مرنة وميسرة للقيام بذلك باستمرار باستخدام البيئات التدريبية الافتراضية. (الموسوي، ٢٠١٠)

ثالثاً: أهمية التدريب الإلكتروني

يعد التدريب أمراً ضرورياً للغاية لأنه:

١. يساعد على تعلم استخدام التقنيات الحديثة والأدوات المختلفة المستخدمة في التعلم الإلكتروني.
٢. يساعد في تطور مهارات التدريس وإتقان تقنيات التعليم الحديثة.
٣. يحسن جودة التعليم ويزيد من احتمالية نجاح الطلاب في التعلم.
٤. يساعد في تحسين الاتصال والتفاعل بين المعلم والطالب عبر الإنترنت.

٥. يمكن من توفير الوقت والجهد، حيث يتمكن المعلم من وضع خطة تدريبية منظمة وفعالة للطلاب دون الحاجة للمواجهة مباشرة.

٦. تغير المفهوم التقليدي للتدريب لمواكبة التطور العلمي والثورة المعرفية.

٧. التغلب على مشاكل الاعداد الكبيرة للطلبة. (عبودي، ٢٠٢٠).

رابعاً: مبررات التدريب الإلكتروني

لعل من أهم مبررات التدريب الإلكتروني هي: (راي، ٢٠٠٨)

١. ظروف الحجر المنزلي التي فرضتها جائحة كورونا والتي أدت الى استخدام التدريب الإلكتروني.
٢. وجد التدريسي نفسه أمام أوقات فراغ طويلة كان لا بد وأن يستثمر ساعاتها الاستثمار الأمثل في عمليات التدريب الإلكتروني للطلبة لا سيما في ظل توفر شبكات الإنترنت وأجهزة الهواتف الذكية التي سهلت الانفتاح على العالم والحصول على المعلومات.
٣. أن متغيرات العصر الحالي فرضت على التدريسي الحاجة إلى تطوير ذاته في البرمجيات الخاصة بالتعامل مع الحاسوب لتلبية متطلبات التعلم والتدريب الإلكتروني والتمكن من استخدام الأدوات والتقنيات الحديثة ليتمكن من إيصال المعلومة على أكمل وجه وتحقيق تواصل فعال بينه وبين الطلاب من خلال بيئة إلكترونية جاذبة.
٤. التطور المعرفي والتقدم التقني وضرورة مواكبته لإعداد وتهيئة الطلبة للتعامل مع متطلبات العولمة من خلال التدريب المستمر مدى الحياة.
٥. تقدم الاتصال وسرعة نقل المعلومات وتطور التقنيات الرقمية وضرورة إدماجها في عمليات التدريب.
٦. الحاجة إلى سرعة الحصول على المعلومات ومعالجتها.
٧. الحاجة إلى المهارة والإتقان في أداء الأعمال وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات.

خامساً: أنواع التدريب الإلكتروني

ينقسم التدريب الإلكتروني إلى عدة أنواع أساسية هي:

١. التدريب الإلكتروني المتزامن: وهو النشاط الذي يتم في الوقت الحقيقي تحت قيادة المدرب، حيث يتواجد هو وجميع المتدربين في نفس الوقت ويتواصلون مباشرة مع بعضهم البعض.

٢. **التدريب الإلكتروني اللامتزامن :** في هذا النوع من التدريب ليس من الضروري أن يتواجد المدرب والمتدربون بنفس الوقت ولا أن يتواجدوا بنفس المكان.

٣. **التدريب المدمج :** هو التدريب الذي يدمج بين التدريب الشبكي والتدريب الغير شبكي، وهو نوع من التدريب الحديث يدمج بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني (الزنبقي، ٢٠١١، ص١٨-١٩)

سادسا: سمات ومميزات التدريب الإلكتروني

يتسم التدريب الإلكتروني بعدة سمات ومميزات في ظل جائحة كورونا والتي كان لها دور كبير في انتشاره في هذه الفترة كما بينها. (عبودي، ٢٠٢٠)

١. يتيح التدريب الإلكتروني إمكانية الاستفادة من المتدربين المتميزين بشكل أكبر وفعال.
٢. يسمح التدريب الإلكتروني لأطراف عملية التدريب التغلب على عوائق التدريب التقليدي المختلفة، مثل العوائق المادية، والسفر، والمرض، أو الإعاقة، أو ترك العمل وما الى ذلك.
٣. يتجاوز التدريب الإلكتروني عاملي الزمان والمكان، اذ لا توجد ضرورة لتواجد المدرب والمتدربين في نفس الزمان والمكان.
٤. يوفر التدريب الإلكتروني إمكانية تحديث المحتوى التدريبي مع ظهور أي تطوير، أو تغيير فيه.
٥. يوفر التدريب الإلكتروني فرصا هائلة لاستثمار التقدم التكنولوجي في مجال التدريب بشكل كبير مع توفير كبير من الوقت والجهد والنفقات.
٦. يسمح التدريب الإلكتروني للمتدربين تكرار أنشطة التدريب حسبما يشاءون دون حرج وبما يتناسب مع قدراتهم حتى يتقنوا المهارات التدريبية المطلوبة.
٧. تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المتدربين وزيادة الدافعية الذاتية لديهم لمزيد من التدريب.
٨. انخفاض تكلفة التدريب للمدرب والمتدرب في ظل انتشار المنصات التعليمية وقنوات اليوتيوب.
٩. التغذية الراجعة الفورية للمتدرب في ظل ملازمة التطبيق للتدريب.
١٠. التفاعلية مع محتوى الدورات التدريبية من خلال إرسال التعليقات وحصول المدرب على تغذية راجعة حول محتوى الدورة التي قام بعرضها على الجمهور.

سابعا: فوائد التدريب الإلكتروني

من أهم الفوائد التي يتمتع بها التدريب الإلكتروني والتي تكون في اتجاهين:

(أ) فوائده للمؤسسة وهي:

١. تخفيض تكلفة التنقل للمتدربين وتكلفة ضياع وقت العاملين، وتكلفة الإنتاج، والتوزيع للمواد التدريبية، وتخفيض تكلفة المكاتب والمدربين.
٢. إمكانية وسهولة الحصول على أفضل البرامج التدريبية عن طريق المشاركة والتبادل.
٣. تسهيل وصول الآلاف لنفس المصدر في نفس الوقت بخلاف المصادر الورقية.
٤. تغذية راجعة عند انتهاء المتدرب من التدريب.

(ب) فوائده للمتدرب وهي:

١. إمكانية التدرب في أي مكان وزمان.
٢. توفير وقت التنقل والسفر.
٣. التغلب على قضية الاعداد الكبيرة للمتدربين. (الرحمن، ٢٠٠١)

ثامنا: متطلبات التدريب الإلكتروني

في هذه المرحلة الحرجة التي يمر بها العالم أجمع وفي ظل الظروف التي فرضتها جائحة كورونا، أصبح التدريب الإلكتروني ضرورة ملحة للتطوير المهني، وهو ما تسعى إليه الحكومات من خلال مشاريعها لتطوير وتدريب التدريسيين والطلبة ومواكبة التقدم التقني، مما يضعنا أمام ضرورة ماسة لمعرفة وتحديد متطلبات التدريب الإلكتروني كي تؤدي عمليات التدريب ثمارها ولتكون أكثر كفاءة وفاعلية وعصرية في سبيل تحقيق الأهداف المرجوة، أما متطلبات هذا التدريب فهي كالتالي:

(أ) متطلبات بشرية وهي:

١. إتقان المتدربين التعامل مع البرامج الحاسوبية والبرمجيات المكتبية مثل برامج أوفيس.
٢. استخدام المتدربين للإنترنت بشكل جيد.
٣. إجادة المتدربين التعامل مع البريد الإلكتروني.
٤. القدرة على تحميل الكتب والبرامج من الإنترنت.
٥. إجادة المتدربين التعامل مع نظم تشغيل الحاسب الآلي ومشكلاته العرضية.

٦. وجود فرق عمل فنية متخصصة في الدعم الفني وتقديم المساعدة اللازمة للمتدربين.
٧. وجود نظام حوافز للمدربين والمتدربين.
٨. وجود نظام حوافز للمدربين والمتدربين.

ب) المتطلبات الخاصة بالبيئة التدريبية:

١. وجود شبكة كهرباء مستمرة.
٢. توفر أجهزة حاسوب ذات مواصفات فنية مقبولة.
٣. توفر شبكة انترنت ذات سرعات اتصال عالية في التحميل والتنزيل.
٤. توفر البرامج الخاصة بالتعامل مع المنصات التدريبية على أن تكون النسخ البرمجية ليست ذات تاريخ محدد للاستخدام.

ج) متطلبات أكاديمية:

١. إصدار شهادات للمتدربين من مؤسسات تعليمية معتمدة.
٢. الحصول على تراخيص التدريب الإلكتروني من الجهات الحكومية المعنية (الدشان، ٢٠١٩).

تاسعا: معوقات التدريب الإلكتروني

على الرغم من الآثار الإيجابية الملحوظة للتدريب الإلكتروني على تنمية المعلمين وتطويرهم مهنيًا في فلسطين، وفي ظل ازدهاره وانتشاره لا سيما في ظل جائحة كورونا، فقد ظهرت مجموعة من المعوقات التي واجهت المعلمين حالت دون تطبيق هذا النوع من التدريب على الوجه الأمثل نذكر منها:

١. انقطاع التيار الكهربائي بشكل مستمر ولفترات طويلة.
٢. عدم وجود بنية تحتية مجهزة لأغراض التدريب الإلكتروني.
٣. انخفاض معدلات الأجور والرواتب تحول دون توفير المعلمين لحواسيب ذات مواصفات جيدة.
٤. السرعات المنخفضة لشركات الإنترنت، إضافة إلى ارتفاع تكلفتها على المواطن.
٥. انخفاض مستوى الأمن المعلوماتي عبر شبكات الإنترنت يولد لدى المتدرب الرهبة من التعامل مع بعض البرمجيات والمنصات التعليمية.
٦. انعدام الحوافز المادية للمدربين والمتدربين. (الدين، ٢٠١٩)

عاشرا: الفرق بين التدريبي الحضوري والتدريب الإلكتروني

الفرق بين التدريب التقليدي (الحضوري) والتدريب الإلكتروني موضح في الجدول أدناه:
(الزنبقي، ٢٠١٠)

جدول رقم (١) الفروقات بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني

النظام التدريبي التقليدي	النظام التدريبي الإلكتروني
١ صقل المعلومات في اتجاهات تفاعلية	١ صقل المعلومات في اتجاهين
٢ تدريب جماعي	٢ تدريب فردي وفق القدرات
٣ التدريبات مباشرة	٣ البحث والتحري من خلال شبكة الانترنت
٤ سير التدريب وفق خطة محددة بدون مراعاة للفروقات الفردية بين المتدربين	٤ الاهتمام بظروف المتدربين ومراعاة قدراتهم الفردية
٥ المدرب ناقل للحقيقة والمعرفة وصاحب خبرة ينشرها بين المتدربين	٥ المدرب مشارك وأحيانا متعلم (مرشد) وينقل معرفة جديدة
٦ المدرب محور العملية التدريبية	٦ المتدرب محور العملية التدريبية
٧ المعرفة تتضمن (فهم-تذكر-استيعاب-تحليل-تركيب-تقويم)	٧ المعرفة عبارة عن تفاعلية قائمة على الفروق الفردية
٨ التقدير معياري ويعتمد على الأداء	٨ التقدير يرتبط بمقاييس ومعايير أخرى مكانها حقيبة الاختبارات
٩ يتم نقل المعرفة بعد فترة من ظهورها	٩ المعرفة الحديثة تنقل اول بأول
١٠ التكلفة عالية	١٠ التكلفة نسبية

احدى عشرة: العالم وجائحة كورونا

اجتاح وباء كورونا معظم دول العالم مما فرض على جميع المؤسسات التعليمية التحول إلى التعليم الإلكتروني أو التعليم عن بعد، إذ يسمح التعليم الحضوري بالتقارب الجسدي والذي يشكل فرصة لانتقال العدوى، وعند اجتياح وباء كورونا أغلقت المدارس ومؤسسات التعليم وتعيّن على (١.٥) مليار طفل وشاب في (١٨٨) دولة حول العالم البقاء في منازلهم.

والتعلم عن بعد (Open Distance Learning ODL) أو التعلم الإلكتروني (EL/Electronic-Learning) هو نوع من التعلم طال الحديث عنه والجدل حول ضرورة دمج في العملية التعليمية قبل جائحة كورونا،

إلا أنه أصبح بديل وضرورة ملحة لاستمرار التعليم في ظروف تفرض التباعد الجسدي، ولقد جاء التعليم الإلكتروني نتيجة للتطورات التكنولوجية فضلاً عن ثورة تكنولوجيا المعلومات التي اقتحمت الصفوف الدراسية وأصبحت جزءاً أصيلاً منها.

و "الجامعة التقنية الوسطى" هي واحدة من الجامعات التي خاضت تجربة التعليم الإلكتروني خلال أزمة كورونا، إلا أن عملية التعليم الإلكتروني هذه لم تخضع لعملية تقييم لقياس مدى فاعليتها، وقد جاء هذا البحث للتعرف على فاعلية التعليم والتدريب الإلكتروني من وجهة نظر الطلبة أثناء انتشار فيروس كورونا.

اثنتا عشرة: الأساسيات الواجب توافرها ليستمر التعليم الإلكتروني بمتطلباته

١. **تنظيم المحتوى التعليمي:** قد يلجأ التدريسيون إلى تبني تصميمات تعليمية لمادة تعليمية تحقق الأهداف بفاعلية، وإلى دراسة احتياجات الطلاب التعليمية، وتحديد الأهداف والوسائل المناسبة لتحقيقها، واختيار أدوات القياس والتغذية الراجعة.
٢. **اختيار الوسائل التعليمية المناسبة:** في التعليم الإلكتروني يتحدد اختيار الوسائل التعليمية باختيار البرمجية التعليمية المناسبة للتواصل وكذلك وسيلة التواصل الفعالة المنتشرة بين الطلبة.
٣. **تحديد أدوات القياس:** لأن التعليم الإلكتروني يعاني من ضعف في موثوقية التقييم وصعوبة في ضبط تنفيذ الاختبارات، وتعذر عملية المراقبة تقادياً للغش، فقد يلجأ الأساتذة إلى التقويم التكويني خلال التفاعل مع الطلبة أو استخدام التقويم الحقيقي.
٤. **تفريد التعلم وتلبية احتياجات وأنماط التعلم المختلفة:** وذلك بمراعاة تنوع أنماط التعلم بين الطلبة، ومراعاة كفاياتهم الحاسوبية، ومراعاة ظروف أوقاتهم الدراسية، واختلاف جودة الشبكات والأجهزة لديهم.
٥. **النمو المهني:** من خلال تحسين التدريسي لكفاياته الإلكترونية باستمرار وتحسين مستوى الجاهزية لاستخدام التكنولوجيا الحديثة في عملية التعليم والتدريب. (<https://www.new-educ.com>، ٢٠٢٣)

وقبل شهر آذار من عام (٢٠٢٠) لم يكن يدر بخلد أي تدريسي أن التعليم الإلكتروني سيكون هو البوابة الوحيدة للوصول للطلبة والتفاعل معهم تحقيقاً للأهداف التعليمية، فقد نجم عن أزمة كورونا إطلاق دورات للتدريسيين في مجال التعلم الإلكتروني ووسائله المتنوعة بشكل مكثف وذلك للمحافظة على

استمرارية التعليم والتعلم وتحقيق متطلبات الفصل الجامعي الثاني من العام الدراسي (٢٠٢٠) ولتحقيق التباعد الجسدي بين الطلبة حفاظاً على سلامتهم من الإصابة بفيروس كورونا.

ويندرج فيروس كورونا "كوفيد ١٩" الجديد ضمن سلالة جديدة من عائلة فيروسات "كورونا" التي لم تكتشف إصابة البشر بها سابقاً، وهو مرض فيروسي يصيب الجهاز التنفسي للإنسان في مختلف الأعمار، والأشخاص الأكثر تأثراً وعرضة له هم كبار السن والمصابين بأمراض مزمنة، وقد ينتشر بين الناس عن طريق الاختلاط مع المصابين وعن طريق الرذاذ المتطاير أثناء السعال والعطس أو لمس أدوات المصاب أو المصاب ذاته ، ومن أعراضه البارزة هي (الحمى وارتفاع في درجة الحرارة، السعال، ضيق التنفس والإجهاد العام القيء والإسهال، سيلان الأنف، إضافة إلى التهاب الحلق)، وقد بين الهلال الأحمر (٢٠٢٠) الإجراءات الوقائية وطرق الحماية التي تساعد على الحد من خطر الإصابة بهذا الفيروس وهي كالتالي:

١. تجنب المخالطة للصيقة مع أي شخص لديه أعراض نزلات البرد أو الإنفلونزا العادية، وتجنب لمس العينين أو الأنف أو الفم.
٢. تنظيف اليدين بالصابون والماء باستمرار، أو استخدام معقم يدين كحولي عند الخروج من المنزل أو عند لمس المرافق العامة وغيرها.
٣. استخدام المنديل عند السعال والعطاس والتخلص منه فوراً بعد استخدامه، أو استخدام الجزء العلوي لأكمالك أو ذراعك المثنى في حال عدم وجود منديل.
٤. تعقيم كافة الحاجيات التي يتم شراؤها قبل إدخالها إلى المنزل، والتطهير المستمر للأسطح في المنزل والمكتب. (<https://www.new-educ.com>، ٢٠٢٣)

(الإطار التطبيقي للبحث)

أولاً: نشأة وتأسيس الجامعة التقنية الوسطى

الجامعة التقنية الوسطى في العراق هي مؤسسة إدارية مسؤولة عن الكليات والمعاهد التقنية في المحافظات الوسطى من العراق، ولقد بدأ التعليم التقني بصورة فعلية في العراق عام (١٩٦٩) بعد أسناد مهامه إلى (مؤسسة المعاهد الفنية) في بداية تأسيسها، وهي إحدى تشكيلات وزارة التعليم العالي والبحث

العلمي آنذاك. ونظرا لحاجة العراق إلى كوادر تقنية وسطى لتلبية احتياجات التنمية فيه فقد تأسست المعاهد التقنية في بغداد والمحافظات لقبول خريجي الثانويات المهنية والدراسة الإعدادية بفرعها الأدبي والعلمي، ثم ظهرت الكليات التقنية وأصبح التعليم التقني يضم التخصصات الهندسية والإدارية والزراعية والفنون التطبيقية والصحية والطبية وغيرها.

ويعد التعليم التقني في العراق حديث نسبيا مقارنة بالتعليم الجامعي لكنه احتل حيزا مهما في حجم التعليم العالي لاسيما في فترة التسعينات من خلال تحقيق التوازن في هيكل القوى العاملة في العراق، إذ أن هيئة التعليم التقني هي إحدى مؤسسي الاتحاد العربي للتعليم التقني وعضو في اتحاد الجامعات العربية.

يعكس التعليم التقني مساراً ذا خصوصية متميزة بالمقارنة مع بقية أنماط التعليم العالي لارتباطه المباشر بالواقع الاجتماعي والاقتصادي من جهة، وبالتطور التكنولوجي المتسارع الذي يواكب حاجات المجتمع من جهة أخرى، في إطار الحاجة إلى إعداد وتهيئة قوة عمل بمستويات تقنية مؤهلة وقادرة على التعامل مع التطورات التقنية التي يتوقع أن يزداد دورها في القرن الحالي. (هيئة التعليم التقني، ٢٠١٩)

إن الرؤية المستقبلية للجامعة التقنية هي إعداد نظام تعليم تقني إبداعي شامل يبنى على احتياجات السوق ويركز على الحاجات المحلية، ويتحمل مسؤولية تغطية حاجات أرباب العمل المحليين، ويخدم الحاجات المتغيرة للسوق لمواكبة التطورات التقنية الحديثة التي شملت كافة مجالات الحياة ومن ضمنها التعليم. واسوة بباقي جامعات العالم فقد التزمت الجامعة التقنية الوسطى بتعليمات التباعد الجسدي أثناء انتشار جائحة كورونا وأوقفت التعليم الحضوري واعتمدت التعليم الإلكتروني لغرض الاستمرار بالفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠٢٠، واعتمدت الصفوف الإلكترونية في التدريب أيضاً. وقد تم استخدام منصة Google Classroom ومنصة Google meet في عملية لقاء المحاضرات وفي عملية التدريب الإلكتروني ومن خلال تحميل ملفات تخص التدريب العملي الصيفي للطلبة بصيغة محاضرة pdf.

ثانياً: نشأة وتأسيس قسم تقنيات المعلومات والمكتبات

تأسس قسم تقنيات المعلومات والمكتبات عام (١٩٨٣) بإسم (قسم الوثائق) بعد الغاء (معهد الوثائقين العرب) لينضم إلى أقسام (معهد الإدارة/ الرصافة)، ثم انتقل عام (١٩٨٩) إلى (المعهد التقني/ المنصور) بعد أن تم تغيير تسمية المعهد إلى (المعهد الطبي/ المنصور)، اقتصر المعهد بعد تسميته

الجديدة على الأقسام العلمية فقط. وبناء على ذلك تقرر نقل (قسم المكتبات) إلى (معهد الإدارة /الرصافة) في عام (٢٠٠٤-٢٠٠٥) لينضم الى الأقسام الإدارية الموجودة في المعهد، وفي عام (٢٠٠٧-٢٠٠٨) تم تغيير اسم القسم إلى (تقنيات المعلومات والمكتبات) بعد إدخال الجوانب التطبيقية والتقنية في أقسام المعهد تماشياً مع التطورات التكنولوجية الحديثة.

ولقد سعى (قسم تقنيات المعلومات والمكتبات) في السنوات السابقة إلى تطوير المناهج العلمية لكي تتواءم مع التطورات التكنولوجية التي دخلت الى التعليم الجامعي، لذا ركزت المناهج العلمية على تدريس الطلاب (نظرياً وعملياً) وعلى كيفية التعامل مع مصادر المعلومات الإلكترونية وذلك من خلال استخدام الفهرسة الآلية والتصنيف لمصادر المعلومات، وعلى كيفية بناء أو إنشاء قواعد البيانات واستخدام الانترنت. **الدراسة في المعهد سنتان**، يمنح الطالب بعد اجتيازها شهادة الدبلوم يدرج فيها إن الطالب تجاوز (ثلاث سنوات تقويمية) ويقصد بالسنة الثالثة قيام الطالب باجتياز الفترة التدريبية المقررة له بنجاح أثناء الدراسة، والفترة الزمنية المحددة للتدريب هي شهرين متتابعين أثناء العطلة الصيفية. (هيئة التعليم التقني، ٢٠١٩).

ويهدف قسم تقنيات المعلومات والمكتبات إلى أعداد موارد بشرية تقنية مؤهلة لممارسة أنشطة المكتبات ومراكز المعلومات من خلال:

١. أعداد موارد بشرية مؤهلة وقادرة على التعامل مع مصادر المعلومات المتوافرة في المكتبات ومراكز المعلومات بنوعيتها التقليدية والإلكترونية لمساعدة المستفيدين في الوصول إليها بأقل وقت وجهد.
٢. إعداد موارد بشرية قادرة على تطبيق الإجراءات الفنية لمصادر المعلومات بمختلف أشكالها وأنواعها وأعدادها وطرق ترتيبها على رفوف المكتبة.
٣. تخريج موارد بشرية قادرة على استخدام تقنيات المعلومات والمكتبات بأنواعها المختلفة، والتي تشمل الحواسيب والبرمجيات والأقراص الليزرية والمواد السمعية والبصرية... الخ.
٤. تخريج موارد بشرية قادرة على استثمار الحواسيب في المكتبات ومراكز المعلومات واستخدامها في عملية التزويد الإلكتروني من خلال استخدام الانترنت كوسيلة للتزويد الإلكتروني.
٥. تخريج موارد بشرية قادرة على إعداد المستخلصات والكشافات التقليدية والإلكترونية من خلال استخدام النظم الآلية الموجودة في المكتبات ومراكز المعلومات.

٦. اعداد موارد بشرية لديها القدرة على إجراء البحث العلمي من خلال معرفتهم بكيفية جمع المعلومات وتنظيمها وتحليلها وصولاً إلى كتابة البحث. (هيئة التعليم التقني، ٢٠١٩)

ثالثاً: التدريب في قسم تقنيات المعلومات والمكتبات خلال جائحة كورونا (٢٠١٩-٢٠٢٢)

يعد التدريب من الأساسيات المهمة في العملية التعليمية، لذلك تسعى العديد من المؤسسات العلمية ومنها هذا القسم الى رفع المستوى العلمي لطلبتها، ويتم ذلك من خلال برامج تدريبية تساعدهم على أداء مهامهم بأسلوب علمي سليم يؤهلهم لتحقيق أكبر قدر ممكن من العمل بجهد ووقت وبتكلفة أقل وبدرجة أكبر. لقد أضحت المعلومات والخبرات موضوعاً إبداعياً يهتم بأسلوب تنظيم المعلومات بالعقلية التحليلية التي تتعلم باستمرار، لذا فإن استراتيجية التعليم والتدريب في القرن الحادي والعشرين أصبحت تهدف الى اكساب المتعلم والمتدرب مهارات تتعلق بكيفية التعلم. ولقد بات من الضروري للتغيرات التي تمر بها المؤسسات التعليمية في الوقت الحاضر سواء أكانت تغييرات تكنولوجية او تنظيمية أن تتوافق مع قدرات الطلبة وبما يستجد من تطورات بغية تحقيق أهدافها، وأصبح لزاماً على هذه المؤسسات السعي إلى وضع مفردات للبرامج التدريبية المناسبة للطلبة في مراكز التدريب المختلفة.

رابعاً: التدريب العملي(الصيفي) للطلبة

عبارة عن تطبيق أو تدريب يتم في ميادين العمل الفعلي وهي دوائر الدولة والقطاع المختلط والخاص، وفي المعاهد التعليمية التابعة لوزارة التعليم العالي والتي تمنح درجة الدبلوم الأولي فإن هذا التدريب ينفذ خلال العطلة الصيفية ويشمل طلبة المرحلة الدراسية الأولى لغرض استكمال الإعداد العلمي والعملي للخريجين، ويعد التدريب العملي درساً منهجياً يخضع للضوابط والتعليمات الامتحانية وهو جزء لا يتجزأ من العملية التعليمية، أن عدد الساعات المحددة لاستيفاء التدريب هي (٢٧٠) ساعة موزعة على شهري التدريب وعلى طول أيام الأسبوع ، وتنفذ عملية التدريب في المؤسسات الحكومية ذات العلاقة بمهنة المكتبات ومراكز المعلومات، واثناء التدريب العملي (الصيفي) تتم معاملة الطالب المتدرب معاملة الموظف لذا فالطالب المتدرب حريص على الالتزام بالتعليمات والضوابط المتعلقة بتلك المؤسسة.

خامساً: الخطوات العملية التدريبية في قسم تقنيات المعلومات والمكتبات

١. تقوم الشعبة العلمية في قسم تقنيات المعلومات والمكتبات في المعهد بإعداد أوامر إدارية للمواقع

- التدريبية للمؤسسات التي تروم تدريب طلبتها فيها لاستحصال الموافقة على تدريبهم، وأحيانا تتم الاستعانة بتدريسيي القسم لرفعها لغرض كسب الوقت في استحصال الموافقات على التدريب ولحجز مواقع تدريبية للطلبة في تلك المؤسسات بشكل أسرع.
٢. تقوم لجنة التدريب المكلفة بالعمل في القسم بنشر قائمة بأسماء المواقع التي وافقت على التدريب في لوحة الإعلانات، لكي يتسنى للطلبة اختيار أي من ثلاث مواقع قريبة من أماكن سكنهم وذلك من خلال استمارة خاصة يقوم المتدرب بملئها وليتم تسليمها إلى أعضاء لجنة التدريب لإجراء اللازم.
٣. يتم توزيع الطلاب على المواقع التي اختاروها ويتم اشعارهم بأماكن التدريب من خلال لوحة الإعلانات، ويحق للطلاب الاعتراض خلال مدة أسبوع لتغيير الموقع الذي يرغب في التدريب فيه.
٤. بعد الامتحان النهائي للمرحلة الأولى يبدأ الطلاب المباشرة في المواقع التدريبية اعتبارا من (١/٧- ٣١/٨) وتتم عملية المباشرة بالتدريب بحضور المشرف العلمي والذي بدوره يبلغ المؤسسة بالتعليمات وبالبرنامج التدريبي، ويتم الاتفاق مع المشرف على سير عملية التدريب، ويبلغ الطالب بضرورة إحضار سجل لكتابة الملاحظات اليومية من المشرف العملي (الموظف المشرف على التدريب) والمشرف العلمي عند زيارته للموقع خلال الأسبوع، ويتم فتح سجل في كل موقع لتسجيل حضور وانصراف المتدرب ، كما تتم متابعة العملية التدريبية من قبل المشرف العلمي ومن خلال زيارة اسبوعية يدون تاريخها.
٥. ترفع استمارة الزيارة من قبل المشرف الى القسم العلمي الذي يدرس فيه الطالب مدون فيها محضر الزيارة وأسماء الطلاب (الحضور والغياب) بعد توقيعها وختمها من قبله.
٦. يقوم أعضاء الارتباط في لجنة التدريب في القسم بتقديم (تقرير اسبوعي) خاص بالزيارات التي يقوم بها المشرفون العلميون للمواقع التدريبية خلال الأسبوع ولترفع الى الوحدة العلمية.
٧. يقوم الطالب المتدرب بتسلم استمارة التقييم والتقرير الخاص بفترة التدريب والمهارات التي اكتسبها قبل أسبوع من نهاية فترة التدريب من المشرف العلمي لتسليمه إلى أعضاء لجنة التدريب في القسم، وتقوم اللجنة بفرز النتائج التي تبين مدى استيفاء الطلبة من خلال النتيجة النهائية.
٨. الطلبة الذين لم يلتحقوا بالتدريب لمدة أقل من ستة أيام عليهم تعويض تلك الايام، وإذا زادت عن ستة أيام يعدون راسبين في التدريب وغير مستوفين للتدريب ، ولا يحصلون على وثيقة التخرج الا إذا استوفوا التدريب في حالة سمح لهم بذلك وفق التعليمات والقوانين الخاصة بالتدريب والسقف الزمني المسموح به.

٩. يحصل الطلاب على وثيقة التخرج يدرج فيها أنه قد أكمل متطلبات التدريب الصيفي، علماً أن مدة الدراسة (سنتان تقويميتان) والتي تعادل (ثلاث سنوات دراسية)، لتعادل مدة التدريب البالغة شهرين بـ (سنة).

سادساً: تحليل أسئلة الاستبانة

١. مدى ملائمة واستيفاء مفردات المنهاج التدريبي الصيفي الإلكتروني للدراسة النظرية.

الجدول رقم (٢) ملائمة مفردات المنهاج التدريبي الإلكتروني للمنهج النظري

قسم تقنيات المعلومات والمكتبات		المجموع الكلي		لا أوافق	
		وافق			
		الترار	%	الترار	%
مفردات المنهاج التدريبي الصيفي الإلكتروني ملائم ووافي لما درسته نظرياً؟		٢	٢٪	٤٨	٩٨٪
		٥٠			

أشار الجدول رقم (٢) الى أن (٩٨٪) من الطلبة لم يوافقوا على مفردات التدريب الإلكتروني لأنها غير ملائمة ولا تشمل جميع مفردات المادة النظرية.

٢. مدى تلبية التدريب الصيفي الإلكتروني للاحتياجات العلمية والعملية.

جدول رقم (٣) تلبية التدريب الصيفي الإلكتروني للاحتياجات العلمية والعملية.

قسم تقنيات المعلومات والمكتبات		المجموع الكلي		لا أوافق	
		وافق			
		الترار	%	الترار	%
التدريب الصيفي الإلكتروني يلبي احتياجاتكم العلمية والعملية؟		٣	٣٪	٤٧	٩٧٪
		٥٠			

يؤكد (٩٧٪) من الطلبة كما في الجدول (٣) في ان التدريب الصيفي الإلكتروني لا يلبي احتياجاتهم العلمية والعملية.

٣. مدى مساهمة التدريب الصيفي الإلكتروني في زيادة استيعاب المتدرب لمفردات المادة النظرية.

جدول رقم(٤) مدى مساهمة التدريب الصيفي الإلكتروني في استيعاب مفردات المادة النظرية

قسم تقنيات المعلومات والمكتبات		المجموع الكلي		لا أوافق	
		وافق			
		الترار	%	الترار	%
سأهم التدريب الصيفي الإلكتروني في زيادة استيعابك لمفردات المادة النظرية؟		٣	٣٪	٤٧	٩٧٪
		٥٠			

لم يوافق (٩٧٪) من طلبة القسم حسب الجدول (٤) بمدى مساهمة التدريب الصيفي في استيعاب مفردات المادة النظرية.

٤. التدريب الصيفي الإلكتروني يؤدي الى تنمية قدرات ومهارات المتدرب العلمية والعملية

جدول رقم (٥) التدريب الصيفي الإلكتروني ومدى تنمية قدرات ومهارات الطلبة

قسم تقنيات المعلومات والمكتبات		المجموع الكلي		لا أوافق	
التدريب الصيفي الإلكتروني أدى الى تنمية قدراتك ومهاراتك العلمية والعملية؟		أوافق		التكرار	
		٥٠		٢	
		٢٪		٤٨	
				٩٨٪	

أكد (٩٨٪) من الطلبة حسب الجدول (٥) عدم موافقتهم على مساهمة التدريب الصيفي الإلكتروني في تنمية قدراتهم ومهاراتهم العلمية والعملية.

٥. مدى التطابق بين المفردات النظرية ومفردات منهاج التدريب الصيفي الإلكتروني

جدول رقم (٦) التطابق بين مفردات الدراسية النظرية ومنهاج التدريب الصيفي الإلكتروني

قسم تقنيات المعلومات والمكتبات		المجموع الكلي		لا أوافق	
يوجد تطابق بين المفردات النظرية ومفردات منهاج التدريب الصيفي الإلكتروني؟		أوافق		التكرار	
		٥٠		٢	
		٢٪		٤٨	
				٩٨٪	

أكد (٩٨٪) من الطلبة عدم وجود تطابق بين المفردات النظرية ومفردات التدريب الإلكتروني حسب الجدول رقم (٦).

٦. التدريب الصيفي الإلكتروني يضيف مهارات وخبرات جديدة تساعد في مجال العمل المستقبلي

جدول رقم (٧) مدى إضافة التدريب الإلكتروني مهارات وخبرات للعمل المستقبلي

قسم تقنيات المعلومات والمكتبات		المجموع الكلي		لا أوافق	
التدريب الصيفي الإلكتروني أضاف لك مهارات وخبرات جديدة قد تساعدك في مجال العمل مستقبلاً؟		أوافق		التكرار	
		٥٠		٣	
		٣٪		٤٧	
				٩٧٪	

لم يوافق (٩٧٪) من الطلبة في أن التدريب الإلكتروني يضيف مهارات وخبرات جديدة للمتدربين.

٧. المنهاج التدريبي الصيفي الإلكتروني يزودك بالخبرة الكافية للعمل بالإجراءات الفنية والخدمات التقليدية والإلكترونية في المكتبة مثل (التزويد والفهرسة والتصنيف والمراجع والدوريات والاعارة).

جدول رقم (٨) الخبرات المكتسبة من التدريب الصيفي الإلكتروني.

قسم تقنيات المعلومات والمكتبات		المجموع الكلي		لا أوافق	
		أوافق		التكرار	%
المنهاج التدريبي الصيفي الإلكتروني يزودك بالخبرة الكافية للعمل بالإجراءات الفنية والخدمات التقليدية والإلكترونية في المكتبة مثل (التزويد والفهرسة والتصنيف والمراجع والدوريات والاعارة).		٥٠	٢	٤٨	٪٩٨

حسب الجدول (٨) فإن نسبة عالية من عدم الموافقة بلغت (٩٨٪) أشارت الى أن المنهاج التدريبي الصيفي الإلكتروني لا يزودهم بمهارات العمل في مجال الإجراءات الفنية او في مجال تقديم خدمات المعلومات في المكتبة.

٨. الاستفادة من التدريب الحضوري أفضل بكثير من التدريب الإلكتروني

جدول رقم (٩) التدريب الحضوري أفضل ام التدريب الإلكتروني.

قسم تقنيات المعلومات والمكتبات		المجموع الكلي		لا أوافق	
		أوافق		التكرار	%
استفادتك من التدريب الحضوري يكون أفضل بكثير من التدريب الإلكتروني؟		٥٠	٤٧	٣	٪٣

نسبة عالية جدا بلغت (٩٧٪) أكدت استفادتها من التدريب الحضوري لأنه يؤدي الى استيعاب مفردات البرنامج التدريبي بشكل أفضل من التدريب الإلكتروني.

٩. أسلوب المحاضرة pdf التي تعرض باستخدام برنامج google class room اثناء التدريب الصيفي الإلكتروني واضحة ومفيدة اثناء جائحة كورونا.

جدول رقم (١٠) مدى فائدة أسلوب المحاضرة pdf اثناء التدريب الإلكتروني

قسم تقنيات المعلومات والمكتبات		المجموع الكلي		لا أوافق	
		أوافق		التكرار	%
أسلوب المحاضرة pdf التي تعرض باستخدام برنامج كوكل كلاس روم اثناء التدريب الصيفي الإلكتروني كانت واضحة ومفيدة في فترة جائحة كورونا؟		٥٠	٥	٤٥	٪٩٥

الجدول (١٠) يؤكد أن (٩٥٪) من الطلبة غير موافقون على أسلوب المحاضرة وعلى برنامج التدريب الإلكتروني لعدم وضوحه أو فائدته.

١٠. يحقق التدريب الصيفي الإلكتروني اهدافي وتطلعاتي المستقبلية في تطبيق الجوانب العملية للمواد الدراسية النظرية.

جدول رقم (١١) مدى تحقيق التدريب الصيفي الإلكتروني أهداف وتطلعات الطلبة المستقبلية.

قسم تقنيات المعلومات والمكتبات		المجموع الكلي		لا وافق	
وافق		لا وافق			
التركرار		التركرار		%	
٢		٢٪		٤٨	
٥٠		٥٠٪		٩٨٪	

يوضح الجدول رقم (١١) أن (٩٨٪) من الإجابات أشارت الى عدم الموافقة على ان التدريب الصيفي الإلكتروني يحقق أهدافهم وتطلعاتهم المستقبلية في الجوانب العملية للمواد التي تدرس نظريا.

١١. مدى الاستفادة من التدريب الصيفي الإلكتروني أثناء جائحة كورونا.

جدول رقم (١٢) مدى استفادة الطلبة من التدريب الصيفي الإلكتروني أثناء جائحة كورونا.

قسم تقنيات المعلومات والمكتبات		المجموع الكلي		لا وافق	
وافق		لا وافق			
التركرار		التركرار		%	
٣		٣٪		٤٧	
٥٠		٥٠٪		٩٧٪	

أشارت (٩٧٪) من إجابات الطلبة الى عدم استفادتهم من التدريب الصيفي الإلكتروني أثناء الجائحة، كما يوضح ذلك الجدول رقم(١٢).

١٢. تفضيل أن يكون التدريب الصيفي حضوري وفي المكتبات ومؤسسات المعلومات

جدول رقم (١٣) نوعية التدريب الصيفي ومكان التدريب

قسم تقنيات المعلومات والمكتبات		المجموع الكلي		لا وافق	
وافق		لا وافق			
التركرار		التركرار		%	
٤٨		٩٨٪		٢	
٥٠		٥٠٪		٢٪	

كانت نسبة إجابات الطلبة بالموافقة على التدريب الصيفي الحضوري بنسبة (٩٨٪) كما هي موضحة في الجدول (١٣).

النتائج:

١. التدريب الإلكتروني لا يلبي كافة احتياجات الطلبة العلمية والعملية.
٢. التدريب الإلكتروني لا يساهم كثيرا في زيادة استيعاب الطلبة لمفردات المادة النظرية.
٣. الأسلوب المتبع في التدريب الإلكتروني هو أسلوب المحاضرة pdf وهو أسلوب نظري ليس عملي وغير تفاعلي بين الأستاذ والطالب.
٤. التدريب الإلكتروني لا يزود الطلبة بالخبرة للعمل بالإجراءات والخدمات التقليدية أو الإلكترونية مستقبلا.
٥. لم يستفد الطلبة من التدريب الإلكتروني أثناء جائحة كورونا.
٦. الطلبة يفضلون التدريب الصيفي الحضورى لما فيه من تفاعلية بين الطالب والمشرّف العملي.

المقترحات

١. إقامة دورات مستمرة لتحسين مستوى الأساتذة في العمل على البرامج الإلكترونية التفاعلية المباشرة والتي تكون بين الطلبة والأساتذة لكي يكونوا مستعدين لأي ظروف طارئة.
٢. تدريب الطلبة على البرامج التفاعلية من خلال تدريسهم مادة الحاسوب وخصوصا على البرامج التفاعلية لكي يكونوا مستعدين للظروف الطارئة.
٣. ضرورة أن يكون هناك برنامجا تدريبيا إلكترونيا متوافقاً مع قيم واتجاهات ومهارات المهنة المصممة لتدريب المتدربين على الممارسات المستقبلية، ومثل هذا البرنامج ليس ببعيد عن التطبيق.
٤. توفير التمويل والإمكانات المالية لإعداد البرامج التدريبية الإلكترونية لتكون مفيدة وتحقق أهدافها.
٥. تزويد أماكن التدريب بجميع المعدات والأدوات اللازمة للعمل على نقل الخبرات وأن لا يتحول التدريب الإلكتروني إلى فقط دروس نظرية.
٦. على الجهات المسؤولة التدخل لإزالة أي عقبات تعيق التدريب الإلكتروني مستقبلا كما هو متبع في جميع دول العالم مع الحفاظ على المنهجية.
٧. الاستفادة من برامج الدول التي نجحت في تنفيذ برامج التعليم الإلكتروني، ويمكن إجراء التعديلات على أسس البرنامج من الناحية المهنية والعلمية ووفقا للمعايير الدولية وبما يتناسب مع بيئة العمل المحلية ومع عادات وتقاليد المجتمع في بلد المتدرب.

قائمة المصادر

١. ايمن صلاح الدين . (٢٠١٩). تكنولوجيا التعليم والتدريب والتدريب الإلكتروني. - القاهرة : دار السحاب للنشر والتوزيع.
٢. توفيق عبد الرحمن . (٢٠٠١). التدريب عن بعد باستخدام الكمبيوتر والانترنت. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة- بميك.
٣. الزنبقي، حنان سليمان . (٢٠١٠). تقنية الالفية الثالثة- التدريب عن بعد- بين النظرية والتطبيق. عمان دار المسيرة للنشر والتوزيع : دار المسيرة للنشر والتوزيع.
٤. الزنبقي، حنان سليمان . (٢٠١١). التدريب الإلكتروني . - عمان: دار المسيرة.
٥. زيد منير عبودي . (٢٠٢٠). التدريب والتعليم الإلكتروني في المؤسسات الادارية والتعليمية (المجلد الاول). - عمان : دار المعنز للنشر والتوزيع.
٦. الفرجاني، محمد صافي عبدالهادي . (٢٠١٨). التدريب الميداني في برامج المكتبات والمعلومات بشمال الصعيد : دراسة وصفية تحليلية توضح تصور مقترح . رسالة ماجستير. - مصر. تاريخ الاسترداد ١٤ ١ ٢٠٢٢، من <http://www.researchgate.net/publication>
٧. ليزلي . راي . (٢٠٠٨). تقنيات التدريب. (خالد العامري، المترجمون) .- القاهرة : الفاروق للنشر والتوزيع.
٨. الموسوي ، علي شرف. (٢٠١٠). التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية. - الرياض : جامعة الملك سعود.
- 9-Bibhuti mahaptor. (2010). Human Resource Manahement. New delhi: W.p
- 11- 10-<https://www.new-educ.com> <https://www.new-educ.com>
- 12-<http://www.sotaliraq1>
- 13-<http://www.fte.edu.iq>