

برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات لأخصائي المكتبات الجامعية السعودية باستخدام أسلوب دلفاي

اعداد

د. جيهان محمود السيد احمد

استاذ مساعد بقسم المكتبات والمعلومات

كلية الآداب – جامعة الإسكندرية

المخلص

تهدف هذه الدراسة إلى تصميم برنامج تدريبي لتطوير مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات لدى أخصائي المكتبات الجامعية، ويسعى هذا البرنامج إلى تلبية احتياجات المكتبات الجامعية السعودية حيث يسعى إلى اكساب أخصائي المكتبات الجامعية السعودية المهارات العقلية، والسلوكية، والفنية اللازمة لإنجاح عملية التفكير الإبداعي في حل المشكلات في المكتبة. وقد اعتمدت الدراسة على أسلوب دلفاي بوصفه أنسب الطرق التي يمكن من خلالها تحقيق أهداف الدراسة وحرصاً على الاستفادة من آراء الخبراء والمتخصصين في البرنامج المقترح. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الاتفاق على مكونات البرنامج التدريبي المقترح لتطوير مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات لدى أخصائي المكتبات الجامعية من حيث: الهدف العام من البرنامج، وأهدافه التفصيلية، ومخرجات البرنامج، الفئات المستهدفة من البرنامج، عدد أفراد المجموعة المقترح في البرنامج، شروط القبول في البرنامج، المدة الزمنية للبرنامج، الجهات التدريبية المشرفة على تنفيذه، المزايا التي يحصل عليها المتدرب من خلال التحاقه بالبرنامج، مؤهلات وخبرات مدربي البرنامج، الأساليب والوسائل التدريبية المقترحة، وسائل تقويم البرنامج التدريبي، هذا بالإضافة إلى مواد وساعات البرنامج التدريبي بالتفصيل.

المقدمة:

يعد التدريب من أهم الوسائل المعتمدة لتنمية مهارات أخصائي المكتبات والمعلومات، باعتبارهم المكون الأساس لرأس المال البشري في المكتبات، والمكتبات هي إحدى المؤسسات الهامة التي تعتمد عليها الأمم في رسم خططها التنموية، إذا ما أرادت أن تلحق بالركب الحضاري العالمي، وتواجه المكتبات بصفة عامة تحديات كبيرة في ظل التطور الهائل في المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، والتغيرات المستمرة التي تحدث في البيئة المحيطة، وما يصاحبها من تغيرات في احتياجات المستخدمين. وبما أن نجاح الخدمات المكتبية يتوقف على مقدرة أخصائي المكتبة على استيعاب تلك المستجدات والتكيف معها، ومواجهة التحديات المستقبلية، فإن التعليم المستمر المتمثل في إقامة البرامج التدريبية المتخصصة، يعد أحد الأساليب الملائمة التي يحتاج إليها المكتبيون لتنمية مهاراتهم، وتحديث معلوماتهم، ومواكبة التطورات الحديثة في مجال اهتمامهم (أبا الخيل، ٢٠٠٥، ص ٢).

ومن جهة أخرى فإن التطلع إلى التميز والإبداع فيما يخص الخدمات التي تقدمها المكتبات الجامعية، أصبح ضرورة حتى تستطيع تلبية جميع الاحتياجات، ويظهر هذا التميز في قدرة المكتبات على ممارسة التفكير الإبداعي في حل المشكلات التي تواجهها في ظل الوضع الراهن والتطورات الحالية. ومن هذا المنطلق أصبحت الحاجة ماسة إلى المزيد من التخطيط لتصميم برامج تدريبية فعالة تسهم في رفع كفاءات أخصائي المكتبات الجامعية، وصقل مهاراتهم الفكرية، وقد أكدت العديد من الممارسات الإدارية ضرورة أخذ المتغيرات المستقبلية في الاعتبار أثناء ممارسة العمليات التدريبية، وذلك من أجل مواكبة التغيير المستمر التي تسعى له المكتبات الجامعية. وزادت أهمية التدريب في العصر الحديث نظراً للندفك المعرفي والتطور التقني، وتعقد الاحتياجات والوسائل، مما يتطلب رفع مستوى التدريب حتى تتواكب المكتبات مع التطورات العالمية.

١. مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

في إطار التطور الذي تشهده المكتبات الجامعية اليوم، والاتجاه نحو التحول الرقمي، والتوقعات المتزايدة من المستفيدين بالجودة والدقة والاستجابة الفورية لاحتياجاتهم (Sidorko,2007,p5)، مما يفرض على أخصائي المكتبات الجامعية مواكبة تلك التغيرات والتوقعات بالعمل على تحويل مكتباتهم من الواقع البيروقراطي إلى النموذج المبتكر والتميز، الذي يتيح إمكانية التغيير والتطور، هذا وقد قامت الباحثة بدراسة سابقة تناولت فيها مستوى ممارسة التفكير الإبداعي في حل المشكلات لدى العاملين بالمكتبات الجامعية السعودية (السيد، ٢٠١٧)؛ وقد انتهت الدراسة إلى أن مستوى مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات لدى مجتمع البحث يميل إلى المستوى المتوسط، ويحتاج إلى المزيد من الاهتمام والدعم من قبل المسؤولين لكي يصل إلى المستوى المطلوب، وبالتالي فإن هناك حاجة إلى التدريب والتنمية في هذا المجال، ومن خلال نتائج البحث تبين عدم توافر برامج تدريبية تستهدف تنمية مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات لأخصائي المكتبات الجامعية في المجتمع العربي بصفة عامة، وبالسعودية بصفة خاصة، مما ولد الإحساس بجوهر مشكلة البحث، وهو الحاجة إلى تصميم برنامج تدريبي لتنمية مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات لأخصائي المكتبات الجامعية السعودية، وذلك بفئات المهارات الثلاث: العقلية والسلوكية والفنية، وعلى هذا يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

ما البرنامج التدريبي الذي يلزم لتطوير وتنمية المهارات العقلية، والسلوكية، والفنية لدى أخصائي المكتبات الجامعية السعودية لإنجاح عملية التفكير الإبداعي في حل المشكلات.

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

١. ما المهارات العقلية اللازمة لممارسة التفكير الإبداعي في حل المشكلات لدى أخصائي المكتبات الجامعية السعودية؟
٢. ما المهارات السلوكية اللازمة لممارسة التفكير الإبداعي في حل المشكلات لدى أخصائي المكتبات الجامعية السعودية؟
٣. ما المهارات الفنية اللازمة لممارسة التفكير الإبداعي في حل المشكلات لدى أخصائي المكتبات الجامعية السعودية؟
٤. ما مكونات البرنامج التدريبي التي تلزم لتطوير مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات لأخصائي المكتبات الجامعية السعودية؟

ويتم الإجابة عن هذه التساؤلات ستكون بناء على آراء الخبراء في البرنامج التدريبي المقترح لتطوير مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات لأخصائي المكتبات الجامعية السعودية، وذلك باستخدام أسلوب دلفي.

٢. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تصميم برنامج تدريبي لتطوير مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات لدى أخصائي المكتبات الجامعية، ويسعى هذا البرنامج إلى تلبية احتياجات المكتبات الجامعية السعودية في هذا الشأن، وتحقيق هذا الهدف الرئيس سيؤدى بالتبعية إلى تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

١. اكساب أخصائي المكتبات الجامعية السعودية المهارات العقلية اللازمة لإنجاح عملية التفكير الإبداعي في حل المشكلات في المكتبة.
٢. اكساب أخصائي المكتبات الجامعية السعودية المهارات السلوكية اللازمة لإنجاح عملية التفكير الإبداعي في حل المشكلات في المكتبة.

٣. إكساب أخصائيي المكتبات الجامعية السعودية المهارات الفنية اللازمة لإنجاح عملية التفكير الإبداعي في حل المشكلات في المكتبة.
٤. تحديد مكونات البرنامج التدريبي التي تلزم لتنمية مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات لدى أخصائي المكتبات الجامعية السعودية.
٥. التعرف على آراء الخبراء في البرنامج التدريبي المقترح لتنمية مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات لدى أخصائيي المكتبات الجامعية السعودية.

٣. أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية النتائج التي سوف تقدمها، والتي سوف تعود بالفائدة العلمية والعملية على متخذي القرار من المنظرين الأكاديميين، والتطبيقيين الممارسين، والتي يمكن توضيحها على النحو التالي:

١/٣ الأهمية العلمية النظرية:

من المتوقع أن تقوم الدراسة بتزويد المهتمين في مجال تنمية المهارات في المكتبات ومراكز المعلومات بأحدث المفاهيم في هذا المجال، ودمجها في التخصص وإبراز حدودها وعلاقتها بالمجالات الأخرى، كما أنها قد تزود الباحثين مستقبلاً ببعض الموضوعات البحثية التي تحتاج إلى مزيد من البحث.

٢/٣ الأهمية العملية التطبيقية:

قد تسهم هذه الدراسة في إكساب القائمين على بناء وإعداد البرامج التدريبية في المكتبات ومؤسسات المعلومات الأكاديمية المزيد من المعرفة والخبرات لتطوير مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات، والاسترشاد بالبرنامج المعد في هذه الدراسة كبرنامج معتمد من قبل الخبراء في التخصص بحيث يمكن تطبيقه والاستفادة منه لتطوير مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات لدى العاملين بالمكتبات الجامعية.

٤- حدود الدراسة:

١/٤ **الحدود البشرية:** الفئة المستهدفة من البرنامج التدريبي هي فئة أخصائي المكتبات الجامعية السعودية وهي الفئة التي يمكن تطبيق البرنامج عليها وذلك لكثرة المشكلات التي تواجهها المكتبات الجامعية مقارنة بغيرها من المكتبات الأخرى.

٢/٤ **الحدود المكانية:** تركز الدراسة على بيئة المكتبات الجامعية السعودية.

٣/٤ **الحدود الزمنية:** تغطي الدراسة أحدث المبادرات التي تتناول التنمية المهنية لأخصائي المكتبات السعودية في العشرين سنة الأخيرة وحتى الوقت الراهن، وأجريت جولات دلفي خلال الفترة من منتصف شهر يناير إلى منتصف شهر مارس ٢٠١٧ م.

٤/٤ **الحدود الموضوعية:** تتناول هذه الدراسة تصميم برنامج تدريبي لتطوير مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات لدى أخصائي المكتبات الجامعية بفئاتها الثلاث (المهارات العقلية والسلوكية والفنية) وما يتطلبه ذلك من تحديد مكونات البرنامج، أهدافه، الفئات المستهدفة منه، شروط القبول في البرنامج، المدة الزمنية، الجهات التدريبية، الجهات المشرفة على البرنامج، مؤهلات المدربين وخبراتهم، أساليب التدريب ووسائله، سبل تقييم البرنامج، ومواده، والساعات التدريبية لكل منها.

٥- الإطار النظري و مصطلحات الدراسة:

١/٥- تنمية المهارات المهنية:

عرفت نبيلة خليفة مصطلح " تنمية المهارات المهنية " بأنه تلك الجهود التعليمية والأنشطة الرسمية وغير الرسمية، التي يتطلع إليها أفراد المهنة، حتى يستطيعوا من خلالها تنمية معلوماتهم واتجاهاتهم وتفهمهم لمجال عملهم ودورهم فيه، من أجل الارتفاع بمستوى الأداء في العمل وإثراء مجال المهنة المكتنبة(جمعة، ١٩٩٠، ص١). ويرى السالم (١٩٩٦، ص ٦٩) أن تنمية المهارات المهنية ليست غاية في حد ذاتها ولكنها وسيلة لتحسين خدمات المكتبات ومراكز المعلومات، وهي تهدف إلى تطوير وتحديث معلومات وخبرات المكتبيين الذين على رأس العمل، وإلى توسيع معارفهم المهنية بصفة مستمرة ليكونوا دائماً على استعداد لمواجهة التغيرات وللتكيف مع التحديات.

وإجرائياً يقصد بتنمية المهارات المهنية في هذا البحث، تعليم أخصائي المكتبات الجامعية المهارات اللازمة من أجل إعداده لممارسة المهنة بكفاءة وفعالية، حتى يتمكن من أداء عمله على الوجه الأمثل، ويضمن تحديث معلوماته باستمرار لتواكب التطورات الحديثة في المجال.

٢/٥ التدريب:

التدريب هو أحد أنماط التعلم التي تندرج تحت مصطلح تنمية المهارات المهنية، ويشير مصطلح التدريب إلى التغيير أو التحسين، أو التطوير (عباس، ١٩٨٥، ص ١٣٩) (أبا الخيل، ٢٠٠٦، ص ٢٤). وعرف التدريب في قاموس ويبستر (Websters, 1969) بأنه " نقل الفرد إلى المستوى المرغوب فيه من الكفاءة سواء بالتعليم أو الممارسة "، والتدريب أيضاً كان نوعه هو التعريف النظري والعملية بالجوانب الإدارية والمهنية للنشاط المطلوب أدائه من قبل المتدرب بهدف إحداث تغييرات وتنمية في معارفه ومهاراته واتجاهاته، ليقتن هذا النشاط (الشاعر، ١٩٩١، ص٨).

وإجرائياً يقصد بالتدريب في هذه الدراسة جميع الأنشطة النظرية والعملية التي يمكن أن يكتسبها أخصائيو المكتبات الجامعية من خلال برامج تم تجهيزها لزيادة معارف ومهارات وتغيير اتجاهات المتدربين، ويتوفر على إعداد هذه البرامج وتنفيذها جهات رسمية خاصة بالتدريب.

٣/٥ البرنامج التدريبي:

البرنامج بصفة عامة هو عدد محدد من الخطوات لتنفيذ مهمة محددة بأسلوب محدد في أوقات محددة. ويقصد بالبرنامج التدريبي في هذه الدراسة أنه خطة شاملة لنشاط تدريبي متكامل يستهدف أخصائي المكتبات الجامعية السعودية ويحتوي على مجموعة من الأنشطة والإجراءات والتدريبات التي تستند على استراتيجيات الحل الإبداعي للمشكلات في المكتبات الجامعية، وتهدف إلى تغيير الاتجاهات وأنماط السلوك وتحسين المهارات والأداء، وتحسين القدرة على حل المشكلات والارتفاع بالمهارات الوظيفية وزيادة الكفاءة الإنتاجية. ولا يقصد بها الاكتفاء بتزويد الموظفين بالمعلومات والمعارف الجديدة فقط، ولكن يقصد بها أيضاً التطبيق العملي والممارسة الفعلية لتلك الأساليب الجديدة. (أبا الخيل، ٢٠٠٥، ص١٨). كما يشتمل البرنامج التدريبي على المهارات اللازمة لأخصائي المكتبات لتحقيق الغرض من البرنامج، وهو الحل الإبداعي للمشكلات التي تواجه المكتبات الجامعية.

وبديهي أن يكون البرنامج التدريبي مناسباً للاحتياجات المطلوبة للمتدرب ومتوافقاً مع احتياجات المكتبة محل عمله. ويستند البرنامج المقترح للدراسة الحالية على الحاجة الملحة لأخصائي المكتبات الجامعية لوجود برنامج تدريبي مناسب يلبي احتياجاتهم في كيفية التغلب على المشكلات المستقبلية في المكتبات الجامعية.

٤/٥ التفكير الإبداعي في حل المشكلات:

يقصد به عملية الإحساس بالصعوبات والمشكلات وإدراك الثغرات واختلال المعلومات، والعناصر المفقودة، ثم البحث عن دلائل ومؤشرات في الموقف وفيما يتوافر للفرد من معلومات، ووضع الفروض فيما يتعلق بهذه الثغرات، واختبار هذه الفروض والربط بين النتائج، وإعادة اختبار الفروض للتأكد من النتائج. (Torrance, 1972, p245).

ويقصد بالتفكير الإبداعي في حل المشكلات في المكتبات الجامعية عملية الإحساس بالمشكلات التي تواجهها المكتبة وإدراك جوانب النقص والقصور، وتخمين الأسباب التي أدت الى ظهور هذه المشكلات، ووضع الحلول المبدئية للتغلب عليها، وتطبيق هذه العملية على كل ما يتعلق بالعمل المكتبي بداية من الاختيار والاقتناء، ومروراً بالنظم والإجراءات والموارد المادية والبشرية، والعمليات الفنية، وأخيراً الخدمات والأنشطة التي تقدمها المكتبة لتلبية احتياجات المستفيدين منها.

وينتج عن عملية التفكير الإبداعي ما يسمى بالحل الإبداعي للمشكلات Creative Problem Solving والذي ينظر له كنموذج لحل المشكلات، وتوليد العديد من الأفكار غير العادية، وتقييم الحلول الممكنة، وتنفيذها، وتقوم وظائف الحل الإبداعي للمشكلات بتحويل المهارات والحاجات والمدخلات الى مخرجات ذات قيمة ومعنى، مما يساعد الأفراد والجماعات على التميز في الاستجابة للتحديات والتغلب على المشكلات (Puccio & Treffinger, 1993, p151, Isaksen).

ويقوم أسلوب الحل الإبداعي للمشكلات على عدة أسس: أهمها أن الإمكانيات الإبداعية موجودة لدى كل الأفراد، وأن الإبداع يظهر عادة وفقاً لاهتمامات وتفضيلات وأساليب الأفراد، وأنه يمكن أن يكون الأفراد أفضل في استخدام أساليبهم الإبداعية من خلال التقييم الشخصي والتدخل في شكل التدريب والتعليم (عكاشة محمود، وآخرون، ٢٠١١، ص ٢٤).

ويعنى ذلك أن الإمكانيات الإبداعية موجودة عند جميع أخصائي المكتبات الجامعية، وتظل كامنة لا يستطيعون توظيفها إلا عندما تواجه المكتبة تحدياً أو مشكلة تحتاج إلى حلول إبداعية، ويتم ذلك في الغالب من خلال الممارسات الفردية. ومما لا شك فيه أن تطبيق الحل الإبداعي للمشكلات لمواجهة التحديات هو العامل الأساسي لتحقيق نتائج عملية فعلية، ويمكن استخدامه لتطوير مهارات التنمية المهنية إذا ما ارتبط بمحتوى تعليمي يكون الهدف منه إعداد كوادر لاستخدامه بكفاءة في المكتبة. (عكاشة محمود، وآخرون، ٢٠١١، ص ١٩). ويمكن لهذا الهدف أن يتحقق من خلال برنامج تدريبي لأخصائي المكتبات الجامعية يهدف إلى تنمية مهارات التفكير الإبداعي والوصول إلى أسس تطبيق الحل الإبداعي للمشكلات التي تواجهها المكتبات الجامعية.

وقد تم تناول مفهوم الحل الإبداعي للمشكلات في سياق الدراسة الحالية باعتباره عملية تنطوي على مجموعة من الخطوات تبدأ بتحديد المشكلة الخاصة بالمكتبة، ثم توليد الحلول المتنوعة لها، ثم تقييم الحلول واختيار أفضلها، وفي أثناء قيام أخصائي المكتبة بهذه العمليات فإنه يوظف العديد من قدرات التفكير التباعدي (الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات، القدرة على التحليل والتكريب)، وقدرات التفكير التقاربي (تحديد المشكلة وتقييم الحلول واختيار أفضل الحلول وتنفيذها وتقويمها).

وتعد عملية حل المشكلات أكثر أشكال السلوك الإنساني تعقيداً وأهمية، لأن المشكلة عبارة عن موقف صعب أو عائق يقف أمام الفرد في تحقيق هدف معين، ويسعى الفرد بما لديه من معرفة لمواجهة هذا الموقف أو العائق والتغلب عليه. وقد ارتبطت استراتيجيات حل المشكلات باسم جون ديوي، الذي عرف المشكلة بأنها موقف محير يثير الشك وعدم اليقين (جروان، ٢٠١٤، ص ١٦).

هذا وقد قدم جلفورد Guilford نموذجاً مبسطاً لحل المشكلات أطلق عليه نموذج البناء العقلي لحل المشكلات، ويرى أن هذا النموذج يستوعب التفكير الإبداعي في مرحلة توليد الأفكار والبحث عن بدائل للحل في مخزون الذاكرة، كما أن لعملية التقويم في مختلف المراحل دوراً في التفكير الإبداعي الذي يتطلب

تقليص البدائل من أجل الوصول إلى فكرة أصيلة أو حل جديد، أما مفهوم حل المشكلات فهو أكثر اتساعاً وشمولاً ، ويخلص جلفورد إلى أن حل المشكلات قد يشتمل على جميع أنواع عمليات البناء العقلي بينما يقتصر التفكير الإبداعي على بعضها، وأن كلاً من حل المشكلات والتفكير الإبداعي قد يتضمن المحتويات المعلوماتية للبناء العقلي. (جروان، ٢٠١٤، ص١٧).

٥/٥ مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات

وفقاً للتعريفات والمفاهيم السابقة لمصطلح التفكير الإبداعي، ومصطلح الحل الإبداعي للمشكلات، فإن نجاح عملية الحل الإبداعي للمشكلات في المكتبات الجامعية يتطلب اكساب العاملين بالمكتبات مهارات متعددة، ونجاح الحل الإبداعي للمشكلات، كما ذكر جروان، يتضمن استخدام معظم مهارات التفكير الإبداعي والتفكير الناقد وفق خطوات منطقية متعاقبة ومنهجية محددة بهدف التوصل إلى أفضل الحلول (جروان، ٢٠١٤، ص١٨)

والمهارة هي ذلك السلوك الذي يرتبط بالقدرة العالية على حل المشاكل، ومواجهة المواقف بأعلى قدر من الفاعلية، وتنوع المهارات المطلوبة لأخصائي المكتبات الجامعية لتطبيق الحل الإبداعي للمشكلات وأول هذه المهارات تلك التي تختص بالقدرة العقلية للفرد تساعده على ممارسة التفكير الإبداعي وتتمثل في: الطلاقة، والأصالة، والمرونة، والحساسية للمشكلات، والقدرة على إدراك التفاصيل، والقدرة على التحليل والتكريب، وتتوافر هذه المهارات لدى جميع الأفراد بدرجات متفاوتة ، ويمكن توظيفها في الحل الإبداعي للمشكلات بوسائل متعددة، كما ينبغي أن يتوافر لدى أخصائي المكتبات الجامعية مهارات سلوكية ويقصد بها الأنماط السلوكية التي تساعد الفرد في الوصول إلى الحل الإبداعي للمشكلات مثل: القدرة على تنظيم الوقت واستثماره لمصلحة العمل، والعلاقات السوية بين العاملين في المكتبات الجامعية، والرضا عن العمل، والرغبة في التميز إلى جانب السمات الشخصية الأخرى للفرد، مثل تقبل العمل مع الجماعة، وتقبل النقد، وأسلوب التعامل مع الرأي الآخر ... الخ.

والنوع الثالث من المهارات الذي لا يقل أهمية عن المهارات الأخرى إن لم يكن أهمها هو **المهارات الفنية** التي تساعد على التفكير الإبداعي والوصول إلى الحل الإبداعي للمشكلات، تتمثل هذه المهارات في: الخطوات المنهجية السليمة في عملية الحل الإبداعي للمشكلات، والاستفادة من العلوم والمعارف المكتسبة، واستخدام التقنيات الحديثة في التوصل إلى الحلول الإبداعية ... الخ.

وبالتالي فإن المقصود بالمهارات في سياق البحث الحالي أنها القدرات العقلية، والسلوكية، والفنية التي تمكن أخصائي المكتبات الجامعية من أداء مهامه وممارسة التفكير الإبداعي في حل المشكلات بأكثر قدر ممكن من الكفاءة والفاعلية.

٦/٥ المكتبات الجامعية:

هي المكتبات التابعة للجامعات، تنشأ وتدار من قبل الجامعة لتلبية احتياجات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، والباحثين، وهدفها الأساسي مساندة العملية التعليمية والارتقاء بالبحث العلمي.

٧/٥ مشكلات المكتبات الجامعية:

يقصد بها تلك المشكلات أو العوائق التي تواجه أخصائي المكتبات الجامعية أثناء القيام بمهامه، وتحول دون تحقيق أهداف العمل، وتتعلق هذه المشكلات بالموارد والنظم والإدارة والخدمات، وما يتطلب ذلك من تقنيات تكنولوجية.

٨/٥ أخصائي المكتبات الجامعية:

تعرف الدراسة أخصائي المكتبات الجامعية هو " من يعمل في المكتبات الجامعية السعودية سواء أكان حاصلاً على مؤهل متخصص في مجال المكتبات والمعلومات أو مؤهل جامعي في تخصص آخر ".

٩/٥ أسلوب دلفي : Delphi technique

هو أسلوب بحث يستخدم للتنبؤ بالتطورات المستقبلية عن طريق مجموعة من الخبراء المتخصصين، يتبادلون الرأي، ويقدم كل منهم توقعه وتصوره للنموذج المقترح، ويعرف هذا الأسلوب على أنه التفكير المنظم لمجموعة من المختصين والخبراء، الذي تعرض عليهم المشكلة، بهدف الوصول إلى حل جماعي مقبول (الكبيسي، ٢٠٠٥، ص ٣٣٨)، ويتم عرض هذه الإجابات مرة أخرى على هؤلاء الخبراء بعد تجميعها وتعديلها ليقوموا بتقويمها، وتقديم تصورات جديدة، ويستمر تكرار هذه العملية إلى أن يصل الخبراء إلى رأي متقارب، أو أن يصلوا إلى قناعة بأن آراءهم حول البرنامج متفق عليها من الجميع. وهذه الطريقة مصممة للحصول على أكثر التوقعات دقة وحياداً وأبعدها تأثيراً بالنظر الذاتية أو الضغوط الخارجية (أبو العطا، ٢٠٠٣، ص ١٣١).

وقد استخدمت الباحثة أسلوب دلفي في هذه الدراسة لقياس مدى التوافق الجماعي حول البرنامج المقترح، والتأكد من سلامته، والتعرف على مواطن القصور فيه والحلول المقترحة للتغلب عليها.

١/٩/٥ مراحل أسلوب دلفي:

يمر أسلوب دلفاي بأربع مراحل تتوالى على النحو التالي:

١. مرحلة الاستكشاف، وفيها يسهم كل خبير بما لديه من معلومات يرى أن لها علاقة مباشرة بموضوع الدراسة، وهذا يتطلب تحديد المشكلة بطريقة واضحة حتى ينطلق الخبراء من فهم متقارب للأمر مما ييسر التوافق بينهم.
٢. مرحلة التفاهم، وفي هذه المرحلة يقوم الباحث بتحديد نوع الخلاف القائم بين الخبراء المشاركين حول فهمهم للقضية، وإذا تبين أن هناك خلافات جوهرية تسود فهم الخبراء المشاركين للقضية وجوانبها المختلفة يأتي دور المرحلة الثالثة.
٣. مرحلة التوفيق وتعنى ببحث الأسباب الكامنة خلف تباين آراء الأعضاء المشاركين حول تصوراتهم السابقة ومناقشة هذه الآراء بطريقة موضوعية تساعد على التقارب في الرأي، وفي هذه المرحلة يتم إعادة صياغة العناصر والبنود بطريقة أكثر موضوعية، وتضمينها مرئيات لم تؤخذ في الحسبان من قبل.
٤. مرحلة التقويم: يتم في هذه المرحلة تحليل كافة البيانات التي تم التوصل إليها، ومما لا شك فيه أنه بعد تكرار عدة محاولات لمعرفة آراء الخبراء المشاركين تبدأ هذه الآراء في التقارب والالتقاء، وعلى الرغم أنه من المستحيل أن تتفق آراء الخبراء المشاركين اتفاقاً تاماً إلا أنه يمكن الاستعانة ببعض الأساليب والمؤشرات الإحصائية لاختيار الرأي الذي يمثل رأى الأغلبية أو رأى الجماعة، ومن ثم فإن جميع الآراء تلعب دوراً في الوصول إلى الحكم الجماعي.

٢/٩/٥ مجموعة الخبراء:

وهي مجموعة مختارة من الخبراء المختصين في موضوع البحث، يتم اختيارهم وفقاً لمعايير كمية ونوعية يعدها الباحث مسبقاً بهدف استطلاع الآراء حول مفردات البحث وقضاياها

٦- منهج البحث المستخدم في الدراسة:

تتطلب طبيعة الدراسة استخدام منهجية تناسب هذا النوع من الدراسات، وبما أن الدراسة تطويرية مستقبلية تهدف إلى تصميم برنامج مقنن لتطوير مهارات التفكير الإبداعي في حل مشكلات المكتبات الجامعية، وبما أنه لا يوجد اتفاق على برنامج واضح أو طبيعة التدريب الذي يحتاجه أخصائيو المكتبات الجامعية لتنمية مهاراتهم في هذا الجانب؛ وجدت الباحثة أن أنسب منهج بحث يتلاءم مع طبيعة الموضوع هو المنهج الذي يعتمد على أسلوب دلفي Delphi technique، والذي يعتبر من أنسب أساليب دراسة المستقبل، لأنه يمزج بين أكثر من أداة وأكثر من أسلوب من أساليب الدراسات المستقبلية (غنيمية،

٢٠٠٥، ص ٢١٧). وقد تحمست الباحثة لاستخدام أسلوب دلفاي حرصاً منها على الاستفادة من آراء الخبراء والمتخصصين في البرنامج المقترح وإيماناً بأن هذه الآراء سوف يكون لها أثرها الفعال في دعم البرنامج وتحقيق الهدف منه. وعلى الرغم من صعوبة تطبيق الثبات الذي يطبق على البحوث المسحية الميدانية إلا أن دراسات دلفاي تتميز بدرجة صدق بنائي أعلى نظراً لمعرفة الباحث بالمبوهين الخبراء وإمكانية مراجعة الاستجابات معهم. (الجابري وآخرون، ٢٠٠٤، ص ١١).

١/٦ طريقة تنفيذ أسلوب دلفي:

١/١/٦ تصميم جولات دلفي:

وتأتى تفاصيل تصميم جولات دلفي وفقاً لكل جولة على حده وذلك على النحو التالي:

١/١/١/٦ الجولة الأولى:

تمثل هذه الجولة نقطة الانطلاق الأساسية في الدراسة، وهي بمثابة عصف ذهني Brain storming للخبراء لطرح آراء وتوجهات متباينة حول البرنامج التدريبي المقترح، وهي المعطيات الأساسية التي سوف تبنى عليها باقي الجولات، ويعتبر الجهد الأكبر في التحليل في هذه الجولة حيث يتم فيها العمل على قياس الآراء المطروحة كمياً، وتحليل المساهمات النوعية المرتبطة بهذه الآراء، وفي هذه الجولة يتم دفع الخبراء الى حلقة نقاش من طرف واحد حول الفقرات التي اتسمت آراؤهم فيها بعدم التوافق " موافق الى حد ما " و " غير موافق " حيث تظهر معرفة الخبراء وخبراتهم آراء تلك الفقرات ويحاول كل منهم تقديم المبررات والأسباب لتبرير آرائهم حول عدم التوافق، وتقوم الباحثة في هذه الجولة بجمع كافة المساهمات وتحليلها بصورة مبدئية على المستويين الكمي والنوعي.

٢/١/١/٦ الجولة الثانية:

الهدف الأساسي من الجولة الثانية هو جمع المزيد من المعلومات وتوضيح طبيعة توجهات الآراء المتوافقة والمعاكسة، وجمع المزيد من المعلومات حول القضايا الفرعية المرتبطة بمكونات وفقرات البرنامج الرئيسية، وهي أشبه ما تكون باستكمال حلقة نقاش بدأت في الجولة الأولى بين مجموعة خبراء التوافق ومجموعة خبراء عدم التوافق، غير أن الاتصال يتم بين المجموعتين بشكل غير مباشر حيث يجهل كل منهم الهوية الحقيقية للآخر .

ولتحقيق التغذية المرتدة لاستجابات الخبراء ؛ يجب في هذه الجولة اعطاء الخبراء صورة عن نسب التوافق لكل فقرة من فقرات ومكونات البرنامج التدريبي وفقاً لاستجابات الخبراء في الجولة الأولى، وطلب ايضاح مبرراتهم آراء عدم التوافق اذا كانت نسبة الاتفاق مرتفعة على كل فقرة من فقرات البرنامج على حدى، بعد ذلك يتم ضبط تلك المعطيات والمساهمات، واجراء تحليل مبدئي على المستويين الكمي والنوعي ايضاً لمكونات البرنامج المقترح تمهيداً للجولة التالية.

٣/١/١/٦ الجولة الثالثة:

وتهدف الجولة الثالثة الى اعادة استطلاع آراء الخبراء حول البرنامج التدريبي لا سيما فقرات التوافق المتفاوتة في ضوء الجولتين الأولى والثانية مع الحرص على إعطاء الخبراء الفرصة للاطلاع على النتائج الكمية والمساهمات النوعية في الجولتين السابقتين، ثم إعادة تقييم آرائهم في ضوء هذه المستجدات، ومن ثم المفترض أن ينتج عن ذلك حالتين لا ثالث لهما هما:

١. تغيير آراءهم السابقة بالانتقال الى الموافقة .

٢. الثبات على آرائهم السابقة بعدم الموافقة.

٢/١/٧ تجهيز متطلبات جولات دلفي وأدوات الدراسة :

مرت عمليات تجهيز متطلبات جولات دلفي بعدة مراحل على النحو التالي :

١/٢/١/٦ تجهيز الاستبيان الأول في الدراسة

وهو عبارة عن تصور للبرنامج التدريبي المقترح لتطوير مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات في المكتبات الجامعية السعودية، وقد استهدف الاستبيان ما يلي :

- الحصول على مساهمات الخبراء الكمية حول مكونات البرنامج التدريبي المختلفة والفقرات الفرعية لكل مكون.
- الحصول على المساهمات النوعية للخبراء حول فقرات البرنامج المقترح التي لم تحقق تفاوتاً تاماً بين جميع الخبراء.
- التعرف على آراء الخبراء المستقبلية حول إمكانية تطبيق البرنامج التدريبي في المكتبات الجامعية السعودية.

هذا وقد روعي في تصميم الاستبيان الأول – بما أنه نقطة الانطلاق في الدراسة – أن يعكس مكونات البرنامج التدريبي بوضوح ودقة، وأن تكون الفقرات في كل مكون مرتبة بشكل منهجي ومتسلسل يتسق مع مضمون البرنامج ، وأن يكون هناك ربط بين مكونات البرنامج التدريبي ، وأن يستوعب كافة التفاصيل التي تمكن من تنفيذ البرنامج في المستقبل بعد اقرار صلاحيته للتطبيق من قبل الخبراء. هذا بالإضافة الى استهلال الاستبيان بفقرة عن طبيعة الموضوع والهدف منه، ومنهج دلفي المتبع في الدراسة وفكرة عن طريقة استخدامه وجولائه، يليها التعريف المقصود اجرائياً بمصطلحات البرنامج التدريبي: المهارات العقلية والمهارات السلوكية، والمهارات الفنية.

٢/٢/١/٦ صياغة الاستبيان الأول وتحكيمة:

تم صياغة مكونات البرنامج التدريبي ، والفقرات الفرعية التي يتضمنها كل مكون، وفق طريقة مقياس ليكرت Likert scale ذات التدرج الثلاثي، حيث أعطيت كل فقرة درجة تدرج وفقاً للمستويات الثلاثة على النحو التالي: " موافق " ، " موافق الى حد ما " ، " غير موافق " ، ويمنح درجة واحدة إلى ثلاث درجات حسب موقع كل رأى على مقياس ليكرت وفقاً لاتجاهية المتنافرين نحو الموافقة أو نحو المعارضة، وذلك بغرض محاولة تحديد الرأي بشكل أوضح في جميع الجولات، مع ترك مساحة للملاحظات بحيث يستطيع الخبراء توضيح مساهماتهم بحرية أمام كل فقرة ومكون.

ومن أجل تيسير التحليل الكمي في الدراسة ، لزم تحديد مستويات التوافق الجماعي على النحو التالي:

- **فقرات عدم التوافق:** يدخل ضمنها فقرات البرنامج التي لم تحقق توافقاً جماعياً أي أن نسبة التوافق حولها ٠ %
- **فقرات التوافق المنخفض :** ويدخل في إطارها فقرات البرنامج التي حصدت توافقاً جماعياً بنسبة تزيد عن ٠ % وتقل عن ٧٥ %.
- **فقرات التوافق المرتفع :** ويدخل في إطاره فقرات البرنامج التي حققت توافقاً جماعياً بنسبة تزيد عن ٧٥ % وذلك استناداً إلى ما أشار إليه كل من (فليه، والزكي، ٢٠٠٣ : ٦٩) إذ أن منهجية أسلوب دلفاي تقضى بالأقل نسبة الاتفاق بين الخبراء المشاركين عن ٧٥ % لكل بند أو فكرة أو مكون.

ثم جاء دور التحكيم حيث عرضت الاستبانة في صورتها المبدئية على مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات وفي مجال التربية والتدريب المهني للتأكد من اتساق فقرات ومكونات البرنامج التدريبي مع أهداف الدراسة، هذا بالإضافة إلى عرض الاستبانة على متخصصين في اللغة العربية للتأكد من سلامة الصياغة اللغوية، ودلالة المضمون .

٣/٢/١/٦ إعداد الصياغة النهائية للاستبانة.

٤/٢/١/٦ تجهيز قائمة الخبراء في ملف خاص بهم يتضمن ما يلي:

اسم الخبير بالكامل، الدرجة العلمية، التخصص، المسمى الوظيفي، بيانات التواصل (البريد الإلكتروني، رقم الجوال، الحساب الإلكتروني على مواقع التواصل الاجتماعي) وقد تضمنت ملاحق الدراسة بياناً بأسماء الخبراء ووظائفهم.

٣/١/٦ تنفيذ جولات دلفي :

بعد توافر كافة المتطلبات اللازمة للباحثة، شرعت في تنفيذ جولات دلفي على عدة خطوات على النحو التالي:

- ارسال الاستبانة الافتتاحية لمجموعة الخبراء عبر البريد الإلكتروني، مرفق بها بعض المعلومات الأولية، وتعليمات المشاركة في الجولة الأولى، وقد طلب من الخبراء تأكيد استلامهم للاستبانة ومرفقاتها.
- متابعة الخبراء والرد على استفساراتهم سواء بالبريد الإلكتروني أو عن طريق الهاتف وإرسال رسائل تذكيرية للخبراء الذين تجاوزوا المدة الزمنية (أسبوعان كحد أقصى) تجنباً لاتساع الفجوة بين الجولات التالية مما قد يعكس سلباً على مستويات التفاعل من جانب الخبراء.
- متابعة استلام مساهمات الخبراء في الجولة الأولى، وتبويبها تمهيداً لعملية التحليل.
- تجهيز استبانة الجولة الثانية في ضوء مساهمات الخبراء في الجولة الأولى، وذكر فيها نسبة التوافق الجماعي حول كل فقرة من فقرات البرنامج، وإجمالي أسباب عدم التوافق في الجولة الأولى أمام كل فقرة.
- تجهيز استبانة الجولة الثالثة في ضوء مساهمات الخبراء في الجولة الأولى والثانية، وتتضمن مساحة إضافية في حال رغبة الخبير في تغيير آرائه، ومساحة إضافية كافية لإبداء الأسباب التي دعتهم إلى تغيير الآراء.
- إغلاق باب المساهمات في جولات دلفي بعد تجاوز الفترة الزمنية بشكل كاف، واستبعاد الخبراء الذين لم يكملوا جولات دلفي رغم رسائل التذكير المتعددة، وذلك تمهيداً للمرحلة التالية وهي التحليل والتفسير.

٤/١/٦ معالجة وتحليل معطيات دلفي:

بمجرد إغلاق باب المساهمات في جولات دلفي شرعت الباحثة في معالجة كافة المعطيات وتحليلها على النحو التالي :

- تفرغ البيانات الخام (الكمية والنوعية)التي تم الحصول عليها في جداول رئيسية، وقد أعيد تشكيلها وتبويبها حسب أهداف الدراسة.
- تحليل البيانات تحليلاً كمياً حسب الأساليب الإحصائية المتعارف عليها والتي تتسق مع طبيعة الدراسة، مثل النسبة المئوية، المتوسط الحسابي، معدل التوافق، التباين .
- تحليل البيانات تحليلاً كيفياً (نوعياً)، ذلك حيث أن جولات دلفي أفرزت عدداً لا بأس به من وجهات النظر المتباينة، والتوقعات المستقبلية حول البرنامج التدريبي المقترح لتطوير التفكير الإبداعي في حل المشكلات في المكتبات الجامعية وقامت الباحثة بتجريد الحقائق التي تضمنتها مساهمات الخبراء خلال الجولات المتتالية، وتفنيدها وإيجاد العلاقات بينها، واستخلاص المخاطر المحتملة من تطبيق البرنامج وآليات التغلب عليها .

٥/١/٦ انتهاء جولات دلفي :

تفاوت عدد جولات دلفي حسب مجال الدراسة وطبيعتها، ولا توجد معايير متفق عليها في هذا الجانب، إلا أن هناك اتفاقاً عاماً بين أغلب الباحثين على أن الحد الأدنى لعدد الجولات لا يقل عن جولتين لاستطلاع الآراء، وقد استمرت الباحثة في تنفيذ جولات دلفي حتى ظهور المؤشرات التالية :

- تحقيق معدلات توافق جماعي مرتفعة في آراء الخبراء إزاء كل مكون من مكونات البرنامج التدريبي المقترح.
 - عدم وجود فارق كبير بين معدلات التوافق الجماعي خلال جولتين متتاليتين.
 - الحصول على كم كاف من المساهمات النوعية للخبراء مما يدعم البرنامج التدريبي المقترح ويمنحه ثراء وقوة، مما يمنح الباحثة الاطمئنان إلى صلاحيته وقابليته للتطبيق.
- وحينما توافرت هذه المؤشرات للباحثة اتخذت القرار بالتوقف عن جولات دلفي وإنهائها.

٧- مجتمع الدراسة:

يعتمد أسلوب دلفي في اختيار الخبراء على حقيقة ثابتة وهي اختيار الأفراد الذين يمكن أن يثروا الدراسة بالمعلومات المطلوبة والتي تنعكس خبراتهم بالفائدة المرجوة لتحقيق أهداف الدراسة، وبالتالي فإن اختيار العينة أو مجتمع الدراسة يكون عمدياً ومقصوداً وليس بشكل عشوائي (Gall, Gall&Borg, 2003؛ القحطاني، ٢٠١٤، ص ١٥). ومما لا شك فيه أن اختيار الخبراء المناسبين لموضوع الدراسة وفقاً لأسلوب دلفي مشكلة ليست هينة، وخطوة فاصلة لنجاح الدراسة، وجوهر هذه المشكلة تكمن في وضع معايير اختيار الخبراء الذين يسهمون بفاعلية في تصميم البرنامج التدريبي.

وقد روعي في اختيار الخبراء المشاركين أن يكونوا من حاملي المؤهلات العليا المتخصصين في علوم المكتبات والمعلومات، وأصحاب الخبرات المهنية في المكتبات الجامعية بالإضافة إلى فئة المسؤولين عن اتخاذ القرار، فيما يخص المكتبات الجامعية أو في مجال الإبداع ممن يشغلون الوظائف التي تمكنهم من ذلك مثل: عمداء وكلاء عمادة شؤون المكتبات، وعمداء ووكلاء مركز الإبداع وريادة الأعمال بالجامعات السعودية، والسبب في اختيار هذه الفئات لكونهم أقدر على إعطاء آراء دقيقة، وموضوعية حول موضوع الدراسة باعتباره موضوعاً لم يأخذ حقه بشكل كاف في مجال التدريب والتنمية المهنية على مستوى المكتبات بصفة عامة، ومستوى المكتبات الجامعية بصفة خاصة. كما روعي أيضاً أن يكون الخبراء ينتمون إلى المجتمع السعودي لكونهم أكثر دراية بطبيعة المشكلات التي تواجهها المكتبات الجامعية السعودية، وأفضل الطرق والأساليب التي يمكن أن تتبع في حل هذه المشكلات بطريقة إبداعية.

وبناء على ذلك وضعت الباحثة معايير لاختيار الخبراء المشاركين في تصميم البرنامج التدريبي لتنمية مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات في المكتبات الجامعية السعودية بحيث يتكون مجتمع الدراسة من ثلاث فئات، ترى الباحثة ضرورة تمثيلهم في مجموعة الخبراء لأهمية دور كل فئة في إثراء الدراسة، ويمكن تحديد هذه الفئات على النحو التالي:

- **الفئة الأولى:** أساتذة جامعيين متخصصين في المكتبات والمعلومات ومن منسوبي الجامعات السعودية، ولديهم اهتمام خاص بالبحث في المكتبات الجامعية.
- **الفئة الثانية:** المهنيون من مديري المكتبات الجامعية في المملكة العربية السعودية ورؤساء الأقسام بها، ويشترط أن يكونوا ممن عملوا في مجال المكتبات الجامعية لمدة تزيد عن ٢٠ عاماً.
- **الفئة الثالثة:** خبراء في مجال التدريب واعداد البرامج التدريبية لمدة لا تقل عن ٢٠ عاماً.

أما فيما يتعلق بالمعايير الكمية لاختيار الخبراء فالصعوبة هنا تكمن في عدم وجود معايير ثابتة يمكن الاعتماد عليها في تحديد عدد الخبراء المشاركين، حيث غالباً ما يكون عدد الخبراء محدوداً، نظراً للطبيعة المنهجية في دراسات دلفي التي تتطلب الالتزام بالوقت الزمني المحدد والالتزام باستكمال الجولات، فضلاً

عن الجهد الذي يبذل في كل جولة من قبل المشاركين مع انشغالهم بمهامهم الوظيفية وأعباء العمل . فعلى سبيل المثال يرى (الشخبي، ٢٠٠٢: ١٧٣) أن أسلوب دلفي نوع من الحكم الجماعي الذي يشترك فيه عدد من الخبراء والمتخصصين الذين لا يقل عددهم عن عشرة خبراء. وأشار Ziglio (1996) إلى أن مجموعة من ١٠ إلى ١٥ فرداً خبيراً في مجال الدراسة يعتبر عدداً كافياً للحصول على نتائج يمكن الاعتماد عليها في التحليل، والخروج برؤى وتصورات ضمن جولات أسلوب دلفي. كما أشار David (2008,p74) بأن حجم مجموعة الخبراء يتراوح غالباً بين ١٠ و ١٨ خبيراً. وترى الباحثة أن عدد الخبراء المشاركين يحكمه عوامل متعددة، قد تحد من الوصول إلى العدد المطلوب، منها على سبيل المثال ندرة الخبراء المتخصصين في المجال، والجهد الذي تتطلب طبيعة دراسات أسلوب دلفي، فضلاً عن مدى قابلية هؤلاء الخبراء واستعدادهم للخوض في هذه الدراسات لمساعدة الباحثين. ومن ثم ترى الباحثة أن عدد ١٥ خبيراً في المتوسط هو عدد كاف جداً يمكن أن يفي بالغرض المطلوب.

١/٧ عملية انتقاء الخبراء :

مرت عملية انتقاء الخبراء في الدراسة الحالية بعدة خطوات على النحو التالي:

- اعداد قائمة مبدئية بالخبراء المحتملين وفقاً لمعايير الانتقاء السابق تحديدها .
- دعوة هؤلاء الخبراء بواسطة البريد الإلكتروني، وقد اشتملت رسالة الدعوة على عدة عناصر هي : التعريف بالباحثة – التعريف بالدراسة وطبيعتها وأهدافها وحدودها – تحديد طبيعة دور الخبراء المشاركين وما تتطلبه الدراسة – المدة الزمنية التي يرجى تلقي الرد خلالها .
- أسفرت الخطوة السابقة عن تحديد عدد الخبراء المشاركين في جولات دلفي للدراسة الحالية، وكان ذلك وفقاً لما يلي :

جدول رقم (١) فئات الخبراء المحتملين والمشاركين

الخبراء المحتملون والمشاركون	العدد	% *
الخبراء المحتملون الذين لم يردوا على الدعوة سواء بالاعتذار أو بالموافقة	٢٤	٤٠.٦٧%
الخبراء المحتملون الذين اعتذروا عن المشاركة	٣	٥.٠٨%
الخبراء المحتملون الذين وافقوا على المشاركة ولم يكملوا جولات دلفي	٩	١٥.٢٥%
الخبراء المحتملون الذين وافقوا على المشاركة وأكملوا جميع جولات دلفي	٢٣	٣٨.٩٨%
إجمالي الخبراء المحتملين الذين تم دعوتهم للمشاركة	٥٩	

ومن خلال استعراض بيانات الجدول السابق يتبين أن عدد الخبراء المشاركين بالفعل في جولات دلفي ضمن الدراسة الحالية قد استوفى المعايير الكمية والنوعية المحددة سلفاً. وقد أبدى هؤلاء الخبراء موافقتهم على المساهمة في تصميم البرنامج التدريبي، واستمروا في التواصل مع الباحثة وابداء آرائهم ومساهماتهم حتى الانتهاء من الجولة الأخيرة، وبلغت نسبتهم المئوية ٣٨.٩٨%، والجدول التالي يوضح توزيع هؤلاء الخبراء، وفقاً لفئات المعايير النوعية المشار إليها من قبل :

جدول رقم (٢) توزيع مجموعة الخبراء المشاركين وفقاً للفئات*

م	الفئة	العدد	%
١	الجامعات (أساتذة الجامعات)	١٠	٤٣.٤٨%
٢	المكتبات الجامعية بالسعودية (المهنيون)	٧	٣٠.٤٣%
٣	خبراء في مجال التدريب والبرامج التدريبية	٦	٢٦.٠٨%
	المجموع	٢٣	

* النسبة المئوية لكل فئة من إجمالي عدد الخبراء المحتملين الذين تمت دعوتهم للمشاركة.
• انظر الملحق الاول (قائمة الخبراء)

٨- الدراسات السابقة:

خصص هذا الجزء من الدراسة لاستعراض عدد من الدراسات السابقة في المجال، وبيان الفرق بينها وبين دراستنا هذه، ومدى إفادة الباحثة منها، ويمكن تصنيف هذه الدراسات في ثلاث فئات: دراسات تناولت التنمية المهنية للعاملين في المكتبات بأي من دول العالم العربي، ودراسات تناولت التنمية المهنية للعاملين في المكتبات السعودية، وفئة ثالثة تناولت بناء وتصميم البرامج التدريبية .

ومن الدراسات التي خصصت لبحث برامج التنمية المهنية في الدول العربية بهدف تقويمها ووضع خطط لتطويرها؛ دراسة (العريني، ١٩٩٢) وعنوانها: **التنمية المهنية للعاملين في المكتبات ومراكز المعلومات**، وهي دراسة نظرية تطبيقية استهدفت التعرف على واقع التنمية المهنية للعاملين في المكتبات ومراكز المعلومات المصرية، وذلك باستطلاع آراء فئات متعددة مثل مديري المكتبات والعاملين والمتدربين والمسؤولين عن البرامج والأنشطة التدريبية في عشرين جهة تمثل قطاعات مختلفة من القطاعات المنظمة للبرامج التدريبية. وقد خلصت الدراسة إلى عدم وجود تنسيق بين الجهات القائمة بالتدريب، وضعف الموارد المادية التي تغطي نفقات التدريب، وأن البرامج التدريبية تنسم بغالبية الجانب النظري أكثر من العملي، وتفتقر إلى التقويم أثناء البرنامج وبعده، وأيضاً عدم وجود حوافز مادية ومعنوية للمتدربين مما انعكس على طموحاتهم ورغبتهم في التدريب. هذا بالإضافة إلى افتقار موضوعات التدريب إلى الدقة، وعدم وجود توصيف لها مما يسبب تداخل بعض محتويات البرامج، وارتفاع مستواها أكثر من مستوى المتدربين.

وأجرى (الزهراني، راشد ٢٠٠٣) دراسة بعنوان " الاحتياجات التدريبية لأخصائي الخدمة المرجعية بمكتبات دول مجلس التعاون الخليجي في مجال تقنيات المعلومات " استهدفت التعرف على مستوى مهارات العاملين في مجال الخدمة المرجعية في مكتبات ومراكز معلومات دول مجلس التعاون الخليجي ومعرفة بتقنيات المعلومات، وتحديد احتياجاتهم التدريبية في هذا المجال، بالإضافة إلى اقتراح برامج تدريبية في مجال تقنيات المعلومات للعاملين في مكتبات دول مجلس التعاون الخليجي. واتبعت الدراسة المنهج المسحي الاستقصائي. وقد أسفرت الدراسة عن ارتفاع مستوى وعي المشاركين ومهاراتهم في التعامل مع المكتبات الإلكترونية ومجال تقنيات المعلومات إلا إنه لا تزال تحتاج هذه المهارات إلى المزيد من التدريب والدعم.

وقدمت (الياسري، ٢٠٠٩) دراسة بعنوان "برامج تأهيل أخصائي المعلومات في مواجهة العصر الرقمي" استهدف فيها دراسة برامج تأهيل المكتبيين في الجامعات العربية وتقويمها بهدف الوقوف على مدى تغطيتها للاتجاهات الحديثة في علم المكتبات والمعلومات، ومدى مساهمتها في تطوير مهارات المكتبيين ولتحديد مدى التوافق بين البرامج التأهيلية للمكتبيين وواقع العمل الفعلي في المكتبات. وقد استخدمت الباحثة المنهج المسحي الميداني، وأجريت الدراسة على عينة عمدية من أقسام علم المكتبات والمعلومات، وتوصلت الباحثة إلى أن الأقسام الأكاديمية محل البحث تسعى - بخطوات بطيئة- إلى تعديل برامجها لتصبح قريبة من الواقع الجديد لمهنة المكتبات والتطورات الحديثة في المجال، لكنها في الوقت تتوافق نوعاً ما- مع واقع العمل الفعلي في المكتبات العربية .

وأما (عبد الرحمن، ٢٠١٣) فقد خصص دراسته لبحث "الاحتياجات التدريبية في مجال تقانة المعلومات للعاملين بالمكتبات الجامعية في السودان" دراسة تطبيقية على ثلاثة عشر جامعة " بهدف تحديد الموضوعات في مجال تقنية المعلومات التي يحتاج العاملين بالمكتبات الجامعية السودانية للتدريب عليها، كما استهدفت الدراسة أيضاً تحديد سلوكيات المكتبيين تجاه البرامج التدريبية التي اجتازوها. واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة الدراسة ١١٧ فرداً ممثلين لـ ١٣ جامعة سودانية اختيرت بطريقة عشوائية، وقد أسفرت الدراسة عن العديد من النتائج، ومن أهمها: أن للجامعات محل البحث دور كبير في تدريب منسوبيها من العاملين في المكتبات الجامعية في مجال تقنية المعلومات، وأن قلة وسائل الإيضاح والتدريب المصاحبة للبرامج التدريبية هي مصدر عدم الرضا الوحيد عن البرامج التدريبية التي

قدمت لهم. وأن ضعف الموارد المالية المخصصة للتدريب كانت من أهم المشكلات التي تعترض طريق تدريب العاملين بالمكتبات الجامعية، بالإضافة إلى غياب السياسة القومية الموحدة للتدريب في مجال المكتبات وعدم وجود الإعلام الكاف للبرامج التدريبية المطروحة.

كما تناولت (الرحيل، ٢٠١٥) في رسالتها التي تقدمت بها للجامعة الأردنية لنيل درجة الماجستير واقع برامج تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية، وتقدير إحتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم في ضوء تطبيقات التكنولوجيا الحديثة المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من ٣٣٣ فرداً من العاملين بالمكتبات العامة بالأردن، واستخدمت الباحثة المنهج الميداني، وقد انتهت الدراسة إلى عدد من النتائج، لعل أهمها ارتفاع نسبة الإحتياجات التدريبية للعاملين محل البحث في مجالي المهارات الفنية والتكنولوجية، كما انتهت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية لمتغيري الخبرة والتخصص في تقدير عينة البحث لواقع البرامج التدريبية، وإلى وجود أثر ذو دلالة احصائية لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي والخبرة والتخصص في تقدير العاملين لإحتياجاتهم التدريبية. وقدمت الدراسة عدداً من التوصيات منها ضرورة الاهتمام بمحتوى البرامج التدريبية التي تقدم للعاملين في المكتبات العامة الأردنية، والتركيز على الجانب العملي التطبيقي عند تنفيذ هذه البرامج، والاهتمام أكثر بتألبية الإحتياجات التكنولوجية والفنية للعاملين عند تصميم البرامج التدريبية، وضرورة إتباع نظام لتقييم العملية التدريبية لقياس أثر البرامج التدريبية في تطور أداء العاملين.

هذا عن بعض الدراسات السابقة التي خصصت لبحث برامج التنمية المهنية في الدول العربية، أما الفئة الثانية منها والتي تناولت التنمية المهنية للعاملين في المكتبات السعودية، فسوف نشير في هذا السياق إلى أربع دراسات، أولها - من الناحية الزمنية- دراسة (السريحي، ١٩٩٣) بعنوان "التعليم المكتبي المستمر للعاملين في المكتبات الجامعية ومكتبات البحث الرئيسة في المملكة العربية السعودية مع التركيز على العاملين في الخدمات الفنية" وهي رسالة دكتوراه قدمت إلى جامعة أديانا في الولايات المتحدة، وتهدف إلى التعرف على أنماط التعليم المكتبي المستمر الذي يطبق على مجتمع الدراسة ويتمثل في المكتبيين العاملين بالمكتبات الجامعية، والمكتبات البحثية الرئيسة في المملكة العربية السعودية مع التركيز على العاملين في أقسام الخدمات الفنية. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود قصور واضح فيما يتعلق بفرص التعليم المكتبي المستمر وأنشطته، وفي الدعم والمخصصات المالية التي تصرف على التعليم المكتبي المستمر في غالبية المكتبات المشاركة، هذا إلى جانب انعدام السياسات المكتوبة الخاصة بالتعليم المكتبي المستمر، وانعدام الدور الذي تلعبه أقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات السعودية تجاه برامج التعليم المكتبي المستمر.

والدراسة الثانية أعدها (السالم، ١٩٩٦) بعنوان "التطوير المهني للعاملين في مجال المكتبات والمعلومات" بهدف التعرف على واقع برامج التطوير المهني للمكتبيين التي نظمتها جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ممثلاً بمركز خدمة المجتمع، وتحليل المحتوى الموضوعي لهذه البرامج، كما استهدفت الدراسة التعرف على آراء المحاضرين في البرامج التدريبية والطرق التي يتبعوها، ومدى رضاهم عنها، والصعوبات التي يواجهها المحاضرون مع الدارسين. واستخدم الباحث المنهج المسحي، ومنهج تحليل المضمون في جمع البيانات المطلوبة. ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث: عمومية المحتوى الموضوعي للبرامج التدريبية وتشعب محاورها وصعوبة السيطرة عليها في المدة المحددة لها، والتركيز في محتوى البرامج على الجوانب النظرية أكثر من التدريب العملي والزيارات الميدانية. هذا إلى جانب عدم تجانس فئات المتدربين وتفاوت مستوياتهم الوظيفية مما يؤثر على مستوى الرضا عن البرامج المقدمة.

وأما الدراسة الثالثة فكانت بعنوان "تنمية المهارات المهنية للعاملين في المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية" وتوفر عليها (أبا الخيل، ٢٠٠٦)، بهدف التعرف على واقع التنمية المهنية في المكتبات الجامعية بالمملكة، ومدى الاهتمام الذي يلقاه المكتبيون في هذا الاتجاه، وكذلك معرفة الإجراءات الإدارية والمعايير والسياسات المتبعة في تنظيم عمليتي التدريب والتطوير وآراء المتدربين في

الدورات التدريبية المقدمة لهم، واعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي المسحي في جمع البيانات، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، وبلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة ١٩٠ فرداً. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: تفوق نسبة المشاركين في البرامج التدريبية من الذكور لتصل إلى نسبة ٨٠% من إجمالي المشاركين، و تباين وجهات نظر المتدربين بخصوص مدة التدريب وموضوعاته، وارتفاع نسبة عدم رضا المتدربين عن البرامج التدريبية وقد عزو ذلك إلى غلبة المحاضرات النظرية وعدم التركيز على الجانب التطبيقي والزيارات الميدانية، كما أجمع أفراد مجتمع الدراسة على أهمية التطوير المهني في حياة المكتبي العملية.

وعلى الجانب الآخر قدم (الطيّار، ٢٠٠٩) دراسة بعنوان " القوى العاملة في مجال المكتبات والمعلومات بالمملكة العربية السعودية " استهدفت التعرف على واقع القوى العاملة في مجال المكتبات والمعلومات في السعودية من خلال حصر القوى العاملة في المؤسسات المكتبية الكبرى في مدن الرياض والإحساء والظهران ومكة المكرمة، مثل مكتبة الملك فهد الوطنية بالرياض، والمكتبة المركزية بجامعة الإمام سعود، والمكتبة المركزية بجامعة الملك فيصل بالإحساء، ومكتبة معهد الإدارة العامة بالرياض ... الخ، وتناول الباحث موضوع التدريب المهني من بين الموضوعات التي تخص القوى البشرية، واستخدم المنهج الميداني في جمع البيانات، وبلغ عدد مجتمع الدراسة ١١ مشرفاً على المكتبات و ٥٦٨ موظفاً، ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث : أن مكتبة الملك فهد الوطنية تأتي على رأس قائمة المكتبات من حيث عدد الدورات التي يخضع لها العاملون فيها، حيث تحتل ٤٠ % من العدد الكلي للدورات، وأن نسبة ٧٢% من الدورات التدريبية في مجال التخصص كانت تستغرق أسبوعاً أو أقل، وتشكل نسبة الدورات التدريبية المنعقدة داخل المملكة ٧١% في حين بلغت نسبة الدورات المنعقدة خارج المملكة ٦ % فقط من إجمالي عدد الدورات التدريبية، وأن البرامج التدريبية في مكتبات العينة لا يتوافق مع التوجهات الحديثة في المجال، وأن اسهامات الدورات التدريبية في تطوير العمل ليس كافياً، مما يستدعي إعادة النظر في الخطط التدريبية في هذا المجال.

هذا، فيما يتعلق بالفئة الثالثة من الدراسات السابقة والتي استهدفت بناء وتصميم البرامج التدريبية لأخصائي المكتبات والمعلومات لتنمية المهارات المختلفة لديهم، فسوف نعرض هنا لست دراسات منها.

الدراسة الاولى تناول فيها (قاري، ٢٠٠٣) تقوياً لأحد البرامج التدريبية بعنوان " برنامج التدريب العملي لموظفي مراكز الوثائق والمحفوظات الحكومية؛ دراسة تقويمية" واستهدفت الدراسة تطوير برنامج تدريبي لموظفي مراكز الوثائق والمحفوظات الحكومية للرفع من مستوى مهاراتهم في التعامل مع أجهزة الوثائق والمحفوظات الورقية والإلكترونية وأنظمتها، واستخدم الباحث المنهج التجريبي، وطبقت على مجتمع البحث الذي يتكون من ٤٠ موظفاً من العاملين في مراكز الوثائق والمحفوظات الحكومية السعودية، وأسفرت الدراسة عن العديد من النتائج أهمها صلاحية البرنامج التدريبي وقدرته على رفع كفاءة الموظف العملية في الأداء والإنتاج. وأوصت الدراسة بتخفيض مدة البرنامج من ٦ أسابيع إلى ٣ أسابيع، والتركيز على الجوانب العملية أكثر من النظرية، وزيادة الزيارات الميدانية إلى مراكز الوثائق والمحفوظات الحكومية.

وقدم (Castiglione,2007) دراسة عن تبنى إبداع العاملين في المكتبات وتيسيره، بهدف تزويد مديري المكتبات والباحثين والممارسين في المجال بعرض مفصل وعميق بالأدوات الخاصة بالمفاهيم والأدوات العملية اللازمة للانخراط في الإمكانيات والمهارات الإبداعية لموظفي المكتبة. وتشير هذه الدراسة إلى أن الدوافع الذاتية للموظف هي المحرك الرئيسي للإبداع وهي التي تدفعه للتعلم والإبداع، وأن مديري المكتبات هم المسؤولون مسؤولية مباشرة عن تحقيق التفكير الإبداعي وممارسته في بيئة العمل، وأن الديمقراطية في العمل ومشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات تعمل على تحفيز الموظفين ورفع مستوى مهارات التفكير الإبداعي لديهم.

وأجرى (السيد، ٢٠١٣) بحثاً بعنوان " برنامج تدريبي لتنمية مهارات أخصائي المكتبات في التعامل مع مصادر المعلومات الإلكترونية في ضوء حاجاتهم المهنية" قدمه كأطروحة إلى كلية التربية النوعية بجامعة بنها لنيل درجة الدكتوراه، واستهدفت الدراسة التوصل إلى قائمة بالاحتياجات المهنية اللازمة لأخصائي المكتبات والمعلومات عند التعامل مع مصادر المعلومات الإلكترونية. والتوصل إلى قائمة لتحديد أهم المهارات اللازمة لأخصائي المكتبات والمعلومات عند التعامل مع مصادر المعلومات الإلكترونية. وتنمية الجوانب المعرفية والأدائية للمهارات اللازمة للتعامل مع مصادر المعلومات الإلكترونية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالجامعية. فضلاً عن التعرف على فاعلية تطبيق البرنامج التدريبي المقترح في تنمية مهارات أخصائي المكتبات والمعلومات عند التعامل مع مصادر المعلومات الإلكترونية. وقد تم اختيار عينة البحث (عينة عمدية) من أخصائي المكتبات والمعلومات العاملين بمكتبات جامعة بنها وقد بلغ عددهم (٣٠) أخصائياً ممن طبق عليهم قائمة الاحتياجات التدريبية، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن البرنامج المقترح يسهم في تنمية الجوانب المعرفية لمهارات التعامل مع مصادر المعلومات الإلكترونية لأخصائي المكتبات والمعلومات، حيث أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسط درجات الاختبار العام لأخصائي المكتبات والمعلومات قبل البرنامج وبعده لصالح الاختبار البعدي. وأن البرنامج المقترح يسهم في تنمية الجوانب المعرفية لمهارات التعامل مع مصادر المعلومات الإلكترونية لأخصائي المكتبات والمعلومات

كما أجريت دراسة بعنوان " تدريب الموظفين في مكتبات الجامعات الخاصة المستأجرة الأوغندية " (Staff training and development in Ugandan private chartered university libraries,2014) بهدف التعرف على الاحتياجات التدريبية وبيان التحديات ورسم الاستراتيجيات لتحسين تدريب موظفي المكتبة وتطويرها. وقد تبلورت مشكلة البحث الرئيسية في عدم كفاية المهارات اللازمة لموظفي المكتبات الجامعية وعدم وجود برامج التدريب والتطوير المناسبة التي يحتاجونها؛ لذلك سعت الدراسة إلى إجراء بحث تجريبي لدراسة مشكلة البحث، واستخدمت أساليب منهجية متعددة لتجميع البيانات الكمية والكيفية بغرض الإجابة عن تساؤلات البحث، واعتمدت على الاستبيان والمقابلة الشخصية في جمع البيانات. وقد أسفرت الدراسة عن نتائج متعددة أهمها قلة التمويل والموارد المالية المخصصة للتدريب والتنمية المهنية، والسلوكيات السلبية للموظفين تجاه التكنولوجيا ووسائل التقنية الحديثة، الحاجة إلى الدعم والتوجيه العام من إدارة الجامعة في وضع اللمسات الأخيرة فيما يخص التدريب وتطوير السياسة العامة إلى جانب الحاجة إلى الموارد المادية والبشرية والمالية اللازمة لتقديم الخدمات بكفاءة وفعالية.

وخصصت دراسة (علي، ٢٠١٥) وعنوانها " البرامج التدريبية المؤهلة لاختصاصيي المكتبات والمعلومات كعمال للمعرفة في مؤسسات المعلومات" لبحث كيفية إعداد وتأهيل وتدريب اختصاصيي المكتبات والمعلومات من خلال برامج تدريبية مميزة، تؤثر في تطوير القدرات الشخصية والتنمية المهنية لعمال المعرفة. وتهدف الدراسة إلى التعريف بمفهوم وآليات تدريب وتأهيل اختصاصيي المعلومات، ومدى أهمية تدريبهم، ودوره في إفراز عمال معرفة، وتحديد آليات تدريب وتأهيل اختصاصيي المكتبات والمعلومات في عصر المعرفة، والتعرف على كيفية بناء وإعداد سياسات وخطط البرامج التدريبية المؤهلة لإعداد كفاءات تمزج التعليم بالخبرة وتولد الإبداع والابتكار. وقد أوصت الدراسة بوجود ترقية الجوانب المهنية للعاملين بالمكتبات ومركز المعلومات بهدف صياغة نموذج جديد لأخصائي المكتبات والمعلومات كعمال للمعرفة، والعمل على تطوير المهارات الإدارية والإبداعية اللازمة لتقديم خدمات المعلومات في بيئة مجتمع المعرفة، وضرورة اكتساب العاملين لمهارات تتعلق بالاحتياجات المعلوماتية للمستفيدين وسلوكياتهم في البحث عن المعلومات.

وتتناول دراسة (Cobblah,2015) مدى إسهام البرامج التدريبية، وتدريب الموظفين في تفعيل دور المكتبة وخدمات المعلومات في مكتبات جامعية مختارة في غانا. والهدف من هذه الرسالة هو انشاء علاقة بين تنمية وتدريب موظفي المكتبة والأداء الوظيفي لموظفي المكتبة بشكل فردي، واتباع الباحث المنهج المسحي نظراً لكبر المساحة الجغرافية وانتشار السكان فيها كما استخدم الباحث أساليب منهجية

مختلطة، وتم تجميع البيانات اللازمة باستخدام المقابلات الشخصية، والملاحظة والاستبيان، واستخدم الباحث أيضاً طرقاً متعددة في اختيار العينات حيث دمج بين كل من الاحتمالية (الصدفة) وغير الاحتمالية في عينات مجتمع الدراسة حيث تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلاب من خمس جامعات مختارة، وبلغ العدد الكلي لمجتمع الدراسة ١٣٩.٤٦٣، أُختيرت عينة منه، بلغت ٨٦٠ فرداً، واستخدم الباحث برنامج الحزم الإحصائية في التحليل، ومن أبرز النتائج الرئيسية التي توصلت إليها الدراسة أن البرامج التدريبية لموظفي المكتبات تسهم في تنمية وتطور معرفتهم ومهاراتهم وقدراتهم وخبراتهم في جامعات غانا، ولهذا السبب وجد أن موظفي جامعات غانا أكثر فعالية في تقديم خدمات المعلومات في المجتمع الجامعي، ومع ذلك فإن ممارسات الموظفين التطويرية بمفردها لا تسهم في الأداء الوظيفي، فهي تدعم بواسطة استراتيجيات إدارة الموارد البشرية مثل المنح والجوائز، التشجيع والمكافآت، زيادة الراتب وغيرها من الدوافع. وتوصلت الدراسة إلى أن الاعتمادات المالية غير كافية وتقع في دائرة سياسات التدريب.

ومن خلال تتبع الإنتاج الفكري في المجال، واستعراض معظم الدراسات السابقة يتبين ما يلي:

١. على الرغم من وجود العديد من الدراسات العربية والأجنبية التي تتناول موضوع التدريب والتنمية المهنية لاختصاصي المكتبات الجامعية، إلا أن جميعها تتعلق بتقييم الوضع الحالي للبرامج التدريبية وتقويمها، أما بناء وتصميم البرامج التدريبية في المكتبات فلم يتعرض له أحد من الباحثين في التخصص، والدراسة السابقة الوحيدة في هذا الجانب، توفر عليها باحث من تخصص آخر (التربية) وهي دراسة (السيد، ٢٠١٣) وتناولت تصميم برنامج تدريبي لتنمية مهارات أخصائي المكتبات في التعامل مع مصادر المعلومات الإلكترونية.
٢. في مجال بناء وتصميم البرامج التدريبية لتنمية مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات، تم رصد العديد من الدراسات ولكن جميعها تنتمي لمؤسسات، وفئات وجهات أخرى غير المكتبات وأخصائي المكتبات، ولم يتناول أحد من الباحثين - على حد علم الباحثة - موضوع اقتراح برنامج لتنمية مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات لأخصائي المكتبات بصفة عامة، ولا المكتبات الجامعية بطبيعة الحال، ومن ثم يعتبر موضوع الدراسة الحالية موضوعاً جديداً لم يتطرق إليه أحد من الباحثين.
٣. قلة الدراسات التي اتبعت أسلوب دلفي بصفة عامة، وانعدام الدراسات التي تناولت هذا الأسلوب في تصميم برامج لتطوير مهارات أخصائي المكتبات.
٤. أفادت الباحثة من الدراسات السابقة في تكوين الإطار النظري للدراسة في مجال التدريب والتنمية المهنية من جهة، ومجال التفكير الإبداعي في حل المشكلات وطرق قياسه من جهة أخرى، هذا بالإضافة إلى الاستفادة منها في طريقة تصميم البرنامج وكيفية قياس مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات.

نتائج جولات دلفي ومؤشراتها

استهدفت الدراسة تصميم برنامج تدريبي لتطوير مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات لدى أخصائي المكتبات الجامعية، وذلك لتلبية احتياجات المكتبات الجامعية السعودية في هذا الشأن، وما يتطلبه ذلك من تحديد مكونات هذا البرنامج، ومواده وعدد الساعات المخصصة لكل مادة، وذلك في ضوء استطلاع آراء الخبراء وفقاً لأسلوب دلفي، وبعد استعراض خطوات تنفيذ أسلوب دلفي وجولاته ومراحله، يأتي دور النتائج التي تم التوصل إليها خلال جولات دلفي، وعرضها على المستويين الكمي والنوعي. وسوف يتم عرض هذه النتائج في إطار كل مكون من مكونات البرنامج التدريبي المقترح.

ومن أجل تيسير التحليل الكمي في الدراسة لزم تحديد مستويات التوافق الجماعي لفقرات البرنامج وهي : (فقرات عدم التوافق – فقرات التوافق المنخفض – فقرات التوافق المرتفع) * والجدول رقم (٣) يوضح درجة التوافق لجميع فقرات البرنامج التدريبي وفقاً لمستويات التوافق الجماعي التي تم تحديدها:

جدول رقم (٣) مستويات التوافق الجماعي لفقرات البرنامج

المكون	فقرات عدم التوافق	فقرات التوافق المنخفض	فقرات التوافق المرتفع	إجمالي الفقرات
الهدف العام من البرنامج	لا يوجد	لا يوجد	١	١
الأهداف التفصيلية للبرنامج	لا يوجد	لا يوجد	٤	٤
مخرجات البرنامج التدريبي	لا يوجد	لا يوجد	٤	٤
الفئات المستهدفة من البرنامج التدريبي	لا يوجد	لا يوجد	١	١
عدد أفراد المجموعة في البرنامج التدريبي	لا يوجد	لا يوجد	١	١
شروط القبول في البرنامج التدريبي	لا يوجد	لا يوجد	٤	٤
المدة الزمنية للبرنامج	لا يوجد	لا يوجد	١	١
الجهات التدريبية المشرفة على تنفيذ البرنامج	لا يوجد	١	٥	٦
مسمى البرنامج في الشهادة	لا يوجد	١	١	٢
جهة العمل التي ينتمى إليها المتدربين	لا يوجد	لا يوجد	٣	٣
المزايا التي يحصل عليها المتدرب	لا يوجد	لا يوجد	٤	٤
مؤهلات وخبرات مدربي البرنامج التدريبي	لا يوجد	لا يوجد	٤	٤
الأساليب التدريبية	لا يوجد	لا يوجد	٨	٨
الوسائل التدريبية	لا يوجد	لا يوجد	٨	٨
وسائل تقويم البرنامج	لا يوجد	لا يوجد	٤	٤
مواد وساعات البرنامج التدريبي المقترح				
المفاهيم النظرية	لا يوجد	لا يوجد	٨	٨
المهارات التطبيقية				
المهارات العقلية	لا يوجد	لا يوجد	٨	٨
المهارات السلوكية	لا يوجد	لا يوجد	٥	٥
المهارات الفنية	لا يوجد	لا يوجد	١٧	١٧
الأنشطة التدريبية لتطبيق البرنامج	لا يوجد	لا يوجد	١	١
المجموع	لا يوجد	٢	٩٢	٩٤

يتبين من الجدول رقم (٣) أن النسبة الغالبة من فقرات البرنامج المقترح تدخل ضمن فقرات التوافق المرتفع حيث أن ٩٢ فقرة تم موافقة الخبراء عليها بدرجة مرتفعة، وذلك بنسبة مئوية قدرها ٩٧.٨% من إجمالي عدد الفقرات والبالغ ٩٤ فقرة، في حين بلغ عدد فقرات التوافق الضعيف؛ فقرتان فقط، بنسبة مئوية قدرها ٢.١% من إجمالي عدد فقرات البرنامج، ولا توجد فقرات عدم توافق بين فقرات البرنامج، ويشير ذلك إلى رضا الخبراء إلى حد كبير عن البرنامج التدريبي المقترح. وفيما يلي عرض لنتائج جولات دلفي بالتفصيل في إطار كل مكون من مكونات البرنامج التدريبي المقترح .

أولاً : مكونات البرنامج التدريبي المقترح :

١. الهدف العام من البرنامج :

تعد الأهداف التدريبية هي الغايات التي يرجى الوصول إليها بعد انتهاء البرنامج التدريبي، ويجب أن تكون في مقدمة عناصر الخطة التدريبية (الشاعر ، ٢٠٠٥ ، ص١٦) هذا وقد تم تحديد الهدف العام من البرنامج التدريبي المقترح وهو " اكساب المتدرب المهارات العقلية والسلوكية والفنية للتفكير الإبداعي في حل المشكلات، وتوظيفها في مجال عمل المكتبات الجامعية بكفاءة وفاعلية عالية" وذلك استناداً إلى ما ينطوي عليه مفهوم التدريب من مضامين حيث يهدف إلى اكساب المتدربين بعض المهارات اللازمة لتطوير كفاياتهم الادارية من أجل رفع مستوى أداء الفرد وزيادة قدرته على التفكير المبدع الخلاق الذي يمكنه من مواجهة المشكلات والتغلب عليها (الطعاني ، ٢٠٠٩ ، ص١٦) هذا والمفترض أن يساعد البرنامج التدريبي على التزويد بمعرفة ومهارات جديدة أو تحديث المعرفة والمهارات المتوافرة لدى المتدرب بالفعل (أبا الخيل ، ٢٠٠٦ ، ص٤٤) ويوضح الجدول التالي المؤشرات الكمية لمساهمات الخبراء على النحو التالي :

جدول رقم (٤)

المؤشرات الكمية لمساهمات الخبراء فيما يتعلق بالهدف العام من البرنامج التدريبي

الهدف العام من البرنامج			الجولة الأولى			الجولة الثانية			الجولة الثالثة		
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
اكساب المتدرب المهارات العقلية والسلوكية والفنية للتفكير الإبداعي في حل المشكلات، وتوظيفها في مجال عمل المكتبات الجامعية بكفاءة وفاعلية عالية.											
٢.٨٢	٠.١٨	%٩٤.٢	٢.٩٥	٠.٠٥	%٩٨.٥	٢.٩١	٠.٠٨	%٩٧.١			

ويتضح من خلال الجدول السابق أن متوسط موافقة الخبراء على الهدف العام للبرنامج يتراوح ما بين ٢.٨٢ و ٢.٩١ في جولات دلفي الثلاثة، بانحراف معياري ضئيل لم يزد عن ٠.١٨، مما يشير إلى أن نسبة التوافق مرتفعة بين الخبراء حول الهدف العام للبرنامج، حيث بلغت الأهمية النسبية لهذا المكون في الجولة الأولى ٩٤,٢ % ، وارتفعت في الجولتين الثانية والثالثة لتصل إلى ٩٨.٥%، وإلى ٩٧.١% في الجولة الثالثة، وبالتالي تدخل هذه النسبة في إطار التوافق المرتفع، ويرجع ذلك إلى أن الهدف العام للبرنامج يعمل على تلبية احتياجات أخصائي المكتبات الجامعية السعودية في هذا الجانب، حيث أن المهارات العقلية والسلوكية والفنية لأخصائي المكتبات الجامعية يمكن أن تُنمى، ويتم تطويرها وتوظيفها في حل المشكلات في ظل البيئة السعودية، ويشير معدل الموافقة المرتفع إلى ثقة الخبراء في أن مكونات البرنامج يمكن أن تحقق هذا الهدف، وجدير بالذكر أن من أهم المعايير التي وضعها أمان في تصميم البرامج التدريبية هي التزود بمعرفة مهارات جديدة، وتحديث المعرفة والمهارات المتوفرة لدى المتدرب بالإضافة إلى التعمق في المعرفة والمهارة والتخصص في مجال معين في التخصص المهني(أمان ، ١٩٨٧، ص ص ١٣-١٤).

هذا وقد اقترح بعض الخبراء، محل الدراسة - فيما يختص بالمصطلحات التي تعبر عن المهارات - استخدام مصطلح المهارات العقلية بدلاً عن مصطلح المهارات الفكرية على اعتبار أنه أدق في التعبير عن المضمون. وقد تم تدارك هذا الأمر بناء على مساهمات الخبراء، واستقرت الباحثة على استخدام مصطلح المهارات العقلية في البرنامج التدريبي.

٢. الأهداف التفصيلية للبرنامج :

تم تحديد الأهداف التفصيلية للبرنامج بناء على مساهمات الخبراء في الجولة الأولى، ويوضح الجدول رقم (٥) المؤشرات الكمية لمساهمات الخبراء على النحو التالي :

جدول رقم (٥)

المؤشرات الكمية لمساهمات الخبراء فيما يتعلق بالأهداف التفصيلية للبرنامج

الأهداف التفصيلية للبرنامج			الجولة الأولى			الجولة الثانية			الجولة الثالثة		
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
الإلمام بالمفاهيم النظرية في الدراسة.											
٢.٧٨	٠.٢١	%٩٢.٧	٢.٧٨	٠.٢٢	%٩٢.٧	٢.٩١	٠.٠٩	%٩٧.١			
اكتساب المتدرب المهارات العقلية اللازمة التي تساعد على ممارسة مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات وتطبيقها في العمل المكتبي المناسب للمكتبات الجامعية.											
٢.٧٨	٠.٢١	%٩٢.٧	٢.٧٨	٠.٢١	%٩٢.٧	٢.٨٢	٠.١٧	%٩٧.١			
اكتساب المتدرب المهارات السلوكية اللازمة التي تساعد على ممارسة مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات في العمل المكتبي.											
٢.٨٢	٠.١٧	%٩٤.٢	٢.٨٢	٠.١٧	%٩٤.٢	٢.٩١	٠.٠٩	%٩٧.١			
اكتساب المتدرب المهارات الفنية اللازمة التي تساعد على ممارسة مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات وتطبيقها في العمل المكتبي المناسب للمكتبات الجامعية.											
٢.٩١	٠.٠٩	%٩٧.١	٣	-	%١٠٠	٣	-	%١٠٠			

وتشير المؤشرات الكمية في الجدول رقم (٥) إلى ارتفاع معدل التوافق بين الخبراء المساهمين على الأهداف التفصيلية للبرنامج، حيث أنها جميعها تدخل في إطار التوافق المرتفع، مما يدل على أن كافة هذه الأهداف مطلوبة لتحقيق نجاح البرنامج التدريبي. كما يتضح من الجدول المؤشرات التالية:

- فيما يتعلق بالهدف الأول وهو الإلمام بالمفاهيم النظرية، فقد تراوح المتوسط الحسابي لموافقة الخبراء على هذا الهدف ما بين ٢.٧٨ و ٢.٩١ في الجولات الثلاث، وذلك بانحراف معياري لم يتجاوز ٠.٢٢. مما يشير إلى أهمية هذا الهدف في البرنامج المقترح؛ فزيادة معارف المتدربين ومعلوماتهم في مجال البرنامج من الأهداف الأساسية في أي برنامج تدريبي (الطعاني، ٢٠٠٩، ص ١٦؛ السالم، ١٩٩٦، ص ١٥١) و ينبغي أن يتقدم عن الأنشطة التطبيقية والعملية، كما أن الجوانب النظرية مهمة في تطبيق المفاهيم والمهارات، وتهيئة سبل الإبداع لدى المتدرب (الشاعر، ٢٠٠٥، ص ٢٤). ويلاحظ أن نسب الموافقة تتدرج بوضوح، حيث بلغت الأهمية النسبية للموافقة في الجولة الأولى والجولة الثانية ٩٢.٧% ثم ارتفعت إلى ٩٧.١% في الجولة الثالثة، ويرجع هذا التفاوت بين الجولتين الأولى والثانية والجولة الثالثة إلى أن هناك من يرى من الخبراء أن الخلفيات النظرية في البرنامج التدريبي لا ينبغي أن تستغرق وقتاً زمنياً طويلاً في البرنامج، حيث من الممكن أن ينعكس بالسلب على المتدربين فيصابوا بالملل، وأنه لا داعي للدخول في التفاصيل الفرعية الدقيقة في الجانب النظري، لأنها ليست الهدف الرئيس في البرنامج، وفي حقيقة الأمر فإن هذا الرأي له وجهته؛ فالمتدرب يميل

إلى الجوانب التطبيقية أكثر من الجوانب النظرية، وبناء على مساهمات الخبراء في الجولة الأولى، والتي تعد بمثابة جلسة عصف ذهني، تم تقليص عدد الساعات المخصصة للجانب النظري، واستبدال مصطلح "التعريف" بمصطلح "الإلمام" بالجوانب النظرية، وهذا يفسر ارتفاع معدل الموافقة تدريجياً بخصوص هذا الهدف.

■ وأما عن الهدف التفصيلي المتعلق بـ " اكساب المتدرب المهارات العقلية اللازمة التي تساعد على ممارسة مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات ... " فيتراوح المتوسط الحسابي للموافقة عليه من قبل الخبراء ما بين ٢.٧٨ و ٢.٨٢ بانحراف معياري لا يتجاوز ٠.٢١. كما يلاحظ أيضاً ارتفاع نسبة موافقة الخبراء في الجولة الثالثة عن الجولتين الأولى والثانية تجاه هذا الهدف، وقد ذكر بعض الخبراء محل البحث أن المهارات العقلية (الطلاقة، الأصالة المرونة، الحساسية للمشكلات، القدرة على التحليل والتركيب، والقدرة على ادراك التفاصيل) هي قدرات شخصية تختلف من فرد إلى آخر ويصعب تنميتها وتوظيفها في العمل المكتبي من خلال برنامج تدريبي، بينما يرى آخرون أن هذه القدرات مكتسبة وليست فطرية، ويمكن تطويرها وتنميتها من خلال الوسائل والطرق المناسبة في البرنامج التدريبي، وتؤمن الباحثة بالرأي الأخير حيث ترى أن كافة أفراد المجتمع يتمتعون بهذه المهارات العقلية ومن الممكن تنميتها وتوظيفها والاستفادة منها في حل المشكلات في المكتبة بطرق إبداعية.

■ وفيما يتعلق بالهدف التفصيلي الخاص بـ " اكساب المتدرب المهارات السلوكية اللازمة التي تساعد على ممارسة مهارات التفكير الإبداعي ... " تشير نسب ومعدلات الموافقة في الجدول أيضاً إلى وجود تفاوت بين آراء الخبراء في الجولتين الأولى والثانية، إذ بلغت الأهمية النسبية للموافقة في هاتين الجولتين ٩٤.٢% وارتفعت في الجولة الثالثة إلى ٩٧.١%، ويتراوح المتوسط الحسابي للموافقة على هذا الهدف من قبل الخبراء ما بين ٢.٨٢ و ٢.٩١ بانحراف معياري لم يتجاوز ٠.١٧ ومن المساهمات النوعية للخبراء ازاء هذا الهدف، اعتقاد بعضهم بأن المهارات السلوكية مثل مهارة تنظيم الوقت وإدارته، والرغبة في التميز في العمل واثقانه، وقبول الرأي الآخر وتقبل الانتقادات ... الخ هي أيضاً من سمات الشخصية ويصعب تغييرها من خلال برنامج تدريبي، إذ ترتبط بالعادات الشخصية للفرد وقيمه ومبادئه، واقترح بعض الخبراء أن يقتصر البرنامج في أهدافه فقط على تطوير المهارات الفنية فقط في حل المشكلات، وعدم التعرض للمهارات العقلية والسلوكية، وهذا يفسر تفاوت نسب الموافقة بين الجولة الثالثة والجولتين السابقتين بخصوص هذا الهدف، وترى الباحثة أنه من المهم تضمين البرنامج التدريبي تطوير المهارات العقلية والمهارات السلوكية على السواء إلى جانب المهارات الفنية – على الرغم من أن ذلك يمكن أن يؤدي إلى ثقل البرنامج وتشعب محتوياته ودمامته – وذلك لأن المهارات العقلية والمهارات السلوكية يتمتع بها كافة أفراد المجتمع ولكنها تظل كامنة وغير مستغلة حتى تتوافر مؤثرات خارجية تعمل على إخراجها والاستفادة منها، ويهدف البرنامج التدريبي المقترح إلى كيفية الاستفادة من هذه المهارات، وكيفية توظيفها لحل المشكلات المكتبية بطرق إبداعية. كما ترى الباحثة أن تطوير المهارات العقلية والسلوكية يعتبر مكملاً لتطوير المهارات الفنية ويدعمه لتحقيق أكبر استفادة ممكنة.

■ وأما الهدف التفصيلي المتعلق بـ " اكساب المتدرب المهارات الفنية اللازمة التي تساعد على ممارسة مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات وتطبيقها في العمل المكتبي المناسب للمكتبات الجامعية" وهو الجوهر الأساس للبرنامج، ويشير الجدول السابق إلى ارتفاع معدل الموافقة بين الخبراء على هذا الهدف، حيث بلغت ١٠٠% في الجولتين الثانية والثالثة. ويتراوح متوسط موافقة الخبراء على هذا الهدف ما بين ٢.٩١ إلى ٣ بانحراف معياري ضئيل لم يتجاوز ٠.٠٩. هذا ويتفق الخبراء على أن أهداف البرنامج المقترح واضحة وواقعية ومحددة ونقي بالغرض المطلوب، وهذا يتماشى ويتفق مع أسس التدريب في أي برنامج (الطعاني، ٢٠٠٩، ص ١٧-١٩).

٣. مخرجات البرنامج التدريبي :

تعكس مخرجات البرنامج التدريبي الأهداف التفصيلية له، ويوضح الجدول رقم (٦) المساهمات الكمية للخبراء المشاركين في هذا الجانب . ومن استقراء بياناته يلاحظ ارتفاع نسب موافقة الخبراء وترجها في الجولات الثلاث، ويتضح ذلك من مستوى ارتفاع الأهمية النسبية لموافقة الخبراء، وارتفاع معدلات المتوسط الحسابي لكل مفردة في مخرجات البرنامج، وانخفاض مؤشر الانحراف المعياري بشكل ملحوظ، ويلاحظ أيضاً تقارب نسب ومعدلات التوافق مع المكون السابق الخاص بالأهداف التفصيلية للبرنامج، حيث أن مخرجات البرنامج تعكس أهدافه التفصيلية بطبيعة الحال، وتشير تلك النسب الى موافقة الخبراء على أن تطبيق مكونات البرنامج تؤدي الى المخرجات المشار اليها والتي تتحدد في استيعاب المتدربين للمفاهيم النظرية المتعلقة بالبرنامج المقترح ، وقدرتهم على توظيف مهاراتهم العقلية والسلوكية والفنية في حل المشكلات التي تواجههم في المكتبة بكفاءة وفعالية.

جدول رقم (٦)

المؤشرات الكمية لمساهمات الخبراء فيما يتعلق بمخرجات البرنامج

الجولة الأولى			الجولة الثانية			الجولة الثالثة			مخرجات البرنامج
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	
استيعاب المفاهيم النظرية في المجال.									
٢.٧٨	٠.٢١	%٩٢.٧	٢.٧٨	٠.٢٢	%٩٢.٧	٢.٩١	٠.٠٩	%٩٧.١	
توظيف المهارات العقلية للتفكير الإبداعي في حل المشكلات لخدمة المكتبة الجامعية									
٢.٧٨	٠.٢١	%٩٢.٧	٢.٨٢	٠.١٨	%٩٤.٢	٢.٩١	٠.٠٩	%٩٧.١	
توظيف المهارات السلوكية للتفكير الإبداعي في حل المشكلات لخدمة المكتبة الجامعية									
٢.٨٢	٠.١٧	%٩٤.٢	٢.٨٢	٠.١٧	%٩٤.٢	٢.٩١	٠.٠٩	%٩٧.١	
توظيف المهارات الفنية للتفكير الإبداعي في حل المشكلات لخدمة المكتبة الجامعية									
٢.٩٥	٠.٠٥	%٩٨.٥	٢.٩٥	٠.٠٥	%٩٨.٥	٣	-	%١٠٠	

٤. الفئات المستهدفة من البرنامج التدريبي :

الفئات المستهدفة من البرنامج التدريبي المقترح هم أخصائيو المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية؛ إذ وضع هذا البرنامج، وصمم لتلبية احتياجات هذه الفئة بصفة خاصة، ويعكس مكوناته الوضع الراهن للمكتبات الجامعية في المملكة العربية السعودية. ويوضح الجدول رقم (٧) المؤشرات الكمية لمساهمات الخبراء إزاء مكون الفئة المستهدفة من البرنامج:

جدول رقم (٧)

المؤشرات الكمية لمساهمات الخبراء فيما يتعلق بالفئات المستهدفة من البرنامج التدريبي

الجولة الأولى			الجولة الثانية			الجولة الثالثة			الفئات المستهدفة من البرنامج
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	
أخصائيو المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية.									
٢.٩٥	٠.٠٤	%٩٧.١	٢.٩١	٠.٠٩	%٩٧.١	٢.٩٥	٠.٠٥	%٩٨.٥	

و بالنظر إلى المؤشرات الكمية في الجدول رقم (٧) يتبين أن الأهمية النسبية لموافقة الخبراء قد بلغت في الجولة الأولى %٩٧.١، واستقرت على هذه النسبة في الجولة الثانية، ثم ارتفعت إلى %٩٨.٥ في الجولة الثالثة، وتدخل كافة هذه النسب في اطار التوافق المرتفع، وبالمثل ارتفعت معدلات المتوسط الحسابي في الجولات الثلاثة، إذ بلغت في الجولة الأولى ٢.٩٥ وفي الثانية ٢.٩١، واستقرت في الجولة الثالثة على ٢.٩٥ بانحراف معياري ضئيل، لم يتجاوز ٠.٠٩ في كافة الجولات، مما يشير إلى اتفاق الخبراء بشكل واضح فيما يخص الفئة المستهدفة.

هذا وقد اقترح أحد الخبراء أن يمتد نطاق الفئة المستهدفة من البرنامج التدريبي في المستقبل إلى كافة أخصائيي المكتبات الجامعية في العالم العربي، وتتفق الباحثة مع هذا الرأي، إذ أن البرنامج المقترح يسد جانباً مهماً في تنمية وتطوير أخصائيي المكتبات الجامعية، لم يتطرق إليه أحد من قبل في مجال التدريب المهني، لاسيما وأن موضوع التفكير الإبداعي في حل المشكلات المكتنية ليس له أثر في كافة البرامج الدراسية الأكاديمية المعتمدة في أقسام المكتبات والمعلومات في العالم العربي، ولا سبيل لتطوير هذا الجانب إلا من خلال برامج التنمية المهنية لأخصائيي المكتبات والمعلومات.

٥. عدد أفراد المجموعة في البرنامج التدريبي:

اقترحت الباحثة ألا يزيد عدد أفراد المتدربين في البرنامج عن ٣٠ متدرباً لتحقيق أكبر استفادة ممكنة، لاسيما في الجوانب التطبيقية والعملية في البرنامج، والتي تستدعي مشاركة جميع المتدربين في هذه الأنشطة، وبالتالي فإن زيادة عدد المتدربين يعوق ذلك، في ظل الوقت المحدد لساعات البرنامج. ويوضح الجدول رقم (٨) المؤشرات الكمية لمساهمات الخبراء فيما يتعلق بعدد أفراد المتدربين:

جدول رقم (٨)

المؤشرات الكمية لمساهمات الخبراء فيما يتعلق بعدد أفراد المجموعة في البرنامج التدريبي

الجولة الأولى			الجولة الثانية			الجولة الثالثة			عدد أفراد المجموعة في البرنامج
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	
٢.٩١	٠.٠٨	%٩٧.١	٣	-	%١٠٠	أضافها الخبراء			٣٠ متدرب في المجموعة الواحدة

ويتضح من الجدول رقم (٨) ارتفاع نسب ومعدلات التوافق بين الخبراء فيما يخص عدد أفراد المتدربين في المجموعة، حيث بلغت الأهمية النسبية في الجولة الثانية %٩٧.١، وارتفعت في الجولة الثالثة إلى %١٠٠، كذلك كان الانحراف المعياري ضئيل جداً عن المتوسط الحسابي، إذ لم يتعد ٠.٠٨ في الجولة الثانية، وانعدم في الجولة الثالثة.

هذا ويرى بعض الخبراء أن عدد ٣٠ متدرباً في المجموعة الواحدة قد يكون كبيراً، ويفضل أن يقل العدد عن ذلك، في حدود ٢٠ متدرباً، حتى يتحقق للمتدربين أقصى استفادة ممكنة، وترى الباحثة أن عدد المتدربين لا ينبغي أن يقل عن ثلاثين متدرباً، لأن طبيعة الأنشطة التدريبية في البرنامج تتطلب التفاعل والمشاركة بين جميع الأفراد في اطار الأساليب المتبعة في التدريب، مثل العصف الذهني على سبيل المثال، والذي يعتمد اعتماداً كلياً على تنوع الأفكار ومناقشتها بين المتدربين، وفي هذه الأساليب يشعر كل متدرب بأنه جزء من المجموعة يسهم برأيه ويستفيد من آراء الآخرين وفق الأهداف المرسومة (الشاعر، ٢٠٠٥، ص ٧٣) وقد يعكس قلة عدد أفراد المجموعة على مستوى الأداء في هذه الأساليب، هذا بالإضافة إلى أن الأنشطة العملية أيضاً تتطلب تقسيم أفراد المجموعة إلى مجموعات للنقاش والعمل، وقد يؤثر قلة عدد الأفراد على كفاءة عمل هذه المجموعات.

٦. شروط القبول في البرنامج التدريبي:

من أكثر مكونات البرنامج التي كانت مثار جدل ونقاش بين الخبراء المشاركين هي شروط القبول في البرنامج التدريبي، ويوضح الجدول رقم (٩) المؤشرات الكمية لمساهمات الخبراء ازاء هذا المكون:

جدول رقم (٩)

المؤشرات الكمية لمساهمات الخبراء فيما يتعلق بشروط القبول في البرنامج التدريبي

شروط القبول في البرنامج التدريبي			الجولة الأولى			الجولة الثانية			الجولة الثالثة		
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
العمل في وظيفة أخصائي المكتبات الجامعية											
٢.٩١	٠.٠٨	%٩٧.١	٢.٩٥	٠.٠٥	%٩٨.٥	٢.٩٥	٠.٠٥	%٩٨.٥	٢.٩٥	٠.٠٥	%٩٨.٥
أن يمارس العمل المكتبي في المكتبات الجامعية لفترة لا تقل عن ثلاث سنوات											
٢.٧٣	٠.٢٦	%٩١.٣	٢.٧٨	٠.٢٢	%٩٢.٧	٢.٨٢	٠.١٨	%٩٤.٢	٢.٨٢	٠.١٨	%٩٤.٢
الأيقل تقديره عن جيد جداً في آخر ثلاثة تقارير سنوية											
٢.٤٧	٠.٥٢	%٨٢.٦	٢.٤٧	٠.٥٢	%٨٢.٦	٢.٥٢	٠.٤٧	%٨٤	٢.٥٢	٠.٤٧	%٨٤
أن يجتاز اختبار لقياس مستوى ممارسة مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات وإذا كان مستوى تحصيله أقل من ٧٠% يحق له الالتحاق بالبرنامج											
			٢.٤٧	٠.٥٢	%٨٢.٦	٢.٥٦	٠.٤٣	%٨٥.٥	٢.٥٦	٠.٤٣	%٨٥.٥

ويتضح من الجدول رقم (٩) ما يلي :

- أن أكثر نسبة اتفاق بين الخبراء على شروط القبول بالبرنامج التدريبي كانت لصالح " أن يكون المتدرب يعمل في وظيفة أخصائي المكتبات الجامعية"، إذ بلغت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء على هذا الشرط، في الجولة الأولى ٩٧.١%، ثم ارتفعت الأهمية النسبية إلى ٩٨.٥% في الجولتين الثانية والثالثة، وتراوح متوسط موافقة الخبراء على هذا الشرط ما بين ٢.٩١ إلى ٢.٩٥ بانحراف معياري لا يتجاوز ٠.٠٨، ويفسر ذلك بأن الفئة المستهدفة في الأصل من البرنامج التدريبي هم اختصاصيو المعلومات والمكتبات بالمكتبات الجامعية السعودية، وبالتالي فإن أي شخص يعمل في وظيفة أخصائي المكتبات الجامعية يحق له الالتحاق بالبرنامج حتى وإن لم يكن متخصص في المكتبات والمعلومات،

لأن البرنامج يدخل في إطار التنمية المهنية لجميع أخصائي المكتبات الجامعية، وتتفق الباحثة مع هذا الرأي وتؤيده.

■ جاء في المرتبة الثانية من شروط القبول في البرنامج التدريبي، "أن يمارس المتدرب العمل المكتبي في المكتبات الجامعية لفترة لا تقل عن ثلاث سنوات" وقد بلغت الأهمية النسبية لتوافق الخبراء على هذا الشرط في الجولة الأولى ٩١.٣%، وارتفعت في الجولة الثانية إلى ٩٢.٧%، واستقرت في الجولة الثالثة على ٩٤.٢%، وتراوح متوسط موافقة الخبراء على هذا البند ما بين ٢.٧٣ و ٢.٨٢ بانحراف معياري لم يتجاوز ٠.٢٦، ومن المساهمات النوعية في هذا الجانب أن بعض الخبراء رأوا أن فترة ثلاث سنوات من ممارسة العمل المكتبي فترة طويلة نسبياً، فقد يكون هناك أخصائي مكتبات حديث في العمل المكتبي، ويرغب في تنمية مهاراته، ووجود مثل هذا الشرط يمنع التحاقه بالبرنامج، وعلى الجانب الآخر أبدى غالبية خبراء التوافق أسباب تأييدهم لهذا الشرط في الالتحاق بالبرنامج بأن فترة ثلاث سنوات؛ فترة مناسبة، حتى يكون أخصائي المعلومات قد مارس العمل المكتبي، وتصدى للعديد من المشكلات التي تقابله في عمله، مما يستدعي الالتحاق ببرنامج يساعده على كيفية التعامل مع هذه المشكلات وطرق التغلب عليها، والعمل على تجنب حدوثها في المستقبل.

■ واحتل المرتبة الثالثة في الأهمية النسبية لتوافق الخبراء الشرط الخاص " باجتياز اختبار لقياس مستوى ممارسة التفكير الإبداعي في حل المشكلات وإذا كان مستوى تحصيله أقل من ٧٠% يحق له الالتحاق بالبرنامج " وقد أضاف بعض الخبراء هذا الشرط في الجولة الأولى، وعندما عرض على مجموعة الخبراء في الجولة الثانية حصل على أهمية نسبية لتوافق الخبراء قدرها ٨٢.٦%، وارتفعت في الجولة الثالثة إلى ٨٥.٥%، وتراوح متوسط موافقة الخبراء على هذا الشرط ما بين ٢.٤٧ و ٢.٥٦ بانحراف معياري لا يتجاوز ٠.٥٢. ومن الأسباب التي أبداها الخبراء لتأييد الموافقة على هذا الشرط، أن أخصائي المعلومات الذي يجتاز الاختبار، بمستوى تحصيله أكثر من ٧٠% لا يحتاج إلى الالتحاق بالبرنامج، لأنه بالفعل لديه مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات، ومما هو جدير بالذكر أن هذا الاختبار لقياس مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات بصفة عامة وليس في إطار مشكلات المكتبات الجامعي، وتوجد العديد من الاختبارات المعيارية الجاهزة يمكن الاستعانة بها مثل اختبارات اسبورن للتفكير الإبداعي وغيرها من المقاييس والاختبارات في مجال علم النفس.

■ وترى الباحثة أنه على الرغم من أن أسباب الموافقة على هذا الشرط لها وجاهتها إلا أن وجود هذا الشرط يجنح نحو التشديد في شروط القبول بالبرنامج، لأن أخصائي المكتبات قد يرغب في تطوير مهاراته بشكل مستمر، وفي جوانب متعددة حتى لو توافرت لديه مهارات حل المشكلات بقدر مناسب، إذ ربما يريد تحسين مهاراته والاستفادة من كيفية التعامل مع المشكلات الجامعية وسبل حلها.

■ وأما الشرط المتعلق بتقدير المتدرب " بالأقل بتقديره عن جيد جداً في التقارير السنوية على مدار السنوات الثلاثة الأخيرة" فقد جاء في المرتبة الأخيرة وبلغت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء على هذا الشرط في الجولة الأولى ٨٢.٦% واستمرت بنفس النسبة في الجولة الثانية، ثم ارتفعت قليلاً في الجولة الثالثة حيث بلغت ٨٤%، كما تراوح المتوسط الحسابي لموافقة الخبراء على هذا الشرط ما بين ٢.٤٧ إلى ٢.٥٢ بانحراف معياري لا يزيد عن ٠.٢٦. ويعطى بعض الخبراء عدم موافقتهم على هذا الشرط بأن كثيراً من التقارير السنوية للمؤوسين في البيئة السعودية قد تغلب عليها المجاملة وعدم الحياد في التقويم، لذلك لا ينبغي الاعتماد عليها كشرط من شروط القبول في البرنامج المقترح.

٧. المدة الزمنية للبرنامج التدريبي :

اقترحت الباحثة من خلال استقصاء رأى الخبراء في الجولة الأولى أن تكون المدة الزمنية للبرنامج التدريبي المقترح (٨) أسابيع (١٦٠ ساعة) بواقع أربع ساعات يومياً، إلا أن المساهمات الكمية والنوعية لمعظم الخبراء أدت إلى تعديل جذري فيما يخص المدة الزمنية للبرنامج؛ فقد بلغت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء في الجولة الأولى ٦٦.٦% وبالتالي تدخل هذه الفقرة ضمن فقرات التوافق

المنخفض، ورأى معظم الخبراء أن الفترة الزمنية المحددة للبرنامج طويلة نسبياً، ومن الصعوبة بمكان أن ينقطع أخصائي المكتبات الجامعية عن عمله ليتفرغ للبرنامج لمدة ٨ أسابيع، هذا فضلاً عن احتمالية إصابته بالملل خلال تلك المدة، مما يعكس سلباً على الفائدة المرجوة من البرنامج. ويرى (الطعاني) أنه من الأجدى أن يتم التدريب بأقل وقت ممكن، ويفضل تحديد الوقت، وفق حدود زمنية لكمية الوقت التي يمكن للمتدربين فيها التوقف عن وظائفهم لغرض التدريب، ومراعاة اختيار أساليب تدريبية يحتاج تنفيذها وقتاً معقولاً (الطعاني ، ٢٠٠٩ ، ص ٢٢). ومن ثم تم تعديل الفترة الزمنية للبرنامج ككل وإعادة توزيع مواد وساعات البرنامج (الجزء الثالث من البرنامج) بحيث يكون التركيز على الجانب التطبيقي أكثر من النظري ليتلاءم مع المدة الزمنية المقترحة (أسبوعان) (٥٠ ساعة) بواقع خمس ساعات يومياً، وتم طرح التعديل على الخبراء المشاركين في الجولة الثانية والثالثة وفيما يلي جدول رقم (١٠) يوضح مساهمات الخبراء الكمية تجاه الفترة الزمنية المقترحة.

جدول رقم (١٠)

المؤشرات الكمية لمساهمات الخبراء فيما يتعلق بالمدة الزمنية في البرنامج التدريبي

المدة الزمنية للبرنامج			الجولة الأولى			الجولة الثانية			الجولة الثالثة		
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
أسبوعان (٥٠ ساعة) بمعدل (خمس) ساعات يومياً											
		٢.٨٦	٠.١٣		٩٥.٦%	٢.٩٥	٠.٠٤		٩٨.٥%		
عددها الخبراء											

ويتضح من المؤشرات الكمية للجدول رقم (١٠) أن المدة الزمنية المقترحة لاقت قبولاً من قبل الخبراء حيث تراوح المتوسط الحسابي للموافقة على المدة المقترحة ٢.٨٦ إلى ٢.٩٥ بانحراف معياري لم يتجاوز ٠.١٣ وبلغت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء في الجولة الثانية ٩٥.٦% وارتفعت إلى ٩٨.٥% في الجولة الثالثة. وبهذا يكون الوقت المخصص لأنشطة البرنامج كافياً لتحقيق الأهداف المنشودة من البرنامج.

٨. الجهات التدريبية المشرفة على تنفيذ البرنامج:

يقصد بالجهة المشرفة على تنفيذ البرنامج؛ الجهة المسؤولة عن اختيار البرنامج، وإدارة ومتابعة إجراءات تنفيذه، وتقويمه، وبخصوص الجهة التدريبية التي يمكن أن تشرف على تنفيذ البرنامج، فقد تم اقتراح عدة جهات، وقد روعي في اختيار الجهات أن تتضمن مدرّبين من داخل الجامعة ومستشارين تدريبيين من خارج الجامعة، وأساتذة جامعات، وهيئات متخصصة بالتدريب، وذلك كما تشير المعايير والأسس الخاصة بالتدريب في أي مؤسسة (الطعاني، ٢٠٠٩، ص ٢٣). والجدول رقم (١١) يوضح المؤشرات الكمية لاستجابات الخبراء تجاه هذا المكون.

جدول رقم (١١)

المؤشرات الكمية لمساهمات الخبراء فيما يتعلق بالجهات المشرفة على تنفيذ البرنامج

الجهات التدريبية المشرفة على تنفيذ البرنامج			الجولة الأولى			الجولة الثانية			الجولة الثالثة		
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
مركز الإبداع وريادة الأعمال بجامعة أم القرى											
		٢.٢١	٠.٧٨		٧٣.٩%	٢.١٧	٠.٨٣		٧٢.٤%		

الجولة الثالثة			الجولة الثانية			الجولة الأولى			الجهات التدريبية المشرفة على تنفيذ البرنامج
الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
أقسام علم المعلومات والمكتبات بالجامعات السعودية									
٨٩.٨%	٠.٣	٢.٦٩	٨٨.٤%	٠.٣٤	٢.٦٥	٨٨.٤%	٠.٣٤	٢.٦٥	
عمادات شئون المكتبات بالجامعات السعودية									
٨٨.٤%	٠.٣٤	٢.٦٥	٨٦.٩%	٠.٣٩	٢.٦	أضافها الخبراء			
معهد الإدارة العامة بالرياض وفروعه بالمملكة									
٩٤.٢%	٠.١٧	٢.٨٢	٩٤.٢%	٠.١٧	٢.٨٢	٩١.٣%	٠.٢٦	٢.٧٣	
الجمعيات المهنية المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات									
٩٢.٧%	٠.٢١	٢.٧٨	٩١.٣%	٠.٢٦	٢.٧٣	أضافها الخبراء			
التعاون المشترك بين القسم الأكاديمي، ومعهد الإدارة العامة، و الجمعيات المهنية المتخصصة ومراكز الابداع وريادة الابتكار التابعة للجامعات السعودية.									
٩٤.٢%	٠.١٧	٢.٨٢	٩٤.٢%	٠.١٧	٢.٨٢	أضافها الخبراء			

و يتضح من المؤشرات الكمية لمساهمات الخبراء في الجدول رقم (١١) ما يلي:

- أن أكثر الجهات المرشحة لتكون مشرفة على تنفيذ البرنامج التدريبي المقترح معهد الادارة العامة بالرياض وفروعه بالمملكة وقد تراوحت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء على أن يكون معهد الادارة العامة الجهة المنفذة للبرنامج ما بين ٩١.٣% في الجولة الأولى و ٩٤.٢% في الجولتين الثانية والثالثة، وتراوح متوسط موافقة الخبراء ما بين ٢.٧٣ و ٢.٨٢ ومن ثم تدخل الموافقة على هذه الجهة ضمن فقرات التوافق المرتفع، وتؤيد الباحثة وتتفق مع الخبراء على هذا الرأي، ويرجع الخبراء التوافق على هذا الرأي إلى أن معهد الادارة العامة هو الجهة الرسمية المسؤولة عن تدريب كافة موظفي المملكة وتطوير مهاراتهم وتنميتها، وأن برامج ودوراتها التدريبية معتمدة من جميع جهات العمل هذا فضلاً عن ما يتوافر بالمعهد من خبرات وكفاءات لتنفيذ البرامج فقد أنشئ معهد الإدارة العامة بموجب المرسوم الملكي رقم (٩٣) وتاريخ ١٣٨٠/١٠/٢٤ هـ الموافق (١٠/٤/١٩٦١م) ، باعتباره هيئة حكومية مستقلة ذات شخصية اعتبارية، بهدف رفع كفاية موظفي الدولة وإعدادهم علمياً لتحمل مسؤولياتهم وممارسة صلاحياتهم على نحو يكفل الارتقاء بمستوى الإدارة ويدعم قواعد تنمية الاقتصاد الوطني. كما يختص المعهد بالإسهام في التنظيم الإداري للإدارة الحكومية، وتقديم المشورة في المشكلات الإدارية التي تعرضها عليه الوزارات والأجهزة الحكومية ، والبحوث المتعلقة بشئون الإدارة وتوثيق الروابط الثقافية في مجال الإدارة العامة (معهد الادارة العامة، ٢٠١٦)، وفي مجال تدريب العاملين في قطاع المكتبات بشكل خاص فيعتبر معهد الادارة العامة أول مؤسسة تدريبية بالمملكة العربية السعودية تبادر بإقامة أول دورة متخصصة للمكتبيين في عام ١٣٨٨/١٣٨٩ هـ حيث التحق بها عدد من موظفي الدوائر والمصالح الحكومية. ثم توالى بعد ذلك البرامج التدريبية التي ينظمها المعهد لمقابلة الاحتياجات المتزايدة من قبل المؤسسات الحكومية على الكوادر المدربة في مجال المكتبات والمعلومات (أبا الخيل ، ٢٠٠٦، صص ٨٠-٨١). وترى الباحثة أنه يجب أن يتعاون المعهد مع الجهات المعنية الأخرى خاصة فيما يتعلق بتصميم البرنامج ومكوناته ، لأن

مصممي البرامج في المعهد غير متخصصين في المكتبات والمعلومات، وبالتالي لا يستطيعون تحديد احتياجات فئة أخصائي المكتبات والمعلومات الجامعية بنفس الدقة مثل الأفراد المتخصصين.

احتلت الجمعيات المهنية المتخصصة في المكتبات والمعلومات المرتبة الثانية في موافقة الخبراء كجهات مشرفة على تنفيذ البرنامج فقد بلغت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء في الجولتين الأولى والثانية ٩١.٣% وارتفعت في الجولة الثالثة إلى ٩٢.٧% ، وعلى الرغم من أنه من المتعارف عليه أن أهم أهداف الجمعيات المهنية التنسيق لبرامج تدريبية وإعطاء الفرص المتنوعة لأعضائها للانخراط فيها، من أجل تحديث معلوماتهم والارتقاء بأوضاعهم المهنية بشكل عام ، ويرى أمان أن لجمعيات المكتبات إسهاماً لا يمكن تجاهله في تقويم برامج تحديث معلومات المهنيين والموافقة على ثبت فعاليتها وذلك من أجل ضمان المحتوى العلمي لهذه البرامج ومستوى الأداء وطرق تقديم المادة العلمية (أمان، ١٩٨٧، ص ١١) وتقوم الجمعيات المهنية في الدول المتقدمة بجهود بارزة في هذا الصدد، إلا أن الجهود والنشاطات التي تقوم بها الجمعيات المهنية في الوطن العربي لا تقارن بأي حال من الأحوال بالدول المتقدمة فالأنشطة محدودة جداً وتقتصر على موضوعات معينة، وغالباً ما تكون موجهة للمكتبات العامة أو المتخصصة، ومن ثم فهي برامج لا ينطبق عليها المفهوم الشامل لبرامج التنمية المهنية والتطوير في تخصص المعلومات وشئون المكتبات. ومن الأمور المبشرة أن جمعية المكتبات والمعلومات السعودية تسعى بجهود ملحوظة لتحمل المسؤولية والنهوض بدور إيجابي نحو التنمية المهنية للمكتبيين، وقدمت العديد من النشاطات مثل عقد الندوات والمؤتمرات المصحوبة بدورات تدريبية ولكن تحتاج إلى المزيد من الجهود التي تعتمد على خطة وطنية مرسومة تهدف إلى تطوير التعليم المستمر غير الرسمي في مجال المكتبات والمعلومات. (أبا الخيل، ٢٠٠٦، ص ٥١-٥٢).

جاءت أقسام المكتبات والمعلومات بالجامعات السعودية في المرتبة الثالثة كجهات مشرفة على تنفيذ البرنامج حيث احتلت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء ٨٨.٤% في الجولتين الأولى والثانية وارتفعت إلى ٨٩.٨% في الجولة الثالثة، وبذلك تدخل أيضاً ضمن فقرات التوافق المرتفع أيضاً، وتراوح متوسط موافقة الخبراء ما بين ٢.٦٥ إلى ٢.٦٩ بانحراف معياري لم يتعد ٠.٣. ويرى الخبراء المؤيدين لهذا الرأي أن الأقسام الأكاديمية المتخصصة في المكتبات والمعلومات أقدر على تنفيذ البرنامج التدريبي لأنها منسوبيها يجمعون ما بين التخصص، وبين جودة العملية التعليمية، ومهارات التدريس، وبالتالي لديهم القدرة على تنفيذ البرنامج بكفاءة عالية. وترى الباحثة أن منسوبي الأقسام الأكاديمية يتبعون خطة تدريبية محددة، ومحدد لهم أعباء تدريبية ثابتة، ويصعب تكليفهم بتنفيذ برامج تدريبية مكتملة خارج إطار الخطة الدراسية لا سيما وأن موضوع البرنامج التدريبي ليس ضمن مقررات أي من الخطط الدراسية المتخصصة المعتمدة في المملكة. هذا بالإضافة إلى أنه على الرغم من أن الأقسام الأكاديمية في التخصص لديها خطط دراسية وكفاءات علمية متخصصة يمكن الاعتماد عليهم في التدريب، إلا أن الخطط الدراسية لهذه الأقسام تحتاج إلى التطوير، ولا تتضمن في محتوياتها موضوع التفكير الإبداعي في حل المشكلات على الإطلاق، وبالتالي تنحصر خبرات أعضاء هيئة التدريس في مجالات المقررات المطروحة في الخطط الدراسية، ومما هو جدير بالذكر أنه على الرغم من أن أقسام المكتبات والمعلومات الأكاديمية في الدول المتقدمة لها دوراً بارزاً في تنمية مهارات الخريجين والعاملين في المكتبات بأنواعها وتحديث معلوماتهم مهنيًا، حيث أنها تدرك تماماً أن الجامعة بما يتوافر لديها من إمكانات وما تضمه من عقول لا يمكن أن تتوقف رسالتها عند حد تدريس الطلاب بل تتعدى ذلك بكثير (السالم، ١٩٩٦، ص ١٤١) إلا أن الدور الذي تؤديه هذه الأقسام الأكاديمية المتخصصة فيما يتعلق بتنمية مهارات العاملين في المكتبات في جامعات الوطن العربي يعد دوراً ضعيفاً للغاية بل يكاد يكون معدوماً. وأسباب ذلك تتفاوت من مجتمع عربي لآخر، ولكن غالباً ما تكون بسبب الاعتقاد الخاطئ من قبل البعض بأن الأقسام الأكاديمية غير مسؤولة أو غير معنية بالتعليم المستمر غير الرسمي (أبا الخيل، ٢٠٠٦، ص ٤٧-٤٩).

- أما بالنسبة لاقتراح عمادات شئون المكتبات والمعلومات كجهة مشرفة على تنفيذ البرنامج التدريبي، فقد كان في المرتبة الرابعة حيث بلغت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء عليها ٨٦.٩% في الجولة الثانية، وارتفعت إلى ٨٨.٤%، وتدخل أيضاً نسب الموافقة ضمن فقرات التوافق المرتفع، وتراوح المتوسط الحسابي لموافقة الخبراء على هذه الجهة ٢.٦ و ٢.٦٥ بانحراف معياري لم يتجاوز ٠.٣٩ وذلك استناداً إلى أن من الأهداف والاستراتيجيات الأساسية لعمادات شؤون المكتبات والمعلومات بالمملكة صياغة برامج تدريب للعاملين أثناء تقديم الخدمة لتنمية مهاراتهم بشكل مستمر، وتتوافر هذه العمادات في جميع الجامعات السعودية ضمن الهيكل الإداري للجامعة.
- وأما فيما يتعلق بمركز الإبداع وريادة الأعمال، فقد احتل المرتبة الأخيرة في موافقة الخبراء لاعتماده كجهة مشرفة على تنفيذ البرنامج، إذ بلغت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء في الجولة الأولى والثانية ٧٣.٩% وانخفضت قليلاً في الجولة الثالثة إلى ٧٢.٤%، وتدخل هذه النسب ضمن فقرات التوافق الضعيف. وتراوح المتوسط الحسابي لموافقة الخبراء على اختيار مركز الإبداع وريادة الأعمال ليكون الجهة المنوطة بتنفيذ البرنامج ما بين ٢.٢١ إلى ٢.١٧ بانحراف معياري لا يزيد عن ٠.٣٨ وقد يرجع انخفاض معدل الموافقة على هذه الجهة للتنفيذ إلى أن معاهد الإبداع وريادة الأعمال بالجامعات السعودية تعتبر حديثة نسبياً، وليس لها باع كبير أو خبرات سابقة في مجال التنمية المهنية لا سيما في المكتبات الجامعية، وتعمل معاهد الإبداع في الجامعات السعودية على المساهمة في تمكين الجامعة من الاستثمار الأمثل لإمكاناتها العلمية والبحثية، وإيجاد بيئة محفزة وجاذبة للإبداع، وتنمية التفكير الإبداعي والريادي، وتركز على فئة الطلاب والطالبات ولكن لم يمتد نشاطها إلى المكتبات الجامعية على الرغم من أهمية ذلك .
- على الرغم من أن اقتراح التعاون المشترك بين القسم الأكاديمي، ومعهد الإدارة العامة، والجمعيات المهنية المتخصصة، ومراكز الإبداع وريادة الابتكار التابعة للجامعات السعودية في الاشراف على البرنامج وتنفيذه له وجاهته، وحصل على أهمية نسبية مرتفعة (٩٤.٢%) في الجولتين الثانية والثالثة ، ومما يدعم ذلك أن العديد من الباحثين يروا أنه لا يفضل أن تتحمل جهة أو هيئة أو مؤسسة واحدة مسؤولية التدريب والتنمية المهنية بمفردها بل يجب أن تكون مسؤولية اعداد برامج تنمية مهارات المكتبيين هي مسؤولية مشتركة بين عدة جهات (العريني، ١٩٩٤ : ٧٨؛ السالم، ١٩٩٧ : ١٣٤؛ محيرق، ١٩٩٣ : ٢٦٢) إلا أن الباحثة ترى أنه من الصعب تحقيق هذا التعاون في الوضع الراهن بسبب اختلاف أهداف كل جهة، واختلاف سياستها وبرنامجها وتبعيتها الادارية وبالتالي تؤيد الباحثة اقتراح معهد الادارة العامة للإشراف على البرنامج التدريبي المقترح وتنفيذه .

٩. مسمى البرنامج في الشهادة:

وفيما يتعلق بالمسمى المقترح للبرنامج، فقد تم اقتراح مسميين للبرنامج " تطوير مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات لأخصائي المكتبات الجامعية " و " تنمية مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات لأخصائي المكتبات الجامعية " والجدول رقم (١٢) يوضح مساهمات الخبراء في هذا الجانب.

جدول رقم (١٢) المؤشرات الكمية لمساهمات الخبراء فيما يتعلق بمسمى البرنامج التدريبي

مسمى البرنامج في الشهادة	الجولة الأولى			الجولة الثانية			الجولة الثالثة		
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
تطوير مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات لأخصائي المكتبات الجامعية	٢.٩١	٠.٠٩	%٩٧.١	٢.٩١	٠.٠٩	%٩٧.١	٢.٩١	٠.٠٩	%٩٧.١
تنمية مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات لأخصائي المكتبات الجامعية	أضافها الخبراء			٢.١٣	٠.٨٦	%٧١	٢.١٧	٠.٨٢	%٧٢.٤

وقد تم اقتراح المسمى الأول " تطوير مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات لأخصائي المكتبات الجامعية" في استبانة الجولة الأولى، وحصل على أهمية نسبية مرتفعة (٩٧.١%) تشير إلى موافقة أغلب الخبراء على هذا المسمى، ومن خلال مساهمات الخبراء في الجولة الأولى اقترح بعضهم استبدال مصطلح "تطوير" بمصطلح "تنمية" في مسمى البرنامج على اعتبار أن مصطلح تطوير تشير إلى أنه لدى المتدربين مهارات التفكير الإبداعي بالفعل ويسعى البرنامج لتطويرها، والأفضل استخدام مصطلح " تنمية " لأنها تعني سواء كانت المهارات موجودة بالفعل أو غير موجودة يسعى البرنامج إلى تنميتها، وطرح هذا الاقتراح في الجولتين الثانية والثالثة ولكن بلغت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء في الجولة الثانية ٧١% وفي الجولة الثانية ٧٢.٤% أي أنها تدخل في إطار التوافق المنخفض. وتراوح متوسط الموافقة ما بين ٢.١٣ إلى ٢.١٧ بانحراف معياري لا يزيد عن ٠.٨٦ .

وتفضل الباحثة مصطلح " تطوير " عن مصطلح " تنمية " لأن عملية التفكير الإبداعي في حل المشكلات تعتمد على توافر مهارات وقدرات عقلية وسلوكية وفنية موجودة بالفعل لدى أخصائي المكتبات الجامعية ولكنها تحتاج إلى التطوير والدعم، وإبراز كيفية تفعيلها وتطبيقها في المكتبة، وبالتالي فإن مصطلح " تطوير " يعبر عن هدف البرنامج ومحتواه بصورة أدق من مصطلح " تنمية".

١٠. جهة العمل الخاصة بالمتدربين:

من المكونات التي تسهم بشكل مباشر في انجاح البرنامج التدريبي؛ جهة العمل التي ينتمي إليها المتدربون، فهي تعكس خبرات المتدربين وممارساتهم أثناء التصدي لحل المشكلات التي تواجههم في المكتبة، والجدول رقم (١٣) يوضح المؤشرات الكمية لمساهمات الخبراء في هذا الجانب.

جدول رقم (١٣)

المؤشرات الكمية لمساهمات الخبراء فيما يتعلق بجهة العمل التي ينتمي إليها المتدربون

جهة العمل التي ينتمي إليها المتدربون	الجولة الأولى			الجولة الثانية			الجولة الثالثة		
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
العاملون في مكتبة جامعية محددة	٢.٥٢	٠.٤٧	%٨٤	٢.٦	٠.٣٩	%٨٦.٩	٢.٦	٠.٣٩	%٨٦.٩

الجهة العمل التي ينتمى اليها المتدربون			الدرجة الأولى			الدرجة الثانية			الدرجة الثالثة		
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
٢.٧٨	٠.٢١	%٩٢.٧	٢.٧٨	٠.٢١	%٩٢.٧	٢.٨٢	٠.١٧	%٩٤.٢			
٢.٩٥	٠.٠٤	%٩٨.٥	٢.٩٥	٠.٠٤	%٩٨.٥	٣	-	%١٠٠			

يتبين من الجدول رقم (١٣) أن غالبية الخبراء يفضلون أن ينتمى المتدربون إلى مكتبات جامعية متنوعة في أنحاء جغرافية متفرقة بالمملكة، ذلك حيث تراوحت موافقة الخبراء على هذا البند ما بين متوسط حسابي ٢.٩٥ إلى ٣، وانحراف معياري ضئيل لم يتعد ٠.٠٤، وبلغت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء في الجولتين الأولى والثانية ٩٨.٥% وارتفعت إلى ١٠٠% في الجولة الثالثة، وتؤيد الباحثة هذا الرأي لأن اختلاف جهات عمل المتدربين جغرافياً وإوفقاً للجامعة التي ينتمون إليها يسمح بتبادل الأفكار ووجهات النظر، ويتيح أفاقاً أرحب لتبادل الخبرات واكتساب المهارات والاستفادة منها أكثر مما لو كان المتدربين ينتمون لجهة عمل واحدة، فإن المشكلات التي تواجههم تنحصر في إطار هذه المكتبة المحددة فقط.

وجاء في المرتبة الثانية في موافقة الخبراء أن ينتمى المتدربون إلى مكتبات جامعية متعددة تابعة لجامعة سعودية واحدة، حيث حصل هذا الاختيار على أهمية نسبية قدرها ٩٢.٧% في الجولتين الأولى والثانية، وارتفعت في الجولة الثالثة إلى ٩٤.٢%، وتراوح متوسط موافقة الخبراء ما بين ٢.٧٨ إلى ٢.٨٢ بانحراف معياري لا يتجاوز ٠.٢١، في حين أن اختيار " أن يكون المتدربون منتمين إلى مكتبة جامعية واحدة محددة" جاء في المرتبة الأخيرة بأهمية نسبية قدرها ٨٤% في الجولة الأولى، ٨٦.٩% في الجولتين الثانية والثالثة، وتراوح متوسط الموافقة ما بين ٢.٥٢ إلى ٢.٦، بانحراف معياري لا يزيد عن ٠.٤٧، ومما لا شك فيه أن انحسار التدريب في محيط عمل أفراد مكتبة واحدة يقصر تجارب المتدربين وخبراتهم في إطار هذه المكتبة فقط، ومن ثم لا يوجد احتمال للتوصل إلى أفكار، وخبرات جديدة ومتنوعة (الطعاني، ٢٠٠٩، ص ٢٠)، وتشير هذه النسب إلى أن اتجاه الموافقة يميل نحو التنوع والاختلاف بين المتدربين في جهات العمل لتحقيق أكبر استفادة ممكنة.

١. المزايا التي يحصل عليها المتدرب:

تسعى بيئة العمل السعودية بشكل مستمر إلى تحفيز العاملين والموظفين السعوديين، وذلك في إطار برنامج السعودية المعتمد في المملكة منذ سنوات، ومن المحفزات أن يكون هناك عائد وفائدة من البرامج التدريبية المقدمة لهم، هذا ومن الضوابط والمعايير التي ينصح بها عند اعداد برامج تدريبية ناجحة أن يكون هناك تشجيع للمشاركين في البرنامج وحفزهم وتقديرهم (السالم، ١٩٩٦، ص ١٣٣) وفي البرنامج المقترح تم وضع عدد من المزايا التي يمكن أن يحصل عليها المتدرب عند التحاقه بالبرنامج، ويوضح الجدول رقم (١٤) مساهمات الخبراء في هذا الجانب.

جدول رقم (١٤)

المؤشرات الكمية لمساهمات الخبراء فيما يتعلق بالمزايا التي يحصل عليها المتدرب

الجولة الأولى			الجولة الثانية			الجولة الثالثة			المزايا التي يحصل عليها المتدرب
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	
ربط الترقية الى درجة وظيفية أعلى في السلم الوظيفي بإجتياز هذا البرنامج.									
٢.٦	٠.٣٩	%٨٦.٩	٢.٦٥	٠.٣٤	%٨٨.٤	٢.٦٥	٠.٣٤	%٨٨.٤	
صرف بدل انتداب لمن يلتحق بالبرنامج من خارج منطقة الجهة التدريبية.									
٢.٦٩	٠.٣	%٨٩.٨	٢.٦٩	٠.٣	%٨٩.٨	٢.٦٩	٠.٣	%٨٩.٨	
التفرغ الكامل للمتدربين من داخل وخارج منطقة جهة التدريب.									
٢.٧٣	٠.٢٦	%٩١.٣	٢.٨٢	٠.١٧	%٩٤.٢	٢.٨٢	٠.١٧	%٩٤.٢	
تأمين السكن والوجبات ووسيلة التنقل للمتقنين بالبرنامج.									
٢.٦٥	٠.٣٤	%٨٨.٤	٢.٧٨	٠.٢١	%٩٢.٧	٢.٧٨	٠.٢١	%٩٢.٧	

وباستقراء الجدول رقم (١٤) يتبين ما يلي :

- حظيت ميزة " التفرغ الكامل للمتدربين من داخل وخارج منطقة التدريب " قبولاً بين الخبراء، حيث بلغت الأهمية النسبية لمدى موافقتهم ٩١.٣ % في الجولة الأولى، ثم ارتفعت إلى ٩٤.٢ % في الجولتين الثانية والثالثة، وبذلك تدخل ضمن فقرات التوافق المرتفع، وتراوح متوسط الموافقة على هذا البند ما بين ٢.٧٣ إلى ٢.٨٢ بانحراف معياري لم يتجاوز ٠.٢٦، ويرجع ذلك إلى طبيعة البرنامج المقترح والوقت الزمني المحدد له، فهو يتطلب الحضور والمشاركة في الأنشطة والتطبيقات بواقع ٥ ساعات يومياً، ومن المستحيل أن يكون المتدربون على قيد العمل أثناء فترة التدريب، لا سيما إذا كانوا يعملون بمناطق بعيدة عن مركز التدريب.
- جاء في المرتبة الثانية لموافقة الخبراء ميزة " تأمين السكن والوجبات ووسيلة التنقل للمتقنين بالبرنامج " حيث حظيت بأهمية نسبية قدرها ٨٨.٤ % في الجولة الأولى، وارتفعت أيضاً في الجولتين الثانية والثالثة إلى ٩٢.٧ %، وبذلك تدخل ضمن فقرات التوافق المرتفع، وتراوح متوسط الموافقة على هذا البند ما بين ٢.٦٥ إلى ٢.٧٨، بانحراف معياري لا يتجاوز ٠.٣٤، وعلى الرغم من أهمية هذه الميزة، إذ أن المتدربين يأتون للتدريب من أماكن بعيدة ومتفرقة، ومن الصعب أن يتحملوا مصروفات الإقامة والإعاشة والتنقل، فضلاً عن أن المفترض أن تكون هناك ميزانية مخصصة للتدريب والتنمية المهنية لأخصائي المكتبات الجامعية بالمملكة، إلا أن العديد من الخبراء يرون أن توفير ذلك يشكل عبئاً كبيراً على الميزانية المخصصة للبرنامج، ويتطلب ميزانية كبيرة من الجهة المشرفة قد تعوق تنفيذ البرنامج.
- وأما عن " صرف بدل انتداب لمن يلتحق بالبرنامج من خارج منطقة الجهة التدريبية " فقد شغل المركز الثالث في موافقة الخبراء حيث حصد أهمية نسبية قدرها ٨٩.٨ % في الجولات الثلاثة، وبلغ متوسط الموافقة على هذا البند ٢.٦٩ بانحراف معياري قدره ٠.٣، واقترح بعض الخبراء أن يكون هذا

البديل في شكل مكافأة مالية في نهاية البرنامج، ويرى الخبراء أن الأمور التي تتعلق بالمسائل المالية والبدايات والمكافآت تتطلب موافقات عليا من جهات متعددة مما يعرقل البرنامج. وترى الباحثة أنه رغم هذه العوائق إلا أن المتدربين من خارج منطقة التدريب، يفضل أن يصرف لهم بدل انتداب نظير تحملهم مشقة السفر والانتقال للانتقال بالبرنامج، فهذا يعد حافزاً لهم، وعدم توافر هذه الميزة قد تتسبب في عدم الأقبال على المشاركة من قبل هذه الفئة.

من المزايا المقترحة للمتدرب في البرنامج " ربط الترقية إلى درجة وظيفية أعلى في السلم الوظيفي باجتياز هذا البرنامج"، وقد بلغت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء على هذه الميزة ٨٦.٩% في الجولة الأولى و ٨٨.٤% في الجولتين الثانية والثالثة، وتراوح متوسط الموافقة على هذا البند ٢.٦ إلى ٢.٦٥ بانحراف معياري لا يتجاوز ٠.٣٩، وعلى الرغم من أن هذه الميزة سوف تكون من أهم محفزات البرنامج إلا أنه يصعب تطبيقها وفقاً لبعض آراء الخبراء، حيث أن لائحة الخدمة المدنية تعتمد الدورات التدريبية التابعة لمعهد الإدارة العامة فقط، ولا تعتمد الدورات التدريبية المنفذة من جهات أخرى، لذا فإن اقتراح أن يكون معهد الإدارة العامة هو الجهة المسؤولة والمنفذة للبرنامج يمكن أن يساهم في تحقيق هذه الميزة. لا سيما وأن من بين البرامج التي يقدمها معهد الإدارة العامة برنامج بعنوان " برنامج أمناء المكتبات " يهدف إلى تنمية مهارات أمناء المكتبات، ويؤهلهم للعمل في وظائف إشرافية وإدارة المكتبات، بمعنى أن الذي ينهى هذا البرنامج بنجاح يكون مهياً لأن يشغل وظيفة مدير مكتبة أو رئيساً لقسم من أقسامها، وبالتالي يسهل حصول المتدرب على ميزة الترقية، إذا أوكل لمعهد الإدارة مسؤولية البرنامج المقترح.

٢. مؤهلات وخبرات مدربي البرنامج التدريبي:

تعد مؤهلات مدربي البرنامج وخبراتهم من أهم مقومات نجاح البرنامج التدريبي، وقد اقترحت الباحثة عدة مؤهلات يجب توافرها في المدربين والجدول رقم (١٥) يوضح المساهمات الكمية للخبراء تجاه هذا البند.

جدول رقم (١٥)

المؤشرات الكمية لمساهمات الخبراء فيما يتعلق بمؤهلات مدربي البرنامج التدريبي وخبراتهم

الجولة الأولى			الجولة الثانية			الجولة الثالثة			مؤهلات وخبرات مدربي البرنامج التدريبي
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	
المستوى العلمي: لا يقل عن درجة الماجستير									
٢.٧٣	٠.٢٦	٩١.٣%	٢.٧٨	٠.٢١	٩٢.٧%	٢.٧٨	٠.٢١	٩٢.٧%	
التخصص: أن يكون المتدرب متخصص في المكتبات والمعلومات وحاصل على دورة تدريبية واحدة على الأقل في تأهيل المتدربين.									
	عدلها الخبراء		٢.٨٢	٠.١٧	٩٤.٢%	٢.٨٢	٠.١٧	٩٤.٢%	
الخبرة التدريبية: لا تقل عن ثلاث سنوات									
٢.٨٢	٠.١٧	٩٤.٢%	٢.٨٦	٠.١٣	٩٥.٦%	٢.٨٦	٠.١٣	٩٥.٦%	
الخبرة الفنية: ممارسة العمل المكتبي أو التدريس لفترة لا تقل عن سبع سنوات. أو التدريس بالجامعة لفترة لا تقل عن خمس سنوات.									
٢.٧٨	٠.٢١	٩٢.٧%	٢.٧٨	٠.٢١	٩٢.٧%	٢.٧٨	٠.٢١	٩٢.٧%	

ويتضح من الجدول رقم (١٥) ما يلي :

- حظيت مؤهلات وخبرات مدربي البرامج التدريبية بالعديد من المناقشات واختلاف الرؤى حتى استقرت المؤشرات الكمية للخبراء كما هو موضح بالجدول؛ ويتضح من الجدول أنه فيما يتعلق بالمستوى التعليمي والخبرة الفنية فقد تساوت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء على هذين العنصرين حيث بلغا في الجولتين الثانية والثالثة ٩٢.٧% ، وبالتالي يدخلان ضمن فقرات التوافق المرتفع أيضاً، وبلغ متوسط الموافقة من قبل الخبراء عليهما ٢.٧٣ إلى ٢.٧٨ بانحراف معياري بسيط لم يتعد ٠.٢٦. ومما لاشك فيه أن الخبرة الفنية للمدرب سواء في التدريس أو في العمل المكتبي سوف يكون لها أثرها في نجاح البرنامج وإدراك وفهم التفاصيل الفرعية المتعلقة بمشكلات المكتبات الجامعية والتي لا يمكن أن ينفذها بكفاءة من ليست لديه خبرة فنية في المجال. وفيما يتعلق بالمستوى العلمي فيرى بعض الخبراء أن المستوى العلمي للخبير لا يجب أن يقل عن درجة الدكتوراه بينما يرى البعض الآخر ومعهم الباحثة أنه لا مانع من أن يكون المدرب حاصل على درجة أقل من الدكتوراه بل من الماجستير أيضاً إذا كان مؤهلاً تأهيلاً جيداً في التخصص وفي التدريب المهني؛ فالخبرة الفنية والتدريبية قد يكون لها أثر بالغ أكثر من المؤهل العلمي.
- وأما بالنسبة للخبرة التدريبية للمدرب فقد بلغت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء عليها ٩٤.٢% في الجولة الأولى ثم ارتفعت إلى ٩٥.٦% في الجولتين الثانية والثالثة. وتراوح متوسط الموافقة على هذا البند ما بين ٢.٨٢ إلى ٢.٨٦ بانحراف معياري لم يتعد ٠.١٧. ويقصد بالخبرة التدريبية في هذا السياق أن يكون المدرب شارك في تصميم أو إعداد أو تطبيق وتنفيذ برامج تدريبية لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات ، وهذا أمر منطقي إذ ليس من المعقول أن يعهد إلى المدرب بتنفيذ البرنامج المقترح وليس لديه خبرة في مجال التدريب والتنمية المهنية. ويرى بعض الخبراء أن الخبرة التدريبية لا تقاس بالسنوات وإنما تقاس بعدد الساعات التدريبية التي شارك في إعدادها المدرب. وهذا الرأي له وجهته على اعتبار أن المدرب ليس بالضرورة أن يكون طوال السنوات الثلاث أو أكثر يعمل في مجال التدريب بشكل كلي، وأن عدد ساعات التدريب هي المحك الذي يجب الاعتماد عليه في تقدير الخبرة التدريبية.
- وفيما يتعلق بتخصص المدرب والذي يعنى أن يكون المدرب متخصصاً في المكتبات والمعلومات وحاصلاً على دورة تدريبية واحدة على الأقل في تأهيل المتدربين" فقد بلغت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء على هذا البند ٩٤.٢% في الجولتين الثانية والثالثة ، وبلغ متوسط الموافقة على هذا البند ٢.٨٢ بانحراف معياري قدره ٠.١٧. هذا وقد تم تعديل صياغتها ومحتواها في الجولة الأولى، وتتفق الباحثة مع رأى الخبراء في ضرورة توافر هذا الشرط في المدربين لأن البرنامج التدريبي المقترح برنامج متخصص ويتناول كيفية التعامل مع حل المشكلات بطريقة إبداعية في المكتبات الجامعية ، ولا يستطيع المدرب غير المتخصص بتنفيذ هذا البرنامج على الوجه الأمثل لعدم درايته بموضوع التدريب.

الأساليب التدريبية:

لكل برنامج أساليبه التدريبية التي تناسب وطبيعة موضوع التدريب والهدف منه، وتتعدد الأساليب التدريبية المتبعة، ويمكن تصنيفها إلى ثلاثة أصناف رئيسية هي: أساليب تعتمد الإخبار مثل المحاضرة، والمناقشة ودراسة الحالة.. الخ، وأساليب تعتمد العرض مثل الأفلام التطبيقية والفيديو، وأساليب تعتمد العمل مثل لعب الأدوار التطبيقية، والممارسة والتمارين التدريبية (الطعاني ، ٢٠٠٩ ، ص٥٥)، ويوضح الجدول رقم (١٦) الأساليب التدريبية المقترحة للبرنامج والمساهمات الكمية للخبراء تجاهها.

جدول رقم (١٦)

المؤشرات الكمية لمساهمات الخبراء فيما يتعلق بالأساليب التدريبية المقترحة في البرنامج التدريبي

الأساليب التدريبية	الجولة الأولى			الجولة الثانية			الجولة الثالثة		
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
المحاضرة	٢.٩١	٠.٠٨	%٩٧.١	٢.٩٥	٠.٠٤	%٩٨.٥	٢.٩٥	٠.٠٤	%٩٨.٥
المناقشة	٢.٩٥	٠.٠٤	%٩٨.٥	٢.٩١	٠.٠٨	%٩٧.١	٢.٩٥	٠.٠٤	%٩٨.٥
العصف الذهني	٢.٩١	٠.٠٨	%٩٧.١	٢.٩١	٠.٠٨	%٩٧.١	٢.٩١	٠.٠٨	%٩٧.١
ورش عمل	٣	-	%١٠٠	٣	-	%١٠٠	٣	-	%١٠٠
دراسة الحالة	٢.٧٨	٠.٢١	%٩٢.٧	٢.٧٨	٠.٢١	%٩٢.٧	٢.٧٨	٠.٢١	%٩٢.٧
تطبيقات عملية	٢.٩٥	٠.٠٤	%٩٨.٥	٣	-	%١٠٠	٣	-	%١٠٠
الأفلام التطبيقية	٢.٩٥	٠.٠٤	%٩٨.٥	٢.٩٥	٠.٠٤	%٩٨.٥	٢.٩٥	٠.٠٤	%٩٨.٥
كتابة التقارير	٢.٦٩	٠.٣	%٨٩.٨	٢.٦٩	٠.٣	%٨٩.٨	٢.٦٩	٠.٣	%٨٩.٨

ويتضح من الجدول رقم (١٦) ما يلي :

- تدخل جميع الأساليب التدريبية في فترات التوافق المرتفع، وذلك وفقاً للأهمية النسبية المحسوبة لكل منهم، وتراوح متوسط الموافقة على كافة هذه الأساليب ما بين ٢.٦٩ إلى ٣ بانحراف معياري ضئيل لم يتجاوز ٠.٣ في بعض الأساليب.
- حصلت " ورش العمل " و " التطبيقات العملية " على المراكز الأولى في موافقة الخبراء، كأساليب تدريبية مناسبة للبرنامج المقترح، إذ بلغت الأهمية النسبية لهما في الجولات الأخيرة ١٠٠% مما يدل على اجماع كافة الخبراء على استخدام هذين الأسلوبين، ويرجع ذلك إلى الطبيعة العملية للبرنامج التي تتطلب تطبيقات عملية وورش عمل وأنشطة متعددة، تساعد على استيعاب طرق حل المشكلات بأساليب إبداعية، ويعتمد العمل في هذا الأسلوب على العمل الجماعي بحيث يكون كل جزء من المهام التي يقوم بها المتدرب متمماً للجزء الذي يقوم به المتدرب الآخر، وبالتالي ينمى أسلوب ورش العمل في المتدرب روح التعاون والألفة بين الجماعة، ويشعر المتدرب بدوره الفعال في العمل (الشاعر ، ٢٠٠٥، ص ٧٧).
- تراوحت الأهمية النسبية لأساليب " المحاضرة " ، " المناقشة " ، " العصف الذهني " و " الأفلام التطبيقية " ما بين ٩٧.١ إلى ٩٨.٥ %، وبذلك تحقق ارتفاعاً ملحوظاً في موافقة الخبراء على استخدامها في البرنامج المقترح، ويرجع هذا أيضاً إلى طبيعة البرنامج حيث لا غنى عن أسلوب المحاضرة في عرض الجوانب النظرية للبرنامج، وتزويد المتدربين بكم من المعرفة حول موضوع البرنامج، وتكوين لقاء مفتوح مع المتدربين من خلال المناقشة والعصف الذهني لتبادل الأفكار والآراء، ويعطى أسلوب النقاش المدرب معلومات عن اهتمامات المتدربين، و معارفهم، والمشاكل التي تواجههم، مما يتيح للمتدربين فرصة لإبراز وجهات نظرهم، ويحفزهم و يحثهم على التفكير

الذاتي (الطعاني ، ٢٠٠٩ ، ٥٦) ، وأما الأفلام التطبيقية فهي تعد من أهم الأساليب في البرنامج المقترح من أجل عرض حالات مشابهة لمشكلات المكتبات الجامعية في الواقع، وتقريب أساليب التعامل مع المشكلات بشكل عملي. وهي تستخدم على نطاق واسع للكثير من أنواع التدريب، وتناسب المجموعات الصغيرة من المتدربين (الطعاني ، ٢٠٠٩ ، ص٥٧).

تراجعت الأهمية النسبية لأسلوبي " كتابة التقارير" و " دراسة الحالة " في المراكز الأخيرة لموافقة الخبراء، حيث بلغت الأهمية النسبية لهما على التوالي: " ٨٩.٨ % و ٩٢.٧ % . وربما يقصد من ذلك البعد قدر الامكان عن الأساليب التقليدية في التدريب، واتباع أساليب مستحدثة تكون أكثر تأثيراً في المتدربين. وترى الباحثة أن أسلوب دراسة الحالة من أهم الأساليب التي تناسب البرنامج المقترح والتي يمكن استخدامها في الجزء الخاص بالأنشطة التطبيقية، حيث أن دراسة الحالة في هذا السياق تشمل تحديد المشكلة ورسم أبعادها كما هي في الواقع والربط في محتواها بين النظرية والتطبيق، ويقوم المتدرب (أخصائي المكتبة الجامعية) بتحليل هذه الحالة وتحديد أبعادها وفق ما درسه من حقائق ومفاهيم واتخاذ القرار المناسب (الشاعر ، ٢٠٠٥ ، ص ٧٤)، إذ تعرض دراسة لحالات مشكلات واقعية في المكتبات الجامعية، ويمكن أن تقدم في شكل مكتوب ومختصر، وتوزع على جميع المتدربين للتوصل إلى حلول معقولة وإبداعية لهذه المشكلات في ضوء خلفيات المتدربين ومهاراتهم المكتسبة، وينتج هذا الأسلوب الفرصة لمعرفة درجة استيعاب المتدربين للمفاهيم والمبادئ النظرية والتطبيقية التي سبق وتلقوها في البرنامج التدريبي.

الوسائل التدريبية:

يقصد بالوسائل التدريبية الأدوات والمواد التي يستعين بها المدرب في التدريب، ويوضح الجدول رقم (١٧) آراء الخبراء الكمية في الوسائل التدريبية المقترحة في البرنامج .

جدول رقم (١٧)

المؤشرات الكمية لمساهمات الخبراء فيما يتعلق بالوسائل التدريبية المقترحة في البرنامج التدريبي

الوسائل التدريبية	الجولة الأولى			الجولة الثانية			الجولة الثالثة		
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
دوائر تليفزيونية مغلقة	٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦	٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦	٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦
أجهزة العرض المرئي	٣	-	%١٠٠	٣	-	%١٠٠	٣	-	%١٠٠
السيورة التقليدية	٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦	٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦	٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦
السيورة الذكية	٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦	٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦	٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦
حقيبة تدريبية	٣	-	%١٠٠	٣	-	%١٠٠	٣	-	%١٠٠
نماذج تمارين	٢.٩١	٠.٠٨	%٩٧.١	٢.٩٥	٠.٠٤	%٩٨.٥	٢.٩٥	٠.٠٤	%٩٨.٥

الجولة الأولى			الجولة الثانية			الجولة الثالثة			الوسائل التدريبية
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	
٢.٨٢	٠.١٧	%٩٤.٢	٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦	٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦	اختبارات قياس المهارات
٣	-	%١٠٠	٣	-	%١٠٠	٣	-	%١٠٠	أنشطة وأوراق عمل

ويبين من الجدول رقم (١٧) ما يلي:

- أن جميع الوسائل التدريبية المقترحة لاقت قبولاً وموافقة من قبل الخبراء المشاركين، وبذلك تدخل جميعها ضمن فقرات التوافق المرتفع.
- تراوحت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء على الوسائل التدريبية المقترحة ما بين %٩٤.٢ إلى %١٠٠ في جميع جولات دلفي المستخدمة. وتراوح متوسط الموافقة عليها ما بين ٢.٨٦ إلى ٣ بانحراف معياري لا يتجاوز ٠.١٣ .
- أن الوسائل التدريبية التي حصلت على أهمية نسبية قدرها %١٠٠ في الجولات الثلاثة هي: " أجهزة العرض المرئي " و" حقيبة تدريبية " و" أنشطة و أوراق عمل "، وتعد بالفعل من أهم الوسائل التدريبية في البرنامج المقترح لمرونتها وإمكانية تطويعها لتقديم المادة التعليمية بكفاءة عالية.
- تساوت الأهمية النسبية لاستخدام وسائل: " دوائر تليفزيونية مغلقة " السبورة التقليدية " " السبورة الذكية " و" اختبارات قياس المهارات "، حيث بلغت كل منها %٩٥.٦، وجدير بالذكر أن استخدام اختبارات قياس المهارات في البرنامج يعد أمراً ضرورياً لقياس مدى فعالية البرنامج على المتدربين عن طريق إجراء اختبار قبلي واختبار بعدي لقياس المهارات (العقلية والسلوكية والفنية) التي يتم تطويرها من خلال البرنامج المقترح.

وسائل تقويم البرنامج التدريبي:

أي برنامج تدريبي لا بد له من وسائل تقويم، للاطمئنان إلى أنه قد تحقق الهدف منه على أكمل وجه، كما يفضل أن يساهم المتدربون في تقويم فعالية البرنامج (أبا الخيل ، ٢٠٠٦ ، ص٤٥) وقد أقرحت العديد من وسائل التقويم في البرنامج، والجدول رقم (١٨) يوضح مساهمات الخبراء الكمية فيما يتعلق بوسائل التقويم المقترحة.

جدول رقم (١٨)

المساهمات الكمية للخبراء فيما يتعلق بوسائل التقويم المقترحة في البرنامج التدريبي

الجولة الأولى			الجولة الثانية			الجولة الثالثة			وسائل تقويم البرنامج
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	
استبانة تقويم للبرنامج التدريبي ككل تبعاً من قبل المتدربين في نهاية البرنامج									
٢.٩٥	٠.٠٤	%٩٨.٥	٢.٩٥	٠.٠٤	%٩٨.٥	٢.٩٥	٠.٠٤	%٩٨.٥	
اختبار تحصيلي للمتدربين خاص بالبرنامج									
أضافها الخبراء			٢.٩٥	٠.٠٤	%٩٨.٥	٢.٩٥	٠.٠٤	%٩٨.٥	

الجولة الأولى			الجولة الثانية			الجولة الثالثة			وسائل تقويم البرنامج
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	
اختبار لقياس الاتجاه نحو التفكير الإبداعي في حل المشكلات يعبأ من قبل المتدربين في نهاية البرنامج									
أضافها الخبراء			٢.٧٨	٠.٢١	%٩٢.٧	٢.٧٨	٠.٢١	%٩٢.٧	
نموذج تقويمي يعبأ يومياً من قبل مدربي البرنامج									
٢.٧٣	٠.٢٦	%٩١.٣	٢.٧٣	٠.٢٦	%٩١.٣	٢.٧٣	٠.٢٦	%٩١.٣	

و يتضح من الجدول رقم (١٨) المؤشرات التالية :

- تدخل كافة وسائل التقييم المقترحة في البرنامج ضمن فقرات التوافق المرتفع مع اختلاف الأهمية النسبية لكل منها. وقد تراوح متوسط الموافقة عليها ما بين ٢.٧٣ إلى ٣ بانحراف معياري لا يتجاوز ٠.٢٦ في بعض الوسائل.
- أكثر وسائل التقييم التي أجمع كافة الخبراء على الموافقة عليها في الجولة الثالثة هي " إعداد استبانة تقويم للبرنامج التدريبي ككل تعبأ من قبل المتدربين في نهاية البرنامج " إذ بلغت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء في الجولة الأخيرة ١٠٠% ، وتتفق الباحثة مع الخبراء في ذلك، فهذه الاستبانة عبارة عن تقويم كامل للبرنامج من وجهة نظر المتدربين، وهذا أمر طبيعي ويعتبر من مكونات أي برنامج تدريبي؛ فالمتدرب هو أفدر شخص يستطيع تقويم البرنامج، حيث يعبر عن مدى إفادته منه، ويذكر نقاط القوة ومواطن الضعف فيه من أجل تطويره فيما بعد.
- أضاف الخبراء من خلال مساهماتهم في الجولة الأولى وسيلة أخرى للتقويم وهي "إجراء اختبار تحصيلي للمتدربين " يقيس مدى إفادتهم من البرنامج، حيث تعرض عليهم نماذج مشكلات واقعية في المكتبات الجامعية، ويطلب منهم وضع حلول بطريقة إبداعية، ويتضح من خلال هذا الاختبار مدى استيعاب ما اكتسبه المتدرب في البرنامج في حل نماذج مشكلات واقعية. وتؤيد الباحثة بشدة هذا الرأي لأنه يقيس مدى نجاح الهدف الأساسي من البرنامج المقترح .
- من وسائل التقييم الأخرى التي أضافها الخبراء في الجولة الأولى "إجراء اختبار لقياس الاتجاه نحو التفكير الإبداعي في حل المشكلات يعبأ من قبل المتدربين في نهاية البرنامج " وقد حصلت هذه الوسيلة على أهمية نسبية قدرها %٩٢.٧ في الجولتين الثانية والثالثة، وذلك حيث يرى الخبراء أن البرنامج يهدف إلى تطوير مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات، وإجراء مثل هذا الاختبار يوضح هل البرنامج له تأثير على المتدربين من جهة تكوين اتجاه لديهم نحو التفكير الإبداعي في حل المشكلات وهل له تأثير في تطوير مهاراتهم في هذا الجانب، لأن ذلك يزيد من الدافعية لديهم للقيام بهذه العملية، وترى الباحثة أن الدافعية عامل مهم جداً في القيام بعملية التفكير الإبداعي بكفاءة وفعالية. ومن جهة أخرى فإن استخدام الاختبارات يعد من الوسائل الأساسية في تقويم العملية التدريبية والاستفادة منها في تحديد وتشخيص أوجه القصور في الأداء مما يساعد على تطوير العمليات التدريبية مستقبلاً ومن مزايا الاختبارات سهولة الحصول على النتائج والموازنة بينها (الطعاني ، ٢٠٠٩ ، ص ٣٦).
- ومن أجل استكمال وسائل التقويم يجب على المدرب أن يقوم بدوره في التقويم عن طريق " نموذج تقويمي يعبأ يومياً من قبل مدربي البرنامج" ويسجل فيه ملاحظاته ومدى استجابة المتدربين، ومدى احرازهم تقدماً في البرنامج التدريبي، وقد حصلت هذه الوسيلة على أهمية نسبية قدرها %٩١.٣ مما تدل على ارتفاع نسبة موافقة الخبراء على اعتمادها في البرنامج المقترح.

ثانياً : مواد وساعات البرنامج التدريبي المقترح :

وبعد الانتهاء من عرض مساهمات الخبراء الخاصة بمكونات البرنامج التدريبي المقترح، يأتي دور الجزء الخاص بمواد البرنامج التدريبي وعدد الساعات المقترحة لكل مادة، وينقسم هذا الجزء من البرنامج إلى ثلاثة أقسام: القسم الأول خاص بالمفاهيم النظرية ومحدد له ١٠ ساعات، والقسم الثاني الخاص بالمهارات التطبيقية للتفكير الإبداعي في حل المشكلات في المكتبات الجامعية ومخصص له ٣٠ ساعة، ويتضمن: المهارات العقلية، والمهارات السلوكية، والمهارات الفنية. أما القسم الثالث في مواد البرنامج فيختص بالأنشطة التدريبية لتطبيق البرنامج، وخصص لها ١٠ ساعات، ومما هو جدير بالذكر أن هذا الجزء من البرنامج قد تأثر بشكل جزري في محتوياته وعدد الساعات المخصصة لكل مادة نتيجة الاستجابة لآراء الخبراء، حيث اتفق أغلبهم على تقليص عدد ساعات البرنامج التدريبي حتى يتناسب مع طبيعة العمل في المكتبات الجامعية وحتى يستطيع أخصائي المكتبة التفرغ الكامل للالتحاق بالبرنامج.

القسم الأول : المفاهيم النظرية:

بناء على المساهمات النوعية للخبراء تم دمج بعض المفاهيم النظرية معاً في فقرة واحدة، وحذف البعض الآخر، وإعادة توزيع الساعات المخصصة، بحيث لا تتجاوز ١٠ ساعات، ومن ثم تم تحديد المفاهيم النظرية الأساسية التي يجب أن يلم بها المتدرب قبل الشروع في التطبيقات العملية لحل المشكلات بطرق إبداعية، والجدول رقم (١٩) يوضح المساهمات الكمية للخبراء تجاه المفاهيم النظرية المقترحة.

جدول رقم (١٩)

المساهمات الكمية للخبراء فيما يتعلق بالمفاهيم النظرية المقترحة في البرنامج التدريبي

الجولة الأولى			الجولة الثانية			الجولة الثالثة			المفاهيم النظرية المقترحة
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	
مفهوم التفكير الإبداعي وأهميته									
٢.٧٣	٠.٢٦	%٩١.٣	٢.٧٣	٠.٢٦	%٩١.٣	٢.٧٣	٠.٢٦	%٩١.٣	
مهارات التفكير الإبداعي ومراحلها									
٢.٦	٠.٣٩	%٨٦.٩	٢.٦٩	٠.٣	%٨٩.٨	٢.٦٩	٠.٣	%٨٩.٨	
مفهوم المشكلة وأنواع المشكلات في المكتبات الجامعية السعودية وخصائصها									
٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦	٢.٩١	٠.٠٨	%٩٧.١	٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦	
حل المشكلات واتخاذ القرارات في المكتبات الجامعية									
٢.٩١	٠.٠٨	%٩٧.١	٢.٩٥	٠.٠٤	%٩٨.٥	٢.٩٥	٠.٠٤	%٩٨.٥	
مفهوم الحل الإبداعي للمشكلات في المكتبات الجامعية									
٢.٧٣	٠.٢٦	%٩١.٣	٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦	٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦	

الجولة الثالثة			الجولة الثانية			الجولة الأولى			المفاهيم النظرية المقترحة
الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
مكونات الحل الإبداعي للمشكلات ومراحله									
٩٨.٥%	٠.٠٤	٢.٩٥	٩٧.١%	٠.٠٨	٢.٩١	٩٥.٦%	٠.١٣	٢.٨٦	
معوقات وميسرات الحل الإبداعي للمشكلات في المكتبات الجامعية السعودية.									
٩٨.٥%	٠.٠٤	٢.٩٥	٩٧.١%	٠.٠٨	٢.٩١	٩٥.٦%	٠.١٣	٢.٨٦	
الأساليب المتبعة في عملية التفكير الإبداعي في حل المشكلات الجامعية (الخرائط الذهنية، العصف الذهني، القبعات الستة، ... الخ)									
٩٤.٢%	٠.١٧	٢.٨٢	٩٤.٢%	٠.١٧	٢.٨٢	٩٤.٢%	٠.١٧	٢.٨٢	

ويتضح من خلال الجدول رقم (١٩) ما يلي :

- تدخل كافة الفقرات الخاصة بالمفاهيم النظرية ضمن فقرات التوافق المرتفع، ويشير ذلك إلى ارتفاع موافقة الخبراء على كافة هذه الفقرات، حيث أنها تشكل خلفية نظرية ضرورية عن موضوع البرنامج التدريبي "التفكير الإبداعي في حل المشكلات في المكتبات الجامعية" يجب أن يلم بها المتدرب قبل الشروع في الخطوات العملية والتطبيقية لتطوير مهارات التفكير الإبداعي .
- تتراوح الأهمية النسبية لموافقة الخبراء على جميع الفقرات الخاصة بالمفاهيم النظرية ما بين ٨٦.٩% إلى ٩٨.٥% مما يدل على توافق الخبراء بشكل كبير على هذه المفاهيم، ويتراوح متوسط الموافقة على كافة الفقرات ما بين ٢.٦ إلى ٢.٩٥ بانحراف معياري لم يتجاوز ٠.٣٩ .
- أكثر الفقرات المتعلقة بالمفاهيم النظرية التي حظيت بأهمية نسبية مرتفعة من قبل الخبراء كانت المفاهيم المتعلقة بـ: "حل المشكلات واتخاذ القرارات في المكتبات الجامعية" و " مكونات الحل الإبداعي للمشكلات ومراحله" و" معوقات وميسرات الحل الإبداعي للمشكلات في المكتبات الجامعية السعودية"، حيث بلغت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء عليها ٩٨.٥% ، ومن الواضح أن هذه الفقرات تمثل الجوهر الأساسي لموضوع البرنامج التدريبي.
- أقل الفقرات في المفاهيم النظرية من جهة الأهمية النسبية لموافقة الخبراء كانت " مهارات التفكير الإبداعي ومراحله" إذ بلغت نسبتها ٨٩.٨% في الجولتين الثانية والثالثة، وذلك حيث يرى بعض الخبراء أنها تمثل مجال عريض ومتنوع وتحتاج وقت أطول في استيعابها .
- أغلب نسب الأهمية النسبية لموافقة الخبراء على هذا الجزء كانت ثابتة في الجولات الثلاثة أو تزيد بنسب متفاوتة في الجولتين الثانية والثالثة.

القسم الثاني: مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات في المكتبات الجامعية:

يهدف هذا الجزء من البرنامج إلى التدريب على تطوير المهارات اللازمة لعملية التفكير الإبداعي في حل المشكلات في المكتبات الجامعية، وذلك بطرق وأساليب متعددة، كما سبق ذكره في الحديث عن الأساليب والوسائل التدريبية، وتضم هذه المهارات: المهارات العقلية، والمهارات السلوكية، والمهارات الفنية. والجدول رقم (٢٠) يوضح مساهمات الخبراء الكمية حيال فئات المهارات الثلاثة بشكل عام وعدد الساعات المخصص لكل فئة منها.

جدول رقم (٢٠)

المساهمات الكمية للخبراء فيما يتعلق بالمهارات اللازمة في البرنامج التدريبي

الجولة الثالثة			الجولة الثانية			الجولة الأولى			عدد الساعات	فئات مهارات التفكير الإبداعي
الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
المهارات العقلية للتفكير الإبداعي في حل المشكلات الجامعية										
٩٥.٦%	٠.١٣	٢.٨٦	٩٤.٢%	٠.١٧	٢.٨٢	٩٤.٢%	٠.١٧	٢.٨٢	٨	
المهارات السلوكية للتفكير الإبداعي في حل المشكلات										
٩١.٣%	٠.٢٦	٢.٧٣	٨٩.٨%	٠.٣	٢.٦٩	٨٩.٨%	٠.٣	٢.٦٩	٥	
المهارات الفنية للتفكير الإبداعي في حل المشكلات في المكتبة										
٩٨.٥%	٠.٠٤	٢.٩٥	٩٧.١%	٠.٠٨	٢.٩١	٩٧.١%	٠.٠٨	٢.٩١	١٧	

ومن دراسة الجدول رقم (٢٠) وما به من بيانات يتبين أن كافة الفقرات الخاصة بالمهارات التطبيقية تدخل ضمن فقرات التوافق المرتفع، إذ بلغت الأهمية النسبية لها في الجولة الثالثة والنهائية من ٩١.٣% إلى ٩٨.٥% ويشير ذلك إلى ارتفاع موافقة الخبراء على كافة فئات المهارات، مما يستنتج منه ارتفاع درجة أهمية هذه الفئات في تنمية مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات لدى أخصائي المكتبات الجامعية السعودية. وفيما يتعلق ترتيب فئات مهارات التفكير الإبداعي الثلاث محل البحث، يشير الجدول إلى أن أكثر المهارات التي اتفق معظم الخبراء على توافرها بالبرنامج هي المهارات الفنية، حيث بلغت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء ٩٧.١% في الجولتين الأولى والثانية وارتفعت إلى ٩٨.٥% في الجولة الثالثة، وتراوح متوسط الموافقة عليها من قبل الخبراء ما بين ٢.٩١ إلى ٢.٩٥ بانحراف معياري لم يتجاوز ٠.٠٨، ويرجع ذلك إلى ارتباط هذا النوع من المهارات بطبيعة العمل في المكتبات الجامعية بشكل مباشر، وهناك من الخبراء من اقترح أن يقتصر البرنامج على المهارات الفنية فقط وعدم التعرض للمهارات العقلية والسلوكية. هذا وقد روعي في توزيع عدد الساعات المخصصة لكل نوع من المهارات أن تشغل المهارات الفنية أكبر عدد ممكن من الساعات، وخصص لها ١٧ ساعة، في مقابل ثمان ساعات للمهارات العقلية وخمس ساعات للمهارات السلوكية.

هذا وقد جاءت المهارات العقلية في المرتبة الثانية، وبلغت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء على تضمينها في البرنامج ٩٤.٢% في الجولتين الأولى والثانية وارتفعت إلى ٩٥.٦% في الجولة الثالثة، وتراوح متوسط الموافقة عليها من قبل الخبراء ما بين ٢.٢٨ إلى ٢.٨٦ بانحراف معياري لا يتجاوز ٠.١٧، ويلبها في المرتبة الثالثة المهارات السلوكية، حيث استقرت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء في الجولتين الأولى والثانية على ٨٩.٨% وارتفعت أيضاً في الجولة الثالثة ٩٨.٥% و٩١.٣%، وتراوح موافقة الخبراء على المهارات السلوكية ما بين ٢.٦٩ إلى ٢.٧٣ بانحراف معياري لم يتجاوز ٠.٣.

وجدير بالذكر أن هناك من الخبراء من كان لديه تحفظ على وجود المهارات العقلية والسلوكية في البرنامج المقترح لأنها مهارات شخصية تختلف من فرد إلى آخر، وقد لا يؤثر تنميتها والتدريب عليها في البرنامج على عملية التفكير الإبداعي في حل المشكلات بشكل مباشر، كما أن قياس هذه المهارات والعمل على تطويرها يدخل في إطار مجال علم النفس ولا يخص علم المعلومات والمكتبات. وتختلف الباحثة في هذا الرأي مع هؤلاء الخبراء لأن المهارات العقلية والسلوكية تتوافر عند كافة أفراد المجتمع ولكن بنسب متفاوتة، وتحتاج إلى التدريب على إبرازها والاستفادة منها في حل المشكلات في المكتبات

الجامعية بطرق إبداعية، ومن الممكن أن يتحقق ذلك عن طريق التدريب والممارسة والأنشطة المختلفة، أما عن كونها تدرج تحت مجال آخر غير متخصص في المكتبات والمعلومات، فترى الباحثة أنه لا بأس من الاستعانة بالمجالات والتخصصات الأخرى لتحقيق هدف معين في التخصص، لا سيما وأن العلوم والمعارف أصبحت متداخلة في الوقت الحاضر بشكل واضح.

١- المهارات العقلية :

يهدف هذا الجزء في البرنامج إلى التدريب على كيفية استثمار المهارات العقلية لدى أخصائي المكتبات الجامعية والاستفادة منها في الوصول إلى حلول إبداعية للمشكلات التي تواجههم في المكتبات الجامعية. والجدول رقم (٢١) يوضح مساهمات الخبراء الكمية تجاه المهارات العقلية بشكل مفصل.

جدول رقم (٢١)

المساهمات الكمية للخبراء فيما يتعلق بالمهارات العقلية في البرنامج التدريبي المقترح بشكل تفصيلي

المهارات العقلية	عدد الساعات	الجولة الأولى			الجولة الثانية			الجولة الثالثة		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
مهارة استدعاء وتوليد الأفكار الجديدة والمفردات والمترادفات والبدائل في زمن محدد وعند الاستجابة لمثير معين (تنفيذ في عملية البحث واسترجاع المعلومات)										
	١	٢.٨٢	٠.١٧	%٩٤.٢	٢.٨٢	٠.١٧	%٩٤.٢	٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦
مهارة التنقل من فكرة الى فكرة أو من نوع الى نوع آخر من المضامين في السياق الواحد ، ومهارة تغيير الوجهة الذهنية التي ينظر من خلالها الفرد الى حل مشكلة معينة في المكتبة.										
	١	٢.٨٢	٠.١٧	%٩٤.٢	٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦	٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦
مهارة التفكير السريع في موقف معين ، و القدرة على طرح أفكار وحلول سريعة ومتعددة لمواجهة مشاكل العمل في المكتبة.										
	١	٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦	٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦	٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦
مهارة الحوار والقدرة على التأثير في الآخرين لجذب المستفيدين الى المكتبة، ومهارة تقديم بعض الاضافات الى أشكال معينة لتكوين رسوم حقيقية ذات معنى ويمكن الاستفادة منها في تطوير مبنى المكتبة والاستفادة من جميع وحداته.										
	١	٢.٨٢	٠.١٧	%٩٤.٢	٢.٨٢	٠.١٧	%٩٤.٢	٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦
مهارة التنبؤ بمشكلات العمل في المكتبة قبل حدوثها واتخاذ التدابير اللازمة منعاً لتكرارها مرة أخرى.										
	١	٢.٧٣	٠.٢٦	%٩١.٣	٢.٧٣	٠.٢٦	%٩١.٣	٢.٨٢	٠.١٧	%٩٤.٢
الميل الى المجازفة في التوصل لحل المشكلات في المكتبة وتحمل مسؤولية القيام بحل المشكلة والاستعداد لمواجهة النتائج										
	١	٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦	٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦	٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦

الجولة الثالثة			الجولة الثانية			الجولة الأولى			عدد الساعات	المهارات العقلية
الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
مهارة التركيز لفترة طويلة من الزمن في مشكلة معينة دون أن تحول المشتتات بينه وبينها، والاصرار على تحقيق الهدف وإيجاد حلول لمشكلات المكتبة.										
٩٧.١%	٠.٠٨	٢.٩١	٩٧.١%	٠.٠٨	٢.٩١	٩٧.١%	٠.٠٨	٢.٩١	١	
مهارة التفكير المنهجي المنظم في حل المشكلة ، والقدرة على ادراك العلاقات وتحليل جزئيات المشكلة والربط بين الأثر والسبب.										
٩٧.١%	٠.٠٨	٢.٩١	٩٧.١%	٠.٠٨	٢.٩١	٩٥.٦%	٠.١٣	٢.٨٦	١	

يتبين من خلال الجدول رقم (٢١) ما يلي :

- تتمتع كافة الفقرات الخاصة بالمهارات العقلية بأهمية نسبية مرتفعة تتراوح ما بين ٩١.٣% و ٩٧.١%، وبذلك تدخل جميعها ضمن فقرات التوافق المرتفع. وتراوح متوسط موافقة الخبراء عليها ما بين ٢.٧٣ إلى ٢.٩١ بانحراف معياري لم يتعد ٠.٢٦ .
- يلاحظ ارتفاع الأهمية النسبية لموافقة الخبراء بشكل تدريجي خلال الجولات الثلاثة على كافة الفقرات الخاصة بالمهارات العقلية، وفي بعض الفقرات ظلت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء ثابتة في الجولات الثلاثة.
- أكثر الفقرات الخاصة بالمهارات العقلية قبولاً واستحساناً من قبل الخبراء هي " مهارة التركيز لفترة طويلة من الزمن في مشكلة معينة دون أن تحول المشتتات بينه وبينها، والاصرار على تحقيق الهدف وإيجاد حلول لمشكلات المكتبة." و " مهارة التفكير المنهجي المنظم في حل المشكلة، والقدرة على ادراك العلاقات وتحليل جزئيات المشكلة والربط بين الأثر والسبب" حيث بلغت الأهمية النسبية لهما في الجولة الأخيرة ٩٧.١%. وذلك لإمكانية التدريب عليهما وتطويرهما والاستفادة منهما في الوصول إلى حلول إبداعية للمشكلات في المكتبة بوضوح.
- من المهارات العقلية التي حظيت بأهمية نسبية مرتفعة بين الخبراء " الميل إلى المجازفة في التوصل لحل المشكلات في المكتبة وتحمل مسؤولية القيام بحل المشكلة والاستعداد لمواجهة النتائج" حيث بلغت أهميتها النسبية ٩٥.٦% في الجولات الثلاث، ويشير ذلك إلى أهمية تطوير هذه المهارة من أجل التوصل إلى حلول إبداعية للمشكلات في المكتبة، ومما هو جدير بالذكر أن العديد من الدراسات الكمية والنوعية، في أنحاء متفرقة من العالم، قد أثبتت أن هناك علاقة إيجابية بين الميل نحو المجازفة وبين التفكير الإبداعي، ويتفق العديد من العلماء مثل (Lubart, 1994; Russ,1993) على أن الرغبة في تحمل المخاطر هي واحدة من أهم الصفات التي تؤدي إلى نجاح التفكير الإبداعي (Perry, 2014, p 30).
- ومن المهارات العقلية الهامة التي حققت نفس مستوى الأهمية النسبية لموافقة الخبراء (٩٥.٦%) مهارة التفكير السريع في موقف معين، والقدرة على طرح أفكار وحلول سريعة ومتعددة لمواجهة مشاكل العمل في المكتبة. وتعتمد هاتين مهارتين على استغلال المعرفة المسبقة للمتدرب وتوظيفها في التوصل إلى العديد من الحلول الجديدة والمتنوعة التي تناسب حل مشكلة معينة. (Castiglione, 2008 ,p 165)

٢- المهارات السلوكية :

وأما المهارات السلوكية فيهدف هذا الجزء في البرنامج إلى التدريب على كيفية الاستفادة من المهارات السلوكية للفرد في التفكير الإبداعي لحل المشكلات في المكتبات الجامعية، والجدول رقم (٢٢) يوضح مساهمات الخبراء الكمية في هذا الجانب.

جدول رقم (٢٢)

المساهمات الكمية للخبراء فيما يتعلق بالمهارات السلوكية في البرنامج التدريبي المقترح بشكل تفصيلي

المهارات السلوكية		عدد الساعات		الجولة الأولى			الجولة الثانية			الجولة الثالثة		
الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
القدرة على تنظيم الوقت وإدارته.												
		١	٢.٧٣	٠.٢٦	%٩١.٣	٢.٧٣	٠.٢٦	%٩١.٣	٢.٧٣	٠.٢٦	%٩١.٣	
الرغبة في التميز والاتقان والحرص على التجديد والتطوير للأفضل في أساليب العمل												
		١	٢.٧٨	٠.٢١	%٩٢.٧	٢.٨٢	٠.١٧	%٩٤.٢	٢.٨٢	٠.١٧	%٩٤.٢	
قبول تغيير الرأي إذا تبين عدم صحته ، وتقبل انتقادات الآخرين بصدر رحب واعتبارها دافعاً للتحفيز والإبداع ،والاستفادة من الآراء المخالفة لرأى.												
		١	٢.٧٨	٠.٢١	%٩٢.٧	٢.٨٢	٠.١٧	%٩٤.٢	٢.٨٢	٠.١٧	%٩٤.٢	
الحرص على تبادل الأفكار والآراء في مجال العمل من خلال جماعات نقاش لطرح الرؤى بشأن مشكلات المكتبة*.												
		١	٢.٨٢	٠.١٧	%٩٤.٢	٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦	٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦	
الاهتمام بمعرفة آراء المستفيدين من المكتبة تجاه الأمور والمشكلات التي تواجههم .												
		١	٢.٨٢	٠.١٧	%٩٤.٢	٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦	٢.٨٦	٠.١٣	%٩٥.٦	

ويمكن استخراج المؤشرات التالية من خلال الجدول رقم (٢٢):

- تتمتع جميع الفقرات الخاصة بالمهارات السلوكية بأهمية نسبية مرتفعة، تتراوح ما بين %٩١.٣ و %٩٥.٦، وبذلك تدخل جميعها ضمن فقرات التوافق المرتفع. ويتراوح متوسط موافقة الخبراء عليها ما بين ٢.٧٣ إلى ٢.٨٦ بانحراف معياري لا يتجاوز ٠.٢٦ .
- أن أكثر المهارات السلوكية التي لاقت قبولاً وموافقة من قبل الخبراء كانت " الحرص على تبادل الأفكار والآراء في مجال العمل من خلال جماعات نقاش لطرح الرؤى بشأن مشكلات المكتبة" و " الاهتمام بمعرفة آراء المستفيدين من المكتبة تجاه الأمور والمشكلات التي تواجههم " وذلك حيث بلغت الأهمية النسبية لهما في الجولتين الثانية والثالثة %٩٥.٦، ويرى الخبراء أن هاتين المهارتين تساهم بشكل كبير في نجاح التفكير الإبداعي في حل المشكلات والذي يعتمد الى حد كبير على النقاش وتبادل الرأي سواء بين أخصائي المكتبات الجامعية أنفسهم أو بينهم وبين المستفيدين من المكتبة. ولعل من

* تم تعديل العبارة من قبل الخبراء

أهم خصائص الثقافة التنظيمية في المكتبة التي تشجع على التفكير الإبداعي في حل المشكلات هي مشاركة الأفكار والخبرات بين الزملاء وبين الأقسام الأخرى للمكتبة الى جانب التعبير عن الآراء بحرية تجاه المشكلات التي تواجه المكتبة (Castiglione, 2008 ,p 169)

- يرى بعض الخبراء أن التدريب على مهارة " تنظيم الوقت وإدارته" تحتاج إلى وقت أطول من الوقت المخصص لها في البرنامج (ساعة واحدة) وتتفق الباحثة مع الخبراء في ذلك، ولكن من الصعب تخصيص وقت أطول من ذلك لهذه الفقرة حتى يتناسب البرنامج مع آراء الخبراء بتقليص الفترة الزمنية للبرنامج ككل.

٣- المهارات الفنية :

ويقصد بهذا الجزء في البرنامج التدريب على كيفية أداء المهام في المكتبة بأسلوب أبداعي يسعى إلى الوصول إلى حلول إبداعية في كافة المشكلات التي يواجهها أخصائيو المكتبات الجامعية، والتي تتعلق بالإدارة والنظم والخدمات والعمليات الفنية وتقديم الخدمات للمستفيدين وكيفية إجراء ذلك بخطوات منهجية سليمة. ويوضح الجدول رقم (٢٣) مساهمات الخبراء الكمية فيما يخص المهارات الفنية. ومن دراسته يتبين ما يلي :

- تتمتع كافة الفقرات الخاصة بالمهارات الفنية بأهمية نسبية مرتفعة تتراوح ما بين ٩٤.٢% و ١٠٠% ، وبذلك تدخل جميعها ضمن فقرات التوافق المرتفع وتفوق نسبة الموافقة عليها من قبل الخبراء نسب الموافقة على المهارات العقلية والسلوكية، ويتراوح متوسط موافقة الخبراء عليها ما بين ٨٢.٢ إلى ٣ ، بانحراف معياري في بعض الفقرات لم يتجاوز ٠.١٧ .
- يلاحظ التجانس إلى حد كبير بين نسب موافقة الخبراء على كافة الفقرات المتعلقة بالمهارات الفنية.
- يلاحظ الثبات في نسب الموافقة من قبل الخبراء في الجولتين الثانية والثالثة على معظم فقرات المهارات الفنية أو الارتفاع الطفيف في البعض الآخر.
- يرى بعض الخبراء أن الوقت المخصص للتدريب على المهارات الفنية غير كاف ويتطلب وقتاً أكثر حتى لو تطلب الأمر الاقتصار على المهارات الفنية فقط في البرنامج، وترى الباحثة أنه على الرغم من ضيق الوقت المخصص للمهارات الفنية إلا أنه لا ينبغي التوسع فيها أكثر من ذلك حتى يتسع المقام للتدريب على المهارات العقلية والسلوكية لأنها جزء مكمل لعملية التفكير الإبداعي في حل المشكلات ولا يجب إغفالها.

جدول رقم (٢٣)

المساهمات الكمية للخبراء فيما يتعلق بالمهارات الفنية في البرنامج التدريبي المقترح بشكل تفصيلي

المهارات الفنية	عدد الساعات	الجولة الأولى			الجولة الثانية			الجولة الثالثة		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
مهارة صياغة وتحديد المشكلات في المكتبة										
	١	٢.٨٦	٠.١٣	٩٥.٦%	٢.٩١	٠.٠٨	٩٧.١%	٢.٩١	٠.٠٨	٩٧.١%
مهارة تحديد أسباب المشكلة في المكتبة قبل التفكير في حلول لها										
	١	٢.٩٥	٠.٠٤	٩٨.٥%	٣	-	١٠٠%	٣	-	١٠٠%

الجولة الثالثة			الجولة الثانية			الجولة الأولى			عدد الساعات	المهارات الفنية
الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
عدم العجلة في الوصول الى حل سريع للمشكلة والتفكير في كافة الحلول الممكنة للمشكلة قبل تبني واحداً منها.										
٩٧.١%	٠.٠٨	٢.٩١	٩٧.١%	٠.٠٨	٢.٩١	٩٥.٦%	٠.١٣	٢.٨٦	١	
الحرص على استشارة الآخرين للتعرف على الاحتمالات المختلفة لحل المشكلة.										
٩٨.٥%	٠.٠٤	٢.٩٥	٩٧.١%	٠.٠٨	٢.٩١	٩٧.١%	٠.٠٨	٢.٩١	١	
الحرص على الاطلاع على كل جديد بشكل يومي للإفادة منه في حل المشكلات المكتبية										
٩٧.١%	٠.٠٨	٢.٩١	٩٧.١%	٠.٠٨	٢.٩١	٩٥.٦%	٠.١٣	٢.٨٦	١	
إعادة النظر في الحلول بعد تطبيقها إذا تبين عدم نجاحها.										
٩٧.١%	٠.٠٨	٢.٩١	٩٧.١%	٠.٠٨	٢.٩١	٩٧.١%	٠.٠٨	٢.٩١	١	
الحرص على التعرف على تجارب المكتبات الأخرى في حل مشكلات متشابهة، والاطلاع على الدراسات والبحوث ذات العلاقة بمشكلات المكتبة. **										
٩٨.٥%	٠.٠٤	٢.٩٥	٩٧.١%	٠.٠٨	٢.٩١	٩٨.٥%	٠.٠٤	٢.٩٥	١	
التأكد من انتهاء المشكلة واتخذ خطوات جديّة لمنع تكرارها										
٩٨.٥%	٠.٠٤	٢.٩٥	٩٨.٥%	٠.٠٤	٢.٩٥	٩٨.٥%	٠.٠٤	٢.٩٥	١	
العمل على توظيف تكنولوجيا المعلومات لتطوير العمل داخل المكتبة.										
٩٨.٥%	٠.٠٤	٢.٩٥	٩٨.٥%	٠.٠٤	٢.٩٥	٩٧.١%	٠.٠٨	٢.٩١	١	
الحرص على استخدام وسائل الاتصال الحديثة بين المكتبة والمستفيدين.										
٩٥.٦%	٠.١٣	٢.٨٦	٩٥.٦%	٠.١٣	٢.٨٦	٩٤.٢%	٠.١٧	٢.٨٢	١	
الحرص على تنمية مهارات التفكير الإبداعي من خلال الدورات وورش العمل المتاحة.										
٩٨.٥%	٠.٠٤	٢.٩٥	٩٨.٥%	٠.٠٤	٢.٩٥	٩٨.٥%	٠.٠٤	٢.٩٥	١	
الحرص على تحقيق أهداف المكتبة والإيمان بدورها في المجتمع										
٩٨.٥%	٠.٠٤	٢.٩٥	٩٨.٥%	٠.٠٤	٢.٩٥	٩٨.٥%	٠.٠٤	٢.٩٥	١	
الحرص على تقييم أداء العمل في المكتبة من خلال التغذية المرتدة										
٩٨.٥%	٠.٠٤	٢.٩٥	٩٨.٥%	٠.٠٤	٢.٩٥	٩٧.١%	٠.٠٨	٢.٩١	١	
تشجيع المكتبة على استخدام أساليب علمية منهجية في حل المشكلات										
٩٨.٥%	٠.٠٤	٢.٩٥	٩٧.١%	٠.٠٨	٢.٩١	٩٨.٥%	٠.٠٤	٢.٩٥	١	

* تم تعديل العبارة من قبل الخبراء

الجولة الثالثة			الجولة الثانية			الجولة الأولى			عدد الساعات	المهارات الفنية
الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
تشجيع المكتبة على التعاون والمشاركة بين الأفراد لإنجاز العمل وتحقيق الأهداف										
٩٨.٥%	٠.٠٤	٢.٩٥	٩٨.٥%	٠.٠٤	٢.٩٥	٩٨.٥%	٠.٠٤	٢.٩٥	١	
اتاحة المساحات المكانية المناسبة لممارسة التفكير الإبداعي بين الأفراد										
٩٧.١%	٠.٠٨	٢.٩١	٩٧.١%	٠.٠٨	٢.٩١	٩٥.٦%	٠.١٣	٢.٨٦	١	
اتاحة الوقت والفرصة للجهود الإبداعية الفردية والجماعية على السواء.										
٩٨.٥%	٠.٠٤	٢.٩٥	٩٨.٥%	٠.٠٤	٢.٩٥	٩٨.٥%	٠.٠٤	٢.٩٥	١	

٤- الأنشطة التدريبية لتطبيق البرنامج :

يختص هذا الجزء من البرنامج بعقد مجموعة من الأنشطة التدريبية وورش عمل للتدريب على طرق حل مشكلات واقعية و محتلمة في مجالات العمل بالمكتبات الجامعية (الموارد والنظم والخدمات والإدارة ، التقنية) من خلال تطبيق مهارات التفكير الإبداعي العقلية والسلوكية والفنية، والتي سبق التدريب عليها بأساليب متعددة (العصف الذهني، القبعات الست، الخرائط الذهنية ... الخ) في التفكير الإبداعي في حل المشكلات، ويساهم هذا الجزء في تنمية التفكير الناقد والتفكير الابتكاري لدى المتدرب، لأنه يتطلب التفكير العميق بحثاً عن المغزى من المشكلة والتوصل الى حل مبدع للتغلب عليها . والجدول رقم (٢٤) يوضح المساهمات الكمية للخبراء في هذا الجانب.

جدول رقم (٢٤)

المساهمات الكمية للخبراء فيما يتعلق بالأنشطة التدريبية لتطبيق البرنامج

الجولة الثالثة			الجولة الثانية			الجولة الأولى			عدد الساعات	الأنشطة التدريبية لتطبيق البرنامج
الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
ورش عمل للتدريب على طرق حل مشكلات واقعية و محتلمة في مجالات العمل بالمكتبات الجامعية (الموارد والنظم والخدمات والإدارة ، التقنية) من خلال تطبيق مهارات التفكير الإبداعي بأساليب متعددة (العصف الذهني، القبعات الست، الخرائط الذهنية ... الخ) .										
١٠٠%	-	٣	٩٨.٥%	٠.٠٤	٢.٩٥	تم تعديلها من قبل الخبراء			١٠	

يتبين من خلال الجدول رقم (٢٤) مدى موافقة الخبراء على وجود هذا الجزء في البرنامج التدريبي، حيث بلغت الأهمية النسبية للخبراء في الجولة الثانية ٩٨.٥%، وارتفعت في الجولة الثالثة لتصل إلى ١٠٠% مما يشير إلى أنها تدخل ضمن فقرات التوافق المرتفع. ويتراوح متوسط موافقة الخبراء على الأنشطة التدريبية ما بين ٢.٩٥ إلى ٣ بانحراف معياري بسيط في الجولة الثانية بلغ ٠.٠٤ .

وجدير بالذكر أنه حدث تعديل في هذا الجزء من الخبراء في الجولة الأولى حيث كان مقسماً إلى جزئين، جزء خاص بورش عمل لتطوير التفكير الإبداعي، والجزء الثاني خاص بالتطبيق على مشكلات واقعية، وبناء على آراء الخبراء تم دمج الجزئين معاً في مكون واحد، وخصص له ١٠ ساعات تدريبية .

الخاتمة

استهدفت الدراسة تصميم برنامج تدريبي لتطوير مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات لدى أخصائي المكتبات الجامعية، وذلك لتلبية احتياجات المكتبات الجامعية السعودية في هذا الشأن، وقد طرح على بساط البحث سؤال رئيس نصه: **ما البرنامج التدريبي الذي يلزم لتطوير وتنمية المهارات العقلية، والسلوكية، والفنية لدى أخصائي المكتبات الجامعية السعودية لإنجاح عملية التفكير الإبداعي في حل المشكلات.** وتفرع من هذا السؤال الرئيس للدراسة العديد من التساؤلات، وفيما يلي أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة للإجابة على هذه التساؤلات:

أولاً: فيما يتعلق بالسؤال الرئيس الخاص بماهية البرنامج التدريبي الذي يلزم لتطوير وتنمية المهارات العقلية، والسلوكية، والفنية لدى أخصائي المكتبات الجامعية السعودية لإنجاح عملية التفكير الإبداعي في حل المشكلات، أسفرت الدراسة عن أن البرنامج المقترح قد حظى بمستوى توافق مرتفع بين الخبراء حيث أن النسبة الغالبة من فقرات البرنامج المقترح تدخل ضمن فقرات التوافق المرتفع حيث أن عدد فقرات البرنامج البالغ عددها ٩٥ فقرة، وأن عدد فقرات التوافق الضعيف فقرتان فقط بنسبة مئوية قدرها ٩٧.٨% من إجمالي عدد فقرات البرنامج المقترح. ويشير ذلك إلى رضا الخبراء عن البرنامج التدريبي المقترح.

وأما ما يتعلق بمكونات البرنامج التدريبي المقترح، فقد أسفرت نتائج الدراسة عما يلي:

(١) **الهدف العام من البرنامج:** أقر الخبراء أن الهدف العام من البرنامج التدريبي هو " إكساب المتدرب المهارات العقلية والسلوكية والفنية للتفكير الإبداعي في حل المشكلات، وتوظيفها في مجال عمل المكتبات الجامعية بكفاءة وفاعلية عالية".

(٢) **الأهداف التفصيلية للبرنامج:** تحددت أربعة أهداف تفصيلية للبرنامج التدريبي وهي: الإلمام بالمفاهيم النظرية في الدراسة وإكساب المتدرب المهارات العقلية اللازمة التي تساعد على ممارسة مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات وتطبيقها في العمل المكتبي، وإكساب المتدرب المهارات السلوكية اللازمة التي تساعد على ممارسة مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات في المكتبة، وبلغت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء على هذه الأهداف في الجولة الأخيرة ٩٧.١%، في حين بلغت ١٠٠% في الهدف التفصيلي الرابع وهو إكساب المتدرب المهارات الفنية اللازمة التي تساعد على ممارسة مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات وتطبيقها في العمل المكتبي المناسب للمكتبات الجامعية.

(٣) **مخرجات البرنامج التدريبي:** تتمثل في أربع فقرات هي: استيعاب المتدرب للمفاهيم النظرية في المجال، وتوظيف المهارات العقلية للتفكير الإبداعي في حل المشكلات لخدمة المكتبة الجامعية، وتوظيف المهارات السلوكية للتفكير الإبداعي في حل المشكلات لخدمة المكتبة الجامعية، وبلغت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء على هذه الأهداف في الجولة الأخيرة ٩٧.١%، وارتفعت إلى ١٠٠% في الفقرة الرابعة وهي توظيف المهارات الفنية للتفكير الإبداعي في حل المشكلات لخدمة المكتبة الجامعية.

(٤) **الفئات المستهدفة من البرنامج التدريبي:** الفئة المستهدفة من البرنامج التدريبي المقترح هم أخصائيو المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية، وبلغت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء لها في الجولة الأخيرة ٩٨.٥%.

(٥) **عدد أفراد المجموعة في البرنامج التدريبي:** وافق الخبراء بنسبة ١٠٠% على أن يكون أفراد المجموعة ٣٠ متدرب في المجموعة الواحدة.

٦) **شروط القبول في البرنامج التدريبي:** اتفق الخبراء على أن تكون شروط القبول في البرنامج التدريبي على النحو التالي: أن يكون المتدرب يعمل في وظيفة أخصائي المكتبات الجامعية بأهمية نسبية قدرها ٩٨.٥% في الجولة الأخيرة، ولأن يكون المتدرب مارس العمل المكتبي في المكتبات الجامعية لفترة لا تقل عن ثلاث سنوات بأهمية نسبية ٩٤.٢%، وألا يقل تقدير المتدرب عن جيد جداً في آخر ثلاثة تقارير سنوية بأهمية نسبية قدرها ٨٤%، وأن يجتاز المتدرب اختبار لقياس مستوى ممارسة مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات وإذا كان مستوى تحصيله أقل من ٧٠% يحق له الالتحاق بالبرنامج وبلغت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء على هذا الشرط ٨٥.٥% في الجولة الأخيرة.

٧) **المدة الزمنية للبرنامج التدريبي:** اتفق الخبراء على أن تكون المدة الزمنية للبرنامج أسبوعان (٥٠ ساعة) بمعدل (خمس) ساعات يومياً، وذلك بأهمية نسبية قدرها ٩٨.٥% في الجولة الأخيرة.

٨) **الجهات التدريبية المشرفة على تنفيذ البرنامج:** تم اقتراح خمس جهات رسمية يمكن أن يعهد لها بالإشراف على تنفيذ البرنامج التدريبي، وقد وافق الخبراء على جميع الجهات المقترحة بنسب متفاوتة، وقد احتل المرتبة الأولى: معهد الإدارة العامة بالرياض وفروعه بالمملكة، حيث بلغت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء عليه ٩٤.٢%، وبذلك يكون الجهة المرجحة للإشراف على تنفيذ البرنامج المقترح

٩) **مسمى البرنامج في الشهادة:** اتفق الخبراء على مسمى البرنامج التدريبي المقترح وهو تطوير مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات لأخصائي المكتبات الجامعية وذلك بأهمية نسبية قدرها بلغت ٩٧.١% في الجولة الأخيرة.

١٠) **جهة العمل الخاصة بالمتدربين:** فيما يخص جهة العمل التي ينتمى إليها المتدربون، تم اقتراح أكثر من اختيار؛ " أن يكون المتدربون ينتمون لمكتبة جامعية واحدة" وحصل على موافقة الخبراء بأهمية نسبية قدرها ٨٦.٩% في الجولة الأخيرة ، أو "أن ينتمى المتدربون لمكتبات جامعية متعددة تتبع جامعة واحدة" ووافق على هذا الاقتراح الخبراء بأهمية نسبية قدرها ٩٤.٢%، وكان الاقتراح الثالث وهو أن ينتمى المتدربون إلى مكتبات جامعية متنوعة في أنحاء جغرافية متفرقة بالمملكة ووافق الخبراء على هذا الاقتراح بالإجماع حيث بلغت الأهمية النسبية لموافقة ١٠٠% . وبذلك يكون الاقتراح الأخير هو المرجح للتطبيق.

١١) **المزايا التي يحصل عليها المتدرب:** اقترحت عدة مزايا يحصل عليها المتدرب في البرنامج التدريبي، وهذه المزايا كالتالي وفقاً لترتيب موافقة الخبراء عليها: التفرغ الكامل للمتدربين من داخل وخارج منطقة جهة التدريب وحصلت على أهمية نسبية قدرها ٩٤.٢% موافقة الخبراء في الجولة الأخيرة ، ويلبها تأمين السكن والوجبات ووسيلة التنقل للملتحقين بالبرنامج بأهمية نسبية قدرها ٩٢.٧%، ثم صرف بدل انتداب لمن يلتحق بالبرنامج من خارج منطقة الجهة بأهمية نسبية قدرها ٨٩.٨% وأخيراً ربط الترقية إلى درجة وظيفية أعلى في السلم الوظيفي باجتياز هذا البرنامج. بأهمية نسبية قدرها ٨٨.٤%.

١٢) **مؤهلات وخبرات مدربي البرنامج التدريبي:** تم اقتراح أربعة شروط أساسية ينبغي توافرها في المدرب، وذلك من حيث المستوى العلمي، والتخصص، والخبرة التدريبية والخبرة الفنية، وقد حظيت كافة هذه الشروط بتوافق مرتفع بين الخبراء، إذ بلغت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء ٩٢.٧% على الشرط المتعلق بالمستوى العلمي وبالخبرة الفنية حيث لا يقل المستوى العلمي عن الماجستير وأن تكون خبرته الفنية في مجال العمل المكتبي لا تقل عن سبع سنوات. أو لا تقل عن خمس سنوات في التدريس بالجامعة، وبلغت ٩٤.٢% في شرط التخصص حيث يكون المتدرب متخصصاً في المكتبات والمعلومات وحاصلاً على دورة تدريبية واحدة على الأقل في

تأهيل المتدربين، وبلغت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء في ألا تقل خبرته التدريبية عن ثلاث سنوات ٩٥.٦%.

١٣) **الأساليب التدريبية:** اتفق الخبراء على أن كافة الأساليب التدريبية المقترحة تناسب البرنامج التدريبي وتساعد على تحقيق الهدف منه وتفاوتت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء على مدى ملائمة هذه الأساليب ما بين ٨٩.٨% و ١٠٠%، وتتمثل هذه الأساليب حسب مستوى موافقة الخبراء على استخدامها فيما يلي: ورش العمل، التطبيقات العملية، المحاضرة، المناقشة، الأفلام التطبيقية، العصف الذهني، دراسة الحالة، كتابة التقارير.

١٤) **الوسائل التدريبية:** حظيت كافة الوسائل التدريبية المقترحة في البرنامج بتوافق مرتفع بين الخبراء، وتراوح الأهمية النسبية للموافقة على استخدامها ما بين ٩٥.٦% إلى ١٠٠%، وتتمثل هذه الوسائل حسب أهميتها من قبل الخبراء في: أجهزة العرض المرئي، الحقيبة التدريبية، أنشطة وأوراق عمل، نماذج تمارين، دوائر تليفزيونية مغلقة، السبورة التقليدية والسبورة الذكية، اختبارات قياس المهارات.

١٥) **وسائل تقويم البرنامج التدريبي:** تم اقتراح أربع وسائل للتقويم في البرنامج التدريبي، وقد وافق عليها جميعها الخبراء بنسب متفاوتة وتدخل كافة الوسائل ضمن فقرات التوافق المرتفع. وأول هذه الوسائل هي "استبانة تقويم للبرنامج التدريبي ككل، تبعاً من قبل المتدربين في نهاية البرنامج"، وبلغت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء عليها ١٠٠%، والوسيلة الثانية "اختبار تحصيلي للمتدربين خاص بالبرنامج"، وبلغت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء عليها ٩٨.٥%، وأما الوسيلة الثالثة فهي "اختبار لقياس الاتجاه نحو التفكير الإبداعي في حل المشكلات يعبأ من قبل المتدربين في نهاية البرنامج" ووافق عليه الخبراء بأهمية نسبية قدرها ٩٢.٧%، هذا بالإضافة إلى نموذج تقويمي يعبأ يومياً من قبل مدربي البرنامج إذ وافق الخبراء على استخدام هذه الوسيلة بأهمية نسبية قدرها ٩١.٣%.

ثانياً : فيما يتعلق بالتساؤلات الفرعية في الدراسة والتي تتعلق مباشرة بأهداف الدراسة وهي اكساب المتدربين المهارات العقلية والسلوكية والفنية اللازمة لممارسة التفكير الإبداعي في حل المشكلات في المكتبات الجامعية السعودية فهي تتمثل في مواد وساعات البرنامج التدريبي المقترح، والتي قسمت إلى ثلاثة أقسام رئيسة : القسم الأول خاص بالمفاهيم النظرية وخصص له ١٠ ساعات تدريبية، والقسم الثاني خاص بمهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات في المكتبات الجامعية، وخصص له ٣٠ ساعة تدريبية. وأما القسم الثالث والأخير فيختص بالأنشطة التدريبية لتطبيق البرنامج وخصص له ١٠ ساعات. هذا وقد أقر الخبراء كافة مواد وساعات البرنامج بمستوى توافق مرتفع، حيث تراوحت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء ما بين ٨٩.٨% و ١٠٠% .

ثالثاً : أكثر المهارات التي اتفق معظم الخبراء على أهمية توافرها بالبرنامج هي المهارات الفنية، حيث بلغت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء ٩٧.١% في الجولتين الأولى والثانية وارتفعت إلى ٩٨.٥% في الجولة الثالثة، ويليهما المهارات العقلية، إذ بلغت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء على فقراتها ٩٤.٢% في الجولتين الأولى والثانية وارتفعت إلى ٩٥.٦% في الجولة الثالثة، ثم المهارات السلوكية، حيث بلغت الأهمية النسبية لموافقة الخبراء على فقراتها ٨٩.٨% في الجولتين الأولى والثانية وارتفعت أيضاً في الجولة الثالثة إلى ٩١.٣%.

ومما لا شك فيه أن نتائج الدراسة المشار إليها تطمئن الباحثة إلى أن البرنامج التدريبي المقترح بكافة مكوناته وفقراته يحقق الهدف الذي وضع من أجله وهو تطوير مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات

لدى أخصائي المكتبات الجامعية السعودية، ويعد صالحاً للتطبيق بوضعه الحالي كجزء من منظومة تنمية الموارد البشرية في المكتبات الجامعية السعودية.

وفي ضوء ذلك، توصي الباحثة بضرورة تطبيق البرنامج التدريبي المقترح بكافة مكوناته وعناصره وفقراته وتفعيله في بيئة المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية لتنمية مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات لدى المكتبيين، من أجل الارتفاع بمستوى الأداء في العمل، وتحسين الخدمات، وتحقيق جودتها، وإثراء مجال المهنة المكتبية.

* * * * *

قائمة المصادر:

- (١) أبا الخيل، عبد الوهاب بن محمد (٢٠٠٦). تنمية المهارات المهنية للعاملين في المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية، الرياض، جامعة الملك سعود.
- (٢) أبو العطا، نجلاء يوسف (٢٠١٣). التخطيط لأعداد المعلم الجامعي تربوياً: دراسة مستقبلية، طنطا، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة طنطا.
- (٣) الأسمرى، عبد العزيز بن سعيد أحمد (٢٠٠٩). نحو بناء برنامج تدريبي لتطوير المهارات الاستراتيجية للقادة الأمنيين: دراسة مسحية على القادة الأمنيين في حرس الحدود ومجموعة من الخبراء باستخدام أسلوب دلفي، الرياض، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- (٤) الجابري، نياف رشيد وآخرون (٢٠٠٤). استشراف مستقبل التعليم بمنطقة المدينة المنورة، المجلة التربوية، ٩، ٧٣، (ملحق العدد).
- (٥) الزهراني، راشد بن سعيد (٢٠٠٣). الاحتياجات التدريبية لاختصاصي الخدمة المرجعية بمكتبات دول مجلس التعاون الخليجي في مجال تقنيات المعلومات. دراسات عربية في المكتبات وعلم المعلومات، ٨٤، ١٣-٤٥.
- (٦) السالم، سالم محمد (١٩٩٦). التطوير المهني للعاملين في مجال المكتبات والمعلومات، الرياض، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية.
- (٧) السالم، سالم محمد (١٩٩٧). الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية ، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية.
- (٨) السيد، محمد محمود فهمي (٢٠١٣). برنامج تدريبي لتنمية مهارات أخصائي المكتبات في التعامل مع مصادر المعلومات الإلكترونية في ضوء حاجاتهم المهنية، بنها، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بنها.
- (٩) الشاعر، عبد الرحمن إبراهيم (١٩٩١). أسس تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية، الرياض، دار ثقيف للنشر والتأليف.
- (١٠) الشاعر، عبد الرحمن إبراهيم (٢٠٠٥). إعداد البرامج التدريبية : التدريب الفعال، الرياض، مكتبة الرشد .
- (١١) الشخبي، على السيد محمد (٢٠٠٢). علم اجتماع التربية المعاصر، القاهرة، دار الفكر العربي.

- ١٢) الطعاني، حسن أحمد (٢٠٠٩). التدريب مفهومه وفعالياته: بناء البرامج التدريبية وتقويمها، عمان، دار الشروق.
- ١٣) الطيار، سليمان بن عبد الله (٢٠٠٩). القوى العاملة في مجال المكتبات والمعلومات بالمملكة العربية السعودية: دراسة لواقعها ورؤية لمستقبلها، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية. (السلسلة الأولى؛ ٥٥)
- ١٤) العباني، حنان معمر أبو عجيلة (٢٠١٥). تدريب الموارد البشرية وأثره في نجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية. مجلة المركز العربي للبحوث والدراسات في علوم المكتبات والمعلومات، ٤، ٢، ٨٢ - ١١١
- ١٥) العربي، محسن السيد (١٩٩٤). التنمية المهنية للعاملين في المكتبات ومراكز المعلومات، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية.
- ١٦) القحطاني، عبد المحسن عائض (٢٠١٤). تصورات أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية والاجتماعية لبدائل تمويل البحث العلمي خارج جامعة الكويت: دراسة باستخدام أسلوب دلفاي، مجلة العلوم الإنسانية، ٤١، ٧-٢٩.
- ١٧) الكبيسي، عامر خضير (٢٠٠٥). تدريب القيادات الأمنية العربية بين التقليد والمعاصرة. مجلة الفكر الشرطي، ١٣، ٥٢، ٢٥-٣٦.
- ١٨) الياسري، أروى عيسى (٢٠٠٩). برامج تأهيل أخصائي المعلومات في مواجهة العصر الرقمي. Cybrarian Journal، ٢١، ٣٦-٥٣. متاح في: <http://manduma.com/record/507994>
- ١٩) امان، محمد (١٩٨٧). التعليم المستمر وتحديث المعلومات لأخصائي المعلومات في الوطن العربي. المجلة العربية للمعلومات، ٨، ١، ٥-٣٠.
- ٢٠) امان، محمد (١٩٨٧). التعليم المستمر وتحديث المعلومات لأخصائي المعلومات في الوطن العربي. في المعلومات من أجل التنمية في الوطن العربي: الأوراق التي قدمت إلى الملتقى الأول حول الشبكة العربية للمعلومات. تونس ٨-١٢/٦/١٩٨٧م، مج ٢. الأمانة العامة: مركز التوثيق والمعلومات. تحرير محمود أتييم، تونس ١٩٨٨. ص ٦٨٥-٧٢١.
- ٢١) جروان، فتحي عبد الرحمن، زين حسن العبادي. (٢٠١٤). أثر برنامج تعليمي قائم على استراتيجيات الحل الإبداعي للمشكلات في تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى الطلبة الموهوبين ذوي صعوبات التعلم. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، ١٢، ١، ١١-٤٣. متاح في:
- 22) <http://search.mandumah.com/record/475534>
- ٢٣) جمعة، نبيلة خليفة. التعليم المكتبي المستمر مع دراسة خاصة بالوضع في مصر. الندوة العلمية الأولى لقسم المكتبات والتوثيق. إعداد أخصائي المكتبات والوثائق والمعلومات في مصر بين الحاضر والمستقبل. كلية الآداب بجامعة القاهرة ٩، ١٠، يوليو ١٩٩٠.
- ٢٤) عباس، هشام عبد الله. تدريب العاملين من غير المهنيين في المكتبات بالمملكة العربية السعودية. مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية، ٥.
- ٢٥) عبد الرحمن، وهبي عيد الفتاح، وحيد على محمد، محمد يس شوقي (٢٠١٣). الاحتياجات التدريبية في مجال ثقافة المعلومات للعاملين بالمكتبات الجامعية في السودان دراسة تطبيقية على ثلاثة عشر جامعة. مجلة الدراسات الإنسانية، ١٠، ١٤٨-١٧١.
- ٢٦) عكاشة، محمود، سعيد سرور، رشا المدبولي. (٢٠١١). تنمية مهارات الحل الإبداعي للمشكلات لدى معلمي العلوم وأثره على أداء تلاميذهم. المجلة العربية لتطوير التفوق، ٢، ١٧-٦٠.

٢٧) علي، لمياء محمد عثمان (٢٠١٥). البرامج التدريبية المؤهلة لأخصائيي المكتبات والمعلومات كعمال للمعرفة في مؤسسات المعلومات. أعمال المؤتمر السادس والعشرين للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات: اختصاصيو المكتبات والمعلومات كعمال للمعرفة (عمان ، ٢-٤ نوفمبر ٢٠١٥)، ص ٥١٩-٥٣٤.

٢٨) غنيمة، محمد متولي (٢٠٠٥). التخطيط التربوي، القاهرة، دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع.

٢٩) فلي، فاروق عبده، والزكي، احمد عبد الفتاح (٢٠٠٣). الدراسات المستقبلية: منظور تربوي، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

٣٠) قاري، عبد الغفور عبد الفتاح (٢٠٠٣). برنامج التدريب العملي لموظفي مراكز الوثائق والمحفوظات الحكومية؛ دراسة تفويجية. دراسات عربية في المكتبات وعلم المعلومات، ٨، ١، ٤٦-٨٤.

٣١) محيرق، مبروكة عمر (١٩٩٣). العاملون بالمكتبات والأمية التكنولوجية. أعمال الندوة العربية الثالثة التي نظمتها الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات حول: المعلومات في خدمة التنمية في البلاد العربية. تونس: مركز الدراسات والبحوث العثمانية والموريسكية والتوثيق والمعلومات ومركز التوثيق القومي.

32) Al-sereihi, Hassan. (1993). "Continuing Library Education: Practices and Preferences of the University and Major Research Library Personnel in Saudi Arabia- With Special Emphasis on Technical Services Staff" Unpublished Ph.D. Dissertation. Indiana University..

33) Cassidy, Scott Edward.(2011). WEB-BASED TRAINING FOR INNOVATION: AN EXAMINATION OF TRAINING REGIMENS, TRAINING ENVIRONMENT AND THE MODERATING INFLUENCE OF CREATIVE PERSONAL IDENTITY AND INTRINSIC MOTIVATION, (PhD , Penn State University), retrieved from: <https://etda.libraries.psu.edu/catalog/12088>.

34) Castiglione, J. (2008), "Facilitating employee creativity in the library environment", Library Management, 29 (3), 159 – 172.

35) Cobblah, Mac-Anthony.(2015). The contribution of staff training and development programmers to effective library and information services in selected university libraries in Ghana.(doctoral, University of South Africa), retrieved from: <http://hdl.handle.net//10500/19146>

36) David , R. Anderson et al,(2008):An Introduce on to Delphi Studies in Human Science, Quanta ve approaches to decision making, West publishing company, 5 th edition, U.S.A.

37) Gall, M., Gall, J., & Borg, W. (2003). Educational research: An introduction, (7th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

38) Isaksen, S.G. & Puccio, G.J. & Treffinger, D.J. (1993). An ecological approach to creativity research: Profiling for creative problem solving, J. of creative behavior , vol.27,No.3, pp149-16

39) Perry, Anna Llingling (2014). Creativity and its antecedents: An investigation of different assessments and training effects. Graduate Theses and Dissertations. Paper 13963. retrieved from: <http://lib.dr.iastate.edu/etd>.

- 40) Sidorko ,p. E., (2007),"Fostering innovation in library management and leadership", Library Management, Vol. 28 Iss 1/2 pp. 5 - 16 retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1108/01435120710723509>
- 41) Staff training and development in Ugandan private chartered university libraries.(2014). University of KwaZulu-Natal, retrieved from: <http://hdl.handle.net/10413/12074>
- 42) Torrance, P.E. (1972), Can we teach children to think creatively, J. of creative behavior, Vol.6: p .236-262.
- 43) Tseng, Yen Hua-Hui (2009). Motivation of participation in in-service training based on problem solving: A modified Delphi Study. Retrieved from:
- 44) <http://pqdtopen.proquest.com/#viewpdf?dispub=3339940>
- 45) Webster s (1969). New World Dictionary , p. 433
- 46) Wema, Evans F (2006). Developing information literacy programs for public university libraries in Tanzania: a case study of the University of Dar es Salaam,(Loughborough University). Retrieved from: <https://dspace.lboro.ac.uk/2134/10918>
- 47) Ziglio, E. (1996). The Delphi method and its contribution to decision making. In Adler, M., & Ziglio, E. (Eds.), Gazing into the oracle: The Delphi method and its application to social policy and public health (pp. 3- 33). Bristol, PA: Jessica Kingsley Publisher, Ltd.

الهدف العام من البرنامج:

اكتساب المتدرب المهارات العقلية والسلوكية والفنية للتفكير الإبداعي في حل المشكلات، وتوظيفها في مجال عمل المكتبات الجامعية بكفاءة وفاعلية عالية.

الأهداف التفصيلية للبرنامج:

بعد انتهاء البرنامج التدريبية يتوقع أن يكون المتدرب قادرا وبفعالية على:

- الامام بالمفاهيم النظرية في المجال.
- توظيف المهارات العقلية للتفكير الإبداعي في حل المشكلات لخدمة المكتبة الجامعية
- توظيف المهارات السلوكية للتفكير الإبداعي في حل المشكلات لخدمة المكتبة الجامعية توظيف المهارات الفنية للتفكير الإبداعي في حل المشكلات لخدمة المكتبة الجامعية

مخرجات البرنامج:

بعد انتهاء البرنامج التدريبي يتوقع أن يكون المتدرب قادرا وبفعالية على:

- استيعاب المفاهيم النظرية في المجال.
- توظيف المهارات العقلية للتفكير الإبداعي في حل المشكلات لخدمة المكتبة الجامعية
- توظيف المهارات السلوكية للتفكير الإبداعي في حل المشكلات لخدمة المكتبة الجامعية
- توظيف المهارات الفنية للتفكير الإبداعي في حل المشكلات لخدمة المكتبة الجامعية.

الفئات المستهدفة من البرنامج التدريبي:

أخصائي المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية.

عدد أفراد المجموعة في البرنامج التدريبي:

٣٠ متدرب في المجموعة الواحدة.

شروط القبول في البرنامج التدريبي:

- العمل في وظيفة أخصائي المكتبات الجامعية
- أن يمارس العمل المكتبي في المكتبات الجامعية لفترة لا تقل عن ثلاث سنوات
- ألا يقل تقديره عن جيد جداً في آخر ثلاثة تقارير سنوية.
- أن يجتاز اختبار لقياس مستوى ممارسة مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات وإذا كان مستوى تحصيله أقل من ٧٠% يحق له الالتحاق بالبرنامج.

المدة الزمنية للبرنامج التدريبي:

أسبوعان (٥٠ ساعة) بمعدل (خمس) ساعات يومياً.

الجهات التدريبية المشرفة على تنفيذ البرنامج :

معهد الإدارة العامة بالرياض وفروعه بالمملكة.

مسمى البرنامج في الشهادة:

تطوير مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات لأخصائي المكتبات الجامعية.

جهة العمل الخاصة بالمتدربين:

العاملين بمكتبات جامعية متنوعة في أنحاء جغرافية متفرقة بالمملكة.

المزايا التي يحصل عليها المتدرب:

- ربط الترقية الى درجة وظيفية أعلى في السلم الوظيفي باجتياز هذا البرنامج.
- صرف بدل انتداب* لمن يلتحق بالبرنامج من خارج منطقة الجهة التدريبية.
- التفرغ الكامل للمتدربين من داخل وخارج منطقة جهة التدريب.
- تأمين السكن والوجبات ووسيلة التنقل للمتدربين بالبرنامج.

مؤهلات وخبرات مدربي البرنامج التدريبي:

- (١) المستوى العلمي: لا يقل عن درجة الماجستير.
- (٢) التخصص: أن يكون المتدرب متخصص في المكتبات والمعلومات وحاصل على دورة تدريبية واحدة على الأقل في تأهيل المتدربين.
- (٣) الخبرة التدريبية: لا تقل عن ثلاث سنوات.
- (٤) الخبرة الفنية: ممارسة العمل المكتبي أو التدريس لفترة لا تقل عن سبع سنوات. أو التدريس بالجامعة لفترة لا تقل عن خمس سنوات.

الأساليب التدريبية:

- | | | |
|------------------|-------------------|-----------------------|
| (١) المحاضرة | (٤) ورش عمل | (٧) الأفلام التطبيقية |
| (٢) المناقشة | (٥) دراسة الحالة | (٨) كتابة التقارير |
| (٣) العصف الذهني | (٦) تطبيقات عملية | |

الوسائل التدريبية:

- | | |
|----------------------------|----------------------------|
| (١) دوائر تليفزيونية مغلقة | (٥) حقيبة تدريبية |
| (٢) أجهزة العرض المرئي | (٦) نماذج تمارين |
| (٣) السبورة التقليدية | (٧) اختبارات قياس المهارات |
| (٤) السبورة الذكية | (٨) أنشطة وأوراق عمل |

وسائل تقويم البرنامج التدريبي:

١. استبانة تقويم البرنامج التدريبي ككل تعباً من قبل المتدربين في نهاية البرنامج.
٢. اختبار تحصيلي للمتدربين خاص بالبرنامج.
٣. اختبار لقياس الاتجاه نحو التفكير الإبداعي في حل المشكلات يعباً من قبل المتدربين في نهاية البرنامج.
٤. نموذج تقويمي يعباً يومياً من قبل مدربي البرنامج.

الخطة العامة للبرنامج التدريبي:

ملاحظات	عدد الساعات المقررة			المواد	م
	المجموع	عملي	نظري		
تمثل ٢٠ % من ساعات البرنامج التدريبي	١٠	٠	١٠	أولاً: المفاهيم النظرية	
	١	٠	١	١	مفهوم التفكير الإبداعي وأهميته
	١	٠	١	٢	مهارات التفكير الإبداعي ومراحلها
	١	٠	١	٣	مفهوم المشكلة وأنواع المشكلات في المكتبات الجامعية السعودية وخصائصها
	١	٠	١	٤	حل المشكلات واتخاذ القرارات في المكتبات الجامعية
	١	٠	١	٥	مفهوم الحل الإبداعي للمشكلات في المكتبات الجامعية

ملاحظات	عدد الساعات المقررة			المواد	م
	المجموع	عملي	نظري		
	١	٠	١	مكونات الحل الإبداعي للمشكلات ومراحله	٦
	٢	٠	٢	معوقات وميسرات الحل الإبداعي للمشكلات في المكتبات الجامعية السعودية	٧
	٢	٠	٢	الأساليب المتبعة في عملية التفكير الإبداعي في حل المشكلات الجامعية (الخرائط الذهنية ،العصف الذهني، القبعات الستة، ... الخ)	٨
تمثل ٦٠ % من ساعات البرنامج التدريبي	٣٠	٣٠	٠	ثانياً: المهارات التطبيقية للتفكير الإبداعي في حل المشكلات في المكتبات الجامعية	
	٨	٨	٠	١ المهارات العقلية	١
	٥	٥	٠	٢ المهارات السلوكية	٢
	١٧	١٧	٠	٣ المهارات الفنية	٣
تمثل ٢٠ % من ساعات البرنامج التدريبي	١٠	١٠	٠	ثالثاً: الأنشطة التدريبية لتطبيق البرنامج:	
	١٠	١٠	٠	١ ورش عمل للتدريب على طرق حل مشكلات واقعية و محتملة في مجالات العمل بالمكتبات الجامعية (الموارد والنظم والخدمات والادارة ، التقنية) من خلال تطبيق مهارات التفكير الإبداعي بأساليب متعددة (العصف الذهني، القبعات الست، الخرائط العقلية ... الخ) ومن ثم تنمية مهارات التفكير الإبداعي وتطويرها.	١

مفردات المقررات الدراسية:

أولاً : المفاهيم النظرية:

الهدف: أن يتعرف المتدرب على أهم مفاهيم وأسس ومكونات التفكير الإبداعي ومعوقاته، وطرق التوصل الى حلول ابداعية للمشكلات.

عدد الساعات: ١٠ ساعات

التفكير الإبداعي :

ملاحظات	عدد الساعات المقررة			المواد	م
	المجموع	عملي	نظري		
	١	٠	١	مفهوم التفكير الإبداعي وأهميته	١
	١	٠	١	مهارات التفكير الإبداعي ومراحله	٢
	٢	٠	٢	المجموع الكلي	

أنواع مشكلات المكتبات الجامعية وخصائصها:

ملاحظات	عدد الساعات المقررة			المواد	م
	المجموع	عملي	نظري		
	١	٠	١	مفهوم المشكلة وأنواع المشكلات في المكتبات الجامعية السعودية وخصائصها	١
	١	٠	١	حل المشكلات واتخاذ القرارات في المكتبات الجامعية	٢
	٢	٠	٢	المجموع الكلي	

الحل الإبداعي للمشكلات التي تواجه المكتبات الجامعية:

ملاحظات	عدد الساعات المقررة			المواد	م
	المجموع	عملي	نظري		
	١	٠	١	مفهوم الحل الإبداعي للمشكلات في المكتبات الجامعية	١
	١	٠	١	مكونات الحل الإبداعي للمشكلات ومراحله	٢
	٢	٠	٢	معوقات وميسرات الحل الإبداعي للمشكلات في المكتبات الجامعية السعودية	٣
	٤	٠	٤	المجموع الكلي	

الأساليب المتبعة في عملية التفكير الإبداعي في حل المشكلات الجامعية:

ملاحظات	عدد الساعات المقررة			المواد	م
	المجموع	عملي	نظري		
	٢	٠	٢	الأساليب المتبعة في عملية التفكير الإبداعي في حل المشكلات الجامعية (الخرائط الذهنية، العصف الذهني، القبعات الستة، ... الخ)	١
	٢	٠	٢	المجموع الكلي	

ثانياً : المهارات التطبيقية للتفكير الإبداعي في حل المشكلات في المكتبات الجامعية:

المهارات العقلية للتفكير الإبداعي في حل المشكلات:

الهدف: أن يكون المتدرب قادراً على توظيف المهارات العقلية في حل المشكلات في المكتبة والتوصل الى حلول ابداعية لها.
عدد الساعات: ٨ ساعات

ملاحظات	عدد الساعات المقررة			المواد	م
	المجموع	عملي	نظري		
	١	١		مهارة استدعاء وتوليد الأفكار الجديدة والمفردات والمترادفات والبدائل في زمن محدد وعند الاستجابة لمثير معين (تفيد في عملية البحث واسترجاع المعلومات)	١
	١	١		مهارة التنقل من فكرة الى فكرة أو من نوع الى نوع آخر من المضامين في السياق الواحد ، ومهارة تغيير الوجهة الذهنية التي ينظر من خلالها الفرد الى حل مشكلة معينة في المكتبة.	٢
	١	١		مهارة التفكير السريع في موقف معين ، و القدرة على طرح أفكار وحلول سريعة ومتعددة لمواجهة مشاكل العمل في المكتبة.	٣
	١	١		مهارة الحوار والقدرة على التأثير في الآخرين لجذب المستفيدين الى المكتبة، ومهارة تقديم بعض الاضافات الى أشكال معينة لتكوين رسوم حقيقية ذات معنى ويمكن الاستفادة منها في تطوير مبنى المكتبة والاستفادة من جميع وحداته.	٤
	١	١		مهارة التنبؤ بمشكلات العمل في المكتبة قبل حدوثها واتخاذ التدابير اللازمة منعاً لتكرارها مرة أخرى.	٥
	١	١		الميل الى المجازفة في التوصل لحل المشكلات في المكتبة وتحمل مسؤولية القيام بحل المشكلة والاستعداد لمواجهة النتائج	٦

ملاحظات	عدد الساعات المقررة			المواد	م
	المجموع	عملي	نظري		
	١	١		مهارة التركيز لفترة طويلة من الزمن في مشكلة معينة دون أن تحول المشتتات بينه وبينها، والاصرار على تحقيق الهدف وإيجاد حلول لمشكلات المكتبة.	٧
	١	١		مهارة التفكير المنهجي المنظم في حل المشكلة ، والقدرة على ادراك العلاقات وتحليل جزئيات المشكلة والربط بين الأثر والسبب.	٨
	٨	٨		المجموع الكلي	

▪ **المهارات السلوكية للتفكير الإبداعي في حل المشكلات:**

الهدف: أن يكون المتدرب قادراً على توظيف المهارات السلوكية في حل المشكلات في المكتبة.

عدد الساعات: ٥ ساعات

ملاحظات	عدد الساعات المقررة			المواد	م
	المجموع	عملي	نظري		
	١	١		القدرة على تنظيم الوقت وإدارته.	١
	١	١		الرغبة في التميز والالتقان والحرص على التجديد والتطوير للأفضل في أساليب العمل	٢
	١	١		قبول تغيير الرأي إذا تبين عدم صحته ، وتقبل انتقادات الآخرين بصدق ورحب واعتبارها دافعاً للتحفيز والإبداع ، والاستفادة من الآراء المخالفة لرأى.	٣
	١	١		الحرص على تبادل الأفكار والآراء في مجال العمل من خلال جماعات نقاش لطرح الرؤى بشأن مشكلات المكتبة .	٤
	١	١		الاهتمام بمعرفة آراء المستفيدين من المكتبة تجاه الأمور والمشكلات التي تواجههم .	٥
	٥	٥		المجموع الكلي	

▪ **المهارات الفنية للتفكير الإبداعي في حل المشكلات:**

الهدف: أن يكون المتدرب قادراً على توظيف المهارات الفنية في حل المشكلات في المكتبة الجامعية.

عدد الساعات: ١٧ ساعة

ملاحظات	عدد الساعات المقررة			المواد	م
	المجموع	عملي	نظري		
	١	١		مهارة صياغة وتحديد المشكلات في المكتبة	١
	١	١		مهارة تحديد أسباب المشكلة في المكتبة قبل التفكير في حلول لها	٢
	١	١		عدم العجلة في الوصول الى حل سريع للمشكلة والتفكير في كافة الحلول الممكنة للمشكلة قبل تبني واحداً منها.	٣
	١	١		الحرص على استشارة الآخرين للتعرف على الاحتمالات المختلفة لحلول المشكلة.	٤
	١	١		الحرص على الاطلاع على كل جديد بشكل يومي للإفادة منه في حل المشكلات المكتبية	٥
	١	١		إعادة النظر في الحلول بعد تطبيقها إذا تبين عدم نجاحها.	٦

ملاحظات	عدد الساعات المقررة			المواد	م
	المجموع	عملي	نظري		
	١	١		الحرص على التعرف على تجارب المكتبات الأخرى في حل مشكلات متشابهة، والإطلاع على الدراسات والبحوث ذات العلاقة بمشكلات المكتبة.	٧
	١	١		التأكد من انتهاء المشكلة واتخذ خطوات جديّة لمنع تكرارها	٨
	١	١		العمل على توظيف تكنولوجيا المعلومات لتطوير العمل داخل المكتبة.	٩
	١	١		الحرص على استخدام وسائل الاتصال الحديثة بين المكتبة والمستفيدين.	١٠
	١	١		الحرص على تنمية مهارات التفكير الإبداعي من خلال الدورات وورش العمل المتاحة.	١١
	١	١		الحرص على تحقيق أهداف المكتبة والايان بدورها في المجتمع	١٢
	١	١		الحرص على تقييم أداء العمل في المكتبة من خلال التغذية المرتدة	١٣
	١	١		تشجيع المكتبة على استخدام أساليب علمية منهجية في حل المشكلات	١٤
	١	١		تشجيع المكتبة على التعاون والمشاركة بين الأفراد لإنجاز العمل وتحقيق الأهداف	١٥
	١	١		إتاحة المساحات المكانية المناسبة لممارسة التفكير الإبداعي بين الأفراد	١٦
	١	١		إتاحة الوقت والفرصة للجهود الإبداعية الفردية والجماعية على السواء.	١٧
	١٧	١٧		المجموع الكلي	

ثالثاً : الأنشطة التطبيقية:

الهدف: أن يكون المتدرب قادراً على التوصل الى حل إبداعي للمشكلات التي تواجهه في المكتبة الجامعية واتخاذ القرارات المناسبة بصدد ذلك من خلال عرض مشكلات واقعية بالمكتبات الجامعية والتدريب على التوصل الى حلول ابداعية لها.

عدد الساعات: ١٠ ساعات.

ملاحظات	عدد الساعات المقررة			المواد	م
	المجموع	عملي	نظري		
لم يتم تفصيل المشكلات المحتملة لتغييرها بتغيير الأحداث والتطورات الجارية	١٠	١٠	٠	ورش عمل للتدريب على طرق حل مشكلات واقعية و محتملة في مجالات العمل بالمكتبات الجامعية (الموارد والنظم والخدمات والادارة ، التقنية) من خلال تطبيق مهارات التفكير الإبداعي بأساليب متعددة (العصف الذهني، القبعات الست، الخرائط العقلية ... الخ) ومن ثم تنمية مهارات التفكير الإبداعي وتطويرها.	١
	١٠	١٠	٠	المجموع الكلي	