

واقع التدريب الصيفي لطلبة قسم تقنيات المعلومات والمكتبات في معهد الإدارة التقني-

نينوى

ا.م. خالد نوري عبد الله
الجامعة التقنية الشمالية

المستخلص:

هدفت الدراسة الى التعرف على واقع التدريب الصيفي لطلبة قسم تقنيات المعلومات والمكتبات التابع لمعهد الادارة التقني - نينوى في الجامعة التقنية الشمالية، ولتحقيق اهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي واعد استبانة كأداة لجمع المعلومات من الطلبة، واشتملت على اربع محاور هي: التوقيت ومكان التدريب الصيفي ويتضمن على (9) اسئلة، وتطوير المهارات يتضمن على (5) اسئلة، والمفردات الدراسية ويتضمن سؤالان، ومحور المشرفين العلمي والعملية ويتضمن (5) اسئلة. وخرجت الدراسة بمجموعة من النتائج اهمها ان المحور الخاص بتوقيت ومكان التدريب قد حقق نسبة موافقة بلغت(71.4%) ونسبة الحياد(21.3%) ونسبة عدم الموافقين (7.3%). واوصت الدراسة بضرورة تدريس مقرر مادة التدريب العملي خلال عامين كاملين، واعادة النظر في خطة التدريب من حيث المحتوى وعدد ساعات المقرر الدراسي.

الكلمات المفتاحية:

التدريب الصيفي - قسم تقنيات المعلومات والمكتبات - التعليم - البرامج التدريبية- المقررات الدراسية.

Using Artificial Intelligence Applications in University Library Management to Identify and Analyze Users' Needs through a Recommendation System

Assist.Prof. Khalid Noori Abdullah
Northern Technical University

Abstract:

The study aimed to identify the reality of summer training for students in the Department of Information Technology and Library Science at the Technical Administration Institute – Nineveh at the Northern Technical University. To achieve the study objectives, a descriptive–analytical approach was used, and a questionnaire was developed as a tool for collecting information from students. The questionnaire included four axes: the timing and location of summer training, which contained (9) questions; skills development, which contained (5) questions; academic vocabulary, which contained two questions; and the scientific and practical supervisors' axis, which contained (5) questions. The study yielded a set of results, the most important of which was that the axis related to the timing and location of training achieved an approval rate of (71.4%), a neutral rate of (21.3%), and a disagreement rate of (7.3%). The study recommended the necessity of teaching the practical training course over two full years, and reconsidering the training plan in terms of content and number of course hours.

Keywords: Summer Training – Department of Information Technology and Library Science – Education– Training programs – academic courses. .

اولاً: الاطار العام للدراسة

1-1 المقدمة

لم يعد علم المعلومات والمكتبات علماً نظرياً، بل هو علم يعنى بالممارسة والتطبيق، لذا فقد تم التركيز في الجامعة التقنية الشمالية على التدريب الصيفي لأنه يعد احد النشاطات التعليمية والذي يكتسب الطالب من خلاله المعارف العلمية والمهارات العملية التي تمكنه من ممارسة وتطبيق ما تعلمه في الدراسة الاكاديمية النظرية، فهو ترجمة عملية للمعارف النظرية والمهارات التطبيقية التي سيحتاج اليها أخصائي المعلومات عندما يباشر في مهمته في ميدان العمل، فضلاً عن كونه جزء من متطلبات نيل شهادة الدبلوم التقني في تخصص المعلومات والمكتبات، لان التعليم التقني هو احد الركائز المهمة في اعداد ملاكات وسطية ماهرة تخدم المجتمع، حيث يتم اعدادهم وتأهيلهم علمياً وعملياً من خلال البرامج التدريبية العملية المقررة، ويعد متطلب التدريب الصيفي من البرامج التدريبية المهمة لطلبة قسم تقنيات المعلومات والمكتبات، حيث يعمل على ادخال الطلبة في جو العمل المهني خارج اطار الدروس النظرية والتمارين التدريبية المقررة خلال السنة الدراسية واكسابهم الخبرات والمهارات في مجال اختصاصهم من خلال الممارسة الميدانية وتثبيتهم نفسياً وذهنياً لساعات العمل وسرعة انجازه والثقة بالنفس وحب العمل وذلك من اجل مواكبة التطورات العلمية والتقنية الحاصلة في المجتمع.

2-1 مشكلة الدراسة

التدريب الصيفي لطلبة قسم تقنيات المعلومات والمكتبات له اثر كبير على تأهيل الطلبة تأهيلاً علمياً ومهنياً، فهو جزء من متطلبات الحصول على شهادة الدبلوم التقني في علم المعلومات والمكتبات، ويقصد بالتدريب الصيفي هو تدريب طلبة قسم تقنيات المعلومات والمكتبات في معهد الادارة التقني-نينوى ميدانياً وعملياً على ما تم دراسته، وقد ادرك الباحث من خلال عمله كعضو هيئة تدريس في قسم تقنيات المعلومات والمكتبات ومن خلال اشرافه العلمي على الطلبة المتدربين ان هناك بعض مواطن الخلل في عملية التدريب العملي تتعلق بعدم اتاحة الفرصة للتطبيق العملي للمادة العلمية التي تم دراستها في المقررات الدراسية، وان اساليب التقويم للطلبة المتدربين فيها بعض العيوب فنتيجة الطالب في نهاية فترة التدريب (مستوفي او غير مستوفي) دون الاخذ بعين الاعتبار الفوارق بين مستويات الطلبة ومدى التزامهم ودرجة تطبيقهم للمهام التي اوكلت لهم، كما ان فترة التدريب ووقته ربما لا تتوافق او لا تكفي لاستيعاب الطلبة لمعرفة كل الانشطة التي تمارسها المؤسسات التي يتدرب فيها الطالب.

ويمكن تحديد مشكلة البحث بالسؤال التالي: ما هو واقع التدريب الصيفي لطلبة تقنيات المعلومات

والمكتبات في معهد الادارة التقني - نينوى؟

وتتفرع منه مجموعة من الاسئلة الفرعية التالية:

1. ما تأثير توقيت ومكان التدريب على جودة التدريب العملي؟

2. ما علاقة التدريب العملي بتطوير مهارات الطلبة؟

3. ما هي العلاقة بين المادة العلمية التي يحصل عليها الطالب في الجانب النظري والممارسة العملية اثناء التدريب؟
4. ما دور المشرفين العلمي والعملي بتطوير مهارات الطلبة اثناء التدريب العملي؟

3-1 اهداف الدراسة

تهدف الدراسة الى التعرف على:

1. واقع التدريب العملي لطلبة قسم تقنيات المعلومات والمكتبات معهد الادارة التقني - نينوى
2. تأثير توقيت ومكان التدريب على جودة التدريب العملي
3. العلاقة بين التدريب العملي وتطوير مهارات الطلبة
4. العلاقة بين المادة العلمية التي يحصل عليها الطالب في الجانب النظري والممارسة العملية اثناء التدريب
5. دور المشرفين العلمي والعملي بتطوير مهارات الطلبة اثناء التدريب العلمي .

4-1 اهمية الدراسة :-

يعد التدريب الصيفي العملي للطلبة من الأمور المهمة التي تساعد في زيادة قدرة الطالب على التميز في مجال تخصصه، وتبرز اهمية الدراسة في كون التدريب يساعد الطالب على التعرف على كثير من المشكلات التي تحيط بمجال العمل الحقيقي ومحاولة الاستفادة من محصلتهم النظرية في حل المشكلات والتغلب عليها وايجاد الحلول المناسبة لها والتي تزداد بازدياد الخبرة التي يكسبها الطالب في التدريب، كما ان للتدريب اهمية في تطبيق المعلومات النظرية التي تلقاها الطلبة اثناء مرحلة الدراسة تطبيقاً عملياً، مما يجعلهم يكتسبون فهماً أكبر لتخصصهم بحيث يصبحوا أكثر إتقاناً وإبداعاً، فضلاً عن انه يمكن الطلبة من التعرف على طبيعة احتياجات سوق العمل، فالتدريب ما هو إلا مقدمة للعمل المهني بعد التخرج إذ يمكنه من نيل قبول المؤسسة الذي يعمل فيها المتدرب، كذلك يعطي انطباعاً أولياً للطلاب عن طبيعة الأشخاص الذين سيتعامل معهم بعد تخرجه.

5-1 منهج الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وذلك عن طريق توزيع (50) استبانة على مجتمع الدراسة والمتمثل في طلبة المرحلة الثانية لقسم تقنيات المعلومات والمكتبات/ معهد الادارة التقني - نينوى، وتم تحليل اسئلة الاستبانة واستخراج النسبة المئوية للحصول على نتائج اجابات عينة البحث.

6-1 ادوات جمع البيانات

اعتمد الباحث على الاستبيان في جمع المعلومات للجانب العملي من الدراسة حيث اعد استمارة تتضمن (47) سؤالاً موزعة على اربع محاور اساسية، وقد وزعت الاستمارة على طلبة قسم تقنيات المعلومات والمكتبات/المرحلة

الثانية والبالغ عددهم 50 طالب وطالبة وقد تم استرجاع (47) استمارة، والمحاور الأساسية هي: (التوقيت ومكان التدريب الصيفي/ تطوير المهارات/ المفردات الدراسية/ المشرفين العلمي والعملي)، فضلا عن استخدام الملاحظة من خلال زيارة المواقع التدريبية اثناء فترة تكليفنا بالأشراف العلمي خلال العطلة الصيفية.

7-1 حدود الدراسة :-

حدود الموضوعية: التدريب العملي (الصيفي)

حدود المكانية: المكتبة المركزية والمكتبات الفرعية التابعة الى جامعة الموصل، المكتبة المركزية للجامعة التقنية الشمالية والمكتبات الفرعية التابعة لها.

حدود الزمانية: العام الدراسي 2024 / 2025 .

8-1 الدراسات السابقة :-

1-8-1. هدفت دراسة (خالدة جمال ومحمد عدنان، ص454 - 4572023) الى التعرف على مدى كفاية الفترة الزمنية المحددة للتدريب الصيفي لطلبة علم المعلومات والمكتبات ومدى الاستفادة التي حصل عليها الطلبة نتيجة التدريب الصيفي والمعوقات التي حدثت من استفادة الطلبة من الفترة الزمنية المحددة للتدريب الصيفي. استخدم المنهج المسحي واعتمدت استبانة وزعت على عينة البحث المكونة من طلبة المرحلة الثانية لقسم تقنيات المعلومات والمكتبات وبلغ العدد الكلي للاستمارات التي تم توزيعها (50) استمارة. توصل البحث الى جملة استنتاجات منها:

- 1- ان مناهج التدريب الصيفي للقسم قد اقتصرت على تدريب الطلبة السويين دون الاخذ بنظر الاعتبار احتياجات الطلبة ذوي الهمم على اختلاف نوع اعاقاتهم سواء كانت سمعية او بصرية او حركية.
- 2- من المعوقات التي واجهها الطلبة خلال التدريب الصيفي ضعف حصولهم على الارشاد والتوجيه سواء من المشرف على التدريب او المدربين.

أما أهم المقترحات التي تم وضعها في البحث فكانت كالتالي:

- 1- استخدام التكنولوجيا المساندة لتدريب الطلبة باستخدام الهواتف الذكية التي توفر للطلبة امكانية الاستماع من خلال القارئ الآلي.
- 2- استخدام منصات التعليم الالكتروني على أن تتوفر في الطريقة المستخدمة كل المتطلبات المعتمدة في التدريب داخل الموقع التدريبي لتحقيق اهداف التدريب المرجوة من الطلبة.
- 3- حث المكتبات على توفير قاعة دراسية حديثة تناسب الطلبة بإعاقاتهم لبناء البيئة الأساسية للتدريب.

1-8-2. امل فاضل عباس واحلام فلاح سعيد (.). التدريب العملي لطلبة قسم تقنيات المعلومات والمكتبات في معهد الادارة الرصافة: دراسة وصفية تحليلية. المجلة العراقية لدراسات المعلومات والتوثيق. مج4، ع1،.

هدفت دراسة (امل فاضل واحلام فلاح، 2021، ص65-90) الى التعرف على الواقع الفعلي للتدريب العملي (الصيفي) الذي يمارسه طلاب قسم تقنيات المعلومات والمكتبات في معهد الادارة/ الرصافة، ومدى فاعلية العملية التدريبية وامكانية مواكبتها للتطورات التكنولوجية الحديثة التي دخلت في مجال التدريب، والتي يمكن استعمالها فعلا في مجال الاختصاص ووفق ما يتطلبه سوق العمل الحالي وما مدى استفادتهم من التدريب العملي (الصيفي) وهل اكسبهم المهارات والخبرات المعرفية التي يحتاجونها في مجال تخصصهم مستقبلا، وبيان اذا كانت مدة التدريب (شهرين) كافية ووقته مناسب لاستفادة الطلبة منها، ومعرفة اذا ما كان التدريب مناسب في العطله الصيفية او جعله اثناء السنة الدراسية، والتعرف على الاحتياجات التدريبية، وانواع التدريب والاساليب المستعملة فيه، والبرامج التدريبية ومراحل اعدادها، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وخرجت الدراسة بعدد من النتائج اهمها ان مفردات البرامج التدريبية الحالي الذي يتدرب عليها طلبة قسم تقنيات المعلومات والمكتبات في معهد الادارة/ الرصافة غير كافية بنسبة (71%) لتطوير مهارات وخبرات هؤلاء الطلبة واعدادهم بالشكل الجيد للعمل مستقبلا في مجال التخصص في ظل التطورات الحديثة كاستعمال الحواسيب، والمساحات الضوئية، والارشفة الالكترونية، والبحث في الشبكات الدولية وغيرها من التقنيات الاخرى، واوصت الدراسة بضرورة وضع مفردات للتدريب العملي (الصيفي) تواكب التطورات الحديثة في مجال الاختصاص، وتساهم في اعداد الطلاب للعمل في مجال اختصاصهم، بما يضمن لهم الاستفادة الكاملة من التدريب الصيفي، ووفقا لما حدث من تغيير في النظام الراسي الى نظام المقررات والذي من خلاله تم وضع مناهج جديدة اتواكب التطورات الحديثة.

3-8-1. هدفت دراسة (Joseph, 2007، pp.208-223) الى معرفة مدى كفاية المناهج الدراسية وموارد التدريب في مجال علوم المعلومات والمكتبات في كينيا لغرض تقييم حالة سوق العمل لمتخصصي علم المعلومات والمكتبات، كما هدف الى تحديد مجالات التدريب ذات الأولوية ومهارات تكنولوجيا المعلومات الأساسية المطلوبة من متخصصي علوم المكتبات والمعلومات فيما يتعلق بسوق العمل الحالي ومتطلبات الأداء، تم جمع البيانات من فئات مختلفة من المتخصصين في علم المعلومات والمكتبات من طلبة ومحاضرون ومهنيون وارياب عمل، وتصميم استبانة مكونة من اسئلة مغلقة ومفتوحة لجمع البيانات وتوزيعها على عينة البحث المكونة من (110) مشاركا، وتم تحقيق معدل استجابة بلغت (76.4%)، من خلال تحليل البيانات احصائياً، خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج من اهمها ان سوق العمل يستوعب خريجي علم المعلومات والمكتبات في كينيا لكن برامج التدريب الحالية لهم لا تعالج بشكل كافٍ متطلبات سوق العمل الحالية. واوصت الدراسة بضرورة مراجعة مناهج علوم المكتبات والمعلومات الحالية في كينيا من أجل تعزيز ملاءمة الخريجين لسوق العمل الحالي.

4-8-1. اشار (Moustapha, 2024) الى ان التدريب يُعدّ ضرورةً أساسيةً لأداء أي مهنة، ونظراً لأهمية موضوع التدريب فقد هدفت الدراسة الى التعرف على تدريب مستخدمي علوم المعلومات والمكتبات على الفهرسة والتصنيف واستخدامهم لفهارس مكتبة جامعة ولاية كوارا في نيجيريا، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستطلعت آراء عينة البحث المكونة من (250) متدرب تم اختيارهم من بين (515) متدرب عن طريق العينة

العشوائية، وخرجت الدراسة بمجموعة من النتائج من أهمها ان مجتمع عينة الدراسة لديهم نظرة سلبية تجاه الدراسة العملية للفهرسة والتصنيف كمبرر دراسي، وميل ضعيف نحو استخدام فهراس المكتبات، وقد شملت ادوات الفهرسة والتصنيف المتاحة كل من تصنيف ديوي العشري، وتصنيف مكتبة الكونغرس، وقائمة سيرز لعناوين الموضوعات، وقواعد الفهرسة الانجلو أمريكية، وبطاقات الفهرسة، وان مجتمع عينة الدراسة يمتلك مهارات الفهرسة والتصنيف والادوات التي اكتسبوها من التدريب العملي لكن هناك بعض المشاكل التي واجهتهم مثل عدم وجود مختبر للفهرسة والتصنيف، وعدم كفاية أدوات الفهرسة والتصنيف، وعدم وجود الوقت المخصص للدراسة في مجال الجانب العملي للفهرسة والتصنيف، ونقص مواد كتب الفهرسة والتصنيف، وان أدوات الفهرسة والتصنيف العملية القديمة التي يستخدمها المفهرسون المحترفون.

ثانيا: الجانب النظري

1-2 مفهوم التدريب الصيفي وتعريفه :

التدريب الميداني هو الممارسة العملية التي يتم من خلالها النمو المهني بشكل منظم للخبرات والمعارف والمهارات ونماذج السلوك المقنن الذي يكتسبه المتدرب، بما يسهم في رفع معدلات الاداء في المواقف المهنية المختلفة (منى، 2020:93)، ويمكن تعريفه بأنه عملية تربوية ذات بعد قصير و اجراء تنظيمي يستفاد منه بشكل منظم حيث يزود الافراد من خلاله بالمعرفة والمهارة في مجال معين، كما يعرف بأنه عملية منظمة تهدف لإعطاء المستفيدين منها معلومات ومعارف ومهارات للتأثير في اتجاهاتهم لتحفيزهم على اداء الوظائف داخل المنظمة بشكل ايجابي وفعال، وبانه عملية زيادة المعرفة والمهارة للفرد لتمكنه من اداء عمل معين (الجبوري، 2010: 24)، ويعرف بأنه عملية تلقي الافراد المعلومات والمعرفة العملية، والخبرة والممارسة التطبيقية في حقل من الحقول الاختصاص على وفق برامج وخطط واساليب مدروسة، بأشراف متخصصين ومؤهلين لهذا الغرض بهدف إعدادهم وتأهيلهم للعمل (ازهار، 2019: 204).

2-2 اهداف التدريب العملي او الميداني

ان تحقيق أهداف التدريب يعتمد على مجموعة من العناصر هي (المشهداني، 2005: 196)

1. المتدربون
2. المدربون
3. المواد التدريبية
4. اساليب ووسائل التدريب
5. مكان التدريب
6. تكنولوجيا التدريب في استخدام وسائل الايضاح والاجهزة الحديثة
7. ميزانية التدريب
8. اساليب التقييم المراجعة

يهدف التدريب الميداني في تخصص المعلومات والمكتبات إلى مساعدة الطلبة في ترجمة الاسلوب النظري إلى أسلوب تطبيقي، وربط المعارف المباشرة بتدريبه الميداني على ما حصل عليه من استيعاب أكاديمي للمفاهيم، مما يؤدي إلى مساعدة الطلبة في تكامل الخبرة المهنية لهم، لذلك يعمل التدريب الميداني على تحقيق الاهداف الآتية (ازهار، 2019: 93):

1. إتاحة الفرص أمام الطلبة لاكتساب المعارف التي حصلوا عليها وترجمتها إلى ممارسة عملية، والتحقق من المفاهيم النظرية في ضوء المواقف العملية.
2. كسبهم المهارات الفنية للعمل الميداني.
3. اكساب الطلبة الاتجاهات السلوكية التي يجب أن يتصفوا بها.
4. اكسابهم عادات العمل المهني بما يفيدهم في أعمالهم المهنية مستقلاً.
5. اكسابهم القيم المهنية وأخلاقيات المهنة عن طريق الممارسة الميدانية .
6. تزويدهم بالخبرات الميدانية المرتبطة بالممارسة المهنية، التي ترتبط بالعمليات الفنية والخدمات داخل مؤسسات المعلومات.

2-3 أهمية التدريب:

التدريب هو احد اهم العوامل المؤثرة على اداء الفرد بمختلف المجالات والاعمال ويمكن تحديد اهمية التدريب بالنقاط التالية (رأفت، 2003، 55):

1. التدريب هو الاداة والوسيلة المثلى في رفد الافراد بالمهارة والقدرة على الاداء الكفوء في العمل.
2. يعد من اكثر العوامل من اجل البقاء والنجاح هو قدرة المؤسسة على التعليم بشكل مستمر، وقدرتها على تعديل مسارها بناءً على الافكار والتطورات الجديدة.
3. احدى اولويات الادارة التي تكفل نجاح المكتبة الجامعية على المدى الطويل في بيئة المعلومات المعتمدة على الشبكات.
4. ان تدريب الطلبة سوف يفتح لهم قنوات اتصال كثيرة مما يساعد على زيادة الانتاجية في العمل وتفهم اكثر للسياسات وقواعد العمل.
5. ان برامج التدريب تعد اساسية لتطوير خدمات المكتبة وخلق جو من الاحترام المتبادل بين المشرفين والاداريين وبين المتدربين وممارسة واكتشاف معارف ومهارات بسيطة عن خدمات المكتبة والتقنيات ومصادر المعلومات المتاحة.

ثالثا: الجانب العملي

نبذة عن قسم تقنيات المعلومات والمكتبات:

قسم تقنيات المعلومات والمكتبات هو احد الاقسام العلمية التابعة لمعهد الادارة التقني - نينوى في الجامعة التقنية الشمالية، تم افتتاحه في العام الدراسي 1986/1985 وكان تابع للمعهد التقني/ الموصل وذلك بناءً على توصية من مديرية تربية نينوى، اذ بينت هذه المديرية حاجتها وحسب الخطة الخمسية في ذلك الوقت الى (25000) خمسة وعشرون الف ملاك وظيفي وسطي من خريجي المكتبات للعمل في المكتبات المدرسية. مدة الدراسة في هذا القسم سنتان دراسيتان، ويحق للطلبة الاوائل (20% من عدد الطلبة الخريجين في القسم) اكمال دراستهم في اقسام المعلومات وتقنيات المعرفة في الجامعات العراقية للحصول على شهادة البكالوريوس، وقد تغير اسم في العام الدراسي 2008/2007 من قسم "ادارة المكتبات" الى قسم "تقنيات المعلومات والمكتبات".

تم تصميم استمارة الاستبانة وتوزيعها على طلبة المرحلة الثانية لقسم تقنيات المعلومات والمكتبات في العام الدراسي (2025-2024) بواقع (50) نسخة، تم استرجاع (47) استمارة، وزعت أسئلة الاستبانة على اربع محاور:

1. محور خاص بالتوقيت ومكان التدريب.

2. محور خاص عن علاقة التدريب بتطوير المهارات .

3. محور خاص بالمهارات.

4. محور خاص بالمشرفين العلمي والعملي.

3-1: (توقيت ومكان التدريب):

كان التدريب الصيفي في تسعينيات القرن الماضي يتم خلال ايام الاسبوع واطيلة ساعات الدوام الرسمي في المواقع التدريبية، لكن منذ غزو العراق في عام (2003) الى الان اصبح التدريب العملي ليس بالمستوى المطلوب الذي يحقق الفائدة المرجوة للطلبة وذلك لتقليص ساعات العمل في قسم من المواقع التدريبية فضلا عن تقليص ايام التدريب واصبحت مدة التدريب لا تتجاوز يومين او ثلاثة ايام وبالتالي عدم كفاية الساعات المحددة للتدريب لتغطية الاحتياجات التدريبية، وقد تم طرح مجموعة من الاسئلة للتعرف على رأي الطلبة عينة البحث بمدى رضاهم عن توقيت التدريب الصيفي ومدته واماكن التدريب وكما موضح في جدول (1) ادناه:

جدول (1): توقيت ومكان التدريب

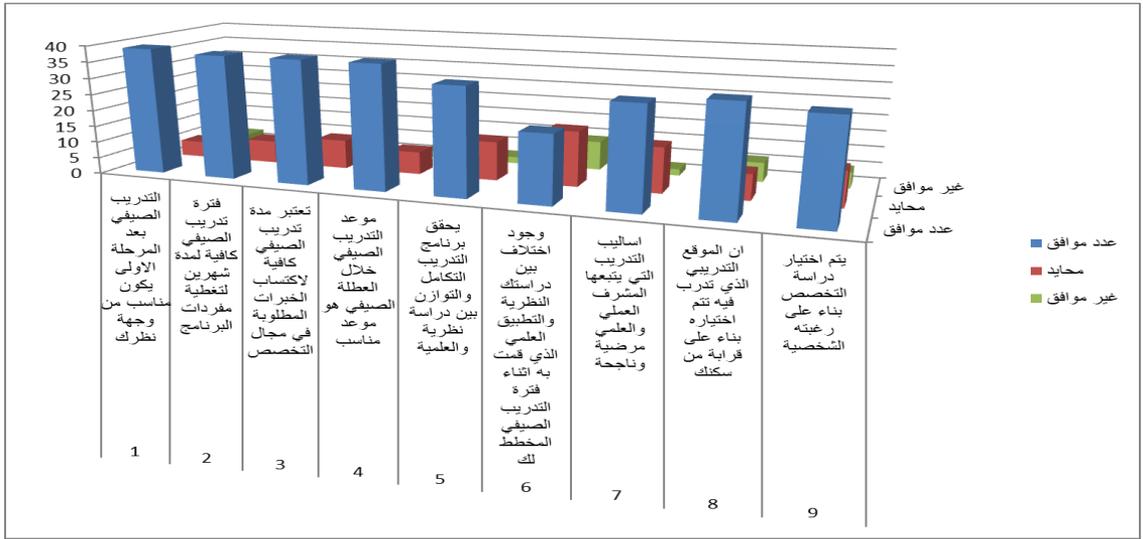
ت	العبارة	عدد موافق	نسبة موافق	محايد	نسبة محايد	غير موافق	نسبة غير موافق
1	التدريب الصيفي بعد المرحلة الاولى يكون مناسب من وجهة نظرك	39	83	5	10.6	3	6.4
2	فترة تدريب الصيفي كافية لمدة شهرين لتغطية مفردات البرنامج	38	80.8	7	14.8	2	4.2

0	0	19.2	9	80.8	38	تعتبر مدة تدريب الصيفي كافية لاكتساب الخبرات المطلوبة في مجال التخصص
4.2	2	14.8	7	80.8	38	موعد التدريب الصيفي خلال العطلة الصيفي هو موعد مناسب
4.2	2	25.6	12	70.2	33	يحقق برنامج التدريب التكامل والتوازن بين دراسة نظرية والعلمية
19.2	9	36.2	17	44.6	21	وجود اختلاف بين دراستك النظرية والتطبيق العلمي الذي قمت به اثناء فترة التدريب الصيفي المخطط لك
4.2	2	29.8	14	66	31	اساليب التدريب التي يتبعها المشرف العملي والعلمي مرضية وناجحة
12.8	6	17	8	70.2	33	ان الموقع التدريبي الذي تدرب فيه تتم اختياره بناء على قرابة من سكنك
.6 10	5	23.4	11	66	31	يتم اختيار دراسة التخصص بناء على رغبته الشخصية
7.3		21.3		71.4		المعدل

بلغت نسبة الموافقة على المحور الاول الخاص بتوقيت ومكان التدريب الصيفي (71.4%) ونسبة الحياد (21.3%) وكانت نسبة عدم الموافقة (7.3%)، وكان عدد الطلبة الموافقين على السؤال الاول والذي ينص على (التدريب الصيفي بعد المرحلة الاولى يكون مناسب من وجهة نظرهم) (39) بنسبة مئوية بلغت (83%) وعدد الطلبة المحايدين (5) بنسبة بلغت (6,10%) وعدد غير الموافقين (3) بنسبة بلغت (4,6%)، فيما كان عدد الطلبة الموافقين على السؤال الثاني الذي ينص على (فترة التدريب الصيفي كافية لمدة شهرين لتغطيه مفردات برنامج) (38) بنسبة مئوية بلغت (80.8%) وعدد الطلبة المحايدين (7) بنسبة مئوية بلغت (14.8%) وعدد غير الموافقين (2) بنسبة بلغت (4,2%)، وكان عدد الطلبة الموافقين على السؤال الثالث والذي ينص على (تعتبر مدة التدريب الصيفي كافية لاكتساب الخبرات المطلوبة في مجال التخصص) (38) بالنسبة مئوية (80.8%) وعدد الطلبة المحايدين (9) بنسبة مئوية بلغت (19.2%)، أما بخصوص السؤال الرابع الذي ينص على (موعد التدريب الصيفي خلال العطلة الصيفية هو موعد مناسب) فقد بلغ عدد الطلبة الموافقين عليه (38) بنسبة مئوية (810.8%) وعدد الطلبة المحايدين (7) وبنسبة بلغت (14,8%) وعدد الطلبة غير الموافقين (2) بنسبة مئوية (4,2%)، وبلغ عدد الطلبة الموافقين على السؤال الخامس الذي ينص على (يحقق البرنامج التدريب الصيفي التكامل والتوازن بين الدراسة نظرية والعلمية) (33) بنسبة مئوية (70,2%) وعدد الطلبة المحايدين (12) وبنسبة مئوية بلغت (26,6%) وعدد الطلبة غير الموافقين (2) بنسبة مئوية (4,2%)، وبخصوص السؤال السادس الذي ينص على (وجود اختلاف بين الدراسة النظرية والتطبيق العملي اثناء فترة التدريب الصيفي المخطط) فكان عدد الطلبة الموافقين (21) بنسبة مئوية بلغت (44,6%) وعدد الطلبة المحايدين (17) بنسبة مئوية بلغت (36,2%) وعدد الطلبة غير الموافقين (9) بنسبة مئوية بلغت (19,2%)، وكان عدد الطلبة الموافقين على السؤال السابع الذي ينص على (الاساليب المتبعة بالتدريب العملي هي اساليب حديثة

وتساعد على فهم المادة العلمية التي تم دراستها في القسم (31) بنسبة مئوية بلغت (66%) وعدد الطلبة المحايدين (14) بنسبة مئوية بلغت (29.8%) وعدد غير الموافقين (2) بنسبة مئوية (4.2%). فيما كان عدد الطلبة الموافقين على السؤال الثامن الذي ينص على (ان الموقع التدريبي الذي تدرب فيه تتم اختياره بناء على قربه من سكنك) بنسبة مئوية بلغت (70.2%) وعدد الطلبة المحايدين (8) بنسبة مئوية (17%) وعدد غير الموافقين (6) بنسبة مئوية (12.8%)، أما السؤال التاسع الذي نص على (اختيار دراسة التخصص بناء على الرغبة الشخصية) فقد بلغ عدد الطلبة الموافقين (31) بنسبة مئوية بلغت (66%) وعدد الطلبة المحايدين (12) بنسبة مئوية (25.5%) وعدد غير الموافقين (5) بنسبة مئوية (10.7%). والشكل (1) ادناه يوضح عدد الموافقين والمحايدين وغير الموافقين على اسئلة المحور الاول.

شكل (1): توقيت ومكان التدريب الصيفي



3-2: تطوير المهارات

يعد التدريب الصيفي وسيلة فعالة لمساعدة الطلبة على اكتساب قدرات ومهارات جديدة لم يكن يمتلكونها والتي تمكنهم من توسيع مفاهيمهم وتعديل اتجاهاتهم وترسيخ قدراتهم على الابتكار، والابداع، والتجديد، فالتدريب الصيفي يساعد الطلبة على تطوير مدى فهمهم لإجراءات العملية التعليمية ويعزز مهارات التعليم الفردي لديهم.

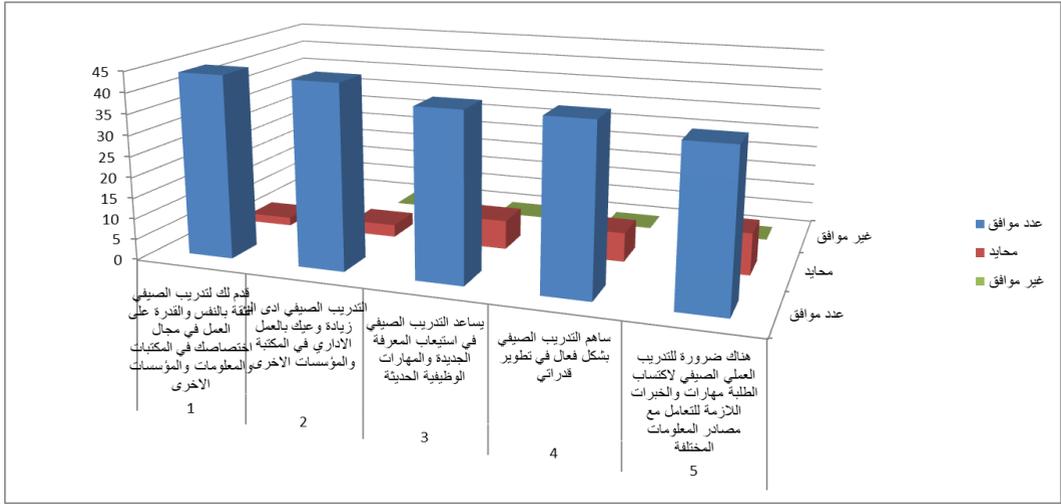
جدول (2): علاقة التدريب بتطوير المهارات

ت	العبرة	عدد موافق	نسبة موافق	محايد	نسبة محايد	غير موافق	نسبة غير موافق
		31	66%	12	25.5%	5	10.7%

2.1	1	4.2	2	93.6	44	1	قدم لك لتدريب الصيفي الثقة بالنفس والقدرة على العمل في مجال اختصاصك في المكتبات والمعلومات والمؤسسات الاخرى
0	0	6.3	3	93.6	44	2	التدريب الصيفي ادى الى زيادة وعيك بالعمل الاداري في المكتبة والمؤسسات الاخرى
0	0	14.9	7	85.1	40	3	يساعد التدريب الصيفي في استيعاب المعرفة الجديدة والمهارات الوظيفية الحديثة
0	0	14.9	7	85.1	40	4	ساهم التدريب الصيفي بشكل فعال في تطوير قدراتي
0	0	21.3	10	78.7	37	5	هناك ضرورة للتدريب العملي الصيفي لاكتساب الطلبة مهارات والخبرات اللازمة للتعامل مع مصادر المعلومات المختلفة
0.1		12.3		87.6			المعدل

المحور الثاني الخاص بعلاقة التدريب بتطوير المهارات بلغت نسبة الموافقة عليها (87.6%) ونسبة عدم الموافقة (0.1%) وكانت نسبة الحياد (12.3%)، وكان عدد الطلبة الموافقين على السؤال الاول في هذا المحور والذي ينص على (التدريب الصيفي قدم الثقة بالنفس والقدرة على العمل في مجال الاختصاص في المكتبات والمعلومات والمؤسسات الاخرى) (44) بنسبة مئوية بلغت (93.6%) وعدد الطلبة المحايدين (2) بنسبة مئوية (4.2%) وعدد غير الموافقين طالب واحد بنسبة مئوية (2.1%)، وبلغ عدد الطلبة الموافقين على السؤال الثاني الذي ينص على (التدريب الصيفي ادى الى زيادة الوعي بالعمل الاداري في المكتبة والمؤسسات الاخرى) (44) بنسبة مئوية بلغت (93.6%) وعدد الطلبة المحايدين (3) بنسبة مئوية (6.3%)، وكان عدد الطلبة الموافقين على السؤال الثالث الذي ينص على (التدريب الصيفي يساعد في استيعاب المعرفة الجديدة والمهارات الوظيفية الحديثة) (40) بنسبة مئوية بلغت (85.1%) وعدد الطلبة المحايدين (7) بنسبة مئوية (14.9%)، فيما كان عدد الطلبة الذين ابداوا موافقتهم على السؤال الرابع الذي ينص على (التدريب الصيفي ساهم بشكل فعال في تطوير القدرات) فقد كان عدد الموافقين (40) بنسبة مئوية بلغت (85.1%) وعدد الطلبة المحايدين (7) بنسبة مئوية (14.9%)، أما بخصوص السؤال الخامس الذي ينص على (هناك ضرورة للتدريب العملي الصيفي لاكتساب الطلبة مهارات والخبرات اللازمة للتعامل مع مصادر المعلومات المختلفة) فقد بلغ عدد الموافقين (37) طالب بنسبة مئوية بلغت (78.7%) وعدد الطلبة المحايدين (10) بنسبة مئوية (21.3%) فيما لم يبدي اي طالب عدم الموافقة على هذا السؤال. والشكل (2) يوضح عدد الموافقين والمحايدين وغير الموافقين على اسئلة المحور الثاني.

شكل(2): علاقة التدريب بتطوير المهارات



3-3: المفردات الدراسية.

تعد المقررات الدراسية ركن اساسي من اركان العملية التعليمية، لذا هناك ضرورة لتطوير المقررات الدراسية بإضافة دروس عملية في مفردات دراسية تلامس سوق العمل في مجال علوم المعلومات والمكتبات لتقليل الفجوة بين الحياة الاكاديمية والواقع العملي.

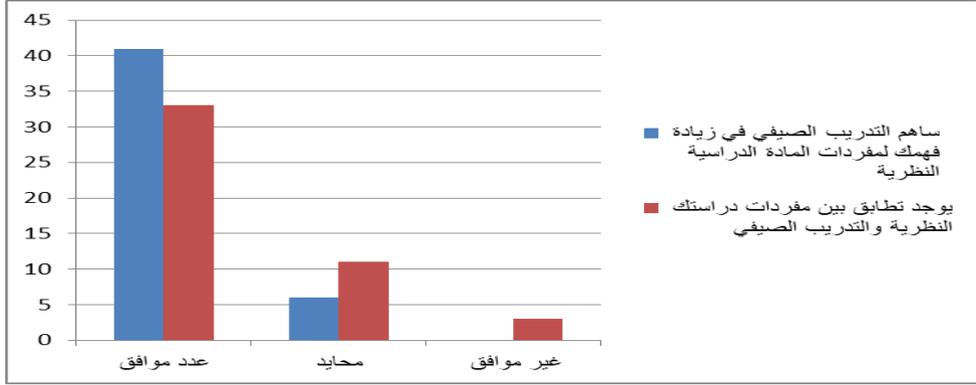
جدول(3): علاقة التدريب بالمفردات الدراسية

العبارة	عدد موافق	نسبة موافق	محايد	نسبة محايد	غير موافق	نسبة غير موافق
1 ساهم التدريب الصيفي في زيادة فهمك لمفردات المادة الدراسية النظرية	41	87.2	6	12.8	0	0
2 يوجد تطابق بين مفردات دراستك النظرية والتدريب الصيفي	33	70.3	11	23.4	3	6.3
المعدل		78.8		18.1		3.1

اما بخصوص المحور الثالث الخاص بعلاقة التدريب الصيفي بالمفردات الدراسية. فقد بلغت نسبة الموافقة عالية (78.8%) ونسبة عدم الموافقة (3.1%) وكانت نسبة الحياد (18.1%)، وبلغ عدد الطلبة الموافقين على السؤال الاول في هذا المحور والذي ينص على (ساهم التدريب الصيفي في زيادة الفهم لمفردات المادة الدراسية النظرية) (41) بنسبة مئوية بلغت (87.2%) وعدد الطلبة المحايدون (6) بنسبة مئوية بلغت (12.8%)، فيما لم يبيدي اي طالب عدم الموافقة على هذا السؤال، أما بخصوص السؤال الثاني والذي ينص على (يوجد تطابق بين مفردات الدراسة

النظرية والتدريب الصيفي) فقد بلغ عدد الطلبة الموافقين (33) بنسبة مئوية (70.2%) وعدد الطلبة المحايدين (11) بنسبة مئوية (23.4%) وعدد الطلبة غير الموافقين بلغت (3) بنسبة مئوية (6.3%). والشكل (3) يوضح عدد الموافقين والمحايدين وغير الموافقين على اسئلة المحور الثالث.

شكل (3): علاقة التدريب الصيفي بالمفردات الدراسية



3-4 : المشرفين العلمي والعملي .

يمثل المشرف العلمي والعملي ركن اساسي في مجال التدريب الصيفي، حيث تقع على عاتقهم متابعة الطالب في الموقع التدريبي ورسم هيكله العمل بالتنسيق بينهما في الموقع التدريبي وفق برنامج معد مسبقا بشكل تفصيلي وبمتابعة ميدانية لتحديد مواطن الضعف والقوة والعمل على تدعيم مواطن القوة والتغلب على مواطن الضعف، كما ان المشرف العلمي سيتعرف على طبيعة عمل وسياسة الموقع الذي يشرف عليه والتي سوف تزيد خبراته وتفاعله مع المعنيين مما ينعكس على تطوير المهارات.

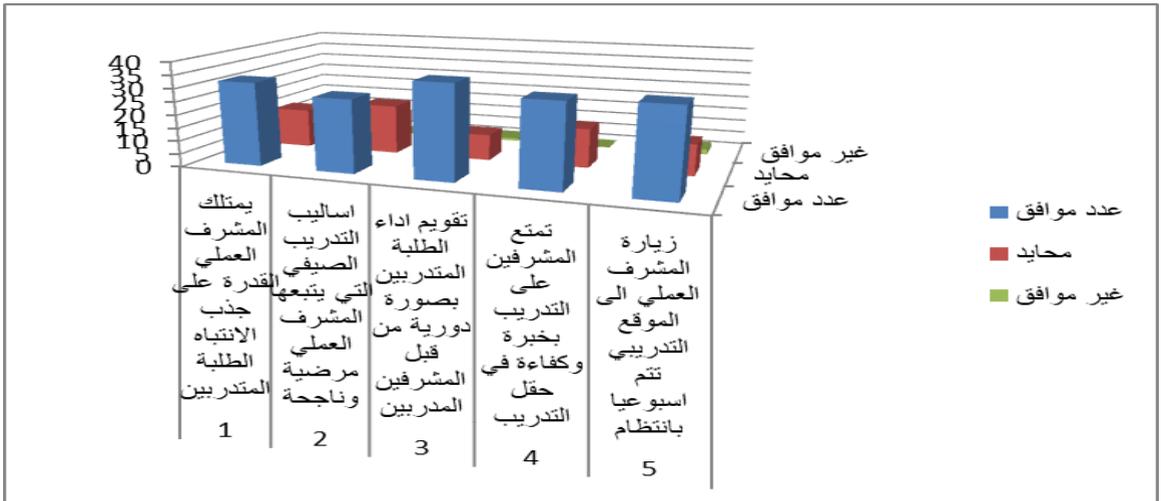
جدول (4): علاقة التدريب بالمشرفين العلمي والعملي

ت	العبارة	عدد موافق	نسبة موافق	محايد	نسبة محايد	غير موافق	نسبة غير موافق
1	يملك المشرف العملي القدرة على جذب الانتباه الطلبة المتدربين	32	68.1	15	31.9	0	0
2	اساليب التدريب الصيفي التي يتبعها المشرف العملي مرضية وناجحة	28	59.6	19	40.4	0	0
3	تقويم اداء الطلبة المتدربين بصورة دورية من قبل المشرفين المدربين	36	76.6	10	21.3	1	2.1
4	تمتع المشرفين على التدريب بخبرة وكفاءة في حقل التدريب	32	68	15	31.9	0	0

4.2	2	25.6	12	70.2	33	5	زيارة المشرف العملي الى الموقع التدريبي تتم اسبوعيا بانتظام
1.2		30.3		68.5			المعدل

اما بخصوص المحور الرابع الخاص بالمشرفين العملي والعلمي فقد بلغت نسبة الموافقة (68.5%) ونسبة عدم الموافقة (1.2%) وكانت نسبة الحياد (30.3%)، ونص السؤال الاول في هذا المحور على (يمتلك المشرف العملي القدرة على جلب الانتباه الطلبة المتدربين) وكان عدد الطلبة الموقفين (32) بنسبة مئوية بلغت (68.1%) وعدد المحايدين (15) طالب بنسبة مئوية بلغت (31.9%) ولم يبدي اي طالب عدم موافقته على هذا السؤال، فيما بلغ عدد الطلبة الموقفين على السؤال ثاني الذي ينص على (اساليب التدريب الصيفي التي يتبعها المشرف العملي مرضية وناجحة) (28) بنسبة مئوية (59.6%) وعدد المحايدين (19) طالب بنسبة مئوية (40.4%) ولم يبدي اي طالب عدم موافقته على هذا السؤال، وبلغ عدد الطلبة الموقفين على السؤال الثالث والذي ينص على (تقويم اداء الطلبة المتدربين بصورة دورية من قبل المشرفين المدربين) (36) بنسبة مئوية (76.6%) وعدد المحايدين (10) طالب بنسبة مئوية (21.3%) وعدد غير الموقفين طالب واحد بنسبة مئوية (2.1%)، فيما بلغ عدد الطلبة الموقفين على السؤال الرابع والذي ينص على (تمتع المشرفين على التدريب بخبرة وكفاءة في حقل التدريب عدد الموقفين (32) بنسبة مئوية بلغت (68%) وعدد الحياد (10) بنسبة مئوية (31.9%) ولم يبدي اي طالب عدم موافقته على هذا السؤال، وكان عدد الطلبة الموقفين على السؤال الخامس والذي ينص على (زيارة المشرف العملي الى الموقع التدريبي تتم اسبوعيا بانتظام) (33) بنسبة مئوية بلغت (70.2%) وعدد الحياد (12) بنسبة مئوية (25.6%) وعدد عدم الموافقة (2) وبنسبة مئوية (4.2%). والجدول (4) يوضح عدد الموقفين والمحايدين وغير الموقفين على اسئلة المحور الثالث.

شكل(4): العلاقة بين التدريب الصيفي والمشرفين العملي والعلمي



رابعاً: النتائج والتوصيات.

4-1: النتائج:

اولاً. بلغت نسبة الموافقة على محور الاول الخاص بتوقيت ومكان التدريب (71.3%) ونسبة غير الموافقين على المحور (7.3%) ونسبة المحايدين بلغت (21.3%)، وقد حقق السؤال الذي ينص على ان التدريب الصيفي بعد المرحلة الاولى يكون مناسب من وجهة نظر الطالب اعلى درجة موافقة حيث بلغ عدد الموافقين (83%) وعدد المحايدين (10.6%) وعدد غير الموافقين (6.4%)، فيما كانت ادنى نسبة موافقة على السؤال الذي ينص لوجود اختلاف بين دراستك النظرية والتطبيقية والعملية الذي قام به الطالب اثناء فترة التدريب الصيفي المخطط له (44.6%) ونسبة غير الموافقين (19.2%) ونسبة المحايدين (36.2%).

ثانياً. بلغت نسبة الموافقة على محور الثاني الخاص بعلاقة التدريب بتطوير المهارات (87.6%) ونسبة غير الموافقين على المحور (0.1%) ونسبة المحايدين بلغت (12.3%)، وحقق السؤالين الاول والثاني في هذا المحور الذي ينص السؤال الاول على ان التدريب الصيفي قدم الثقة بالنفس والقدرة على العمل في مجال اختصاصك في المكتبات والمعلومات والمؤسسات الاخرى اعلى نسبة الموافقة حيث بلغت (93.6%) ونسبة غير الموافقين (2.1%) ونسبة المحايدين (4.2%) والسؤال الثاني على التدريب الصيفي ادى الى زيادة وعيك بالعمل الاداري في مكتبة والمؤسسات الاخرى على نسبة الموافقة (94.6%) ونسبة المحايدين (6.3%) ولم يبدي اي طالب عدم موافقته على هذا السؤال، وادنى نسبة الموافقة على السؤال هناك ضرورة للتدريب العلمي الصيفي لاكتساب الطلبة مهارات والخبرات اللازمة للتعامل مع مصادر والمعلومات مختلفة (78.7%) ونسبة المحايدين (21.2%) ولم يبدي اي طالب عدم موافقته على هذا السؤال.

ثالثاً. بلغت نسبة الموافقة على محور الثالث محور خاص للمفردات (78.8%) ونسبة غير الموافقين على المحور (3.1%) ونسبة المحايدين بلغت (18.1%)، وحقق السؤال الذي ينص على ان ساهم التدريب الصيفي في زيادة فهم الطالب لمفردات المادة الدراسية النظرية اعلى درجة الموافقة حيث بلغ عدد الموافقين (87.2%) وعدد المحايدين (12.8%) ولم يبدي اي طالب عدم موافقته على هذا السؤال، وادنى نسبة الموافقة على السؤال الذي ينص على وجود تطابق بين مفردات دراستك نظرية والتدريب الصيفي (70.3%) ونسبة غير الموافقين (3.1%) ونسبة المحايدين (18.1%).

رابعاً. بلغت نسبة الموافقة على الرابع محور الخاص بالمشرفين العلمي والعملية (68.5%) ونسبة غير الموافقين على المحور (1.2%) ونسبة المحايدين بلغت (30.3%)، وحقق السؤال الذي ينص على ان تقويم اداء الطلبة المتدربين بصورة دورية من قبل المشرفين المتدربين اعلى نسبة الموافقة حيث بلغ عدد الموافقين (76.6%) وعدد غير

الموافقين (2.1%) وعدد المحايدين (21.3%)، وادنى نسبة الموافقة على السؤال اساليب التدريب الصيفي الذي يتبعها المشرف العلمي مرضية وناجحة (59.6%) ونسبة عدد المحايدين (40.4%) وعدد غير الموافقين (0).

4-2. التوصيات:

1. يجب أن يتم تدريس مقرر مادة التدريب العملي على عامين دراسيين كاملين على الأقل، وضرورة أن يلي هذا المقرر المتطلبات التكنولوجية حتى لا يكون هناك فجوه بين الدراسة النظرية والواقع الفعلي.
2. يتم وضع خطة التدريب العملي من مجموعة استشارية من أعضاء هيئة التدريس بالقسم، مع إعادة النظر في خطة التدريب من حيث المحتوى وعدد ساعات المقرر الدراسي، وان تكون مدة التدريب الصيفي اكثر من شهر واحد لاكتساب الخبرات المطلوبة في مجال التخصص.
3. عقد اجتماعات بين تدريس المادة والطلبة قبل فترة التدريب يتم فيه توضيح خطة التدريب وشرح كل ما يتعلق ببرنامج التدريب العملي.
4. تأهيل الملاكات الوظيفية في المكتبات في مجال تدريب الطلبة من خلال اشراكهم في النشاطات العلمية سواء كانت دورات تدريبية او ورش عمل او حلقات نقاشية ذات علاقات بهذه الفئة، لغرض تأهيلهم وتدريبهم على اساليب التدريب وكيفية استخدام الوسائل التعليمية.
5. القيام بعقد ندوات مع الطلبة تبين اهمية التدريب العملي في المواقع التدريبية المختارة ومدى استفادة الطالب على وفق تخصصه وتطابق الجانب النظري مع الجانب العملي خلال السنة الدراسية وقبل توزيع الطلبة على المواقع بشكل تفصيلي وبحضور رئيس القسم والملاكات التدريسية والفنية في القسم العلمي.

قائمة المصادر العربية

1. ازهار عبدالوهاب محمد، اقبال عبدالحسين، هدى عبدالسميع (2019). التدريب بين الواقع والطموح في تربية الكرخ من وجهة نظر مدرسي ومشرفي درس التربية الرياضية. - مجلة المستنصرية للعلوم الرياضية ، مج4، ع1، ص204
2. امل فاضل عباس واحلام فلاح سعيد (2021). التدريب العملي لطلبة قسم تقنيات المعلومات والمكتبات في معهد الادارة الرصافة: دراسة وصفية تحليلية. المجلة العراقية لدراسات المعلومات والتوثيق. مج4، ع1، ص65-90.
3. الجبوري، رعد محمد سعيد، ندى عبدالمطلب. التدريب الصيفي في معهد الادارة التقني بين الواقع والطموح. - مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، ع 24، ص201

4. خالدة جمال فرج ، محمد عدنان شاكر (2023). اساليب ومتطلبات تعليم الطلبة في مجال تطبيق العلمي والتدريب الصيفي : دراسة حالة لطلبة قسم المعلومات والمكتبات /معهد الادارة الرصافة .- مجلة كلية المأمون، عدد خاص، ص 450
5. كريم عبد ساجر وعبدالوهاب حسن خضر(2011). التدريب العملي في الكلية التقنية – بغداد. متاح على الرابط <https://iasj.rdd.edu.iq/journals/uploads/2024/12/13/8d051d041a8b54b30ae941fb00ae9dad.pdf> بتاريخ 2025/12/25.
6. رأفت رضوان. (2003). افاق جديدة في التنمية البشرية: ثورة المعلومات وانعكاساتها على التدريب والتنمية البشرية. عمان: المنظمة العربية للتنمية الادارية.
- 7.المشهداني، محمد خلف مسعود(2005). دراسة برنامج التدريب الصيفي للمدارس المهنية الواقع.. والطموح. مجلة الفتح، ع23
8. منى عبدالعزيز عبدالغفار . نحو برنامج تدريب مقترح لتدريب طلاب قسم المعلومات و المكتبات ، كلية الآداب جامعه الاسكندرية في مقر التدريب العلمي.- المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات، مج 7، ع1، 2020، ص93.

قائمة المصادر الاجنبية

9. Joseph M. Kavulya, (2007) "Training of library and information science (LIS) professionalsin Kenya: A needs assessment", Library Review, Vol. 56 Issue: 3, pp.208–223, <https://doi.org/10.1108/00242530710735993>
10. MOUSTAPHA, Abdrahman Atanda and JULIUS(2024), Odushina Babatunde, "Practical Cataloging and Classification Training by Library and Information Science Users Education at Kwara State University Library, Nigeria" Library Philosophy and Practi.

ملحق (1) قائمة استبيان

التدريب الصيفي للطلبة قسم تقنيات المعلومات والمكتبات

هذه الاستبانة هي جزء من بحث يتم اعداده حالياً بعنوان " واقع التدريب الصيفي لطلبة قسم تقنيات المعلومات والمكتبات في معهد الادارة التقني - نينوى" نرجو التكرم بالإجابة على الأسئلة المطروحة وتزويدنا بأرائكم القيمة والتي سوف تسهم بأذن الله بتحقيق الاهداف المحددة لهذا البحث، كما يرجى العلم أن جميع الأسئلة المطروحة ضمن الاستبيان هي لأغراض البحث العلمي وأن اجابتم ستكون محاطة بالسرية الكاملة والعناية العلمية الفائقة..شكراً لتعاونكم وحسن استجابتم

يرجى وضع الإشارة () أمام الإجابة التي ترونها مناسبة .

الجنس : ذكر انثى

المرحلة الدراسية : الاولى الثانية

ت	المحور	موافق	محايد	غير موافق
1	التدريب الصيفي بعد المرحلة الاولى يكون مناسب من وجهة نظرك			
2	فترة تدريب الصيفي كافية لمدة شهرين لتغطية مفردات البرنامج			
3	تعتبر مدة تدريب الصيفي كافية لاكتساب الخبرات المطلوبة في مجال التخصص			
4	موعد التدريب الصيفي خلال العطلة الصيفي هو موعد مناسب			
5	ساهم التدريب الصيفي في زيادة فهمك لمفردات المادة الدراسية النظرية			
6	يوجد تطابق بين مفردات دراستك النظرية والتدريب الصيفي			
7	يمتلك المشرف العملي على جلب الانتباه الطلبة المتدربين			
8	اساليب التدريب التي يتبعها المشرف العملي والعلمي مرضية وناجحة			
9	تقديم اداء الطلبة المتدربين بصورة دورية من قبل المشرفين المدربين			
10	تمتع المشرفين على التدريب بخبرة وكفاءة في حقل التدريب			
11	زيارة المشرف العملي الى الموقع التدريبي تتم اسبوعياً بانتظام			
12	يحقق برنامج التدريب التكامل والتوازن بين دراسة نظرية والعلمية			
13	وجود اختلاف بين دراستك النظرية والتطبيق العلمي الذي قمت به اثناء فترة التدريب الصيفي المخطط لك			
14	قدم لك لتدريب الصيفي الثقة بالنفس والقدرة على العمل في مجال اختصاصك في المكتبات والمعلومات والمؤسسات الاخرى			
15	التدريب الصيفي ادى الى زيادة وعيك بالعمل الاداري في مكتبة والمؤسسات الاخرى			
16	اساليب التدريب التي يتبعها المشرف العملي والعلمي مرضية وناجحة			
17	يتم اختيار دراسة التخصص بناء على رغبته الشخصية			

			يساعد التدريب الصيفي في استيعاب المعرفة الجديدة والمهارات الوظيفية الحديثة	18
			ساهم التدريب الصيفي بشكل فعال في تطوير قدراتي	19
			هناك ضرورة للتدريب العملي الصيفي لاكتساب الطلبة مهارات والخبرات اللازمة للتعامل مع مصادر المعلومات المختلفة	20
			ان الموقع التدريبي الذي تدرب فيه تتم اختياره بناء على قرابة من سكنك	21