

تقدير اختصاصي التقنيات التربوية وأمناء المكتبات المدرسية لأهمية وظائف هذا المجال وكفاءتهم على أدائها

الدكتور. حسين حمدي الطوبجي
كلية التربية - جامعة الكويت

الملخص

قامت الجهات المعنية بالتقنيات والمكتبات بتحديد المهام التي يؤديها العاملون في هذا المجال، وحصرها تحت عدد من الوظائف الرئيسة المهمة. وقد ساعد ذلك على تصميم مجالات الخبرة التي تؤدي إلى تنمية الكفايات والمهارات اللازمة لأداء هذه المهام.

وتقوم هذه الدراسة باستطلاع آراء اختصاصيي التقنيات وأمناء المكتبات لمعرفة مدى تقديرهم للأهمية النسبية لهذه الوظائف وكفاءتهم على أداء المهام المطلوبة منها.

وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة اتفاق أفراد العينة على تقدير أهمية هذه الوظائف، وعند مقارنة ترتيب اختصاصيي التقنيات بترتيب أمناء المكتبات لهذه الوظائف حسب أهميتها، ظهر بينها معامل ارتباط موجب، يشير إلى التقارب بين الفئتين في ترتيب الأهمية، ولكن عند مقارنة ترتيبهم لكفاءتهم الشخصية على أداء مهام هذه الوظائف ظهر بينها معامل ارتباط سالب، يدل على الاختلاف بين كفاءة المجموعتين على أداء هذه الوظائف.

أما عند مقارنة ترتيب كل من اختصاصيي التقنيات وأمناء المكتبات، لأهمية هذه الوظائف، بترتيبهم لكفاءتهم على أدائها، ظهر معامل ارتباط موجب ذو دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٥، عند كل مجموعة.

وبذلك يمكن القول إن الوظائف التي يراها أفراد العينة مهمة هي التي تكون كفاءتهم على أدائها عالية. كما يبدو أن تقدير الأهمية والكفاءة يرتبط بطبيعة الدراسة والأعمال التي يمارسها الفرد.

مقدمة

يود الباحث أن يشير، في البداية، إلى أن هذه الدراسة قد جمعت وظائف التقنيات والمكتبات في إطار واحد بصرف النظر عن تنوع الجهات أو الأقسام العلمية التي تقوم بالإعداد الأكاديمي للعاملين فيها، أو المسميات التي نطلقها على المراكز التي تقوم بتزويدنا بمصادر التعلم. وهو يتبنى في ذلك الرأي الذي يراه إيلي وتشيزهولم (Ely and Chisholm, 1976, 11.) من أنها جميعا تشترك في وظائف رئيسة واحدة سواء أطلقنا عليها اسم المكتبة أو مركز الوسائل السمعية البصرية أو مركز المعلومات، أو مركز مصادر التعلم، وأن هذه الوظائف تشمل تعريف المعلومات، ومصادر الحصول عليها، وطرق تخزينها، وأساليب استرجاعها، وكيفية توفيرها في صورها المتعددة المقروءة والمسموعة والمرئية، وكذلك المساهمة في تطوير المناهج الدراسية، وتطوير أساليب التدريس.

فالأصل إذا هو القيام بهذه الوظائف مع التنسيق بين الجهات المختلفة التي تقوم بالإعداد الأكاديمي، سواء كان هذا الإعداد في مجال المكتبات أو وسائل الاتصال السمعية والبصرية، أو التقنيات التربوية، وليس بالضرورة ضمها في جهة أكاديمية واحدة.

ولعل بقاء مؤسسات الإعداد الأكاديمي منفصلة مع التنسيق بينها، يسمح لها بمرور النمو والتطور، فضلا عن إتاحة فرص النمو الوظيفي للعاملين مما يساعد في تحقيق عوامل الرضا الوظيفي.

وعليه، فلا بأس إذا من دراسة هذه الوظائف في صورة متكاملة، كما لا يمنع ذلك أيضا من دراسة بعض هذه الوظائف والكفايات المتصلة بها بصورة أوسع وأعمق في حالات ومواقف مختلفة.

المشكلة

نظرا لتطور ونمو مجال التقنيات والمكتبات، ازدادت الأعمال والمهام اللازمة لتحقيق الأهداف المطلوبة من هذا المجال، وأختلفت تبعاً لذلك مسؤوليات العاملين فيه ومسمياتهم الوظيفية حسب جهات العمل التي يعملون فيها. ولذلك ظهرت الحاجة إلى ضرورة دراسة هذا المجال على أسس علمية حتى يمكن تحديد مسؤوليات العمالة ونوع المهام المطلوبة من كل منها، وكذلك الكفايات والمهارات التي يلزم توفرها لأداء الأعمال المطلوبة من كل مستوى من هذه المستويات.

ولتحقيق ذلك قامت الهيئات العلمية المعنية بالتقنيات والمكتبات بحصر المهام (Tasks) التي يمارسها العاملون في هذا المجال وأصدرت بها قوائم مطولة. (Hyer, 971). ثم قام المتخصصون في هذا المجال بتصنيفها تحت عدد من الوظائف الرئيسة لسهولة دراستها، واختيار العاملين لأدائها. وقد ضمت كل من هذه الوظائف مجموعة المهام المتقاربة من حيث نوع الأداء المطلوب، وطبيعة العمل اللازمة للقيام بهذه المهام.

وتمثل هذه الوظائف في مجموعها منظومة متكاملة للمهام التي ينبغي أن يمارسها العاملون في مجال التقنيات والمكتبات كل في دائرة اختصاصه. ومع أهمية هذه النظرة التكاملية إلا أن برامج الإعداد الأكاديمي والمهني للعاملين في هذا المجال تهمل أحيانا بعض هذه الوظائف، إما لغياب هذه النظرة الشاملة، أو لاختلاف تقدير أهمية بعض هذه الوظائف، على غيرها من وظائف التقنيات والمكتبات، أو أحيانا للقصور في إدراك التطور الذي حدث في هذا المجال، أو لتعدد الجهات التي تقوم على إعداد العاملين فيه، وعدم التنسيق بينها، أو لغير ذلك من الأسباب.

وتهتم دولة الكويت بتطوير مهام التقنيات التربوية والمكتبات المدرسية ووظائفها، ولذلك تولي عناية خاصة لإعداد العاملين فيها. ولا شك أن تحديد وظائف هذا المجال يعد خطوة مهمة في سبيل وضع الأسس اللازمة لهذا الإعداد الأكاديمي والمهني. ويعد رأي العاملين في الميدان في هذا المجال أحد المدخلات التي تؤخذ بعين الاعتبار لتقدير أهمية هذه الوظائف لنهتيها بها عند وضع هذه البرامج أو عند اختيار العاملين على أداء هذه الوظائف.

تحديد المشكلة

وهكذا تصبح المشكلة هي تقدير أهمية هذه الوظائف من وجهة نظر العاملين في مجال التقنيات والمكتبات بدولة الكويت، ومدى كفاءتهم على أداء المهام المطلوبة.

أهداف الدراسة

وتهدف هذه الدراسة إلى استطلاع رأي الاختصاصيين في التقنيات التربوية وأمناء المكتبات بدولة الكويت نحو أهمية الوظائف المقترحة لهذا المجال ومدى تقديرهم لكفاءتهم الشخصية على أداء المهام التي تشملها كل من هذه الوظائف.

والمرجو أن تساهم نتائج هذه الدراسة في تحديد الأسس اللازمة لوضع برامج الإعداد الأكاديمي والمهني للعاملين في هذا المجال، واقتراح الهيكل التنظيمي لإدارة الخدمات المطلوبة منه.

التساؤلات التي تجيب عنها هذه الدراسة

وتهدف هذه الدراسة على وجه التحديد إلى الإجابة على الأسئلة التالية :

- ١ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقدير اختصاصي التقنيات وأمناء المكتبات للأهمية النسبية لوظائف التقنيات والمكتبات؟
- ٢ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اختصاصي التقنيات، وأمناء المكتبات في تقديرهم لكفاءتهم الشخصية على أداء مهام وظائف التقنيات والمكتبات؟
- ٣ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند اختصاصي التقنيات بين تقديرهم لأهمية وظائف التقنيات والمكتبات وتقديرهم لكفاءتهم الشخصية على أداء مهام هذه الوظائف؟
- ٤ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند أمناء المكتبات بين تقديرهم لأهمية وظائف التقنيات والمكتبات وتقديرهم لكفاءتهم الشخصية على أداء مهام هذه الوظائف؟

مسلمات البحث

- ١ - يدرك أفراد العينة المقصود بوظائف مجال التقنيات والمكتبات التي تشملها هذه الدراسة.
- ٢ - تعد الوظائف التي تشملها هذه الدراسة منظومة متكاملة للمهام المطلوبة في مجال التقنيات والمكتبات.
- ٣ - يصلح تصنيف مجال التقنيات التربوية، الذي أقرته جمعية الاتصالات التربوية والتكنولوجيا في الولايات المتحدة الأمريكية أساساً، لتصنيف وظائف مجال التقنيات والمكتبات في المجتمع العربي.

حدود الدراسة

- ١ - تقتصر الدراسة على تقدير أهمية الوظائف الرئيسة لمجال التقنيات والمكتبات، ولا تتطرق إلى الكفايات أو المهام التي تنطوي تحت كل منها.
- ٢ - لا تتطرق الدراسة إلى الهيكل التنظيمي لإدارة هذه الوظائف أو إلى المستويات الوظيفية للعاملين على أداء المهام المطلوبة.

تحديد مصطلحات الدراسة

وظيفة:

وتشير إلى مجموعة من المهام Tasks المتداخلة التي يؤديها العاملون في مجالات وسائل الاتصال Media لتحقيق غرض معين أو نتيجة محددة. وهي تختلف عن المسمى الوظيفي Job Title الذي لا يصف الأعمال أو المهام التي نطلب من الشخص القيام بها.

التقنيات التربوية (تكنولوجيا التربية) أو التقنيات

وتستخدم في هذه الدراسة لتدل على وظائف وخدمات المجال الذي يعرف عادة باسم الوسائل التعليمية، أو وسائل الاتصال التعليمية، ويهدف إلى توفير المواد التعليمية السمعية والبصرية والأجهزة التعليمية التقليدية منها والحديثة. (وغير ذلك من الوظائف التي تضمنتها الاستبانة). ويشرف على أداء هذه الوظائف بدولة الكويت إدارة التقنيات التربوية بوزارة التربية.

اختصاصيو التقنيات:

ويقصد بهم الأشخاص الذين يتولون مسئولية القيام بأداء بعض الوظائف والمهام المتصلة بأحد جوانب التقنيات التربوية، ويحملون مؤهلا دراسيا مناسباً (جامعياً عادة). أو يكونون حاصلين على قدر من الإعداد المهني أو الدورات الدراسية في مجال التقنيات، ويمارسون حالياً العمل في أحد جوانب هذا المجال بإدارة التقنيات التربوية، أو بمعهد التربية للمعلمين والمعلمات (كلية التربية الأساسية حالياً).

أمناء المكتبات:

ويقصد بهم (أمناء المكتبات المدرسية وهم) الأشخاص الذين يحملون مؤهلاً دراسياً جامعياً في علوم المكتبات عادة، ويشمل كذلك الحاصلين على دورات تدريبية أو إعداد مهني مناسب في أحد فروع المكتبات بعد الشهادة الجامعية. ويمارسون في الوقت الحاضر العمل في أحد جوانب هذا المجال في المدارس، أو إدارة المكتبات بوزارة التربية.

الدراسات السابقة

اهتمت الدراسات السابقة وأدبيات هذا الموضوع بتحديد دور الاختصاصيين في وسائل التعليم، وأمناء المكتبات، والوظائف التي يؤديونها.

وقد أشار روزنبرج (Rosenberg, 1978, 12 - 13) إلى أن الأدوار التقليدية لاختصاصي وسائل التعليم كانت ترتبط أساسا بالمواد التعليمية، واقتصرت على مساعدة المدرس في اختيار هذه المواد، وتوضيح كيفية استخدامها، وتطويرها، بما يخدم أهداف الدرس، ثم تطور الأمر، وأصبحوا مطالبين باكتساب مهارات خاصة، تساعد في تصميم مجال التعلم، وتقويم العملية التعليمية، والمساهمة بدور فعال في تطوير عملية التدريس.

وهكذا يصبح اختصاصي وسائل التعلم وظائف جديدة لم تكن مقبولة من قبل، مثل مساعدة المدرس في تحديد أهداف الدرس، وتصميم الأنشطة التعليمية، والتعريف بمصادر التعلم المختلفة، والمساعدة في اختيار أنسبها؛ لتحقيق الأهداف، وتصميم استراتيجية التدريس والتقويم، وتدريب المدرسين على استخدام المواد التعليمية كجزء متكامل من استراتيجية الدرس، وإنتاج بعض المواد التعليمية، وإجراء الدراسات والبحوث اللازمة لتعرف أفضل الأساليب، لزيادة فاعلية استخدام هذه الأساليب الجديدة في التعليم.

وقام هامروس (Hamreus, 1976, 114) بدراسة معايير تقييم برامج التدريب المهني في مجال الوسائل، وحدد لها تسعة مجالات، هي : إجراء البحوث، والتقييم، والإنتاج، والعمليات المساندة، والاستخدام، وإدارة التنظيمات، وإدارة الأفراد، وإدارة المعلومات.

ولخص سلبر (Silber, 1976, 298 - 301) الدراسة المسحية التي قام بها قسم التعليم بجمعية الوسائل السمعية والبصرية بواشنطن؛ لخصر المهام التي يمارسها العاملون في مجال الوسائل التعليمية. وقد حددت الدراسة هذه المهام بألفي (٢٠٠٠) مهمة، وقامت بتصنيفها تحت تسعة مجالات أو وظائف رئيسة مهمة. تحت اسم «مجال تكنولوجيا التعليم». ونلاحظ أن مسميات هذه الوظائف لا تختلف كثيرا عن القائمة السابقة إلا في أمور بسيطة، فقد أطلق (سلبر) على وظيفة التقييم. الاختيار والتقييم، وإدارة المعلومات سماها نشر المعلومات.

واهتم كيس ولوري (Case and Lowrey, 1973) بالجوانب السلوكية التي ينبغي أن يمارسها العاملون في المجال، وحدد وظائفهم الرئيسة بسبع وظائف، وأكد فيها على أهمية الدراسات المهنية، كالإنتاج، والتصنيف، والفهرسة، وما يتصل منها باكتساب المهارات المهنية، التي تساعد على أداء المهام المطلوبة. ويعتقد الكاتبان أن النجاح في هذا المجال

يعتمد، إلى حد كبير، على القدرة على التعامل والاتصال بالأفراد، سواء كانوا مدرسين، أو طلبة، أو إداريين، لذلك كان من الضروري في رأيها الاهتمام بالدراسات المتصلة بالسلوك الإنساني، وتؤدي إلى تنمية قدرة الفرد على تحقيق الاتصال الناجح. وقد شملت قائمة هذه الوظائف إجراء البحوث، والتخطيط، والتقييم، والإدارة، والتعلم، وبيئة التعلم، ودراسة وسائل الاتصال.

ويرى كلارك (Clark, 75, 197- 215) أن وظائف هذا المجال لا ينبغي أن تقتصر على مجرد توفير مصادر التعلم على اختلاف أنواعها مقروءة، ومرئية، ومسموعة، واستخدامها في المواقف التعليمية، ولكنه يرى ضرورة وضع النظام الذي يتم بموجبه توصيل هذه المواد التعليمية بصورها المختلفة، بطريقة منتظمة، للمدرس، والطالب للاستفادة منها في تحقيق الأهداف التعليمية. ولذلك يحدد وظائف العاملين في مراكز التعلم ومصادره على النحو التالي :

(١) إعداد مجموعات من المواد التعليمية المتعددة الوسائط.

(٢) ترتيب وتنظيم هذه المواد، لتكون صالحة للعمل، ومناسبة لكل هدف من أهداف التعليم.

(٣) توصيل هذه المصادر وتوزيعها على المدرسين. ويتبع ذلك تدريب المدرسين وتنمية مهارات تعرف مصادر التعلم، واستخدام المكتبة، وكيفية الحصول على المعلومات واستخدامها حسب منظومة متكاملة، أو استراتيجية شاملة؛ لتحقيق الأهداف المطلوبة.

ويلخص إيلي وتشيزهولم (Ely and Chisholm, 1976,11) الوظائف التي يمارسها العاملون في مجال وسائل التعلم ومصادره على النحو التالي :

البحث، التقييم، التصميم، الإنتاج، العمليات المساندة، إدارة التنظيمات، التدريس، إدارة الأفراد، استرجاع المعلومات.

وقام دانييل وإيلي (Daniel and Ely, 983) بتحديد المهام والكفايات اللازمة التي يمارسها اختصاصيو الوسائل والمكتبات، والتي يعدها أهل الرأي أساسية للنجاح في المهنة، وأمكن في ضوء هذه النتائج أن يعدّ برامج الدراسات الخاصة للإعداد المهني والأكاديمي لهذه الفئات. أو العاملين في مجال التقنيات والمكتبات للخروج بقوائم تحدد الكفايات التي تجمع الآراء على أهميتها.

وقد لخص روجرز (Rogers, 977) نتائج الدراسات التي أجريت لتقدير كفايات المدرسين اللازمة في مجال الوسائل وآراء الجماعات المختلفة في تقدير مدى أهميتها في نجاح عملية التدريس.

وقارن ستريتر (Streeter, 1969) بين تقدير المدرسين لمدى أهمية هذه الكفايات، وبين كفاءتهم في استخدامها في المواقف التعليمية، وقد وجد علاقة موجبة بين تقدير المعلمين لأهمية هذه الكفايات ومرات استخدام المواد التعليمية، فالكفايات التي يعتقدون بأنها كبيرة الأهمية هي تلك التي يمارسونها بدرجة كبيرة في حياتهم العملية. كما وجد أن كفاءتهم الشخصية في أداء المهام المطلوبة في هذا المجال أقل، على وجه العموم، من الأهمية التي يقدرونها لهذه المهام.

إجراءات الدراسة

أ - أدوات البحث

١ - إعداد الاستبانة : اعتمد الباحث في حصوله على آراء أفراد العينة على استبانة، شملت قائمة بوظائف التقنيات والمكتبات، التي استقاها الباحث من تعريف مجال تكنولوجيا التربية، الذي أقرته جمعية الاتصالات التربوية والتكنولوجيا في الولايات المتحدة الأمريكية، ومن الدراسات السابقة، أضاف إليها بعض التعديلات التي اقترحها المحكمون.

٢ - عرضت الاستبانة في صورتها الأولى على ثمانية (٨) من المحكمين، من أعضاء هيئة التدريس، بكلية التربية، وخبراء التقنيات التربوية والمكتبات المدرسية، بوزارة التربية لإبداء الرأي من حيث :

أ - دقة التعبير.

ب - الصياغة.

ج - الإحاطة بجوانب الموضوع.

٣ - قام الباحث بالتعديلات المقترحة، وأضاف صفحة خاصة لشرح الأعمال التي يمكن أن يمارسها الفرد؛ لأداء مهام كل وظيفة من الوظائف التي شملتها الاستبانة، حسب رأي المحكمين.

وشملت الاستبانة في صورتها النهائية الوظائف التالية :

- ١ - إدارة البرامج والخدمات وتنظيمها.
- ٢ - إدارة شئون الأفراد العاملين في مجال التقنيات والمكتبات.
- ٣ - تطوير التدريس.
- ٤ - تصنيف مصادر التعلم، وتنظيم الحصول على المعلومات.
- ٥ - العمليات المساندة.
- ٦ - تصميم وإنتاج المواد التعليمية.
- ٧ - الإعلام والتوعية.
- ٨ - تقويم البرامج والخدمات.
- ٩ - التدريب.
- ١٠ - إجراء الدراسات والبحوث.

ب - خطوات البحث

- ١ - وزعت الاستبانة على الاختصاصيين في التقنيات التربوية بإدارة التقنيات بوزارة التربية، وفي كلية التربية الأساسية، وعلى أمناء المكتبات المدرسية.
- ٢ - سجل أفراد العينة استجاباتهم حول بعدين :
أ - تقدير أهمية كل من الوظائف التي شملتها الاستبانة،
ب - تقدير كفاءتهم الشخصية؛ لأداء مهام كل وظيفة، وجاء تقدير الأهمية على النحو التالي :

مهمة جدا تحصل على (٥ درجات)،
مهمة (٤ درجات)،
متوسطة الأهمية (٣ درجات)،
قليلة الأهمية (٢ درجتان)،
عديمة الأهمية (١) درجة واحدة.

أما تقدير الكفاءة الشخصية، فإذا كانت عالية جدا تأخذ (٥ درجات)، عالية (٤ درجات)، متوسطة (٣ درجات)، قليلة (٢ درجتان)، لا يتقنها (١) درجة واحدة.

ج - صدق الاستبانة

اعتمد الباحث في تحديد صدق الاستبانة على آراء عشرة (١٠) من المحكمين في

مجالات التربية، والتقنيات والمكتبات، وأدخل التعديلات التي أشاروا إليها.

د - تقدير الثبات

تم حساب معامل ثبات الاستبانة باستخدام معادلة كيودر - ريتشاردسون (٢١) وقد وصل معامل الثبات إلى ٠,٨٣، وهو معامل مقبول، خاصة إذا علمنا أن المعادلة المستخدمة من المعادلات المتشددة في حساب الثبات.

معادلة كيودر - ريتشاردسون (٢١) لحساب معامل الثبات :

$$\text{معامل الثبات} = \frac{ك}{١ - ك} * (١ - \frac{م(ك - م)}{ك * ع^٢})$$

حيث ك = عدد بنود الاستبانة (أقصى درجة × عدد البنود)

م = المتوسط

ع = الانحراف المعياري

هـ - عينة البحث

شملت العينة التي تم استطلاع آرائها اختصاصيي التقنيات في الإدارة العامة للتقنيات التربوية، بوزارة التربية، وكلية التربية الأساسية، وأمناء المكتبات بإدارة المكتبات بوزارة التربية.

وكان عدد الاستبانات التي عادت من اختصاصيي التقنيات ١٩ من مجموع ٢١؛ أي بنسبة ٩٠٪، ومن أمناء المكتبات ٢٦ من مجموع ٣٢ أي بنسبة ٨١٪، فيكون مجموع العينة التي تمت دراسة استجاباتها ٤٥ من المجتمع الأصلي ٥٣؛ أي بنسبة ٨٥٪.

جدول (أ)

توزيع أفراد العينة

العينة	عدد	%
الاختصاصيون في التقنيات	١٩	٤٢,٢
أمناء المكتبات	٢٦	٥٧,٨
المجموع	٤٥	١٠٠

المعالجة الاحصائية

تم ترتيب تقديرات كل من اختصاصي التقنيات، وأمناء المكتبات، للأهمية النسبية لوظائف التقنيات والمكتبات من خلال حساب متوسطات التقديرات المعطاة لهذه الوظائف، وكذلك الحال بالنسبة لكفاءتهم الشخصية.

واعتمد في معالجة البيانات المستمدة من عينة الدراسة على مايلي :

أولاً : حساب معاملات ارتباط الرتب بين :

١ - ترتيب تقديرات اختصاصي التقنيات، لأهمية وظائف التقنيات والمكتبات وبين ترتيب أمناء المكتبات لها. (جدول رقم (١)).

٢ - ترتيب تقديرات اختصاصي التقنيات، لكفاءتهم الشخصية على أداء مهام وظائف التقنيات والمكتبات، وترتيب أمناء المكتبات لهذه الكفاءات الشخصية (جدول رقم (٣)).

٣ - ترتيب تقديرات اختصاصي التقنيات لأهمية وظائف التقنيات والمكتبات، وبين ترتيبهم لكفاءتهم الشخصية على القيام بأداء مهام هذه الوظائف. (جدول رقم (٤)).

٤ - ترتيب تقديرات أمناء المكتبات لأهمية وظائف التقنيات والمكتبات وبين ترتيبهم لكفاءتهم الشخصية، على القيام بأداء مهام هذه الوظائف. (جدول رقم (٦)).

$$\text{معامل ارتباط الرتب } r = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

حيث d = الفرق بين ترتيب المجموعتين للوظائف.

$\sum d^2$ = مجموع مربعات الفروق.

n = عدد الحالات.

ثانياً : حساب قيمة «ت» :

١ - حساب قيمة «ت» لفروق المتوسطات للمجموعات المستقلة لتحديد مدى دلالة الفروق في المتوسطات بين اختصاصي التقنيات وأمناء المكتبات، بالنسبة لتقديرهم لأهمية هذه الوظائف لكل منهم.

٢ - حساب قيمة «ت» لفروق المتوسطات للمجموعات المستقلة بين اختصاصي التقنيات وأمناء المكتبات بالنسبة لكفاءتهم الشخصية على أداء مهام هذه الوظائف.

$$t = \frac{\sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}{\frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_p^2}{n_1} + \frac{s_p^2}{n_2}}}} \quad (1)$$

حيث $\bar{x}_1$ = متوسط قيم العينة الأولى.

حيث $\bar{x}_2$ = متوسط قيم العينة الثانية.

حيث n_1 = عدد أفراد العينة الأولى.

حيث n_2 = عدد أفراد العينة الثانية.

حيث s_p^2 = الانحراف المعياري للعينة الأولى.

حيث s_p^2 = الانحراف المعياري للعينة الثانية.

(درجات الحرية للعينة الأولى $n_1 - 1$ ، درجات الحرية للعينة الثانية $n_2 - 1$ ،

ومجموعها $(n_1 + n_2 - 2)$.

٣ - حساب قيمة «ت» لفروق المتوسطات للمجموعات المرتبطة لقياس مدى دلالة الفروق لدى اختصاصي التقنيات بين أهمية هذه الوظائف وكفاءتهم الشخصية على أداء تلك المهام .

٤ - حساب قيمة «ت» لفروق المتوسطات للمجموعات المرتبطة لقياس مدى دلالة الفروق لدى أمناء المكتبات بين أهمية هذه الوظائف وكفاءتهم الشخصية على أداء هذه المهام .

$$t = \frac{\text{محر ف}}{\frac{n \text{ مح ف} - 2}{n - 1}}$$

حيث مح ف = مجموع الفرق بين المتوسطات .

، (مح ف)² = مجموع مربع الفرق بين المتوسطات .

ن = عدد أفراد العينة .

نتائج التحليل الإحصائي

أولاً : فيما يتعلق بالأهمية النسبية لوظائف التقنيات والمكتبات :

أ - بالنسبة لحساب معامل ارتباط الرتب (لقياس دلالة الارتباط بين ترتيب اختصاصي التقنيات وأمناء المكتبات لأهمية الوظائف) كان معامل ارتباط الرتب بين ترتيب اختصاصي التقنيات وأمناء المكتبات لأهمية هذه الوظائف موجبا . وبلغت قيمة $r = (0.22)$ ، وهي غير دالة إحصائيا (جدول رقم (١)).

جدول رقم (١)

حساب معامل ارتباط الرتب بين ترتيب اختصاصي التقنيات لأهمية وظائف التقنيات والمكتبات، وبين ترتيب أمناء المكتبات لها.

الوظيفة	المتوسط الحسابي لتقدير الأهمية		رتبة اختصاصي التقنيات	رتبة أمناء المكتبات	الفرق ف	مربع الفرق ف ٢
	اختصاصيو المكتبات	أمناء المكتبات				
إدارة وتنظيم البرامج والخدمات	٤,٨٤	٤,٦٥	٣	٢	١	١
إدارة شئون الأفراد	٤,٥٣	٢,٤٢	٦	٦	صفر	٠
تطوير التدريس	٤,٦٣	٤,٤٦	٥	٥	صفر	٠
تصنيف مصادر التعلم وتنظيم الحصول على المعلومات	٤,٤٧	٤,٧٧	٧,٥	١	٦,٥	٤٢,٢٥
العمليات المساندة	٤,٢٦	٤,١٩	١٠	٩	١	١
تصميم وإنتاج المواد التعليمية	٤,٩٥	٣,٨٨	١	١٠	٩	٨١
الإعلام والتوعية	٤,٧٤	٤,٥	٤	٤	صفر	صفر
تقويم البرامج والخدمات	٤,٤٧	٤,٣١	٧,٥	٧,٥	صفر	٠
التدريب	٤,٨٩	٤,٥٤	٢	٣	١	١
إجراء الدراسات والبحوث	٤,٣٧	٤,٣١	٩	٧,٥	١,٥	٢,٢٥

معامل ارتباط الرتب $r = ٠,٢٢$ ، غير دالة إحصائياً.

ب - بالنسبة لحساب قيمة «ت» (لقياس دلالة الفروق بين متوسطات تقدير اختصاصي التقنيات وأمناء المكتبات لأهمية الوظائف).

تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة ت، وذلك لتعرف مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اختصاصي التقنيات وأمناء المكتبات في نظرهم لأهمية هذه الوظائف، ويشير الجدول رقم (٢) إلى المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة «ت»، ويتضح من هذا الجدول أن قيمة «ت» بلغت ١,٥٤، وهي غير دالة إحصائياً.

جدول رقم (٢)

حساب قيمة «ت» لقياس مدى دلالة الفروق في المتوسطات بين اختصاصي التقنيات وأمناء المكتبات في تقديرهم لأهمية وظائف التقنيات والمكتبات وكفاءتهم على أداء مهام هذه الوظائف.

المتغير	البيانات	اختصاصي التقنيات أمناء المكتبات قيمة ت الدلالة			
أهمية الوظائف بين اختصاصي التقنيات وأمناء المكتبات	المتوسط الانحراف المعياري مجموع أفراد العينة	٤٦,١٦ ٣,٤٧ ١٩	٤٤,٠٤ ٥,١٦ ٢٦	١,٥٤	غير دالة إحصائيا
الكفاءة الشخصية بين اختصاصي التقنيات وأمناء المكتبات	المتوسط الانحراف المعياري مجموع أفراد العينة	٣٣,٤٢ ٦,٨٣ ١٩	٣٨,٢٧ ٦,٧٩ ٢٦	١,٩	غير دالة إحصائيا

ثانيا : فيما يتعلق بالكفاءة الشخصية على أداء مهام وظائف التقنيات والمكتبات :

أ - بالنسبة لحساب معامل ارتباط الرتب (لقياس دلالة الارتباط بين ترتيب اختصاصي التقنيات، وأمناء المكتبات لكفاءتهم الشخصية).

كان معامل ارتباط الرتب بين ترتيب أفراد المجموعتين لكفاءتهم على أداء مهام هذه الوظائف سلبيا. وبلغت قيمة $r = ٣٦$ ، وهي غير دالة إحصائيا (جدول رقم ٣).

ب - بالنسبة لحساب قيمة «ت» (لقياس دلالة الفروق بين متوسطات اختصاصي التقنيات وأمناء المكتبات لكفاءتهم الشخصية).

يتضح من الجدول رقم (٢) أن قيمة «ت» بلغت (١,٩)، وليس لها دلالة إحصائية. ويشير ذلك كما في حالة تقدير الأهمية، أنه لا توجد فروق حقيقية بين تقدير أفراد كل من المجموعتين لكفاءتهم الشخصية على أداء مهام هذه الوظائف.

جدول رقم (٣)

حساب معامل ارتباط الرتب بين ترتيب اختصاصي التقنيات لكفاءتهم الشخصية على أداء مهام وظائف التقنيات والمكتبات وترتيب أمناء المكتبات لكفاءتهم الشخصية على أداء هذه المهام

الوظائف	المتوسط الحسابي لتقدير رتبة الكفاءة الشخصية				الفرق ف	مربع الفرق ف ٢
	اختصاصي التقنيات	أمناء المكتبات	اختصاصي التقنيات	أمناء المكتبات		
إدارة وتنظيم البرامج والخدمات	٣,٢١	٣,٩٦	٦,٥	٥	١,٥	٢,٢٥
إدارة شئون الأفراد	٣,٢١	٣,٥٨	٦,٥	٧	-٥,٥	,٢٥
تطوير التدريس	٣,٦٣	٣,٢٧	٣	٩	-٦	٣٦
تصنيف مصادر التعليم وتنظيم الحصول على المعلومات	٢,٩٥	٤,٣٨	١٠	٢	٨	٦٤
العمليات المساندة	٣,٣٧	٣,٨٨	٤	٦	-٢	٤
تصميم وإنتاج المواد التعليمية	٣,٧٩	٣,٠٤	١	١٠	-٩	٨١
الإعلام والتوعية	٣,٣٢	٤,٤٢	٥	١	٤	١٦
تقويم البرامج والخدمات	٣,١١	٣,٤٦	٨,٥	٨	,٥	,٢٥
التدريب	٣,٧٤	٤,٢٣	٢	٣	-١	١
إجراء الدراسات والبحوث	٣,١١	٤,٠٤	٨,٥	٤	٤,٥	٢٠,٢٥

معامل ارتباط الرتب $r = -٣٦$ (غير دالة إحصائياً)

ثالثاً : فيما يتعلق بالفروق بين تقدير اختصاصي التقنيات لأهمية وظائف التقنيات والمكتبات وتقديرهم لكفاءتهم الشخصية على أداء مهام هذه الوظائف .

أ - بالنسبة لحساب معامل ارتباط الرتب

١ - كان معامل ارتباط الرتب موجبا بين ترتيب اختصاصي التقنيات لأهمية وظائف التقنيات والمكتبات وترتيبهم لكفاءتهم الشخصية في ذلك . وكانت قيمة $r = ٦٣$. وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٥ , (جدول رقم ٤) .

جدول رقم (٤)
حساب معامل ارتباط الرتب بين ترتيب اختصاصي التقنيات
لأهمية وظائف التقنيات والمكتبات وترتيبهم لكفاءتهم الشخصية
على أداء مهام هذه الوظائف.

الوظيفة	المتوسط الحسابي		رتبة الأهمية	رتبة الكفاءة الشخصية	الفرق ف	مربع الفرق ف ٢
	الأهمية	الكفاءة الشخصية				
إدارة وتنظيم البرامج والخدمات	٤,٨٤	٣,٢١	٣	٦,٥	٣,٥-	١٢,٢٥
إدارة شئون الأفسراد	٤,٥٣	٣,٢١	٦	٦,٥	٥,٥-	٢٥,
تطوير التدريس	٤,٦٣	٣,٦٣	٥	٣	٢	٤,-
تصنيف مصادر التعليم وتنظيم الحصول على المعلومات	٤,٤٧	٢,٩٥	٧,٥	١٠	٢,٥-	٦,٢٥
العمليات المساندة تصميم وإنتاج المواد التعليمية	٤,٢٧	٣,٣٧	١٠	٤	٦	٣٦,-
الإعلام والتوعية	٤,٩٥	٣,٧٩	١	١	-	-
تقويم البرامج والخدمات	٤,٧٤	٣,٣٢	٤	٥	١-	١
التدريب	٤,٤٧	٣,١١	٧,٥	٨,٥	١-	١
إجراء الدراسات والبحوث	٤,٨٩	٣,٧٤	٢	٢	-	-
	٤,٣٧	٣,١١	٩	٨,٥	٥,	٢٥,

معامل ارتباط الرتب $r = ٦٣$, دال إحصائيا عند مستوى ٠,٥ ,

ب - بالنسبة لحساب قيمة «ت» :

١ - يشير جدول رقم (٥) إلى أن قيمة «ت» بلغت ٣,٠ وهي ليست دالة إحصائيا ويعني ذلك أنه لا توجد فروق حقيقة بين تقدير اختصاصي التقنيات لأهمية وظائف التقنيات والمكتبات وتقديرهم لكفاءتهم الشخصية.

جدول رقم (٥)
حساب قيمة (ت) لقياس مدى دلالة الفروق بين تقدير اختصاصي
التقنيات لأهمية وظائف التقنيات والمكتبات وبين تقديرهم
لكفاءتهم الشخصية على أداء مهام هذه الوظائف

مسلسل	درجة الأهمية	درجة الكفاءة الشخصية	ف	ف ٢
١	٤٨	٢٦	٢٢	٤٨٤
٢	٤٩	٣٥	١٤	١٩٦
٣	٤٩	٣٢	١٧	٢٨٩
٤	٤٨	٢٦	٢٢	٤٨٤
٥	٤٤	٣٥	٩	٨١
٦	٤٥	٢٩	١٦	٢٥٦
٧	٣٨	٢٤	١٤	١٩٦
٨	٤٨	٤١	٧	٤٩
٩	٤١	٢٩	١٢	١٤٤
١٠	٤٨	٢٥	٢٣	٥٢٩
١١	٤٥	٣٢	١٣	١٦٩
١٢	٥٠	٣٨	١٢	١٤٤
١٣	٥٠	٢٩	٢١	٤٤١
١٤	٤٤	٣٧	٧	٤٩
١٥	٤٩	٤٧	٢	٤
١٦	٤٥	٣٥	١٠	١٠٠
١٧	٤٥	٣١	١٤	١٩٦
١٨	٥٠	٤٨	٢	٤
١٩	٤١	٣٦	٥	٢٥

مجم ف = ٢٤٢

مجم ف^٢ = ٣٨٤٠

قيمة «ت» = ٣ غير دالة إحصائياً

رابعاً : فيما يتعلق بالفروق بين تقدير أمناء المكتبات لأهمية وظائف التقنيات
والمكتبات وتقديرهم لكفاءتهم الشخصية على أداء مهام هذه الوظائف.

أ - بالنسبة لحساب معامل ارتباط الرتب :

كان معامل ارتباط الرتب موجبا بين ترتيب أمناء المكتبات لأهمية وظائف التقنيات والمكتبات وتقديرهم لكفاءتهم الشخصية . وبلغت قيمة $r = 0,65$, ولها دلالة إحصائية عند مستوى $0,05$, (جدول رقم ٦) .

جدول رقم (٦)

حساب معامل ارتباط الرتب بين ترتيب أمناء المكتبات لأهمية وظائف التقنيات والمكتبات وترتيبهم لكفاءتهم الشخصية على أداء مهام هذه الوظائف .

الوظيفة	المتوسط الحسابي		رتبة الأهمية	رتبة الكفاءة الشخصية	الفرق ف	مربع الفرق ف ٢
	الأهمية	الكفاءة الشخصية				
إدارة وتنظيم البرامج والخدمات	٤,٦٥	٣,٩٦	٢	٥	٣-	٩
إدارة شئون الأفراد	٤,٤٢	٣,٥٨	٦	٧	١-	١
تطوير التدريس	٤,٤٦	٣,٢٧	٥	٩	٤-	١٦
تصنيف مصادر التعليم وتنظيم الحصول على المعلومات	٤,٧٧	٤,٣٨	١	٢	١-	١
العمليات المساندة	٤,١٩	٣,٨٨	٩	٦	٣	٩
تصميم وإنتاج المواد التعليمية	٣,٨٨	٣,٠٤	١٠	١٠	-	-
الإعلام والتوعية	٤,٥	٤,٤٢	٤	١	٣	٩
تقويم البرامج والخدمات	٤,٣١	٣,٤٦	٧,٥	٨	٥-,	٢٥,
التدريب	٤,٥٤	٤,٢٣	٣	٣	-	-
إجراء الدراسات والبحوث	٤,٣١	٤,٠٤	٧,٥	٤	٣,٥	١٢,٢٥

معامل ارتباط الرتب $r = 0,65$, دال إحصائية عند مستوى $0,05$,

ب - بالنسبة لحساب قيمة «ت» :

يلاحظ من الجدول رقم (٧) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقدير أمناء المكتبات لأهمية وظائف التقنيات والمكتبات وبين تقديرهم لكفاءتهم الشخصية على القيام بمهام هذه الوظائف . وكانت قيمة «ت» $= 14$, وهي غير دالة إحصائية .

جدول رقم (٧)
حساب قيمة «ت» لقياس مدى دلالة الفروق بين تقدير أمناء المكتبات لأهمية وظائف التقنيات والمكتبات وبين تقديرهم لكفاءتهم الشخصية على أداء مهام هذه الوظائف.

مسلسل	درجة الأهمية	درجة الكفاءة الشخصية	ف	ف ٢
١	٤٨	٣٨	١٠	١٠٠
٢	٣٨	٣٥	٣	٩
٣	٤٧	٢٧	٢٠	٤٠٠
٤	٤٢	٣٨	٤	١٦
٥	٤١	٤٢	٩	٨١
٦	٤٥	٤٤	١	١
٧	٤٧	٤٧	-	-
٨	٤٨	٤٨	-	-
٩	٤٥	٤٥	-	-
١٠	٤٤	٤٤	-	-
١١	٤٣	٤٣	-	-
١٢	٤٤	٤٤	-	-
١٣	٤٤	٤٤	-	-
١٤	٢٢	٢٢	-	-
١٥	٤٥	٤٠	٥	٢٥
١٦	٤٤	٤٤	-	-
١٧	٤٤	٣٣	١١	١٢١
١٨	٤٤	٣٦	٨	٦٤
١٩	٤٤	٣٧	٧	٤٩
٢٠	٤٥	٢٩	١٦	٢٥٦
٢١	٥٠	٣٧	١٣	١٦٩
٢٢	٤٤	٣٨	٦	٣٦
٢٣	٤٤	٣٧	٧	٤٩
٢٤	٤٨	٢٨	٢٠	٤٠٠
٢٥	٤٧	٤٧	-	-
٢٦	٤٨	٣٨	١٠	١٠٠

مجم ف = ١٥٠ = مجم ف^٢ = ١٨٧١ قيمة «ت» = ١٤ , غير دالة إحصائياً

مناقشة النتائج

يعكس ارتفاع المتوسطات الحسابية لتقدير أهمية وظائف التقنيات والمكتبات مدى الأهمية التي يراها أفراد العينة لجميع الوظائف. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع الاتجاهات المعاصرة التي ترى وظائف التقنيات والمكتبات على أنها منظومة متكاملة، ولا تقتصر على عدد محدد من الوظائف التقليدية، كما أشار إلى ذلك روزينبرج (Rosenberg, 978) وهامبروس (Hamreus, 976). كما أن هذه النتائج تتفق مع رأي المسؤولين عن الإعداد الأكاديمي والمهني لهذه الفئات، كما ظهر في دراسة سابقة (الطوبجي، ١٩٨٧). ولذلك ينبغي الاهتمام بهذه النظرة الشاملة لوظائف التقنيات والمكتبات عند وضع برامج الإعداد المهني، والتدريب للعاملين في المجال.

وعند مقارنة ترتيب اختصاصي التقنيات وأمناء المكتبات لأهمية هذه الوظائف وجدنا بينها معامل ارتباط موجب، ولكنه صغير ٢٢، وغير دال إحصائياً، ويعني ذلك أنه لا يوجد اتفاق كبير بين المجموعتين في ترتيب هذه الوظائف من حيث الأهمية. ومع ذلك فهناك اتفاق تام بين المجموعتين في أهمية وظائف إدارة شؤون الأفراد وتطوير التدريب والإعلام والتوعية، وتقارب كبير بين المجموعتين على مستوى عالٍ في تقدير أهمية إدارة البرامج والخدمات وتنظيمها، والتدريب.

ويبدو الفرق واضحاً في ترتيب أهمية تصميم المواد التعليمية وإنتاجها حيث جاءت في المرتبة الأولى عند اختصاصي التقنيات، بينما جاءت في المرتبة العاشرة عند أمناء المكتبات (جدول ١). ويبدو ذلك منطقياً، حيث إن التصميم والإنتاج أكثر ارتباطاً بالتقنيات التربوية.

أما عند ترتيب الكفاءة الشخصية، فقد ظهر ارتباط سلبي بينها - ٣٦، ٠ وتدل هذه العلاقة العكسية على أن الوظائف التي يرى اختصاصيو التقنيات كفاءتهم على أدائها عالية، يضع أمناء المكتبات كفاءتهم على أدائها في مرتبة منخفضة، وقد ظهر ذلك في عدد من الوظائف (جدول رقم ٣) مثل تصميم المواد التعليمية وإنتاجها، تصنيف مصادر التعلم، تطوير التدريس والإعلام والتوعية.

ويمكن القول أن لطبيعة العمل أو التخصص المباشر والإعداد المهني المسبق تأثيراً في ترتيب العاملين لأهمية هذه الوظيفة والكفاءة على أدائها. وتتفق هذه النتائج مع ما وجدته ستريتر (Streeter, 1976) من أن الكفايات التي يعدها المدرسون مهمة هي التي يجيدون

القيام بها، نتيجة لارتباطها بالتخصص والممارسة اليومية والخبرة بمجال العمل. وهذا أمر طبيعي، فأمناء المكتبات يمارسون عمليا التصنيف، ولذلك فأهميتها في نظرهم عالية، وعلى العكس في عمليات التصميم والإنتاج التي يمارسها اختصاصيو التقنيات. وبالمثل أيضا في عمليات تطوير التدريس الذي يعد أحد المجالات الجديدة في التقنيات. ولذلك وجدنا مثلا أن وظيفة تصميم المواد التعليمية وإنتاجها تأتي في المرتبة الأولى من حيث الأهمية والكفاءة عند اختصاصيي التقنيات بينما يأتي ترتيبها عند أمناء المكتبات في المرتبة العاشرة في الحالتين.

وبالمثل نجد أن الوظيفة التي تتصل بتصنيف المواد التعليمية وفهرستها وتنظيم الحصول على المعلومات تأتي في المرتبة الأولى من حيث الأهمية عند أمناء المكتبات، وفي المرتبة الثانية من حيث الكفاءة، بينما يرى اختصاصيو التقنيات أن أهمية هذه الوظيفة تأتي في مرتبة متأخرة نسبيا (٥، ٧)، وتأتي كفاءتهم على أداء مهام هذه الوظيفة في المرتبة العاشرة.

ومع ذلك فعند حساب قيمة «ت» لقياس دلالة الفروق بين متوسطات تقدير اختصاصيي التقنيات وأمناء المكتبات لكل من الأهمية والكفاءة على حدة، كانت قيمة «ت» ١,٥٤، ١,٩، على التوالي (جدول رقم ٢) ولم يكن لها دلالة إحصائية في الحالتين. ومعنى ذلك أنه لم تكن هناك فروق حقيقية بين اختصاصيي التقنيات وأمناء المكتبات في تقديرهم للأهمية بالنسبة لهذه الوظائف أو لكفاءتهم على أداء مهام هذه الوظائف.

ونلاحظ من دراسة الفروق في استجابات اختصاصيي التقنيات وأمناء المكتبات بين تقديرهم لأهمية وظائف التقنيات والمكتبات وكفاءتهم على أداء مهام هذه الوظائف، أن متوسط تقدير الكفاءة كان أقل من متوسط تقدير الأهمية في كل حالة. وقد يعزى ذلك إلى تطور المهام المطلوبة تحت كل وظيفة وأساليب أداء هذه المهام. ولذلك يصبح من الأهمية الاهتمام بالتدريب في أثناء الخدمة للعمل على رفع كفاءة أداء الفرد للوظائف المختلفة ومسيرة التطور في المجال. وتتفق هذه النتائج أيضا مع ما توصلت إليه دراسة ستريتر (Streeter 1969, 14, 16).

وعند قياس مدى دلالة الفروق بين تقدير اختصاصيي التقنيات لأهمية هذه الوظائف وتقديرهم لكفاءتهم على أداء مهام هذه الوظائف، كانت قيمة «ت» = ٣ وهي غير دالة إحصائية. وبالمثل في حالة أمناء المكتبات حيث كانت قيمة «ت» للفروق بين تقدير الأهمية والكفاءة تساوي ١٤، وغير دالة إحصائية. (جدول رقم ٥).

أما عند حساب معامل ارتباط الرتب بين ترتيب اختصاصي التقنيات للأهمية وترتيبهم للكفاءة، كان معامل الارتباط موجبا، وقيمته ٠,٦٣، وله دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ (جدول رقم ٤).

وبالمثل كان معامل الارتباط موجبا بين ترتيب أمناء المكتبات للأهمية وترتيبهم للكفاءة. وقيمته ٠,٦٥، وله دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥. (جدول رقم ٦).

ونستخلص مما سبق أن الوظيفة التي يضعها الفرد في مرتبة عالية من حيث الأهمية هي التي يستطيع أن يقوم بأداء الوظائف التي تتطلبها بدرجة عالية، والعكس صحيح. وتتفق هذه النتائج مع النتائج التي توصلت إليها في الفقرات السابقة.

الخلاصة

ويمكن تلخيص نتائج هذه الدراسة على النحو التالي :

- ١ - أعرب جميع أفراد العينة عن أهمية وظائف التقنيات والمكتبات التي شملتها الدراسة وتراوح تقديرهم لهذه الأهمية بين عدها مهمة جدا، ومهمة.
- ٢ - كان معامل الارتباط موجبا بين ترتيب اختصاصي التقنيات لأهمية هذه الوظائف وبين ترتيب أمناء المكتبات لها، فقد كان قيمة $r = ٠,٢٢$ ، وغير دالة إحصائية. ومع ذلك فهناك اتفاق تام بينها في أهمية عدد من الوظائف.
- ٣ - جاء متوسط تقدير أفراد العينة لكفاءتهم الشخصية على أداء مهام وظائف التقنيات والمكتبات أقل من متوسط تقديرهم لأهميتها. . وقد تراوح تقديرهم لكفاءتهم الشخصية بين عدها متوسطة، وعالية.
- ٤ - ظهر معامل ارتباط سالب بين ترتيب اختصاصي التقنيات لكفاءتهم الشخصية على أداء مهام وظائف التقنيات والمكتبات وترتيب أمناء المكتبات لها. وكانت قيمة $r = - ٣٦$ وغير دالة إحصائية.
- ٥ - وعند حساب معامل ارتباط الرتب بين ترتيب أفراد العينة لأهمية وظائف التقنيات والمكتبات وبين ترتيبهم لكفاءتهم الشخصية على أداء المهام التي يتطلبها القيام بهذه الوظائف، كان معامل الارتباط موجبا. وإذا دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥)، فقد كان معامل ارتباط الرتب في حالة اختصاصي التقنيات، وأمناء المكتبات ٠,٦٣، ٦٥، على التوالي وإذا دلالة إحصائية.

- ٦ - الوظائف التي يراها أفراد العينة مهمة هي التي يرون أن كفاءتهم بها عالية على أداء المهام التي يتطلبها القيام بهذه الوظائف، والعكس صحيح .
- ٧ - يرتبط تقدير الفرد لأهمية وظائف التقنيات والمكتبات أو تقديره لكفاءته الشخصية على أداء مهام هذه الوظائف بطبيعة دراسته التخصصية، والأعمال التي يمارسها .

ويمكن في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة تقديم عدد من التوصيات حول الجوانب التالية التي تتصل بمجال التقنيات والمكتبات المدرسية :

أولاً : الإعداد الأكاديمي والمهني :

- ١ - تطوير مناهج الإعداد الأكاديمي والمهني لاختصاصيي التقنيات وأمناء المكتبات لتشمل الخبرات والمهارات التي تؤهل العاملين على اكتساب الكفايات اللازمة لأداء مهام جميع الوظائف التي شملتها هذه الدراسة وعدها منظومة متكاملة .
- ٢ - إعداد الكوادر البشرية من اختصاصيي التقنيات وأمناء المكتبات لأداء مهام بعض الوظائف التي أضافها التطور في هذا المجال مثل :

أ - تطوير التدريس

ب - الإعلام والتوعية

ج - إجراء الدراسات والبحوث .

د - إدارة وتنظيم البرامج والخدمات التعليمية .

- ٣ - تطوير دور التقنيات والمكتبات في الكليات والمؤسسات التعليمية، حتى لا تقتصر على مجرد أداء بعض الوظائف التقليدية، مثل تقديم عدد من المقررات الدراسية، وبعض الخدمات التعليمية، ولذلك ينبغي أن يكون لها دور إيجابي في تطوير التدريس والعملية التعليمية بشكل عام، وذلك بأداء الوظائف التي شملتها هذه الدراسة بصورة متكاملة، واستحداث الوحدات الأكاديمية أو التنظيمية التي تعمل على أداء مهام هذه الوظائف .

ثانياً : التدريب وتنمية القوى البشرية :

- ٤ - دراسة واقع الخبرات الحالية لاختصاصيي التقنيات وأمناء المكتبات بوصفهم نواة التطوير في هذا المجال، وذلك قبل تغيير الأنظمة الحالية، التي تقوم على أداء وظائف وخدمات التقنيات والمكتبات .

٥ - تنمية خبرات العاملين في هذا المجال في الوظائف التي يشعرون فيها بنقص في خبراتهم الشخصية على أداء المهام المطلوبة منها مثل :

أ - التصميم والانتاج . . . لأمناء المكتبات .

ب - تصنيف مصادر التعليم وتنظيم الحصول على المعلومات لاختصاصيي التقنيات .

ج - إجراء الدراسات والبحوث للمجموعتين .

٦ - وضع استراتيجية متكاملة لبرامج التدريب لرفع مستوى الأداء المهني للعاملين في هذا المجال واكتساب المهارات والكفايات التي تلزم لأداء مهام هذه الوظائف، فلا يقتصر التدريب على تنمية المهارات الخاصة ببعض الوظائف دون غيرها .

ثالثا : إدارة وظائف التقنيات والمكتبات :

٧ - إعادة تنظيم الإدارات والجهات المسؤولة عن أداء وظائف التقنيات والمكتبات والخدمات المتصلة بها، واستحداث وحدات العمل الإدارية لأداء مهام الوظائف المختلفة التي شملتها هذه الدراسة، وتزويدها بالطاقات البشرية والإمكانات المادية والمكانية لتحقيق ذلك .

٨ - اتباع الأساليب الحديثة المتطورة في أداء مهام وظائف هذه الإدارات ووحدات العمل المتصلة بها، سواء في إنتاج المواد التعليمية أو في تصنيف هذه المواد وفهرستها وتنظيم الخدمات، أو التوعية والإعلام بأهميتها، أو التدريب على اكتساب المهارات المطلوبة بدرجة عالية من الكفاءة والإتقان أو إجراء البحوث العلمية .

المراجع

- 1 - Case, Robert N. and Lowrey, Anna Mary, «**Behavioral Requirement Check List**», American Library Association Periodical, Chicago 1973.
- 2 - Clark, R. E., «**Constructing a Taxonomy of Media Attributes for Research Purposes**», AV Communication Review, 1975, 23: 3, 197-215 pp.
- 3 - Daniel, Evelyn and Ely, Donald P., «**Competency Based Education for School Library Specialists**», Journal of Education for Librarianship, Vol. 23:4, Spring 1983, 273-278 pp.
- 4 - Ely, Donald P., and Chisholm, Margaret E., Media Personnel in Education: **A Competency Approach**, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 1976, p 11.
- 5 - Hamreus, Dale, (editor), «**Development and Validation of Criteria for Evaluating Media Training, Teaching Research**» Mammouth, Oregon, 1976, 114-115 pp.

- 6 - Hyer, Anna L., et al Final Report. Jobs in Instructional Media Study (JIMS), Washington, D. C. Division of Educational Technology, National Educational Association, 1971.
- 7 - Rogers, J.V. Teachers and Media Resources., Selected Appalachian Secondary Schools: A Study of Attitudes, Usage and Knowledge of School Media Center Fundamentals», Dissertation Abstracts International, 1977.1718.

مراجع اضافية

- ١ - السيد محمد خيرى ، الإحصاء في البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٥٦ ، ص ٣٦١ .
- ٢ - السيد محمد خيرى ، الإحصاء في البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية دار الفكر العربي ، ١٩٥٦ ص ٢٤١ .