

The extent of benefiting from the training programs provided by the Deanship of Library Affairs: A descriptive and analytical study on the graduates of the Department of Libraries and Information at the Faculty of Arts, Imam Abdul Rahman ibn Faisal University for the year 1440/2018

Aliaa Ibrahim Ahmed Ibrahim

Assistant professor, Faculty of Arts, Library and Information Department,
Assiut University, Egypt

aliaaammar2014@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to determine the extent to which graduates benefited from the training programs offered by the Deanship of Librarianship Affairs, and to identify the main obstacles that limit the benefit of female graduates from the training programs. The research uses descriptive analytical methods. The sample of this research consists of 53 students of Imam Abdulrahman bin Faisal University, Faculty of Arts, Libraries and Information Department. Designed a questionnaire divided into four interlocutors:

The results of the research: Twitter topped the list with 94.3%.The training programs on the search engine (Summon), and databases in the digital library of Imam Abdul Rahman bin Faisal University ranked first by (100%).Students receive a certificate in the presence of training programs (100%), where they benefit when they graduate and apply for a job.

Based on the above results, the researcher recommends: Accreditation of workshops, discussions and problem solving. Conducting several studies that deal with the training programs for female graduates of the educational departments, especially the Library and Information Department which deals with the beneficiaries with special needs (intellectual, cultural and research).

مدى الإفادة من البرامج التدريبية التي تقدمها عمادة شئون المكتبات : دراسة وصفية تحليلية على خريجات قسم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب جامعة الأمام عبد الرحمن بن فيصل للعام 2018 م/ 1440هـ

د. علياء إبراهيم أحمد

أستاذ مساعد، قسم المكتبات والمعلومات، كلية الآداب،

جامعة أسيوط، مصر

aliaaammar2014@gmail.com

المستخلص

هدف البحث إلى تحديد مدى إفادة الخريجات من البرامج التدريبية التي تقدمها عمادة شئون المكتبات، الكشف عن أبرز المعوقات التي تحد من إستفادة الخريجات من البرامج التدريبية، استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، كما تكون مجتمع البحث من خريجات قسم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل. حيث بلغ تعدادهم (53) طالبة، وصممت استبانته مقسمة إلى أربع محاور. وأظهر البحث أن تويتر القسم جاء في المرتبة الأولى بين مصادر التعريف بالبرامج التدريبية بنسبة (94.3 %)، كما جاءت البرامج التدريبية عن محرك بحث Summon و قواعد البيانات المتاحة بالمكتبة الرقمية لجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل في المرتبة الأولى بنسبة (100 %)، وكان حصول الطالبات على شهادة بحضور البرامج التدريبية بنسبة (100 %) حيث يستفيدون منها عند التخرج والتقدم لوظيفة . كما أوصي البحث بضرورة الأعتما د على ورش العمل والمناقشات وحل المشكلات كأساليب التدريب التي تقترحها الباحثة.و إجراء دراسات متعددة تهتم بالبرامج التدريبية لخريجات الأقسام التعليمية خاصة قسم المكتبات والمعلومات لأنه من الأقسام التي تتعامل مع مستفيدين ذو احتياجات خاصة (فكرية وثقافية وبحثية).

المقدمة

مما لا شك فيه أن التفكير والإبداع في كثير من المجالات يأتي من خلال سواعد شابه متميزة . وحتى نستطيع أن نساعدهم على هذا فلا بد من الأهتمام بهن من الصغر أى من بداية مرحلتهم الجامعية بمستوياتها المختلفة إلى أن نصل إلى مرحلة التخرج الجامعي والإلتحاق بسوق العمل في كل المجالات وخاصة المكتبات حيث يقدمون العديد من الخدمات للباحثين والرواد من الأطفال والشباب والمرأة ورجل الشارع والمتقف العام . لذا علينا صقله وتدريبه وتأهيله لمواكبه كل التحديات التي سوف يواجهها في حياته العملية . وبما أن التقدم في الميدان العملي له أهميته، فلا بد من التأهيل والتدريب بصورة مستمرة. وهذا ما جعل من البرامج التدريبية أحد أهم الركائز الأساسية في الإدارات ونصت عليه كثير من قوانين العمل بضرورة عقد دورات تدريبية للموظف قبل إلتحاقه بالعمل .

ومن هذا المنطلق تؤمن جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بضرورة إعداد كوادر مهنية من الطلاب والطالبات لديهم من المهارات المعرفية والإدراكية وتحمل المسؤولية تمهيدا لخروجهن لسوق العمل .وعملت على إعداد برامج تدريبية تعقدها كثير من العمادات داخل الجامعة وتنفذها الكليات كل في مجاله، لذا تقوم عمادة شؤون المكتبات بالجامعة واللجان الرئيسية للأنشطة الطلابية بكلية الآداب ووحدات التعلم والإرشاد الطلابي بالكلية بتنفيذ كثير من البرامج التدريبية في مجال المكتبات والمعلومات.

تأتي مشكلة البحث من خلال عدة نقاط هي:

- استخدام أساليب غير فعالة لعقد البرامج التدريبية.
- غياب التواصل مع الطالبات بشأن عقد برامج التدريبية ومشاركتهن بمقترحات لموضوع البرنامج التدريبي.

أهمية البحث ومبررات اختياره:

- ترجع أهمية البحث لأهمية كل من الخريجات باعتبارهن عنصر أساسي لإقامة المجتمعات من خلال بنائهن فكرياً وعملياً وتجهيزهن لسوق العمل. والأهتمام بهن كفنات لا تقل أهمية عن غيرهن من الفئات الأخرى من الموظفين وأعضاء هيئة التدريس للتطويرهم مهنيًا.
- تفيد الدراسة في تعزيز وأبراز مدى الإفادة من البرامج التدريبية للخريجات ووعهن بها من خلال توفير المعلومات والإستراتيجيات القائم عليها العمل المكتبي.
- يسهم البحث أيضاً في دعم وتشجيع صانعي القرار حول إقامة العديد من البرامج التدريبية للخريجات باستخدام أساليب تتوافق مع قدراتهن ومهارتهن.

وهدف البحث إلى تحقيق ما يلي:

- 1- التعرف على أهمية البرامج التدريبية للطلّابات .
- 2- تحديد مدى إفادة الخريجات من البرامج التدريبية التي تقدمها عمادة شؤون المكتبات.
- 3- الكشف عن أبرز المعوقات التي تحد من إستفادة الخريجات من البرامج التدريبية.

كما حاول البحث الإجابة عن التساؤلات الآتية :

1- ما أهمية البرامج التدريبية لخريجي كلية الآداب - قسم المكتبات بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل؟

2- ما مدى إفادة الخريجات من البرامج التدريبية من وجهة نظرهم؟

3- ما أبرز المعوقات التي تحول دون إفادة الخريجات من البرامج التدريبية؟

واعتمدت الباحثة علي المنهج الوصفي التحليلي¹ لتشخيص المشكلة وزيادة المعرفة بها، ووصف وتحليل البنية التحتية للبرامج التدريبية، ومدى إفادتها لخريجات قسم المكتبات والمعلومات- جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل. من خلال أدوات جمع البيانات كالحوار والمقابلة الغير مقننة مع عينة من الطالّابات، الاستبيان كأحد الأدوات الهامة في هذا النوع من المناهج البحثية.

حدد البحث بالحدود الآتية:

1- الحدود الموضوعية: معرفة أهمية البرامج التدريبية للخريجات، وقياس مدى إفادة الخريجات من البرامج التدريبية التي تقدمها عمادة شؤون المكتبات ، وأبرز المعوقات التي تحول دون الإفادة من البرامج التدريبية.

2- الحدود المكانية: طبق البحث بقسم المكتبات والمعلومات - كلية الآداب- جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.

3- الحدود الزمانية: طبق البحث من خلال الفصل الدراسي الأول من العام 1440 هـ - 2018م. مصطلحات البحث:

التدريب: هو كافة الجهود المخططة والمنفذة لتنمية قدرات ومعارف ومهارات العاملين بالمنظمة على اختلاف مستوياتهم وتخصصاتهم، بما يعظم من فاعلية أدائهم وتحقيق ذاتهم من خلال تحقيق أهدافهم الشخصية وإسهامهم في تحقيق أهداف المنظمة².

البرامج التدريبية: هي عملية ديناميكية تستهدف إحداث تغييرات في معلومات وخبرات وطرائق أداء سلوك واتجاهات المتدربين بغية تمكينهم من استغلال إمكانياتهم وطاقتهم الكامنة بما يساعد على رفع كفايتهم في ممارسة بطريقة منتظمة ، وبإنتاجية عالية³.

¹ محمد فتحي عبد الهادي . البحث ومناهجه في علم المكتبات والمعلومات-القاهرة: الدار المصرية اللبنانية،2002.

² أمل السيد: إدارة الموارد البشرية- القاهرة: طابع الدار الهندسية، 2006.

³ محمد الصيرفي. التدريب الإداري : المدربون والمتدربون وأساليب التدريب، السعودية: دار المناهج للنشر والتوزيع،2009.

الخريجة: يقصد بها الطالبة التي قاربت على إنتهاء مرحلة الدراسة الجامعية الأولى.

أدب الموضوع :

لقد حظي مجال التدريب بإهتمام الباحثين محلياً وعالمياً وأجريت العديد من الدراسات السابقة حول هذا الموضوع وتقوم الباحثة باستعراض ومناقشة النتائج والأدوات وأحجام العينات والمعالجات الإحصائية التي استخدمتها الدراسات السابقة، وذلك للإستفادة منها في تحديد المنهجية والخطوات التي سيتم إتباعها في إجراء هذا البحث، وتم تقسيم الدراسات إلى دراسات عربية ودراسات أجنبية ، كما تم ترتيبها زمنياً من الأحدث للأقدم، ومنها:

1- دراسة بندر الزهراني⁴ بعنوان " دور البرامج التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم " والتي هدفت إلى التعرف علي أهمية البرامج التدريبية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم وتحديد مدى إستفادة معلمي التربية الفنية في تطوير مهاراتهم التدريسية. والكشف عن أبرز المعوقات التي تحد من استفادة معلمي التربية الفنية من البرامج التدريبية . واتبع فيها الباحث المنهج الوصفي معتمداً على الأستبانة للقياس. وخرج الباحث بعدة نتائج من أهمها إستفادة معلمي التربية الفنية من البرامج التدريبية بشكل عام كان بدرجة كبيرة في أغلب المهارات التدريبية. وأن هناك معوقات أربعة تقف دون الإستفادة من البرامج التدريبية وهي: غياب الحوافز المادية والمعنوية، قصر المدة الزمنية للدورات، الإعتماد علي أسلوب الإلقاء في معظم تلك البرامج.

2- باسمه أبو سليمه⁵ بعنوان " مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية " وهدفت الدراسة إلى التعرف على ما هيئة التدريب والوقوف على واقعه في مكاتب الأنروا، والتعرف على المعوقات والصعوبات التي تواجه عملية تطوير وتدريب موظفي مكتب الأنروا بغزة، كما تهدف الدراسة إلى التعرف على كيفية تعظيم فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية وضرورة مباشرته ومتابعته ، ومن أهم النتائج التي خلصت لها الدراسة أنه يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بناء علة مبادئ تنمية الموارد البشرية، كما يتم التخطيط في مكتب الأنروا بمنهجية مقبولة إلى حد ما .تقييم البرامج التدريبية المتبعة لتحديد سلبياتها وإيجابيتها.وأظهرت النتائج أن درجة فاعلية البرامج التدريبية ضمن درجة قبول في كل مجال من مجالات التدريب، وأظهرت النتائج أيضاً أن هناك ضعف شديد لدى الشركة في عملية تقييم البرامج التدريبية المنفذة مما يقلل من إمكانية التعرف على درجة الفائدة التي حصلت عليها المؤسسة أثناء التدريب .

⁴ بندر بن سعيد بن دخيل الله الزهراني. دور البرامج التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم ، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، 2010.

⁵ باسمه أبو سليمه. مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في مكتب الأنروا الإقليمي، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة 2007،

3- عادل فطيس⁶ بعنوان " تحليل وتقييم فاعلية البرامج التدريبية أثناء العمل وتأثيرها على أداء العاملين، وسلوكهم بشركة راس لانوف لتصنيع الغاز في ليبيا" وهدفت الدراسة إلى التعرف على درجة فاعلية البرامج التدريبية وتأثيرها على أداء العاملين وسلوكهم، وكذلك التعرف على أساليب ومستويات البرامج التدريبية .

4- جاسم البكر⁷ بعنوان "واقع بتقييم البرامج التدريبية في وزارة الداخلية " وهدفت الدراسة إلى تناول واقع تقييم البرامج التدريبية في وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة، كذلك تحديد المشكلات التي من شأنها إعاقة عملية المتابعة والتقييم عن طريق تحقيق أغراضها. وأظهرت النتائج أن الأطار التنظيمي للوحدة المركزية لا يعكس النشاط التدريبي، وأن عملية متابعة وتقييم البرامج التدريبية بنظام التدريب بوزارة الداخلية يكاد يكون دورها محدودا وضعيف التأثير في تحقيق جودة وفاعلية البرامج التدريبية بسبب افتقارها إلى التنظيم الإداري والكوادر البشرية الفنية المتخصصة .

5- أحمد المحاسنة⁸ بعنوان " تقييم فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر المشاركين في دورات الإدارة العليا والتنفيذية بالمعهد الوطني للتدريب في الرياض " وهدفت الدراسة إلى التعرف على مدى فاعلية البرامج التدريبية لدورات الإدارة العليا والتنفيذية في المعهد الوطني للتدريب في الرياض خلال الأعوام 2001-2001 ، واعتمد الباحث على استبانته لهذا الغرض وكانت النتائج ان هناك رضا من أفراد مجتمع الدراسة عن البرامج التدريبية وفاعلية البرامج المرتفع من وجهة نظرهم، كما خرجت النتائج بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عدد الدورات للمتدربين وفاعلية البرامج التدريبية .

6- دراسة عبد الله القرني⁹ بعنوان " مستوي استفادة المشرفين التربويين من البرامج التدريبية أثناء الخدمة بمنطقة مكة" وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوي إستفادة المشرفين التربويين من البرامج التدريبية أثناء الخدمة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي للدراسة. وخرج بعدة نتائج منها: إعتقاد بعض المحاضرين على طريقة الإلقاء وغياب الأساليب العلمية. وأن كثير من البرامج التدريبية لا تحقق أهدافها.

7- دراسة بكر الصائغ¹⁰ بعنوان " الاحتياجات التدريبية لمعلمي المواد الفنية في المعاهد الثانوية الصناعية" ، وهدفت إلى التعرف على أهمية الكفايات التعليمية اللازمة لمعلمي المواد الفنية في المعاهد الثانوية الصناعية ومعرفة مدى احتياجهم للدورات التدريبية، وأعتد على المنهج الوصفي مستخدماً الإستبانته كأداة لجمع البيانات وفقاً لتساؤلات الدراسة. وكان من أبرز النتائج التي توصل إليها: أن جميع كفايات مجالات الدراسة

⁶ عادل فطيس. تحليل وتقييم فاعلية البرامج التدريبية أثناء العمل وتأثيرها على أداء العاملين وسلوكهم(دراسة حالة) ، شركة راس لانوف لتصنيع النفط والغاز في الجماهيرية الليبية، رسالة ماجستير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية- قسم الإدارة العامة ، جامعة آل البيت، ليبيا، 2007.

⁷ جاسم البكر. واقع تقييم البرامج التدريبية في وزارة الداخلية، الفكر الشرطي، مركز بحوث شرطة الشارقة، مج(15)، ع(57) ، الشارقة، الامارات العربية المتحدة، 2006.

⁸ أحمد المحاسنة. تقييم فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر المشاركين في دورات الإدارة العليا والتنفيذية بالمعهد الوطني للتدريب، رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا، الإدارة العامة - قسم الإدارة العامة، جامعة مؤتة، المملكة الأردنية الهاشمية ، 2004.

⁹ عبد الله محمد عبد الرحمن القرني . مستوي استفادة المشرفين التربويين من البرامج التدريبية أثناء الخدمة بمنطقة مكة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، 2003.

¹⁰ بكر بن عبده بكر الصائغ. الاحتياجات التدريبية لمعلمي المواد الفنية في المعاهد الثانوية الصناعية، رسالة ماجستير، أم القرى، كلية التربية، 2000.

ذات أهمية لمعلمي المواد الفنية حيث تسع كفايات على درجة مهمة جدا بينما حازت إحدى وسبعون كفاية على درجة مهمة.

- الدراسات الأجنبية :

1- دراسة Elliott et al¹¹ بعنوان "تقديم واضح للعائد على الاستثمار من أجل التعلم والتدريب التنظيمي" هدفت الدراسة لتقديم نهج شامل للتدريب، والذي يظهر بوضوح لتوفير التكاليف وتحسين الفاعلية والكفاءة التي تتماشى مع أهداف العمل، كما أظهرت ان هناك اتفاق متزايد بأن واحد من المحركات الرئيسية للفاعلية التنظيمية على المدى الطويل.

2- دراسة Hui Lien et al¹² بعنوان "تقييم التدريب مستندا على الشركات التايوانية للتكنولوجيا المتقدمة" هدفت الدراسة إلى استكشاف وفهم أساليب تقييم التدريب المستخدمة في سبع شركات تايوانية موسومة بالأمتياز في خدماتها ، واشتملت الدراسة على سبع شركات تايوانية لتكنولوجيا المتقدمة . وظهرت نتائج الدراسة بأن الشركات السبع تعمل جاهدة على تقديم برامج تدريب ذات جودة عالية ، وذلك ما ظهر في الخدمات المتميزة التي تقدمها هذه الشركات .

3- دراسة¹³ بعنوان "تقييم فاعلية التعليم الإلكتروني في برامج التدريب للشركات" وهدفت الدراسة إلى التعرف على مدى فاعلية تقييم التدريب في مؤسسات ومنظمات التعلم الإلكتروني ومدى استفادة المتدربين من البرامج التعليمية المقدمة وإلية التقييم والمتابعة التي تتم في هذه الشركات. واشتملت الدراسة على عينة من 50 شركة تعلم إلكتروني في المعهد التكنولوجي بولاية فلوريدا. وأظهرت النتائج أن 95 % من الشركات التي تم مسحها تقيس تفاعل المتدربين لهذه الدروس .

وهناك العديد من الدراسات الأخرى التي كتبت عن البرامج التدريبية إلا أن سمة بعض أوجه التشابه والإختلاف بين الدراسات السابقة وهذا البحث وهي:

- أن معظم الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي وهذا ما اعتمدت عليه الباحثة أيضاً في هذا البحث.
- اعتمدت معظم الدراسات السابقة على الإستبانة كأداة لجمع المادة العلمية، لكنها اختلفت في كثير من المحاور.

¹¹ Elliott, M., Dawson, R., and Edwards, J. : **Providing demonstrable return-oninvestment for organizational learning and training.** Journal of European Industrial Training, Vol.33, No. 7,2009.- PP. 657-670.

¹² Hui Lien, B.Y., Yun Hang, R.Y. and Mclean, G.N. **Training evaluation based on cases of Taiwanese benchmarked high .tech companies.** International Journal of Training and Development, Vol.11, No.1.-2007, PP. 35-48.

¹³ Strother, J **An Assessment of the Effectiveness of e-learning in Corporate Training Programs.** The International Review of Research in Open and Distance Learning, Vol 3, No1.-2002, PP.1-10.

- اختلف هذا البحث عن الدراسات السابقة في فئة العينة . حيث ركز البحث هذا على مدى إفادة الخريجات من البرامج التدريبية ، بينما ركزت معظم الدراسات السابقة على فئة المعلمين والمعلمات والمدرسين والمشرفين .

ومن خلال ما سبق فإن الباحثة استفادة من الدراسات السابقة في النواحي التالية:

- 1- مساعدة الباحثة في اختيار موضوع للبحث وتحديد البرامج التدريبية ومدى الإفادة منها.
- 2- الإستفادة في كتابة وترتيب الإطار النظري.
- 3- الإستفادة بالرجوع إلى بعض المراجع والكتب العلمية ذات الصلة بموضوع البحث.
- 4- الإستفادة في بناء الإستبانة وتحكيمها.

أولاً: الإطار النظري :

نبذة عن كلية الآداب جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل¹⁴:

افتتحت كلية الآداب للبنات بالدمام في العام الدراسي 1399 / 1400 هـ تحت إشراف الرئاسة العام لتعليم البنات. وهي أول كلية للبنات تفتتح في المنطقة الشرقية لتستوعب في عامها الأول ما يقارب من 350 طالبة . ثم أنضمت الكلية إلى وزارة التربية والتعليم لمدة عامين، ثم إلى وزارة التعليم العالي عام 1425 / 1426 هـ. وأصبحت إحدى كليات جامعة الملك فيصل في عام 1428 هـ . ومن ثم أنضمت الكلية إلى جامعة الدمام فور صدور القرار الملكي بإنشاء جامعة الدمام بتاريخ 15 / 9 / 1430 . وتغير أسمها إلى جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل عام 1437 هـ .

أقسام الكلية :

بدأت الكلية بخمسة أقسام هي: الدراسات الإسلامية ، واللغة العربية ، اللغة الإنجليزية، التاريخ، الجغرافيا، ثم تم افتتاح ثلاثة أقسام هي: المكتبات والمعلومات عام 1431 / 1432، وعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية عام 1432 / 1433 هـ، والاتصال وتقنية الاعلام عام 1434 / 1435 هـ.

رؤية ورسالة الكلية:

الرؤية: التميز في العلوم الإنسانية محلياً وإقليمياً وعالمياً.

الرسالة: تقديم البرامج التعليمية وتنمية القدرات البحثية وفق معايير الجودة مع الالتزام بالقيم والاعتزاز بالهوية ضمن شراكة مجتمعية.

عمادة شؤون المكتبات¹⁵:

¹⁴ متاح على الرابط <https://www.iau.edu.sa/ar/colleges/college-of-arts/about>

تاريخ الزيارة 9 / 2 / 1440 هـ. الوقت الساعة 9:30 صباحاً.

¹⁵ <https://www.iau.edu.sa/ar/administration/deanships/deanship-of-library-affairs/about>

تاريخ الزيارة 9 / 2 / 1440 هـ. الوقت الساعة 10 صباحاً.

الرؤية : تتمثل في أن تصبح جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل شريكاً مبنكراً ضمن الرسالة الأكاديمية للجامعة، وتدعم تطور المعرفة والتفكير النقدي، بالإضافة إلى تنمية مهارات استرجاع المعلومات وذلك في اتجاه بناء مجتمع يتيح فرص التعلم مدى الحياة.

الرسالة: وتتمثل رسالة مكتبات جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل في " دعم رسالة الجامعة بالأساس من خلال توفير مصادر وبيئة تعلم وبحث تشجع على التفكير النقدي داخل المجتمع الأكاديمي، كما يقوم العاملون بالمكتبات بتوفير الخدمة لقطاع عريض من أعضاء هيئة التدريس والطلاب من خلال عمليات اختيار وتنظيم واسترجاع وإتاحة مصادر المعلومات والمعرفة المختلفة إلي جانب تقديم الاشارات اللازمة لكل منهم بالإضافة إلى تقديم أنشطة تتجاوز محيط الجامعة لتمتد إلى المجتمع المحيط بها.

الأهداف:

- توفير مجموعة منظمة من الكتب والدوريات المطبوعة أو الإلكترونية التي تلبي الاحتياجات التعليمية للطلاب واعضاء هيئة التدريس من أجل دعم البرامج البحثية والدرجات العلمية التي تمنحها .
- اختيار وتنظيم وحفظ مصادر التعلم التي يحتاجها طلاب المرحلة الجامعية الأولى وطلاب الدراسات العليا والباحثين.

- الأرتقاء بمستوى الكفاءة المعلوماتية ومساعدة المجتمع الأكاديمي في الاستفادة الفعالة من المعلومات في أشكالها العديدة.

- تقديم المساعدة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب بآليات مختلفة لتوفير المعلومات ، من أجل تحقيق الاستفادة المثلي من خدمات مكتبات جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل .

أولاً: مفهوم البرامج التدريبية training:

تختلف طبيعة البرامج التدريبية عما تقدمه الجامعات و الكليات من علوم نظرية ، فهي تهيبء المتدرب للعمل و القدرة على مواكبة الحياة العملية بعيداً عن العلوم النظرية البحتة .

لذا تعرف البرامج التدريبية بأنها نشاط يهدف إلى نقل التعليمات والمعلومات بهدف تطوير الأداء الخاص بالفرد المتلقي لها، أو مساعدته على الوصول إلى مرحلة معينة في المسارات و المعارف¹⁶.

وعرف الطعاني التدريب¹⁷ بأنه الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة وتستهدف إحداث تغييرات ايجابية مستمرة في خبراتهم واتجاهات وسلوكهم من أجل تطوير كفاءة أدائهم .

وعرف Armstrong¹⁸ التدريب بأنه عملية التطوير التي تأخذ الطابع التي تأخذ الطابع رسمي والمنظم للسلوك من خلال التعلم والتي تحدث كنتيجة للتعليم ، الارشاد، التطوير، والخبرة المخطط لها .

¹⁶ Business Dictionary, Retherived, 5- " 6.edited, 2017

¹⁷ حسن حمد الطعاني . التدريب مفهومه، وفعاليتيه في بناء البرامج التدريبية وتقويمها.- عمان: دار الشروق، 2002.

¹⁸ Armstrong, M. (2001). A handbook of Human Resource Management Practice.8th edition, Kogan Page Limited (UK).

وبناءً على ما سبق من تعريفات فإن الباحثة تتبنى التعريف الإجرائي التالي للتدريب بأنه اكتساب المعرفة و الخبرات، من خلال مهارات عملية و معرفية و يقوم على أعدادها هيئات و معاهد و جامعات و كليات على يد مدربين في مجالات تخصصية معينة.

ثانياً: أهمية البرامج التدريبية

يعد التدريب حجر الزاوية في مجال تطوير كفاءة الأفراد في شتى المجالات وفي كافة الهيئات علي اختلاف انواعها (التعليمية- الثقافية- القضائية- التجارية إلخ) . إذا نحن نحتاج دائماً إلى التعلم و التعليم من خلال الجامعات أو المعاهد أو الكليات أو المدارس أو الهيئات . و لكن في الحقيقة نحتاج أيضاً إلى التدريب لتطوير ما تعلمناه في المرحلة الجامعية و ما قبل الجامعية . فلا شك أن التدريب من أهم العوامل التي تساعد في رفع كفاءة العاملين في الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة والقطاع الخاص، وتظهر أهمية التدريب من خلال ما يلي:

- أهمية التدريب للمنظمة : يهتم التدريب بأفراد العاملين بالمعارف والمهارات، ويغير سلوكهم واتجاهاتهم ايجابياً ، للقيام بأدوارهم في المنظمة ، لمواكبة التغيير المستمر في ظل التطور والتقدم التكنولوجي.
- أهمية التدريب للأفراد العاملين : وتتمثل في مساعدتهم في تحسين فهمهم للمنظمة وتوضيح أدوارهم فيها ومساعدتهم في حل المشاكل التي يواجهونها في عملهم ، ويساهم في تنمية القدرات الذاتية للعاملين .
- أهمية التدريب للمجتمع : يمثل التدريب ضرورة ملحة لكافة المجتمعات بصفة عامة، إلا أنه أكثر إلحاحاً بالنسبة للمجتمعات النامية، نظراً للعبء المتضاعف الملقى على عاتق التدريب والمتمثل في الإلحاق بالمجتمعات المتقدمة وتضييق الفجوة الحضارية، ثم ملاحقة ذلك التطور الهائل في العلوم والمعارف وتطبيقاتها¹⁹ .

ثالثاً: أهداف التدريب

يهدف تدريب الخريجات إلى رفع مستوى أدائهم وتجديد معلوماتهم ، وتنمية الميول الإيجابية لدى الخريجات تجاه العمل والأخرين وتنمية شعورهم بالإنتماء لمهنتهم واستخدام الأساليب والأجهزة التي تنمي مهارات أداء الخريجات. لذا تعد مرحلة تحديد الهدف قبل ممارسة أي نشاط تدريبي من أهم المراحل في البرامج التدريبية.

وفي ضوء هذا تتحدد أهداف البرامج التدريبية في العناصر التالية:

- الاهداف الإبداعية: تهدف إلى تحقيق مستوى عال من الأداء في العمل، من خلال أساليب متطورة.
- أهداف تدريبية لحل المشكلات²⁰: وهي أهداف مؤقتة لحين اتخاذ القرارات بشأن المشكلات.

¹⁹ عادل الزيايدي. إدارة المؤسسات البشرية. - القاهرة: مكتبة عين شمس، 2006.
²⁰ المرجع السابق.

- أهداف تدريبية ابتكارية: وهي أهداف طويلة المدى، تحقق للأفراد تدريباً على المبادرة والابتكار وترتبط بكل ما هو جديد في مجال التدريب، وتعد أعلى المستويات التدريبية.
 - تنمية مهارات و قدرات التفكير التأملي الخاصة بالتدريب²¹.
 - تنمية قدراتهن البحثية .
 - الانتقال من مرحلة إلى أخرى من تحمل المسؤولية في المجال المهني.
 - اعادة التوازن الكمي و الكيفي فإذا حدث خلل في أحد التخصصات المهنية يمكن تحويلهم إلى مجالات أخرى في نفس المجال المهني . كأن يكون أخصائي خدمات مرجعية تقليدية ومن خلال البرامج يتحول إلى أخصائي خدمة مرجعية إلكترونية.
 - تعريف الطالبات بالأدوار المتنوعة وزيادة وعيهم بالمهارات و المعارف التي تمكنهم من القيام بتلك الأدوار بكفاءة و فاعلية .
 - تطوير مهارات الطالبات و دعمهن للحصول على المؤهلات المناسبة عند التقدم للوظائف .
 - تعزيز تطبيق العمل بشكل فعال و السعي إلى حل الثغرات الموجودة²².
 - تحسين أداء الفرد وتطويره يجعله راضياً عن عمله²³.
- لذا تشكل البرامج التدريبية أهمية بالغة للأفراد بوجه عام وللخريجات بوجه خاص في هذا العصر في :
- إعداد الطالبات للتوظيف :
- من خلال التدريب يتم إعداد مادة علمية مستقلة بطريقة منهجية يسهل على المتدرب تعلمها ، فعندما تقوم الطالبة بحضور دورات تدريبية على نظام سيمفوني على سبيل المثال كأحد الأنظمة آلية المطبقة بالمكتبات الأكاديمية، فإنها ستنفذ التطبيق وتبدع و تكون أفضل من غيرها من الطالبات.
- تحسين مستويات المتدرب :
- هناك الكثير من الطالبات اللاتي يمتلكن قدرات عقلية و معدلات عالية من الذكاء، و لكن التدريب يوفر لهن طريقة للاسترشاد إلى طرق أخرى و اكتسابها في تحسين مهارات المتدرب.
- خلق بيئة تفاعلية بين المتدربين :
- من خلال البرامج التدريبية يتم تجميع أكبر عدد من الطالبات و التخصصات المختلفة في مكان واحد و يتم التفاعل بينهن من خلال أسئلة و استفسارات مختلفة لموضوع التدريب و هذا ما لا توفره الكثير من المحاضرات و مجموعات المحاضرات الصغيرة حيث ترتبط بزمن محدد للمحاضرة مع التركيز على الجانب النظري دون التطبيق .
- تلبية احتياجات سوق العمل :

²¹ نادر أبو شيخة. إدارة الموارد البشرية: إطار نظري وحالات عملية. - ط1. - عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2010.

²² عائدة نعمان .علاقة التدريب بأداء الافراد العاملين في الإدارة الوسطى .- الأردن : جامعة الشرق الأوسط، 2008.

²³ عبد الفتاح دياب حسين. التدريب وأهميته في القطاع العام والخاص، مركز البحوث والتدريب.- مكة المكرمة: الغرفة التجارية الصناعية، 1416.

تقوم الجامعات بدور هام وعظيم في تعلم المهارات المعرفية والإدراكية والتقنية وتحمل المسؤولية من خلال تدريس وتعليم كثير من المقررات الدراسية ، إلا انها تغفل دور عظيم أيضاً وهو تخريج طالبات قادرين على مواجهة سوق العمل، حيث تهتم فقط بعرض وتلقين المواد التعليمية والمحاضرات. وهذا يجعل الكثير من الخريجات لا يملكن المهارة والكفاءة للعمل ومواجهة سوقه .

رابعاً: مكونات البرامج التدريبية:

تتنوع مكونات البرامج التدريبية ما بين مادية وبشرية على النحو التالي²⁴:

- المكونات البشرية:

المتدرب: وهو الشخص الذي يريد أن يتطور مهنياً أو الموظف الجديد داخل المؤسسة أو الهيئة.
المدرّب: وهو الشخص ذو خبرة علمية وعملية تمكنه من القيام بدور المرشد والناقد والملاحظ بشكل فعال ومؤثر.

- المكونات المادية:

المادة العلمية: ويقصد بها الحقيبة التدريبية وتشتمل على الأوراق والعروض التي تم توضيحها أثناء إقامة الدورة التدريبية ، ويلجأ إليها المتدرب وقت الحاجة.
بيئة التدريب: ويقصد بها مكان التدريب من أجهزة وتقنيات وبنية تحتية تساعد على إقامة الدورة التدريبية.
أساليب التدريب: ويقصد بها الطرق والأساليب التي يتبعها المدرّب أثناء تنفيذ الدورة التدريبية.

خامساً: مجالات التدريب:

يعمل التدريب وفقاً لخمس مجالات أساسية هي²⁵ :

المعرفة: وهي مساعدة المتدرب على تعلم وفهم وتذكر الحقائق والمعلومات، وهي الأطر الفكرية نظرية مثل: أهداف ووظائف وسياسات المنظمة، والقوانين والأنظمة والتعليمات .

المهارات : وهي تتعلق بمهارات العمل ومهارات الاتصال، والمهارات الإدارية وهي أي تصرف أو عمل مادي يقوم به المتدرب مثل: اتقان مهارة جمع المعلومات لتحديد الاحتياجات التدريبية ، ومهارة تشغيل الحاسب الآلي.

الأساليب : وتهدف إلى تطبيق المعرفة والمهارة في موقف عملي ويقصد به طريقة التفكير والسلوك .

الاتجاهات: ويقصد بها الاتجاهات التي يمكن تعديلها ، فهناك عوامل كثيرة تؤثر في اتجاهات الفرد ولا يمكن تغييرها بأي حال من الأحوال، مثل إثارة الدافعية وروح الفريق والتعاون.

الخبرة : ويختلف هذا المجال عن المجالات السابقة حيث لا يمكن تعلمها داخل قاعة التدريب وإنما هي نتاج الممارسة والتطبيق العملي للمعرفة .

²⁴ بلال السكارنة، التدريب الإداري- ط1- السعودية: دار وائل للنشر، 2009.

²⁵ السيد عليوة. سلسلة تنمية المهارات. تحديد الاحتياجات التدريبية - ط1- القاهرة: إيترنك للطباعة والنشر والتوزيع، 2001.

سادساً: أنواع التدريب

قسم التدريب إلى عدة أنواع:

- قسم من حيث الأهداف إلى:

تزويد معلومات: ويكون بتزويد الإدارة بالمعلومات والمعارف.

تدريب علي مهارات : ويكون لرفع مستوي أداء الافراد وتزويدهم بالمهارات.

تكون اتجاهات : ويكون بتنمية الاتجاهات الايجابية نحو تقدير قيمة العمل.

التدريب للترقية: يكون بإعداد الافراد الإعداد الجيد لممارسة مهام عمل جديد.

ثانيا : وقسم من حيث المكان إلى:

تدريب داخلي: ويتم داخل المنظمة (مؤسسة تعليمية- مكتبة- مركز معلومات - معاهد- بنوك...إلخ). ويتم وفق تخطيط الادارة وتحت رقابتها، ويحقق هذا النوع مزايا منها تخفيض التكلفة، الحد من الفاقد من الوقت ومرونة جداول التدريب²⁶.

تدريب خارجي: ويتم في مراكز متخصصة للتدريب داخل البلد او خارجه، ويتميز بكونه يتيح آفاق لتبادل الخبرات، واكتساب المهارات حيث يلتقي الأفراد بوجهات نظر متعددة²⁷.

ثالثاً: قسم من حيث التوقيت إلى:

تدريب توجيها: أي قبل الإلتحاق بالعمل.

التدريب أثناء الخدمة: ويستهدف الموظفين ومن على رأس العمل.

رابعاً: قسم من حيث الأفراد المتدربين إلى²⁸:

تدريب فردي: ويقصد به تدريب كل فرد على حدة، ويكون بغرض الإعداد أو تحسين الأداء، وتستخدم فيه أساليب تدريبية متنوعة ، وتتوافر فيه فرص الإستفادة للمتدرب.

تدريب جماعي: وفيه يقوم مدرب واحد بتدريب مجموعة من المتدربين في نفس الوقت في بيئة العمل العادية أو خارج العمل، ويسمح بتبادل الخبرات والآراء، وتستخدم فيه مختلف الأساليب التدريبية ويتطلب استعدادات خاصة ومدربين أكفاء وإمكانيات مادية مناسبة .

خامساً: من حيث التحولات المعاصرة ذات الارتباط بالحاسب الآلي إلى²⁹ :

²⁶ هاشم السيد الرفاعي، وأحمد صالح الأثري . تقييم التدريب بين النظرية والتطبيق. مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية- مج9 - . 29ع - (2003).

²⁷ بلال السكارنة. مصدر سابق.

²⁸ نجم العزاوي. جودة التدريب الإداري ومتطلبات المواصفة الدولية الأيزو 10015-1، ط1، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2009.

²⁹ عفاف صلاح الياور. التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة. ط1- القاهرة: دار الفكر العربي، 1416هـ.

التدريب بالوسائط المتعددة : وهي عبارة عن برامج تستخدم الوسائط المتعددة مثل الصور والرسوم والحركة والنصوص والفيديوهات معا في وقت واحد عن طريق الحاسب الآلي.

التدريب عبر الانترنت: وهذا النوع من التدريب أصبح مطبق عالمياً وتعتمد عليه كثير من المؤسسات الكبرى العالمية ومطبق أيضا في كثير من المؤسسات في الدول العربية.

أساليب التدريب:

يرى السمراي³⁰ أن الأسلوب التدريبي واختياره يحدد درجة نجاح أو فشل البرامج التدريبية، وأن تحقيق أهداف البرنامج التدريبي يتوقف على عوامل من أهمها اختيار الطريقة أو الأسلوب الذي قدم به ". لذا يعرف الأسلوب التدريبي بأنه : الطريقة التي يتم بها تنفيذ العملية التدريبية باستخدام الوسائط والإمكانيات المتاحة³¹.

ونظرا لإختلاف الفرص من البرامج التدريبية و مدى توفر الامكانيات المتاحة وطبيعة المتدربين فإن ذلك يتطلب التنوع في

أساليب البرامج التدريبية، إلا أنها تختلف وفقا للهدف من الدورة³² واختلاف المستويات التعليمية والمهنية والعمرية للمتدربين وميولهم واحتياجاتهم المهنية .

تتنوع أساليب البرامج التدريبية إلى أنواع عدة منها:

أسلوب المحاضرات:

ويقصد بها اتصال بين فرد ومجموعة يقدم فيها المحاضر أفكارا ومعلومات يتم اعدادها وتنظيمها مسبقا³³. ويتميز هذا الأسلوب بأنه يعطي المدرب قدر أكبر للسيطرة على المواقف التدريبية ومن ثم توجيه المتدربين في وقت محدد .

أسلوب المناقشات:

وهذا الأسلوب يعتمد على العصف الذهني لمجموعة من الأفراد حول نقطة النقاش أو أن كل فرد يقوم بتوضيح أفكاره بشكل فردي. كما أنها من الأساليب التي تهتم بتنمية المهارات المعرفية والإدراكية للمتدربين. وأشار قطامي³⁴ أن المناقشة تهدف إلى استثارة الدافعية والرضا النفسي عن البرامج التدريبية "

أسلوب دراسة الحالة :

و هو أحد الأساليب المستخدمة في البرامج التدريبية و هو أن يقوم المدرب باستخدام المشكلات المتعلقة بموضوع الدورة و العمل على صياغتها بأسلوب منهجي محدد . ويطلب من المتدرب قراءتها وتحليلها ، ثم

³⁰ مهدي السمراي . تدريب المعلمين أثناء الخدمة في دول الخليج العربي: دراسة تحليلية مقارنة- الرياض، مكتبة التربية العربية لدول الخليج، 1403هـ.

³¹ أحمدالخطيب، ورداح الخطيب . اتجاهات حديثة في التدريب.- ط1- الرياض: مطابع الفرزدق التجارية، 1406هـ.

³² عائدة نعمان . علاقة التدريب بأداء الافراد العاملين في الادارة الوسطى.- مرجع سابق.

³³ غانم شريف، وحنان سلطان. الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية- الرياض : دار العلوم للطباعة والنشر، 1403هـ.

³⁴ يوسف قطامي، ونايفه قطامي . استراتيجيات التدريس. - الأردن : دار عمار، 1993.

مناقشتها بهدف الوصول إلى اقتراحات تجاه المشكلة موضوع التدريب. ومن أبرز مميزات هذا الأسلوب هو أنه أسلوب ممتع ومشوق للمتدربين في التعليم ويساعد المتدربين على الاحتفاظ بالمفاهيم³⁵.

أسلوب التعليم المبرمج³⁶:

ويعرف بأنه التعليم المخطط الذي يتم فيه عرض تقسيم المادة الدراسية وما تحتويه من معلومات إلى وحدات صغيرة وكل منها تشتمل على مجموعة من الخطوات حيث تعرض المادة الدراسية على المتعلم الجزء تلو الآخر ، حتي يستطيع الإستجابة لكل العناصر التي تم عرضها. ومن مميزات هذا الأسلوب أنه يراعي الفروق الفردية الموجودة بين المتدربين.

أسلوب الزيارة الميدانية³⁷:

وهو من الأساليب المهمة وذات التأثير الفعال اذ يقف المتدربون على موضوع التدريب في مكانه الطبيعي، الأمر الذي يترتب عليه كثير من الخبرات اكتسابا مباشرا". ومن أبرز مميزات هذا الأسلوب أنه يتيح الخبرات مباشرة وأنه يتيح فرصة مشاهدة الأفكار والنظريات ممارسة في أرض الواقع.

أسلوب العروض العملية³⁸:

ويقصد به النشاط الذي يقوم به المدرب أو المتخصص أو أحد زملاء المهنة من المتقنين لذلك النشاط بهدف توضيح كيفية أداء عمل ما أو مجموعة من المهارات للمتدربين بطريقة عملية. ومن مميزات هذا الأسلوب أنه اقتصادي من حيث التكلفة والوقت ويقدم أسلوبا نموذجاً واقعياً للمتدربين يوضح كيفية تطبيق بعض الأفكار والمفاهيم النظرية.

أسلوب الندوات³⁹:

تتمحور الندوة حول موضوع معين أو مشكلة معينة، ويشترك فيها جانبان :

الجانب الأول: المختصون أو المهتمون.

الجانب الثاني: المستمعين (المتدربين)

ويتميز هذا الأسلوب بإكساب الكثير من المعارف وتغيير اتجاهات المتدربين في وقت قصير نسبياً.

العوامل التي تحدد أسلوب التدريب⁴⁰:

المتدربين: أعمارهم ومستوياتهم التعليمية ومقرراتهم الدراسية.

³⁵ عبد الحكيم مسوي. التدريب أثناء الخدمة، المؤلف، مكة، 1404هـ.

³⁶ حسن عائل يحي، وسعيد جابر المنوفي. المدخل إلى التدريس الفعال. - ط2. - السعودية، الدار الصولتية للتربية، 1999.

³⁷ لبيب صلاح. أساليب التدريب أثناء الخدمة ، بحث مقدم من الورشة التعليمية في عمليات وأساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة. - البحرين : المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 1975.

³⁸ بكور بن عبده بكور الصانغ. الاحتياجات التدريبية التربوية لمعلمي المواد الفرية في المعاهد الثانوية الصناعية، رسالة ماجستير. - أم القري :كلية التربية، 1421هـ.

³⁹ المرجع السابق.

⁴⁰ " Amir Elnaga, Amen Imran , "The Effect of Training on Employee Performance" ,
www.pdfsemanticscholar.org ,Page5, Retrieved 4-10-2018. Edited

موضوع التدريب: من الممكن أن يكون موضوع التدريب لا يحتاج إلى أجهزة تدريبية كالب برامج التدريبية التي تعقد عن استراتيجيات التدريس على سبيل المثال. كما يمكن أن يحتاج إلى أجهزة وتقنيات تساعد المدرب في الوصول إلى الهدف من التدريب مثل التدريب على endnote desktop.

مميزات المدرب: قد يكون المدرب لديه قدرة هائلة في التدريب باستخدام أكثر من أسلوب للتدريب كالمناقشات ودراسة الحالة في وقت واحد. وتري الباحثة أنه ينبغي التنوع في استراتيجيات التدريب.

ظروف التدريب : وتتمثل في زمن التدريب ومكان التدريب والموارد المادية والبشرية وعدد المتدربين كلها عوامل يمكن أن تؤثر في اختيار أسلوب التدريب.

عوامل نجاح البرامج التدريبية:

إن نجاح البرامج التدريبية هو أحد أهم الأسباب التي تعزز من قيمة البرامج التدريبية للأفراد بشكل عام وللخريجات بشكل خاص وتجعل المؤسسات تقبل على قيام العديد من البرامج التدريبية . ومنها ما يلي:

توفير الوقت: تؤثر البرامج التدريبية على الأداء من حيث حل المشكلات المتعلقة بموضوع معين وتدريب المتدرب على ما يجب فعله وكيفية فعله، وسبب القيام بحل المشكلات بطريقة معينة دون غيرها. كما أنها توفر وقت في تصحيح المشكلات التي يمكن أن تحدث في حالة عدم التدريب ، كما يمكن أن تحدث نتيجة لإدراج الجهود المبذولة لاتمام نفس العمل⁴¹.

التنوع في البرامج التدريبية والمادة العلمية والتطبيقية: وفقاً للاحتياجات المهنية والتقنيات المستحدثة. المساعدات المقدمة للمتدربين والميزانية المخصصة له: ومقر التدريب وتجهيزاته وسهولة الوصول إليه⁴² تقليل تكاليف استبدال: يوفر التدريب الجيد تكلفة استبدال الموظفين بموظفين جدد، حيث تعتبر التكلفة مرتفعة لأنها تشمل تكاليف إنهاء الخدمة للموظف القديم، بالإضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة. كما تشمل تكاليف المقابلات مع الموظف الجديد وتكاليف مواصلات وفحوص طبية وغيرها من الإجراءات المتعلقة بتعيين موظف جديد . لذا يفضل المسئول أن يقوم بعقد دورات تدريبية للموظفين القدي⁴³.

الجزء التطبيقي للبحث:

منهجية البحث:

اتبعت الباحثة في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع البيانات وتبويبها واستخراج النتائج منها، لملائمته لطبيعة هذه الدراسة.

فالأسلوب الوصفي هو الأسلوب الأنسب الذي يمكن دراسة بعض الموضوعات الأنسانية لاعتماده على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، ومن ثم وصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها تعبير كيمياً أو كيمياً.

⁴¹ Jerry Shaw. *Effects of Training on Employee Performance* .www.smallbusiness.chron.com ,Retrieved 4-10-2018. Edited.

⁴² محمد قالفروني. الوجيز في إدارة الموارد البشرية.- ط2.- الأردن : دار الفاروق للنشر والتوزيع، 2010.

⁴³ Aidah Nassazi.EFFECTS OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANC ,www.theseus.fi ,Page21, Retrieved 4-10-2018. Edited.

لذا تم استخدام هذا المنهج عن طريق جمع المعلومات والبيانات من خلال رجوع الباحث إلى الأطار النظري لهذه الدراسة والدراسات السابقة التي أطلعت عليها الباحثة، ومن ثم تم استطلاع آراء مجتمع الدراسة وتحليل آرائهم وتفسيرها وفقاً لإجراءات الدراسة الوصفية التحليلية وذلك بهدف معرفة مدى الاستفادة من الدورات التدريبية لخريجات قسم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من خريجات قسم المكتبات والمعلومات للعام الجامعي 1440 / 2018م بكلية الآداب بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، والبالغ عددهم (106) طالبة حسب شئون الطالبات بكلية الآداب جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل .

عينة الدراسة:

تمثلت في عينة عشوائية بسيطة بلغت (53) طالبة هن خريجات قسم المكتبات والمعلومات للعام 1440 / 2018م حيث تم أخذ نسبة 50 % من إجمال عدد الطالبات

إجراءات البحث:

- تم مسح البحوث والدراسات التي تناولت موضوع البحث ومحاولة الاستفادة مما تم تقديمه من جانب الباحثين الآخرين والوصول إلى نقاط اختلاف واضحة بين بحوثهم وهذا البحث .
- حددت أهم المحاور المرتبطة بقياس مدى إفادة الخريجات من البرامج التدريبية التي تقدمها عمادة شئون المكتبات.
- اختيرت عينة الدراسة (53) من الطالبات .
- تم إعداد أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان، بغرض تحديد محاور الاستبيان السالفة الذكر وشملت أسئلة مفتوحة وأسئلة مغلقة واختيار من متعدد .
- تم عرض الاستبيان على عدد من المحكمين ذوي الخبرة وذلك لأخذ آرائهم وملاحظاتهم حول الاستبانة ، وتم إجراء التعديلات وإعادة صياغة بعض العبارات وإضافة أسئلة وحذف بعض العبارات.
- الأسلوب الإحصائي: اعتمدت الباحثة على أسلوب حساب التكرارات والنسبة المئوية .
- أداة الدراسة :
- استخدمت الباحثة في دراستها أداة وهي الاستبانة حيث رأت الباحثة في هذا البحث أن الاستبانة هي الأداة المناسبة لتحقيق أهداف دراستها والإجابة على تساؤلاتها (محاور) ، كما أن مثل هذه الأداة تمنح الحرية لأفراد العينة في اختيار الوقت الكافي والمناسب لإجابة على فقراتها .

بناء الاستبانة :

اعتمدت الباحثة في تصميم الاستبانة على مجموعة من المصادر والخبرات التي استمدتها من مصادر مختلفة أهمها :

- الدراسات السابقة.
- خبرة الباحثة البسيطة في إعداد بحوث علمية واستبيانات.
- مراجعة مفردات وأهداف البرامج التدريبية .

صدق الاستبانة :

قامت الباحثة بعرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من المختصين في مجال المكتبات والعلوم التربوية وطرق التدريس ومناهجة ، والذين كان لهم من الآراء والتوجيهات حول الاستبانة وفقراتها . وأخذت وجهات نظر كل من المحكمين وأساتذة التربويين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومرئياتهم حول محاور الاستبانة وفقراتها وتم إجراء بعض التعديلات التي رأى المحكميون ضرورتها وظهرت الاستبانة في صورتها النهائية مقسمة إلى المحاور التالية :

المحور الأول: سمات عينة الدراسة .

المحور الثاني: مدى استفادة الخريجات من البرامج التدريبية التي تقدمها عمادة شئون المكتبات بجامعة الأمام عبد الرحمن بن فيصل.

المحور الثالث : أساليب التدريب المتبعة في البرامج التدريبية لعمادة شئون المكتبات وفوائدها:

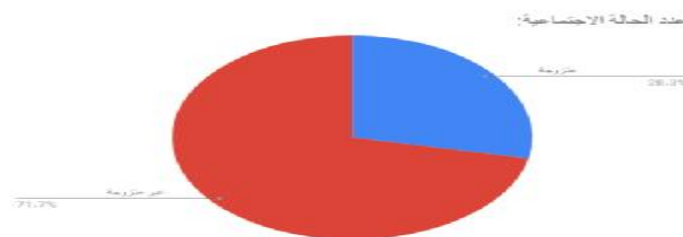
المحور الرابع : أبرز التحديات التي تحد من الإفادة من البرامج التدريبية من وجهة نظر الخريجات.

المحور الأول: سمات عينة الدراسة .

تمثلت متغيرات الدراسة في متغيرين هما: الحالة الاجتماعية والمستوى الدراسي

- عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية:

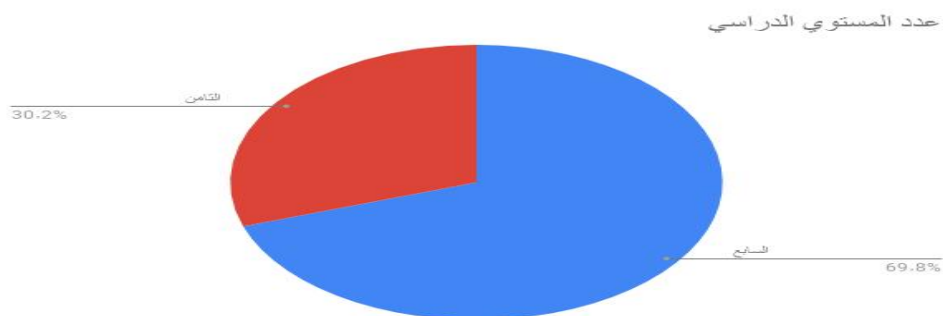
بلغت نسبة المتزوجات (28.3 %) بينما بلغت نسبة غير المتزوجة (71.7 %) كما بين في شكل (1) على النحو التالي:



شكل (1) يوضح عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

- عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي:

بلغت نسبة طالبات المستوى السابع الخريجات (69.8 %)، بينما بلغت نسبة طالبات المستوى الثامن من الخريجات نسبة (30.2 %) . وهذا ما يوضحه شكل (2) على النحو التالي:



شكل (2) يوضح عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي

المحور الثاني: مدى استفادة الخريجات من البرامج التدريبية التي تقدمها عمادة شؤون المكتبات بجامعة الأمام عبد الرحمن بن فيصل

تم توجيه سؤال إلى الخريجات عن ما إذا سمعت عن البرامج التدريبية التي تقدمها عمادة شؤون المكتبات، فكانت الإجابة نعم بنسبة (77.4 %) ، ولا بنسبة (22.6 %) ، كما موضح بالشكل التالي:

شكل (3) يوضح مدى سماع الطالبات بالبرامج التدريبية لعمادة شؤون المكتبات



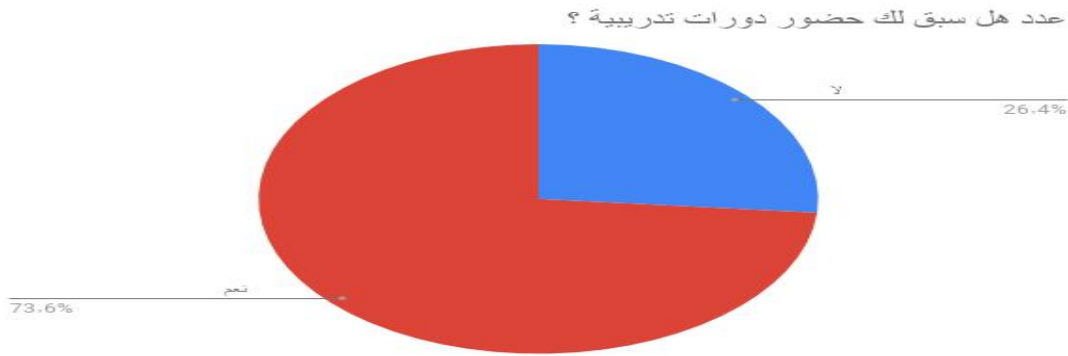
وأشارت النسبة المرتفعة إلى أن هناك مصادر عدة يتعرفون من خلالها عن البرامج التدريبية ، ويوضحها جدول (1) علي النحو التالي:

جدول (1) يوضح مصادر التعرف بالبرامج التدريبية من جانب عمادة شؤون المكتبات

النسبة المئوية	التكرار	مصادر التعرف على البرامج التدريبية
37.7%	20	البريد الإلكتروني
28.3%	15	الرسائل النصية
94.3%	50	تويتر القسم
75.5%	40	الصدقات بالكلية
47.2%	25	بروشرات ومطويات
9.4%	5	شاشات إعلانية داخل الحرم الجامعي
18.9%	10	الصدفة

يبين الجدول (1) أعلاه أن نسبة (94.3 %) يعرفون عن البرامج التدريبية من خلال تويتر القسم ، وأن نسبة 75.5 % يعرفون عن طريق صدقاتهن بالكلية ، ونسبة (47.2 %) يعرفون عن طريق

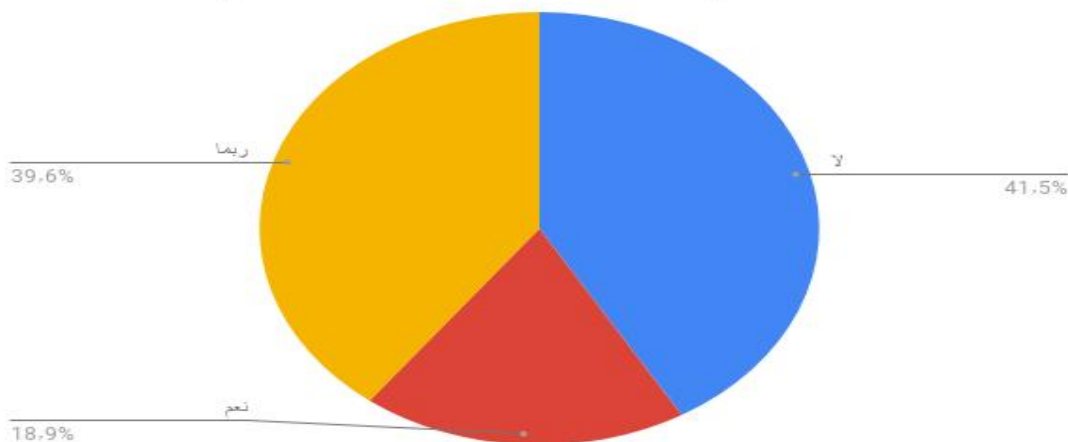
البروشرات ومطويات الكلية، ونسبة (37.7 %) يعرفون عن طريق البريد الإلكتروني وتعميمات عمادة شئون المكتبات، ونسبة (28.3 %) عن طريق الرسائل النصية القصيرة، وتأتي الصدفة بنسبة (18.9 %) ، وفي المرتبة الأخيرة تأتي شاشات إعلانية داخل الحرم الجامعي بنسبة (9.4 %) وترى الباحثة أن سبب ارتفاع نسبة تويتز القسم والصدقات بالكلية يرجع إلى كونها من أكثر المصادر استخداما وسهولة وصولها لكل طالبة بمنتهى الدقة والحيادية. أشار حساب التكرارات والنسب المئوية في تحليل استجابات الخريجات نحو مدى حضور البرامج التدريبية كما هو موضح بالشكل (4) التالي:



شكل (4) يوضح مدى حضور الطالبات للبرامج التدريبية

يبين الشكل (4) أعلاه أن نسبة (73.6 %) من الخريجات يحضرون ، ونسبة (26.4 %) من الخريجات لا يحضرون البرامج التدريبية . وترى الباحثة السبب في عدم حضور الطالبات للبرامج التدريبية إنشغالهم بواجبات وتكليفات وأنشطة منهجية طوال العام الدراسي وعدم مناسبة المواعيد لكثير منهن حيث أنهم متزوجات وليديهن صغار يحتاجون إلى راعيهم وهذا ما تم الإشارة إليه من خلال استطلاع آراء الطالبات . وبسؤالهن عن ما إذا كانت الدورات التدريبية لها علاقة بتخصصهم الدراسي في مجال المكتبات والمعلومات ، جاءت النتائج أن نسبة (39.6 %) يحضرون دورات متخصصة وغير متخصصة، و(41.5 %) يحضرون دورات غير متخصصة ، ونسبة (18.9 %) يحضرون دورات متخصصة كما هو مبين بالشكل (5) التالي:

عدد هل الدورات التدريبية التي حضرتها لها علاقة بتخصصك الدراسي؟



شكل (5) يوضح علاقة الدورات التدريبية بالتخصص الدراسي

وتشير النسبة المنخفضة لحضور الطالبات لدورات تدريبية متخصصة فقط إلى ضعف في برامج تسويق مكتبات جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل لخدماتها وبرامجها التدريبية، ويجب أن يعاد النظر في تسويق البرامج للطالبات . من خلال ورش عمل مكثفة ، بروشورات ومطويات توزع على مدار الفصل الدراسي على الطالبات ، من خلال إعلانات على Black board .

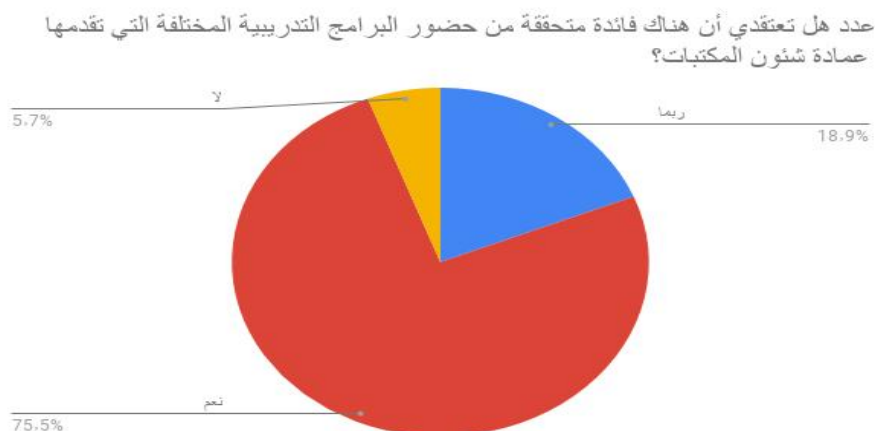
أما عن النسبة التي تحرص على حضور البرامج فقد أشارت إلى طبيعة البرامج التي يحضروها في التخصص كما هو مبين في الجدول (2) علي النحو التالي:

جدول (2) يوضح البرامج اللاتي حضرهن الطالبات

النسبة المئوية	التكرار	البرامج التدريبية اللاتي حضرهن الطالبات
100%	31	برنامج تدريبي عن محرك بحث SUMMON
100%	31	برنامج تدريبي عن قواعد البيانات المتاحة علي المكتبة الرقمية لجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.
32.3%	10	برنامج تدريبي في الـ endnote online
16.1%	5	برنامج تدريبي في الـ endnote desktop
51.6%	16	برنامج تدريبي عن الباحث العلمي google scholar
16.1%	5	برنامج تدريبي في الـ LinkedIn

وباستقراء الجدول أعلاه (2) يتبين أن البرامج التدريبية عن محرك بحث (Summon) و قواعد البيانات المتاحة بالمكتبة الرقمية لجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل في المرتبة الأولى بنسبة (100 %) ، وتليها برنامج تدريبي عن الباحث العلمي google scholar (51.6 %) في المرتبة الثانية وأقل البرامج إقبال من وجهة نظر الطالبات هي برنامج endnote online و endnote desktop (16.1 %) لكل منهما.

المحور الثالث: أساليب التدريب المتبعة في البرامج التدريبية لعمادة شؤون المكتبات وفوائدها:
وبسؤال الخريجات عن وجهة نظرهم في البرامج التدريبية وعن ما إذا كانت تحقق لهن الإفادة ، جاءت نسبة (75.5 %) نعم تحقق فائدة ، بينما جاءت نسبة (18.9 %) ربما تحقق الفائدة ، ونسبة (5.7 %) لا تحقق أية فائدة . كما هو موضح بالشكل (6) التالي :



شكل (6) يوضح مدى تحقيق فائدة من حضور البرامج التدريبية

وقد أشار الطالبات إلى الفوائد التي تحققت لهن البرامج التدريبية على النحو المبين في الجدول (3) التالي:

جدول (3) يوضح فوائد البرامج التدريبية من وجهة نظر الطالبات

النسبة المئوية	التكرار	فوائد البرامج التدريبية من وجهة نظر الطالبات
90%	45	تتمية مهارات المهنية
60%	30	اعدادي مهنيًا لسوق العمل
100%	50	حصولي على شهادة حضور للدورات
40%	20	تعزيز تفاعلي مع بيئة العمل
20%	10	تحسين مستوى أدائي

وتبين من الجدول (3) أعلاه أن حصول الطالبات على شهادة حضور للبرامج التدريبية بنسبة (100 %) و تتمية مهارات المهنية بنسبة (90 %) ، وإعدادي مهنيًا لسوق العمل بنسبة (60 %) ، وتعزيز تفاعلي مع بيئة العمل بنسبة (40 %) ، وأخيرا وتحسين مستوى أدائي لنسبة (20 %) .

كما أشارت نتائج تحليل الإستبيان أن هناك أسلوب واحد فقط أكثر اعتماداً في البرامج التدريبية وهو أسلوب المحاضرة ، كما هو موضح بالجدول (4) التالي:

جدول (4) يوضح اساليب البرامج التدريبية

النسبة المئوية	التكرار	أساليب البرامج التدريبية
----------------	---------	--------------------------

أسلوب المحاضرة	39	%100
أسلوب المناقشة والحوار	24	%61.5
اسلوب دراسة الحالة	2	% 5.1

ويشير الجدول (4) أعلاه أن أسلوب المحاضرة هو الأسلوب الممتع في كثير من البرامج التدريبية بنسبة (100 %) من واقع حضور الطالبات للبرامج التدريبية ، ويأتي في المرتبة الثانية أسلوب المناقشة والحوار بنسبة (61.5 %) ، وفي المرتبة الأخيرة أسلوب دراسة الحالة بنسبة (5.1 %) .

وترى الباحثة أنه ينبغي إعادة النظر في أسلوب التدريب وفقا للمادة العلمية والتدريبية التي تقدم للطالبات داخل قاعة التدريب، حيث أن أولى عناصر نجاح البرامج التدريبية أسلوب التدريب فهو عنصر جذب لكثير من الطالبات ، حيث أنهم يتلقون المحاضرات النظرية طوال اليوم الدراسي ويحتاجون إلى إكتساب المعلومات بأساليب أخرى تساعدهم على فهم المادة العلمية.

كما أن القائم على التدريب من المقومات الأساسية للتدريب ، لذا تم توجيه سؤال إلى عينة الدراسة عن الحالة الوظيفية للمدرب ، فكانت الإجابات كما هو موضح بالشكل (7) ، أن نسبة (50.9 %) من المدربين هم أعضاء هيئة تدريس، وأن نسبة (34 %) موظف بالمكتبة مسئول عن التدريب ، وأشار نسبة (15.1 %) أن من يقوم بالتدريب هو أخصائي المكتبة .

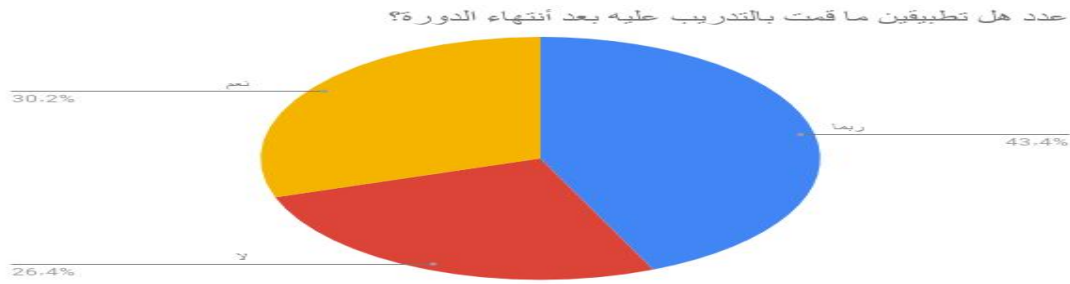


شكل (7) يوضح الحالة الوظيفية للقائم على التدريب

وعن مدى الإفادة التي تحققها البرامج التدريبية للطالبات ينبغي أن يتبعها تدريب بعد الانتهاء ، لذا وجهت الباحثة سؤال للطالبات عن ما إذ تقومن بالتطبيق بعد الإنتهاء من التدريب . فكانت الإجابات

على النحو المبين في الشكل

(8) على النحو التالي :



شكل (8) يوضح مدى تطبيق البرامج بعد الإنتهاء منها

ويبين الشكل (8) أعلاه أن نسبة (43.4 %) يطبقون أحيانا، ونسبة (30.2 %) يطبقون دائما ، ونسبة (26.4 %) لا يطبقون نهائياً.

كما أشاروا الطالبات إلى عدة أسباب لعدم التطبيق ، موضحة في الجدول التالي :

جدول (5) يوضح أسباب عدم تطبيق البرامج التدريبية بعد الإنتهاء

أسباب عدم التطبيق	التكرار	النسبة المئوية
عدم توفر الوقت	10	100%
عدم توفر الأجهزة والتقنيات	8	80%
عدم توفر المكان	8	80%
أسباب أسرية	3	30%

وباستقراء الجدول (5) تبين ما يلي:

- جاء في المرتبة الأولى عدم توفر الوقت بنسبة (100%)
 - وجاء في المرتبة الثانية تساوى كل من عدم توفر الأجهزة والتقنيات وعدم توفر المكان بنسبة (80 %)
 - (
 - وجاء أسباب أسرية في المرتبة الثالثة والأخيرة بنسبة (30 %)
- وترجع الباحثة السبب إنشغال الطالبات بالمحاضرات والأنشطة المنهجية وغير المنهجية وعدم توفر وقت كافٍ لحضور البرامج التدريبية بالمكتبة ، فضلا عن ضعف أجهزة الكمبيوتر بمعامل الحاسب الآلي فهي تحتاج إلى صيانته مستمرة.

المحور الرابع : أبرز التحديات التي تحد من الاستفادة من البرامج التدريبية من وجهة نظر الخريجات. كما أشارت الطالبات إلى تحديات عدة تقف في سبيل تحقيق الهدف من التدريب مبينة في الجدول (6) على النحو التالي:

جدول (6) يوضح أبرز التحديات التي تقف عائق أمام تحقيق الهدف من التدريب

من وجهة نظر الخريجات

أبرز المعوقات التي تقف عائق أمام تحقيق الهدف من التدريب	التكرار	النسبة المئوية

كثرة التكاليفات والواجبات للمقررات الدراسية	21	39.6 %
الالتزام الأسري	13	24.5 %
زمن انعقاد البرامج غير ملائم مع البرامج	5	9.4 %
البرامج غير واضحة الأهداف	5	9.4 %
عدم وجود علاقة بين المادة التدريبية والمقررات الجامعية	4	7.5 %
إنخفاض مستوى مقدمي البرامج	3	5.8 %
البرامج نظرية ولا تستفيدين منها	2	3.8 %

أشارت نتائج جدول (6) إلى ما يلي :

- جاءت كثرة التكاليفات والواجبات للمقررات الدراسية في المرتبة الأولى بنسبة (39.6 %)
- الالتزام الأسري في المرتبة الثانية بنسبة (24.5 %)
- تساوى كل من زمن انعقاد البرامج غير ملائم مع البرامج والبرامج غير واضحة الأهداف في المرتبة الثالثة بنسبة (9.4 %)
- جاء عدم وجود علاقة بين المادة التدريبية والمقررات الجامعية في المرتبة الرابعة بنسبة (7.5 %)
- جاء إنخفاض مستوى مقدمي البرامج في المرتبة الخامسة بنسبة (5.8 %)
- وجاءت البرامج نظرية ولا تستفيدين منها في المرتبة السادسة والأخيرة بنسبة (3.8 %) .

التوصيات والنتائج:

ملخص النتائج :

- بعد عرض وتحليل المعلومات الناتجة من تطبيق الاستبانة يمكن عرض ملخص بأهم نتائج البحث على النحو التالي:
- ارتفاع نسبة الخريجات اللاتي يسمعن عن البرامج التدريبية بنسبة (77.4 %) مقابل الخريجات اللاتي لا يسمعن عن البرامج بنسبة (26.6 %) .
 - تصدر تويتر القسم المرتبة الأولى بين مراتب المصادر التي يعرفن بها الطالبات عن البرامج التدريبية بنسبة (94.3 %) .

- أن نسبة (73.6%) من الخريجات يحضرون ، ونسبة (26.4%) من الخريجات لا يحضرون البرامج التدريبية.
- أن البرامج التدريبية عن محرك بحث سيمون و قواعد البيانات المتاحة بالمكتبة الرقمية لجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل في المرتبة الأولى بنسبة (100 %) من البرامج المتخصصة في مجال المكتبات التي يقبلون عليها الطالبات.
- أن نسبة (75.5 %) من الطالبات يرون أن البرامج التدريبية تحقق لهن الفائدة المرجوة .
- حصول الخريجات على شهادة حضور البرامج التدريبية في المرتبة الأولى لأسباب حضور البرامج التدريبية بنسبة (100 %) حيث يستفيدون منها عند التخرج والتقدم لوظيفة .
- أسلوب المحاضرة هو الأسلوب المتبع في كثير من البرامج التدريبية بنسبة (100%).
- عدم توفر الوقت بنسبة (100%) عند الخريجات كان من أهم أسباب عدم تطبيق البرامج التدريبية.
- كما خلصت البحث إلى أن كثرة التكاليف والواجبات للمقررات الدراسية من أبرز المعوقات التي تقف أمام الخريجات لتحقيق الإفادة القصوى من البرامج التدريبية وذلك بنسبة (39.6 %) .
- في ضوء النتائج السابقة توصي الباحثة بما يلي:**
- ينبغي للبرامج التدريبية أن تلبي احتياجات سوق العمل.
- تحديد موعد ثابت لعقد البرامج التدريبية يتناسب مع الطالبات جميعهن المتزوجة وغير المتزوجة.
- تغيير أساليب التدريب بدلا من الإقتصار على أسلوب المحاضرة ، يعتبر ورش العمل والحوار والمناقشة وحل المشكلات من أفضل أساليب التدريب التي تقترحها الباحثة.
- إعطاء دورات تدريبية للطالبات عن أهمية البرامج التدريبية لمواجهة سوق العمل .
- إجراء أبحاث متعددة في هذا الإطار خاصة الأبحاث التجريبية لقياس تأثير البرامج التدريبية التي حصلت عليها أثناء الدراسة الأكاديمية على أدائها المهني.
- إجراء دراسات متعددة تهتم بالبرامج التدريبية لخريجات الأقسام التعليمية خاصة قسم المكتبات والمعلومات لأنه من الأقسام التي تتعامل مع مستفيدين ذو احتياجات خاصة (فكرية وثقافية وبحثية).
- إتاحة المكتبة الإلكترونية بالكلية ومعامل الحاسب الآلي قيد استخدام الطالبات بعد حضور الدورات وحصولها على شهادة حضور للبرنامج للتطبيق العملي فيما بعد.
- تقليل التكاليف والواجبات للطالبات وتكليفهن بحضور برامج تدريبية تخدم مجالها المهني.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

1. أحمد الخطيب ورداح الخطيب . اتجاهات حديثة في التدريب. - ط1. - الرياض: مطابع الفرزدق التجارية، 1406هـ.
2. أحمد المحاسنة. تقييم فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر المشاركين في دورات الإدارة العليا والتنفيذية بالمعهد الوطني للتدريب، رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا، الادارة العامة - قسم الادارة العامة، جامعة مؤتة، المملكة الأردنية الهاشمية، 2004.
3. السيد عليوة. سلسلة تنمية المهارات. تحديد الاحتياجات التدريبية .- ط1.- القاهرة: ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، 2001.
4. أمل السيد: إدارة الموارد البشرية. - القاهرة: طابع الدار الهندسية، 2006.
5. باسمه أبو سليمة. مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في مكتب الأنروا الإقليمي، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2007.

6. بكور بن عبده بكور الصائغ. الاحتياجات التدريبية لمعلمي المواد الفنية في المعاهد الثانوية الصناعية، رسالة ماجستير، أم القري، كلية التربية، 2000.
7. بلال السكارنة. التدريب الإداري. - ط1. - السعودية: دار وائل للنشر، 2009.
8. بندر بن سعيد بن دخيل الله الزهراني. دور البرامج التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم ، رسالة ماجستير، جامعة أم القري، 2010.
9. جاسم البكر. واقع تقييم البرامج التدريبية في وزارة الداخلية، الفكر الشرطي، مركز بحوث شرطة الشارقة، مج(15)، ع(57) ، الشارقة، الامارات العربية المتحدة، 2006.
10. حسن عائل يحي وسعيد جابر المنوفي. المدخل إلى التدريس الفعال. - ط2. - السعودية، الدار الصولتية للتربية، 1999.
11. حسن حمد الطعاني . التدريب مفهومه، وفعاليته في بناء البرامج التدريبية وتقويمها. - عمان: دار الشروق، 2002.
12. عادل الزبادي. إدارة المؤسسات البشرية. - القاهرة: مكتبة عين شمس، 2006.
13. عادل فطيس. تحليل وتقييم فاعلية البرامج التدريبية أثناء العمل وتأثيرها على أداء العاملين وسلوكهم (دراسة حالة) ، شركة راس لانوف لتصنيع النفط والغاز في الجماهيرية الليبية، رسالة ماجستير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية- قسم الإدارة العامة ، جامعة آل البيت، ليبيا، 2007.
14. عائدة نعمان .علاقة التدريب بأداء الافراد العاملين في الادارة الوسطى .- الأردن : جامعة الشارقة الاوسط، 2008.
15. عبد الحكيم مسوي. التدريب أثناء الخدمة، المؤلف، مكة، 1404هـ.
16. عبد الفتاح دياب حسين. التدريب وأهميته في القطاع العام والخاص، مركز البحوث والتدريب. - مكة المكرمة: الغرفة التجارية الصناعية، 1416.
17. عبد الله محمد عبد الرحمن القرني . مستوى استفادة المشرفين التربويين من البرامج التدريبية أثناء الخدمة بمنطقة مكة، رسالة ماجستير، جامعة أم القري، 2003.
18. عفاف صلاح الياور. التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة. - ط1. - القاهرة: دار الفكر العربي، 1416هـ.
19. غانم شريف وحنان سلطان. الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية. - الرياض : دار العلوم للطباعة والنشر، 1403هـ.
20. لبيب صلاح. أساليب التدريب أثناء الخدمة ، بحث مقدم من الورشة التعليمية في عمليات وأساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة .- البحرين : المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 1975.
21. محمد الصيرفي. التدريب الإداري : المدربين والمتدربين وأساليب التدريب، السعودية: دار المناهج للنشر والتوزيع، 2009.

22. محمد فتحي عبد الهادي . البحث ومناهجه في علم المكتبات والمعلومات.-القاهرة: الدار المصرية اللبنانية،2002.
23. محمد قالقريوني. الوجيز في إدارة الموارد البشرية.- ط2.- الأردن : دار الفاروق للنشر والتوزيع، 2010.
24. مهدي السمرائي . تدريب المعلمين أثناء الخدمة في دول الخليج العربي: دراسة تحليلية مقارنة.- الرياض، مكتبة التربية العربية لدول الخليج، 1403هـ.
25. نادر أبو شيخة. إدارة الموارد البشرية: إطار نظري وحالات عملية.- ط1.- عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2010.
26. نجم العزاوي. جودة التدريب الإداري ومتطلبات المواصفة الدولية الأيزو 10015.- ط1، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2009.
27. هاشم السيد الرفاعي و أحمد صالح الأثري . تقييم التدريب بين النظرية والتطبيق. مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية.- مج9 - ع29 - (2003).
28. يوسف قطامي ونايفه قطامي . استراتيجيات التدريس. - الأردن : دار عمار، 1993.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Armstrong, M. A handbook of Human Resource Management Practice 8th edition, Kogan Page Limited (UK), 2009
2. Elliott, M., Dawson, R., and Edwards, J. : Providing demonstrable return-oninvestment for organizational learning and training. Journal of European Industrial Training, Vol.33, No. 7, 2009.
3. Hui Lien, B.Y., Yun Hang, R.Y. and Mclean, G.N. Training evaluation based on cases of Taiwanese benchmarked high .tech companies. International Journal of Training and Development, Vol.11, No.1.-2007.
4. Strother, J An Assessment of the Effectiveness of e-learning in Corporate Training Programs. The International Review of Research in Open and Distance Learning, Vol 3, No1.-2002.

ثالثاً: المواقع الإلكترونية

1. <https://www.iau.edu.sa/ar/colleges/college-of-arts/about>

تاريخ الزيارة 9 / 2 / 1440 هـ. الوقت الساعة 9:30 صباحاً".

2. <https://www.iau.edu.sa/ar/administration/deanships/deanship-of-library-affairs/about>

تاريخ الزيارة 9 / 2 / 1440 هـ. الوقت الساعة 10 صباحاً".

3. Aidah Nassazi" ,EFFECTS OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE ،" www.theseus.fi ,Page21, Retrieved 4-10-2018.

4. Amir Elnaga, Amen Imran" ,The Effect of Training on Employee Performance ،"
www.pdfsemanticscholar.org ,Page5, Retrieved 4-10-2018.
5. Jerry Shaw .Effects of Training on Employee Performance, www.smallbusiness.chron.com ,
Retrieved 4-10-2018.