

تصميم نموذج لكفايات العاملين بمراكز مصادر التعلم في البحرين من وجهة نظر خبراء تكنولوجيا التعليم في العالم العربي

د. محمد عطا مدني

أستاذ تكنولوجيا التعليم المساعد - كلية التربية - جامعة البحرين

ملخص الدراسة:

تعدّ مراكز مصادر التعلم من أهم المؤسسات التي تقدم التعلم الواقعي للموسم، ولهذا تهدف هذه الدراسة إلى تقديم نموذج لكفايات العاملين بتلك المراكز، لتمكينهم من القيام بأدوارهم المنوطة بهم تعليمياً وتدريبياً، من أجل إيجاد مجال عريض من طرق وأساليب التعليم والتعلم المتنوعة، التي يمكن أن نواجه بها الفروق الفردية المتزايدة بين الأفراد بسبب اتساع مجالات المعرفة في العصر الحديث، والذي نتج عن الانفجار المعلوماتي الرهيب، والثورات التكنولوجية والمعرفية المتلاحقة.

ويدور محور هذه الدراسة حول تجربة مراكز مصادر التعلم في البحرين من خلال الدراسة المسحية التي قام بها فريق من مركز التقنيات التربوية بوزارة التربية والتعليم، والتي أشارت إلى بعض النتائج السلبية، ملمحة في جانب منها إلى قصور ما، يتعلق بالعاملين.

وكنتيجة لقناعة الباحث بأهمية مراكز مصادر التعلم في ترسيخ وإتقان عمليات التعليم والتعلم والتدريب الحقيقية والمباشرة، ولأهمية تجربة البحرين في علاج بعض مشكلاتها، قام الباحث بإجراء مسح جديد لتلك المراكز بعد عشر سنوات من المسح الأول، وبالمقارنة بينه وبين نتائج المسح السابق، تؤكد وجود بعض الخلل الذي أشارت إليه الدراسة المسحية الأولى. ولذلك، قام بتصميم استبانة احتوت على الكفايات المناسبة للعاملين بمراكز مصادر التعلم،

والوظائف الأساسية التي من المفترض أن تتواجد بالمركز، وتم استفتاء بعض خبراء تكنولوجيا التعليم في الوطن العربي بخصوص هذه الكفايات، وبعد تحليل الاستبانة توصل الباحث إلى كفايات محددة اتفق عليها الخبراء. واعتماداً على هذه النتائج، أوصى الباحث بأن تؤخذ هذه الكفايات بعين الاعتبار لتكون نموذجاً يمكن أن يفيد أصحاب القرار عند تصحيح مسيرة مراكز مصادر التعلم الموجودة حالياً، أو عند إنشاء مراكز جديدة تقوم على أسس سليمة.

الكلمات المفتاحية:

مراكز مصادر التعلم، خبراء تكنولوجيا التعليم، الكفايات.

Abstract

A model of the competencies required from employees at learning resource centres in the context of Bahrain from the viewpoint of some educational technology experts in the Arab world

Learning resource centres are bodies that help present information and skills to learners in a realistic and concrete way. This study aims at raising the efficiency of these centres by presenting a model of the necessary competencies required from the employees to qualify them to perform their tasks in teaching and training appropriately and effectively. The aim is also to provide a wide range of varied instructional techniques in order to cater for individual differences among learners. This is possible now because of the huge growth in information and knowledge in all fields.

The model presented is based on the experience of Bahrain in this field. In particular, the model was motivated by a survey conducted by a team from the Educational Technology Centre, Ministry of Education. This survey points to clear shortcoming in the qualifications of the employees at learning resource centres in Bahrain.

The researcher, being a strong believer in the role of the learning resource centres and the solid Bahraini experience in this field, conducted a new survey ten years after the previous one, and compared the results with an eye to extracting a package of necessary competencies.

The present survey was conducted using a questionnaire which includes what the researcher thought was the necessary competencies. The questionnaire was given to a group of Arab educational technology experts. Based on the experts' opinions, some essential and basic competencies were extracted. These competencies provide a package that will help make the work of the employees at the learning centres more effective and appropriate. It is suggested that this package to be used by decision makers to evaluate the existing learning centres and to establish new centres on solid bases.

Key words:

Learning Resource Centres (LRCs)
Experts in Educational Technology
Competencies

مقدمة:

تركز مراكز مصادر التعلم على تقديم التعلم المباشر والمحسوس إلى المتعلمين، موظفة جميع حواس الفرد في التعلم، خاصة بعد أن أشار معظم علماء التربية ومفكرها إلى أهمية ذلك التعلم الذي يعتمد على الواقعية والمباشرة، واعتبره مصنفو استخدامات تكنولوجيا التعليم، وعلى رأسهم ادجار ديل (Edgar Dale)، وإدلينج (Edling)، وأوسلنج (Ausling) و (حمدان) من أهم أنواع التعلم وأكثرها تأثيراً.

ولهذا تعد مصادر التعلم بأنواعها المختلفة هي القاعدة الأساسية التي تبنى عليها بقية أنشطة التعلم، ونتذكر هنا قول رجل التربية الأمريكي وليام هاريس (William Harris) في معرض الحديث عن التعلم المباشر بالأشياء الحقيقية، والذي يتم تنظيمه لطلبة المدارس في متحف التربية الذي مضى على إنشائه مائة عام في مدينة (St. Louis) بالولايات المتحدة:

"Let us learn from the object itself, the learner should (see, hear, and feel for himself." (TechTrends, 2005, p.23

أي "دعنا نتعلم من الأشياء الحقيقية نفسها، لأن المتعلم يجب أن يرى ويسمع ويشعر بنفسه" ويوضح هذا القول أهمية التعلم بالأشياء الواقعية، وأثر ذلك على المتعلم، والذي يتمثل في بقاء التعلم لديه لمدة طويلة وهو ما يطلق عليه "التعلم باق الأثر".

ولقد بدأت فكرة استخدام مراكز مصادر التعلم في الظهور منذ العهود القديمة حين استخدم أرسطو تقنية الغرفة المظلمة (Camera Obscura) كأداة لتدريس طلابه في عام ٣٣٠ قبل الميلاد، واستخدمت الرسوم التشريحية بدقة عالية في جامعة بادوا (Padua) في زمن مبكر من عام ١٥٤٣م، واستخدمت غرف الفانوس السحري (Magic Lantern) في التدريس وهو

نموذج مبكر من عارض الشرائح الحالي ابتكر في ألمانيا عام ١٨٧٥م واستخدم على نطاق واسع في الجامعات الألمانية (Merrill & Drob, 1977, p.1)، وذكر (أوردنانسيس Ordinances) أن نشرة وزارة التربية البريطانية لعام ١٥٧٨م قد أشارت إلى ضرورة أن تحتوى مباني المدارس والمؤسسات التعليمية على مكتبة ومعرض مزود بكل أنواع الكتب والخرائط والمجسمات والآلات الفلكية وكل الأشياء الأخرى ذات الصلة بعملية التعلم سواء زودت بها المدارس من الإدارات الرئيسية للتقنيات التربوية أو اشترتها المدارس من ميزانيتها الخاصة. (الحاج عيسى وآخرون، ١٩٨٢م، ص ٣٨)

ومنذ ذلك التاريخ أخذت فكرة مراكز مصادر التعلم تتبلور وتتطور في بلدان العالم المختلفة، وخاصة الولايات المتحدة الأمريكية والتي ظهرت فيها هذه المراكز "نتيجة بروز اتجاهات جديدة ناتجة عن البحوث العلمية في مجالات التربية وعلم النفس والاجتماع، وهي لم تظهر فجأة كبدعة جديدة في المشهد التربوي، وإنما كانت نتيجة لجهود متواصلة أدت إلى تبلور مستوى عال من التكامل بين العنصر البشري والعمليات والمصادر (Bennie, 1977, p.158).

ثم انتشرت بعد ذلك في الدول الأوروبية وبعض بلدان الشرق الأقصى.

وقد ساعد استخدام مصادر التعلم، في التوسع في طرق التعلم المعتمدة على الفرد، مثل أنواع التعلم الذاتي المختلفة، من استخدام النماذج والعينات والوسائل السمعية والبصرية إلى التعلم بالحقائب التعليمية، ومن التعلم المبرمج إلى التعلم للإتقان والتعلم الشخصي، ثم تم توظيف الحاسوب في التعليم، كما ساهمت ثورة المعلومات والانفجار المعرفي في إضافة أبعاد جديدة تطبيقية إلى مفهوم مراكز مصادر التعلم. (Wikipedia, the free encyclopedia)

ولقد تأخرت الفكرة في الدخول إلى البلدان العربية، حيث بدأت تظهر في مصر والأردن في عقد السبعينات من القرن المنصرم (حامض وآخرون، ١٩٩٦م،

ص ٦، ٧)، بينما تأخر دخولها إلى بلدان عربية أخرى إلى عقد الثمانينات والتسعينات، ونجد بعض البلدان العربية لم تتمكن حتى اليوم من نشر مراكز مصادر التعلم بمدارسها أو بإدارات التربية فيها، وبدأ بعض التربويين في تلك البلدان يقفز إلى تقنيات التعلم الإلكتروني، معتقدين أنه يمكن أن يحل محل مراكز مصادر التعلم تربوياً، على اعتبار أن مراكز مصادر التعلم قد عفا عليها الدهر، غير مدركين أن مراكز مصادر التعلم - واعتماداً على فلسفة تأسيسها - يجب أن تضم بين جوانحها كل تقنيات التعليم بما فيها التعلم الإلكتروني، وذلك من أجل توفير مجال عريض من الطرائق والأساليب المتنوعة التي يمكن عن طريقها مواجهة الفروق الفردية المتزايدة بين الأفراد بسبب اتساع مجالات المعرفة في العصر الحديث الناتج عن الانفجار المعلوماتي الرهيب، والثورات التكنولوجية المتلاحقة.

وتبدو تجربة البحرين في مراكز مصادر التعلم - على الرغم من أنها حديثة ورغم ما تعثر بها من مشكلات - أكثر نضجاً من تجارب دول عربية أخرى كثيرة، فقد كانت البحرين من أوائل الدول العربية التي تبنت هذه الفكرة وعممتها في منتصف الثمانينات من القرن الماضي، حيث وافقت لجنة التربية والتعليم على مذكرة رئيس مركز التقنيات التربوية، والتي اقترح فيها تحويل المكتبات المدرسية إلى مراكز مصادر تعلم، مواكبة للتطور الحادث في العالم في هذا المجال، وذلك في اجتماعها رقم (٣٤٩) بتاريخ ١٧/١١/١٩٨٦م، وبدأت الوزارة في التنفيذ الفعلي لهذا المشروع في عام ١٩٨٨م. (المناعي، ٢٠٠٠م، ص ٤)

وقد أنشأت هذه المراكز لتهدف إلى:

- ١/ توفير المواد التعليمية الملائمة لأساليب التعلم المختلفة.
- ٢/ تقديم اختيارات تعليمية متنوعة لا توفرها أماكن الدراسة العادية.

- ٣/ تقديم الفرص الملائمة لاكتساب الخبرات اللازمة لنمو التلاميذ باستخدام المواد المطبوعة وغير المطبوعة.
- ٤/ إتاحة الفرصة للتلاميذ للمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بتعلمهم.
- ٥/ إتاحة الفرصة للدراسة الفردية والتعلم الذاتي.
- ٦/ الارتقاء بمهارات استخدام المواد والأجهزة التعليمية والبحث عن المعرفة من مصادرها، من أجل تنمية قدرات التلاميذ على البحث العلمي.
- ٧/ تنمية الاتجاهات الايجابية المؤدية إلى التربية المستمرة لدى التلاميذ عن طريق إكسابهم مهارات التعلم المختلفة. (المناعي، ٢٠٠٠م، ص٥)
- ٨/ وضع حلول مبتكرة - باستخدام نتاج تكنولوجيا التعليم - للمشكلات التربوية التي تواجه الأنظمة التربوية.

ولم يقتصر التنفيذ على مكونات المراكز من مبان وتجهيزات ومصادر علمية مطبوعة وغير مطبوعة، بل امتد إلى عمليات تأهيل الكوادر البشرية القادرة على تحمل المسؤولية الجديدة لمراكز مصادر التعلم، ومن أجل ذلك تم التنسيق مع جامعة البحرين لاستحداث برنامج دراسي خاص لمصادر التعلم تكون مدته عام دراسي ونصف (٣ فصول دراسية)، يحصل المتخرج بعدها على دبلوم يؤهله للعمل بمراكز مصادر التعلم، وبدأ تنفيذ البرنامج في عام ١٩٩٠م.

وتلخص لنا الأدبيات التربوية، مسيرة بعض الدول العربية التي أسست مراكز لمصادر التعلم، حيث أوضحت دراسة (عبد القادر، ١٩٩٨م) واقع مراكز مصادر التعلم في الأردن، والتي تقصى فيها وضع سبعة مراكز من حيث طبيعتها ووظائفها وخدماتها وإمكانية تطويرها، ومدى كفاية القوى البشرية العاملة بها، وتوصل إلى بعض السلبيات منها النقص الكبير في إنتاج المواد التعليمية، وكذلك في عدد القاعات، وأوصت الدراسة بأن يتولى إدارة مراكز مصادر التعلم متخصصون في تكنولوجيا التعليم، وأن يكون الفنيون

من خريجي كليات المجتمع على الأقل، وأن تكون الأبنية مصممة حسب مواصفات خاصة ومعايير عالمية، لتؤدي الدور المنوط بها بكفاءة. (عبد القادر، ١٩٩٨م، ص ص ١٣٥ - ١٧١)

واقترح (سرحان) في دراسته عن مراكز مصادر التعلم - في الأردن أيضا - إستراتيجية قائمة على مدخل الكفايات لتطوير برامج تدريب العاملين في مراكز مصادر التعلم في الأردن في ضوء حاجاتهم التدريبية وتوصل إلى قائمة نهائية لهذه الكفايات وعددها (٧٠) كفاية موزعة على أربع مهام رئيسة للعاملين الفنيين في مراكز مصادر التعلم في الأردن وهي: مجال تصميم المواد التعليمية وعددها (١١) كفاية، ومجال الحاسوب وعددها (٩) كفايات، ومجال المختبرات وعددها (٩) كفايات، ومجال إنتاج المواد التعليمية وعددها (١٢) كفاية، إضافة إلى ثلاثة مجالات أخرى، رأى الباحث أنها مهمة في ميدان العاملين في مراكز مصادر التعلم تضم (١٨) كفاية تدور حول مجال أساسيات تكنولوجيا التعليم، و (٧) كفايات تدور حول مجال تشغيل الأجهزة التعليمية، و (٤) كفايات تدور حول مجال الاتصال.

وخلصت الدراسة إلى ضرورة تطوير أداء العاملين بمراكز مصادر التعلم، في ضوء قائمة الكفايات الأدائية الأساسية التي توصلت إليها الدراسة، عن طريق استخدام الوحدات النسقية التدريبية المتصلة بمجموعة متكاملة من الكفايات الأدائية (سرحان، ١٩٩٩م، ١٠٨ - ١١٤).

وفي البحرين، وبعد مضي اثني عشر عاماً على تأسيس مراكز مصادر التعلم، أجريت دراسة مسحية على ثمانية وعشرين مركزاً ملحقة بالمدارس الثانوية، لمعرفة سلبياتها وإيجابياتها، وهي الدراسة التي قام بها مركز البحوث التربوية والتطوير بوزارة التربية والتعليم بالبحرين تحت إشراف الدكتورة لطيفة المناعي، وقد توصلت الدراسة إلى وجود إيجابيات معينة منها وفرة الكتب

والمراجع، ووجود خدمة الانترنت، وتوفير أسئلة الامتحانات السابقة، وتوفير الأشرطة التعليمية (المناعي، ٢٠٠٠م، ص٩٠)، ومن السلبيات قلة أجهزة الحاسب وعدم السماح باستخدامها، وضيق المكان والازدحام والفوضى وعدم الهدوء، وعدم السماح بالدخول في أي وقت، فضلاً عن خدمة التصوير البطيئة وغير المجانية وتعطل آلة التصوير أحياناً، وكذلك قلة العاملين بالمركز، وقلة الطاولات والمقاعد، وقلة نشاط المركز، وأخيراً استخدامه كملجأ للهروب من الحصص المدرسية مما ترتب عليه بعض مظاهر سوء المعاملة من قبل العاملين بهذه المراكز كما أفاد بذلك بعض الطلبة الذين أجريت عليهم الدراسة. (المناعي، ٢٠٠٠م، ص٩٤) و (مسامح وآخرون، ٢٠٠٠م، ص٢٥٣).

وخلصت الدراسة إلى أن صورة المركز في أذهان الطلبة لم تتجاوز صورة المكتبة المدرسية التي تقدم خدمات عامة كإعارة الكتب والقراءة وإعداد البحوث، ويعزز هذه الصورة الدور الفعلي الذي يؤديه المركز في الواقع، حيث غابت الاستخدامات التي تعكس تعلماً ذاتياً، أو تدريباً على تنمية المهارات والقدرات، أو أي أنشطة ثقافية فكرية أخرى، ورصدت الدراسة نقصاً في دور المعلم المصاحب للطلبة (المناعي، ٢٠٠٠م، ص١٠٣)، كما ركزت على القصور الواضح في أدوار القائمين على إدارة المركز، وأوصت - فيما أوصت - بضرورة وضع معايير تعتمدها الوزارة فيما يخص أقسام المركز وقاعاته وتعزيز مصادره، وإعادة النظر في البنية التنظيمية لمراكز مصادر التعلم والعاملين فيه وبشكل خاص التوصيف الوظيفي لاختصاصي مركز مصادر التعلم (المناعي، ٢٠٠٠م، ص١٠٤).

وقد أوضح التقرير النهائي للدراسة المسحية التي قام بها باحثون بمركز التقنيات التربوية تحت إشراف مركز البحوث التربوية والتطوير بوزارة التربية

والتعليم بالبحرين، أن أهم المشكلات التي تعوق أداء مراكز مصادر التعلم، مشكلتان أساسيتان هما:

١ / المشكلات المادية وتشمل الدعم المالي والأجهزة والمعدات.. إلخ.

٢ / عدم كفاية العاملين بهذه المراكز من ناحية العدد والتأهيل العلمي والفني بالنسبة لأعداد الطلبة.

وأكدت الدراسة - بشفافية كبيرة تدعو للاحترام - تراجع تلك المراكز عن أداء دورها والذي يتضح في الآتي:

١ / غياب دور مركز التقنيات التربوية في توجيه وتدريب العاملين بتلك المراكز مما انعكس سلبا على كفاياتهم ومقدراتهم الفنية والتربوية والتقنية، والتي من المفترض أن تتزايد بالتدريب المستمر لمواجهة متطلبات المرحلة التربوية الحالية في بداية الألفية الثالثة، وهي ألفية الانفجار المعرفي المتزايد والثورة المعلوماتية، ويرجع بعض ذلك الإخفاق إلى الاختلافات في سياسات الإدارات المدرسية تجاه تلك المراكز. (المرجع السابق، ص ١٠١)

٢ / النقص الخطير في عدد العاملين بهذه المراكز وعدم تنوع اختصاصاتهم.

٣ / تدنى الاعتمادات المالية المخصصة لتلك المراكز.

٤ / ضعف دور المعلم المصاحب للطلبة (المرجع السابق، ص ١٠٣) نتيجة عدم تحديد الدور المناط به لتوجيه طلبته تحديداً دقيقاً.

وأكدت دراسة الجمالان (٢٠٠٤م) عن استخدام تكنولوجيا التعليم والمعلومات بمراكز مصادر التعلم بمدارس البحرين على أن آراء الذين استفقاهم من الاختصاصيين كانت إيجابية فيما يخص استخدام تكنولوجيا التعليم والمعلومات، وسلبية حول نقص الأجهزة وصيانتها، وعدم القدرة على إنتاج البرامج التعليمية، وعدم وجود الدعم المادي الكافي لتوفير مواد تكنولوجيا التعليم والمعلومات، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات

منها: ضرورة دعم وزارة التربية والتعليم لهذه المراكز فيما يخص توفير مواد تكنولوجيا التعليم والمعلومات، وتشجيع العاملين بالمراكز على إنتاج البرامج التعليمية وتوفيرها للمعلمين والمتعلمين، وإجراء الصيانة الدورية لأجهزة تكنولوجيا التعليم والمعلومات بمراكز مصادر التعلم. (الجمالان، ٢٠٠٤، ص ١١٩).

وتلخص الأستاذة فوزية مطر (٢٠٠٧م) في مقالها الصحفي بعنوان (فلسفة مراكز مصادر التعلم التي أفرغت من محتواها) وهي اختصاصية سابقة بمراكز مصادر التعلم بوزارة التربية والتعليم بالبحرين المشكلة بقولها: "اليوم وقد قاربت التجربة على إكمال عقدين من الزمن فالواقع مستمر بسلبياته، والحال يتردى بكل ما تحمله الكلمة من معنى، فلم يتم تفعيل مراكز مصادر التعلم في عملية التعلم الذاتي، ولم يتحول غالبية المتعلمين من متلقين إلى فاعلين ذاتياً في التعلم، ولم يتحول مركز مصادر التعلم إلى قلب المدرسة النابض الذي تدور في فلكه العملية التعليمية والمعرفية بالمدرسة، كما يغيب دوره في تطوير العملية التعليمية وفي الغالب لا تزال مراكز مصادر التعلم مخازن للكتب مضافاً إليها بعض الأجهزة والوسائل التعليمية، وتقتصر مهمة معظمها على إعارة الكتب والأجهزة والوسائل ومتابعة إرجاعها، كما أن اختصاصي مصادر التعلم مازال يمارس عمله كفني مكتبة لا أكثر، إلى جانب ضعف دور المعلم في تفعيل تلك المراكز" (مطر، ٢٠٠٧م)

ويتفق ذلك مع ما أورده الجمالان (٢٠٠٤م) عن عجز العاملين في مراكز مصادر التعلم في البحرين عن إنتاج برامج المعلوماتية، مما يوضح نقصاً كبيراً في كفايات العاملين بها، وكذلك النقص الواضح في أعدادهم مقابل الأعداد الكبيرة من الطلبة، مما يشكل عبئاً كبيراً على العاملين بهذه المراكز.

وبالرغم من أهمية العامل المادي واختلاف سياسات المدارس تجاه مراكز مصادر التعلم الملحقة بها، إلا أن الباحث - استقراء للمسح السابق والذي قامت به جهة فنية مختصة ومسؤولة، وهى فريق عمل مركز البحوث التربوية والتطوير بوزارة التربية والتعليم - يعتقد أن الإمكانيات البشرية هي العامل الأهم في عدم قيام هذه المراكز بدورها، لقلّة أعدادها من جهة، ولعدم توافر الكفايات الملائمة لأداء هذا العمل لديهم من جهة أخرى، ويبدو ذلك واضحاً فيما ورد في التقرير النهائي للدراسة المسحية والذي أشار - فيما أشار - إلى قصور أدوار القائمين على إدارات هذه المراكز بوجه عام، وقلّة أعدادهم، مما دعاها إلى أهمية إعادة النظر في التوصيف الوظيفي للعاملين بمراكز مصادر التعلم (المناعي، ٢٠٠٠م، ص٣٧ بالملاحق).

لقد ركزت الدراسات السابقة على بعض الجوانب المتعلقة بمراكز مصادر التعلم وأوضحت جوانب القصور في الأداء الذي صاحب تلك التجارب سواء في الأردن أو في البحرين، حيث ركزت دراسة كل من (عبد القادر) و (سرحان) في الأردن، على قصور العاملين بهذه المراكز بصورة رئيسية، وقد اكتفى (عبد القادر) بتحديد مؤهلات مدير المركز بأن يكون من خريجي أقسام تكنولوجيا التعليم، والفنيين من كليات المجتمع على الأقل دون أن يذكر كفايات معينة، أو توصيف وظيفي محدد للعاملين، أما (سرحان) فكان أول من وضع قوائم بالكفايات الوظيفية اللازمة لإدارة هذه المراكز والتي حددها في الآتي:

١ / الكفايات المتعلقة بأساسيات تكنولوجيا التعليم. ٢ / الكفايات المتعلقة بفضلي المختبرات.

٣ / الكفايات المتعلقة بالاتصال. ٤ / الكفايات المتعلقة بفضلي التصميم. ٥ / الكفايات المتعلقة بفضلي الإنتاج.

٦/ الكفايات المتعلقة بفيبي الحاسوب. ٧/ الكفايات المتعلقة بالتشغيل والصيانة.

وقد أعطت هذه الدراسة فكرة جيدة عما يجب أن تكون عليها كفايات العاملين في هذه المراكز بصفة عامة حتى تؤدي دورها على الوجه الأكمل. (سرحان، ص ١١١ - ١١٤)

وأكدت دراسة (الجمالان) في البحرين على مشكلات عديدة تعاني منها هذه المراكز، مثل نقص الدعم المادي والأجهزة والأثاث وعدم تجهيز القاعات ونقص كفايات العاملين بها (الجمالان، ص ١١٩)، بينما ركزت دراسة المناعي على مشكلات أكثر خطورة وهي التي تعوق أداء مراكز مصادر التعلم في البحرين، مثل القصور الواضح في أدوار القائمين على إدارة المركز والذي تمثل في عدم تقديم التعلم أو التدريب الكافي للطلبة حسب احتياجاتهم، والقصور في إنتاج البرامج التعليمية والوسائل الأخرى (المناعي، ص ١٠٢)، مما يشير إلى تدنٍ كبير في الأداء الوظيفي لهذه المراكز، وهذا يخرجها - بطبيعة الحال - عن الهدف الذي أنشأت من أجله.

وتحاول الدراسة الحالية تقديم قوائم أكثر تحديدا لكفايات العاملين بمراكز مصادر التعلم، ومن خلال هذه الكفايات اقترحت وظائف جديدة ومهمة، لم تشر إليها الدراسات السابقة، وهي وظائف لا يمكن الاستغناء عنها لتقديم عمليات تعليم وتعلم واقعية ولموسة ومباشرة للمتعلمين، وتقدم أيضاً جوانب التعليم والتعلم الإلكتروني لكي تواكب هذه المراكز التطور العالمي في هذا الاتجاه.

لقد قصدت هذه الدراسة أن تعطي نموذجاً يمكن الاقتداء به عند إعادة التفكير في إعداد صياغة جديدة لمراكز مصادر التعلم الحالية، أو عند إنشاء مراكز جديدة في البحرين، أو في بلدان العالم العربي الأخرى.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة الحالية، في التراجع الذي أصاب مراكز مصادر التعلم في البحرين - وفي بعض دول العالم العربي الأخرى - كمؤسسات من المفترض أن تقدم التعليم المعتمد على توظيف الحواس لطلبة المدارس، وكذلك تدريبهم على مهارات التعلم المختلفة وتنمية مواهبهم وقدراتهم كما يحدث في الدول المتقدمة تريبياً، وكذلك تقديم جوانب التعليم الإلكتروني المناسبة، ومن خلال تجربة الباحث العملية لثلاثين عاماً في التدريس بالمدارس الثانوية ومعاهد المعلمين ببلده السودان، وعمله بالتدريس الجامعي ببلدان عربية أخرى منها جمهورية اليمن، ودولة الإمارات العربية المتحدة، ومملكة البحرين، كانت مشكلة مراكز مصادر التعلم ماثلة أمامه في هذه البلدان، حيث إنها لم تكن تعدو بأن تكون مخزناً للوسائل التعليمية كما رأى في جامعة خليجية يحمل اسمها الرسمي عبارة (العلوم والتكنولوجيا)، أو أن تكون مكتبة بها بعض الكتب والوسائل التعليمية، وبها موظف واحد أو اثنان على أكثر تقدير، كما شاهد في مدارس دول عربية أخرى.

ولهذا يعتقد الباحث أن أهم مشكلات مراكز مصادر التعلم بالبحرين تتلخص في الآتي:

١/ **عدم واقعية المعايير العددية:** التي تعد من أهم أسباب عدم قيام هذه المراكز بدورها الكامل في تقديم التعليم والتعلم والتدريب المؤثر والمتنوع للمتعلمين والذي يغطي كل احتياجاتهم الفردية، ويواجه متطلباتهم الخاصة، وينمي مواهبهم وقدراتهم، حتى يمكن إحداث التغيير السلوكي المطلوب، والذي ينتقل معهم من المدرسة إلى معترك الحياة العملية.

٢/ **عدم تنوع مؤهلات العاملين وعدم كفاياتهم الفنية والعددية:** حيث اعتبر (دبلوم مصادر التعلم) هو المؤهل الأساسي الذي يتيح لحامله العمل في هذه

المراكز، وقد أدى ذلك إلى نتائج سلبية - مع عدم إغفال الأسباب الأخرى التي سببت عجز تلك المراكز طوال عقدين من الزمان - حيث احتوى هذا الدبلوم على ٣٣ ساعة معتمدة، منها ١٥ ساعة مكثبات (خمس مقررات)، و٩ ساعات تربية (٣ مقررات)، و٦ ساعات تكنولوجيا تعليم (مقرران)، و٣ ساعات لغة انجليزية (مقرر واحد). (المناعي، ص ٣٤)، ويمكن لأي متخصص أن يلاحظ عدم كفاية هذا النوع من التأهيل لاختصاصي مصادر التعلم.

ويوضح الجدول الآتي (جدول رقم ١) ملخصاً للدراسة المسحية التي قام بها فريق العمل بوزارة التربية والتعليم في العام الدراسي (١٩٩٨ - ١٩٩٩م):

جدول رقم (١) ملخص الدراسة المسحية لعام (١٩٩٨ - ١٩٩٩م)

| عدد المدارس | عدد الطلبة | عدد الاختصاصيين | عدد الفنيين |
|--------------|------------|-----------------|-------------|
| ١٥ | ١٣٤٢٠ | ١٥ | ١٣ |
| ١٣ | ١١٣٦٦ | ١٣ | ١٤ |
| ٢٨ | ٢٤٧٨٦ | ٢٨ | ٢٧ |
| مدارس البنات | | | |
| مدارس البنين | | | |
| المجموع | | | |

ولقد حددت اللجنة التحضيرية التي أوكل إليها الإشراف على تنفيذ مشروع مراكز مصادر التعلم وظيفتين أساسيتين لتقديم الخدمات التعليمية والتدريبية بهذه المراكز وهما: اختصاصي مركز مصادر التعلم وفني مصادر تعلم، وقد وضعت أربعة معايير للتوظيف ترتبط بعدد طلبة كل مدرسة كالآتي:

- ١/ أقل من ٥٠٠ طالب أو طالبة اختصاصي واحد.
 - ٢/ من ٥٠٠ إلى ٦٠٠ طالب أو طالبة اختصاصي واحد + فني.
 - ٣/ من ٦٠٠ إلى ١٠٠٠ طالب أو طالبة اختصاصيان + فني.
 - ٤/ من ١٠٠٠ إلى ١٥٠٠ طالب أو طالبة اختصاصيان + ٢ فني
- (المناعي، ٢٠٠٠م، ص ٤١، ٤٠)

فهل تم الأخذ بهذه المعايير؟ وهل هذه المعايير سليمة من النواحي التربوية والتدريبية والفنية؟

للإجابة على القسم الأول من التساؤل تم حساب متوسطات أعداد طلبة المدارس التي تم إجراء الدراسة المسحية عليها (في العام الدراسي ١٩٩٨ - ١٩٩٩م) وهي ٢٨ مدرسة، وكان المتوسط ٨٨٤,٥ طالباً وطالبة، وعليه تم اختيار المعيار رقم (٣) والذي يشير إلى الفئة من (٦٠٠ إلى ١٠٠٠ طالب) أي أن من المفترض تعيين اختصاصيين اثنين وفني واحد في كل مركز في المتوسط، ويوضح الجدول الآتي مدى تطبيق هذه المعايير بالنسبة للاختصاصيين وبالنسبة للفنيين:

جدول رقم (٢)

أعداد الاختصاصيين والفنيين المفترض وجودهم بمراكز مصادر التعلم والموجودون فعلاً في العام الدراسي (١٩٩٨ - ١٩٩٩م)

| المدارس | عددتها | عدد الاختصاصيين المفترض وجودهم والموجودون واقعيًا | | | عدد الفنيين المفترض وجودهم والموجودون واقعيًا | | |
|--------------|--------|---|---------|-------|---|---------|--------|
| | | العدد المفترض | الموجود | نسبته | العدد المفترض | الموجود | نسبته |
| مدارس البنات | ١٥ | ٣٠ | ١٥ | %٥٠ | ١٥ | ١٣ | %٨٦,٧ |
| مدارس البنين | ١٣ | ٢٦ | ١٣ | %٥٠ | ١٣ | ١٤ | %١٠٧,٧ |
| المجموع | ٢٨ | ٥٦ | ٢٨ | %٥٠ | ٢٨ | ٢٧ | %٩٦,٤ |

ويتضح من الجدول النقص الكبير في عدد الاختصاصيين الذين من المفترض وجودهم، كما يتبين أن عدد الفنيين كافٍ إلى حد كبير (حسب المعيار العددي).

وللمقارنة بين وضع العاملين بمراكز مصادر التعلم بمدارس البحرين الثانوية ووضعهم بعد عشر سنوات من إجراء الدراسة المسحية، قام الباحث

بالحصول على المعلومات اللازمة من نفس المصدر الذي قام بالدراسة المسحية السابقة وهو مركز التقنيات التربوية بوزارة التربية والتعليم بالبحرين، وركزت الدراسة المسحية الجديدة على نفس مراكز المدارس التي أجري عليها الدراسة المسحية الأولى، ثم قام الباحث بالإجراءات الإحصائية اللازمة لمحاولة معرفة مدى تطبيق المعايير التي حددتها اللجنة التحضيرية بعد حساب متوسط عدد الطلبة وهو (٧٣٣ طالباً وطالبة) مما يعنى اختيار المعيار رقم (٣) أيضاً الذي يشير إلى الفئة من (٦٠٠ إلى ١٠٠٠ طالب)، أي أن من المفترض تعيين اختصاصيين اثنين وفني واحد في كل مركز في المتوسط، ويوضح الجدول الآتي مدى تطبيق هذه المعايير بالنسبة للاختصاصيين والنسبة للفنيين:

جدول رقم (٣)

أعداد الاختصاصيين والفنيين المفترض وجودهم بمراكز مصادر التعلم والموجودون فعلاً في العام الدراسي (٢٠٠٧ - ٢٠٠٨م) (المصدر: مركز التقنيات التربوية بوزارة التربية والتعليم بالبحرين)

| المدارس | عددها | عدد الاختصاصيين المفترض وجودهم والموجودون واقعيًا | | | عدد الفنيين المفترض وجودهم والموجودون واقعيًا | | |
|--------------|-------|---|---------|-------|---|---------|-------|
| | | العدد المفترض | الموجود | نسبته | العدد المفترض | الموجود | نسبته |
| مدارس البنات | ١٤ | ٢٨ | ١٢ | %٤٢,٨ | ١٤ | ١٣ | %٩٢,٨ |
| مدارس البنين | ١٢ | ٢٤ | ١٢ | %٥٠ | ١٢ | ٩ | %٧٥ |
| المجموع | ٢٦ | ٥٠ | ٢٤ | %٤٨ | ٢٥ | ٢٢ | %٨٨ |

وبالمقارنة بين الجدول رقم (٢) والجدول رقم (٣) يتبين لنا أن النتائج كما هي تقريباً (أي وجود النقص الكبير في عدد الاختصاصيين والكفاية المعقولة في عدد الفنيين) بمعنى أن الحال لم يتغير بالنسبة للاختصاصيين وهم العنصر

تصميم نموذج لكفايات العاملين بمراكز مصادر التعلم في البحرين...

الفعال الرئيس في المركز، بالرغم من مرور عشر سنوات على الدراسة المسحية الأولى، مما يعني أنه لم تتم الاستفادة من هذه الدراسة.

وبخصوص مؤهلات الاختصاصيين العاملين بمراكز مصادر التعلم وهم الذين يقع على عاتقهم إدارة المركز وتوجيه وتدريب المتعلمين في نفس الوقت، فإن المؤهلات الضرورية لهم إما شهادة جامعية بالإضافة إلى دبلوم مصادر التعلم، أو بكالوريوس تكنولوجيا التعليم، وفي هذا الشأن نلاحظ ما يأتي:

جدول رقم (٤)

مؤهلات اختصاصيي مراكز مصادر التعلم ونسبهم (مقارنة بين الدراستين)

| دراسة | عدد الاختصاصيين الكلي | عدد المؤهلين بدبلوم مصادر التعلم بعد الشهادة الجامعية | عدد الاختصاصيين المؤهلين ببيكالوريوس تكنولوجيا التعليم | اختصاصيون غير مؤهلين |
|----------------|-----------------------|---|--|----------------------|
| ١٩٩٨- ١٩٩٩م | ٢٨ | ٢٣ بنسبة ٨٢,١% | ٣ بنسبة ١٠,٧% | ٢ بنسبة ٧,١% |
| ٢٠٠٧- ٢٠٠٨م | ٢٤ | ١٧ بنسبة ٧٠,٨% | لا يوجد بنسبة ٠% | ٧ بنسبة ٢٩,١% |

يتضح من الجدول السابق (جدول رقم ٤) أن غالبية الاختصاصيين يحملون مؤهل دبلوم مصادر التعلم، أي أنهم متشابهون إلى حد كبير في طرق إعدادهم وتأهيلهم، وقد أشارت الدراسة المسحية الأولى إلى ذلك (المناعي، ص ٣٣ من الملاحق)، مع العلم بأن القيام بالمهام المتعددة المطلوبة بمراكز مصادر التعلم تتطلب مؤهلات وخبرات متنوعة، "إذ أن من الأسس التربوية والنفسية التي قامت على أساسها فكرة مراكز مصادر التعلم، تكامل المعرفة وتنوع مصادرها، وضرورة تكامل الخبرات التعليمية، وتلقي أساليب تدريس وتدريب متنوعة من

أشخاص متعددين مراعاة للفروق الفردية" (سلامة، ١٩٩٥م، ص٤٤)، ولهذا فمن الخطأ البين أن تعتمد مراكز مصادر التعلم على تأهيل اختصاصيين من نوع واحد، وأقرب المؤهلين للقيام بهذه الأعمال - بصفة عامة - هم خريجي بكالوريوس تكنولوجيا التعليم، والموجودين بقلّة كما اتضح في الدراسة المسحية لعام ٩٨ - ٩٩م، وغير الموجودين نهائياً في دراسة ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨م (انظر الجدول ٤) والذي يوضح أيضاً تراجع أعداد الاختصاصيين بدلاً عن زيادتهم.

وهذا مما دعا الباحث إلى وضع نموذج الحالي لكفايات العاملين بمراكز مصادر التعلم، حيث قام بتصميم استبانة احتوت على الكفايات المناسبة للعاملين، وبالتالي الوظائف الأساسية التي من المفترض أن تتواجد بالمركز، بغرض استفتاء بعض خبراء تكنولوجيا التعليم في العالم العربي في هذا الشأن، وقد تم عرض الاستبانة على عدد من الأساتذة في المجال، وتم تعديل الاستبانة حسب إجماع آرائهم، وبهذا تمتعت الاستبانة بصدق المحكمين وأخذت شكلها النهائي للعرض على خبراء تكنولوجيا التعليم في العالم العربي.

أسئلة الدراسة:

تتلخص أسئلة الدراسة في السؤالين الآتيين:

١/ ما الوظائف التي يجب أن تتوافر في مركز مصادر التعلم حتى يؤدي المركز واجبه على الوجه الأكمل تجاه المتعلمين؟ (تشتمل الوظائف بالضرورة على كفايات معينة)

٢/ ما الكفايات التربوية والفنية الضرورية التي يجب توافرها لدى العاملين بهذه الوظائف بمراكز مصادر التعلم في البحرين؟

أهمية الدراسة:

وتأتى أهمية الدراسة الحالية في الإسهام الآتي:

١ / تقديم نموذج يتضمن أهم كفايات العاملين بمراكز مصادر التعلم والتي قد تسهم في وضع حلول للمشكلات التي تعاني منها هذه المراكز في البحرين بخاصة ، والدول العربية بعامة.

٢ / إمكانية الاستفادة من هذا النموذج عند تأسيس مراكز مصادر تعلم جديدة أو إصلاح المراكز الحالية.

٣ / المساهمة في وضع إطار لمركز مصادر تعلم نموذجي، يشتمل على الوظائف الضرورية التي من شأنها تقديم الخدمات التربوية والتعليمية والتدريبية المتنوعة للمتعلمين، لتركيز تحصيلهم العلمي من ناحية، ولتنمية مواهبهم وقدراتهم الذاتية من ناحية أخرى.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

١ / تحديد الكفايات المهمة والضرورية للعاملين بمراكز مصادر التعلم بالمدارس الثانوية بالبحرين، وبالتالي وضع مؤشرات محددة للمؤهلات الأكاديمية التي يمكن أن توفر هذه الكفايات كي يقوم الاختصاصي في المجال بعمله بمعرفة وحرفية وإتقان.

٢ / تحديد الأقسام الضرورية بمراكز مصادر التعلم والتي يجب أن تقدم مختلف أنواع التعلم والتدريب، وتنمية المواهب وتشجيع الابتكار، وذلك لمواجهة الفروق الفردية المتزايدة بين المتعلمين من جهة، ولإستيعاب نتائج الانفجار المعرفي والثورة المعلوماتية - قدر الإمكان - من جهة أخرى.

٢/ تصميم نموذج متكامل يتضمن الكفايات الأساسية التي يجب أن تتوافر في اختصاصي مراكز مصادر التعلم، مما يمكن أن يفيد أصحاب القرار عند إعادة النظر في المراكز الحالية، أو في حالة إنشاء مراكز جديدة.

حدود الدراسة:

تحدد الدراسة في الأمور الآتية:

١/ اقتصر على مراكز مصادر التعلم الملحقة بالمدارس الثانوية بالبحرين والتي شملتها الدراسة المسحية الأولى عام (١٩٩٨ - ١٩٩٩م) والبالغ عددها ثمانية وعشرين مركزاً.

٢/ ركزت على الكفايات الضرورية لدى اختصاصي مراكز مصادر التعلم العاملين بها حالياً، والتي ينبغي توافرها بهم.

٣/ اعتمدت هذه الكفايات من عشرة من خبراء تكنولوجيا التعليم في خمس جامعات عربية هي: سوريا والأردن والبحرين والإمارات العربية المتحدة وسلطنة عمان.

مصطلحات الدراسة:

١/ الكفايات ((Competences):

هي مجموعة من القدرات والمهارات التي يمتلكها الفرد لتمكنه من القيام بمهامه بمهارة وفاعلية وإتقان، وتستند الكفايات على مجموعة من الحقائق والمفاهيم والمبادئ، التي تتضح من خلال السلوك التعليمي الذي يصل إلى درجة المهارة (العجلوني، ٢٠٠٥م، ص١٣٣).

٢/ مراكز مصادر التعلم (Learning Resource Centers (LRC):

هي أمكنة تحتوي على مواد وأجهزة وخبرات تحتاجها الأنشطة المتكاملة التي تصمم لمساعدة المتعلمين في إنجاز الأهداف السلوكية المحددة مسبقاً (Bennie, 1977, p158).

أو هي أماكن منسقة ومرتبطة بطريقة معينة لتحتوي على جميع أوعية المعلومات المطبوعة وغير المطبوعة، وأنواع من المعدات والأجهزة السمعية والبصرية التي تستخدم في عمليات التعليم والتعلم لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المنشودة. (عليان، ٢٠٠٢م)

٣/ خبير تكنولوجيا التعليم **Instructional Technology Expert**:

وضع الباحث تعريفاً إجرائياً لخبير تكنولوجيا التعليم يصدق في حدود هذا البحث فقط، وهو من نال رتبة أستاذ أو أستاذ مشارك في التخصص مع وجود خبرة ميدانية في المجال لا تقل عن عشرين عاماً.

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي الاستطلاعي المسحي والذي أمكن به جمع البيانات الملاحظة في الواقع وكما عبر عنها أفراد عينة الدراسة من الأساتذة الذين استفتاهم.

أداة الدراسة:

انطلاقاً من أهداف الدراسة ومشكلتها، صمم الباحث استبانة كأداة للدراسة الحالية بالرجوع إلى الدراسات السابقة، والمصادر ذات العلاقة، وفقاً للخطوات الآتية:

١/ حددت الوظائف الرئيسة ب ١٥ وظيفة.

٢/ تم تحديد الكفايات المتعلقة بكل وظيفة من تلك الوظائف في استبانة عرضت على عينة الدراسة من أساتذة خبراء في تكنولوجيا التعليم في العالم العربي، لاستقصاء آرائهم حولها، وقد بلغت الكفايات ١٠١ كفاية، موزعة على ١٥ وظيفة، الجدول رقم (٥).

جدول رقم (٥)

الوظائف المقترحة لمركز مصادر التعلم وعدد كفاياتها

| عدد الكفايات | الوظيفة | م | عدد الكفايات | الوظيفة | م |
|--------------|---------------------------------------|----|--------------|--|---|
| ٦ | مختص المكتبة | ٩ | ١٢ | مدير المركز | ١ |
| ٤ | مختص ورش العمل | ١٠ | ١٢ | مختص تكنولوجيا التعليم | ٢ |
| ٤ | مختص المعرض | ١١ | ١٠ | مختص التعليم الإلكتروني والإنترنت | ٣ |
| ٦ | مختصوا المواد الأكاديمية | ١٢ | ٦ | مختص التصميم الفني | ٤ |
| ٣ | مختص المسرح | ١٣ | ٧ | مختص التلفزيون التربوي | ٥ |
| ٤ | مختص التعديل السلوكي والقياس والتقويم | ١٤ | ٨ | مختص التصوير الفني | ٦ |
| ٦ | مختص الدراسات والبحوث والتعلم | ١٥ | ٥ | مختص مختبر اللغات | ٧ |
| ١٠١ | المجموع الكلي للكفايات | | ٨ | مختص التعليم المستمر والتدريب وتنمية القوى البشرية | ٨ |

وتتكون كفايات كل وظيفة في المتوسط من ست إلى سبع كفايات، فيما عدا الوظائف الثلاث الأولى الرئيسة والتي تتراوح فيها الكفايات من ١٠ إلى ١٢ كفاية، وهي مهمة لأنها تمثل الوظائف الثلاث القيادية، والتي تعبر عن الجانبين المهمين لعمل المركز وهما جانب تكنولوجيا التعليم وجانب المعلوماتية.

صدق أداة الدراسة:

للتأكد من صدق أداة الدراسة وهي الاستبانة، تم عرضها على لجنة من المحكمين من خمسة أساتذة من ذوى الخبرة والاختصاص في مجال تكنولوجيا التعليم (ملحق رقم ١)، وذلك بهدف الحكم على فقرات الاستبانة من حيث تحديد الكفايات اللازمة للعاملين في مراكز مصادر التعلم، وكذلك دقة الصياغة وسلامة اللغة ووضوح المعاني، والحكم على درجة ملاءمة الفقرات لمجالاتها المحددة، واقتراح التعديلات المناسبة، بالإضافة أو بالحذف.

وبعد الاطلاع على اقتراحات المحكمين، قام الباحث بإجراء التعديلات التي أشار إليها المحكمون، وأجمع عليها معظمهم بنسبة ٨٤% مما يدل على أن أداة الدراسة قد تمتعت بدرجة مناسبة من صدق المحكمين، ثم وضعت الاستبانة بصورتها النهائية، وقد راعى الباحث أن تكون مجالات الكفايات واضحة ومفهومة ومتسلسلة بشكل منطقي.

ثبات أداة الدراسة:

تم حساب الاتساق الداخلي لأداة الدراسة وذلك بتطبيق الاستبانة على عينة عشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة، وتم حساب معامل كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي حيث بلغ معامل ثبات الاستبانة (0,80) وهذه القيمة مقبولة في العلوم الإنسانية، ثم تم استخدامها لاستفتاء عينة الدراسة من خبراء تكنولوجيا التعليم في بلدان عربية مختلفة (ملحق رقم ٢).

الأساليب الإحصائية:

استخدم الباحث الجداول الإحصائية لتوضيح مجالات الكفايات المختلفة، وبالإضافة إلى ذلك تم حساب المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للكفايات المطلوبة للعاملين بمراكز مصادر التعلم.

نتائج الدراسة:

أولاً: تحليل النتائج ومناقشتها:

السؤال الأول:

❖ ما الوظائف التي يجب أن تتوافر في مركز مصادر التعلم حتى يؤدي واجبه على الوجه الأكمل تجاه المتعلمين؟

وللإجابة عن هذا السؤال، تم تحليل الجزء الأول من معلومات الاستبانة وهو الوظائف المهمة لإدارة مراكز مصادر التعلم حتى تقوم بدورها بالشكل الصحيح، وقد بلغت هذه الوظائف ١٥ وظيفة.

جدول رقم (٦) تحديد الوظائف مرتبة حسب درجة أهميتها في رأي الخبراء

| م | الوظيفة | د. الأهمية | م | الوظيفة | د. الأهمية |
|---|--|------------|----|---------------------------------------|------------|
| ١ | مدير المركز | ٥ | ٩ | مختص المكتبة | ٤,٦ |
| ٢ | مختص تكنولوجيا التعليم | ٥ | ١٠ | مختص ورش العمل | ٤,٦ |
| ٣ | مختص التعليم الإلكتروني والإنترنت | ٥ | ١١ | مختص المعرض | ٤,٦ |
| ٤ | مختص التصميم الفني | ٤,٨ | ١٢ | مختصوا المواد الأكاديمية | ٤,٥ |
| ٥ | مختص التلفزيون التربوي | ٤,٧ | ١٣ | مختص المسرح | ٤,٥ |
| ٦ | مختص التصوير الفني | ٤,٧ | ١٤ | مختص التعديل السلوكي والقياس والتقويم | ٤,٣ |
| ٧ | مختص مختبر اللغات | ٤,٧ | ١٥ | مختص الدراسات والبحوث والتعلم | ٤,٢ |
| ٨ | مختص التعليم المستمر والتدريب وتنمية القوى البشرية | ٤,٦ | | | |

وعند ملاحظة الجدول رقم (٦) نجد أن الوظائف المقترحة لإدارة مركز مصادر التعلم قد تراوحت أهميتها في نظر الخبراء بين ٥ درجات (وهي أعلى درجة) وبين الدرجة ٤.٢ (وهي أدنى درجة) ويلاحظ أنها درجة مرتفعة أيضاً، مما يعني أن سلم الوظائف المقترح (بعد التعديل حسب آرائهم)، قد حاز اتفاق جميع الخبراء وبنسبة ١٠٠٪، كما أن جميعهم قد اتفقوا على أهمية الوظائف الثلاث الأولى والتي حازت على أعلى درجة من الأهمية وهي ٥ درجات.

وهذا الاتفاق بين آراء عشرة خبراء في المجال على أهمية وجود هذه الوظائف في مركز مصادر التعلم يدعونا ويدعو وزارة التربية والتعليم في البحرين إلى إعادة النظر في سياسات تعيين العاملين في مراكز مصادر التعلم.

وقد أشار جميع الخبراء الذين استجابوا للاستبانة بوجود تعدد وتنوع الوظائف بمركز مصادر التعلم حتى يمكن مواجهة الفروق الفردية بين المتعلمين، وقد أقرروا أثناء النقاش معهم بعد الإجابة على فقرات الاستبانة بعدم رضاهم عن تواجد اثنين فقط من العاملين بكل مركز من مراكز مصادر التعلم، أحدهما بدرجة جامعية والآخر فني يحمل مؤهلاً متوسطاً، وخاصة عندما تبين لهم أن الدرجة الجامعية للاختصاصي بعيدة في مجال دراستها عن طبيعة مراكز مصادر التعلم بالرغم من الحصول على دبلوم مصادر التعلم وقد أجمعوا على عدم كفاية ذلك، وكذلك عدم كفاية تواجد اختصاصي مصادر تعلم واحد فقط بمعظم المراكز، وقد ورد في مشروع إنشاء مراكز مصادر التعلم بمملكة البحرين " إن اعتبار أمين المكتبة (أخصائي مصادر تعلم) بعد اجتيازه برنامجاً دراسياً أكاديمياً، يحمل في حد ذاته إجحافاً بحق أمين المكتبة ومستخدم مركز مصادر التعلم على حد سواء" (حامض ١٩٩٦م، ص ٤٠).

وقد أورد عليان (٢٠٠٦) ثلاثة مستويات من العاملين في مراكز مصادر التعلم وهم: الخبراء، والفنيون، والمعاونون، وذكر من الخبراء خبير التقنيات

التربوية المتخصص، وخبير التقنيات العام، ومختص تطوير طرق التدريس والقياس والتقويم، على ألا يقل مؤهلهم العلمي عن شهادة الماجستير في تكنولوجيا التعليم، أما الفنيون فقد أورد منهم فنيو التصوير الفوتوغرافي، والرسم والخط والتصميم الفني، ومصممو المواد التعليمية، ومختصو الكمبيوتر والمعلومات، والفيديو والتصوير الفوتوغرافي... الخ. (عليان، ص ٢٦٠ - ٢٦٦)

وحدد خميس (٢٠٠٣) في كتابه (عمليات تكنولوجيا التعليم) أربعة مستويات من الوظائف الضرورية لمركز مصادر التعلم مهما كان نوعه أو حجمه وهي: الخبير والاختصاصي والفني والمعاون والمساعد، كما حدد إدارات ووظائف عديدة بالمركز. (خميس، ص ٢٦٥ - ٢٦٦).

وأورد يونس (٢٠٠١) الوحدات التي ينبغي أن تتوافر في مركز مصادر التعلم وهي: الإدارة والاقتناء والمطبوعات والفهرسة والمواد التعليمية والإنتاج وتطوير المناهج وطرق التدريس والإعلام التربوي والغرف والقاعات... إلخ. (يونس، ص ٣٩)

وبناء على ما سبق، قام الباحث - في إطار دراسته الحالية - بتحديد ١٥ وظيفة مهمة يجب أن تتوافر في كل مركز من مراكز مصادر التعلم كي يؤدي دوره على أكمل وجه، وفيما يلي هذه الوظائف مرتبة حسب أهميتها، مع حساب درجة أهمية كل منها حسب رأى الخبراء:

السؤال الثاني:

❖ ما الكفايات التربوية والفنية الضرورية التي يجب توافرها لدى العاملين بمراكز مصادر التعلم في البحرين؟

وللإجابة عن هذا السؤال، حللت استجابة الخبراء عن الكفايات التي أعدها الباحث وقد استبعد الباحث الوظائف والكفايات التي اختلفت الآراء

تصميم نموذج لكفايات العاملين بمراكز مصادر التعلم في البحرين...

عليها، كما حذفت الكفايات ذات الأهمية المتدنية عن درجة (٣)، وبقيت الوظائف والكفايات التي تم الاتفاق عليها بالإجماع والتي حازت على درجات أهمية عالية، ويوضح الجدول الآتي رقم (٧) كفايات مدير المركز ودرجة أهمية كل كفاية من كفاياته والتي تم ترتيبها تنازليا.

جدول رقم (٧) مدير المركز

الوظيفة رقم (١)

| م | الكفاية | درجة أهميتها |
|---|---|--------------|
| ١ | يدير البحوث والدراسات ذات العلاقة بأداء المتدربين في مجالات تكنولوجيا التعليم. | ٤,٩ |
| ٢ | يدير القوى البشرية بالمركز نحو بذل أقصى الجهود لتقديم أرقى الخدمات. | ٤,٩ |
| ٣ | يوفر بيئة وشروط العمل المناسبة للعاملين بالمركز. | ٤,٩ |
| ٤ | يتصف بشخصية جذابة وعلاقات عامة تربطه بالعاملين بالمركز وبمؤسسات المجتمع. | ٤,٩ |
| ٥ | يحدد أهمية تقنيات التعليم ودورها في تحسين عمليات التعليم والتعلم. | ٤,٧ |
| ٦ | يدير مجالات تقنيات التعليم المختلفة حسب احتياجات المؤسسات التعليمية التي يرتبط بها. | ٤,٧ |
| ٧ | يدير ميزانية المركز ويشرف على صرف بنودها. | ٤,٧ |
| ٨ | يحدد احتياجات المركز بالمواد التعليمية المناسبة لكل موقف تعليمي. | ٤,٦ |
| ٩ | يقوم الأداء في المركز على فترات للتأكد من جودة الخدمات التي يقدمها المركز. | ٤,٦ |

| | | |
|-----|---|----|
| ٤,٦ | يخطط لإعداد البرامج التدريبية والحلقات الدراسية لمختلف الفئات الراغبة في التدريب. | ١٠ |
| ٤,٥ | يزود المدرسين والمتعلمين بتقنيات التعليم المناسبة من خلال برامج مخططة. | ١١ |
| ٤,١ | يصمم ويطور المواقف التعليمية/التعلمية مستخدماً تقنيات التعليم وفق النظرية النظامية. | ١٢ |

ويلاحظ في كفايات مدير المركز توافر وتكامل الكفايات الإدارية والتربوية والتقنية كي يتمكن من فهم كل صغيرة وكبيرة في عمل المركز ومجالات أنشطته، لأن استيعاب المدير لمجال دون آخر، يجعل المجال الذي يجهره خارج بؤرة اهتمامه.

هذا، وكانت أكثر الكفايات أهمية ما كان متعلقاً بتوجيه البحوث والدراسات، والأعمال الإدارية، والنواحي التقنية والتربوية، وفيما يأتي نستعرض كفايات اختصاصي تكنولوجيا التعليم ودرجة أهمية كل كفاية من كفاياته والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب درجة أهميتها، ويتضح ذلك من جدول (٨).

جدول رقم (٨) اختصاصي تكنولوجيا التعليم

الوظيفة رقم (٢)

| م | الكفاية | درجة أهميتها |
|---|--|--------------|
| ١ | يصوغ أسس ومبادئ تصميم التعليم. | ٤,٩ |
| ٢ | يصمم برامج علاجية للتغلب على مواطن القصور في التعلم والتحصيل. | ٤,٩ |
| ٣ | يشغل الأجهزة التعليمية بأنواعها المختلفة ويقوم بالصيانة الأولية لها في الموقع. | ٤,٩ |
| ٤ | يشرف على أعمال المتعلمين في مجال إنتاج مواد تكنولوجيا التعليم. | ٤,٩ |

تصميم نموذج لكفايات العاملين بمراكز مصادر التعلم في البحرين...

| | | |
|-----|---|----|
| ٤,٩ | يقوم البرمجيات التعليمية الجاهزة أو المنتجة محلياً. | ٥ |
| ٤,٩ | يختار المواد التعليمية المناسبة للمركز، ويطور عمليات الإمداد بالأجهزة باستمرار. | ٦ |
| ٤,٧ | يصنف الأهداف الإجرائية المتبعة عند تصميم التعليم. | ٧ |
| ٤,٧ | يحلل مهمات التعلم بنجاح. | ٨ |
| ٤,٧ | يحدد خطوات تصميم التعليم. | ٩ |
| ٤,٧ | يصمم بعض المساقات أو الدروس باستخدام أحد النماذج العالمية في التصميم. | ١٠ |
| ٤,٧ | يصمم أنواع مختلفة من الوسائل التعليمية قديمها وحديثها. | ١١ |

ويلاحظ في كفايات اختصاصي تكنولوجيا التعليم توافر وتكامل الكفايات التربوية والتقنية في مجال التخصص، وكانت أكثر الكفايات أهمية ما كان متعلقاً بتصميم التعليم، ومعالجة جوانب القصور في العملية التربوية وإيجاد الحلول للمشكلات التربوية المعاصرة وذلك باستخدام نتاج تكنولوجيا التعليم.

جدول رقم (٩) اختصاصي التعليم الإلكتروني والإنترنت الوظيفة رقم (٣)

| م | الكفاية | درجة أهميتها |
|---|--|--------------|
| ١ | يحدد مفاهيم ومكونات ووظائف الحاسوب التعليمي ودوره في عمليات التعليم والتعلم. | ٤,٩ |
| ٢ | يصمم الدروس لتقدم إلكترونياً عبر أحد البرامج مثل Moodle أو WebCT. | ٤,٩ |
| ٣ | يدير الأنشطة المختلفة ليتفاعل المتعلم مع محتوى المادة الدراسية على الشبكة. | ٤,٩ |
| ٤ | يحدد أهمية الحاسوب كوسيلة اتصال تعليمية. | ٤,٩ |

| | | |
|-----|--|----|
| ٤,٩ | ينفذ العمليات الفنية المطلوبة لإنجاز دروس التعلم من بعد. | ٥ |
| ٤,٩ | يساعد في تصميم البرامج التعليمية الحاسوبية باستخدام لغات تأليف مختلفة. | ٦ |
| ٤,٩ | يوجه الدارسين في عمليات تصميم البرامج التعليمية الحاسوبية. | ٧ |
| ٤,٩ | ينفذ عمليات البحث المعلوماتية على الإنترنت بمهارة. | ٨ |
| ٤,٩ | يصنف المعلومات لتسهيل حصول المتعلمين عليها. | ٩ |
| ٤,٩ | يعد وينظم برامج تعليمية خارجية عن طريق شبكة المعلومات. | ١٠ |

ويلاحظ في كفايات اختصاصي مركز المعلومات والانترنت تكامل

الكفايات التقنية والتربوية.

كما يتضح أن كل الكفايات متساوية في أهميتها بالنسبة للخبراء.

وننتقل إلى استعراض كفايات اختصاصي التصميم الفني، ودرجة أهمية

كل كفاية من كفاياته والتي

تم ترتيبها تنازليا حسب درجة أهميتها، ويتضح ذلك من جدول (١٠).

جدول رقم (١٠) اختصاصي التصميم الفني

الوظيفة رقم (٤)

| م | الكفاية | درجة أهميتها |
|---|--|--------------|
| ١ | يحدد أهمية التصميم الفني في عمليات إنتاج المواد التعليمية. | ٤,٩ |
| ٢ | يعرف دلالة كل من الألوان والخطوط في عمليات إنتاج الوسائل التقليدية والحديثة. | ٤,٩ |
| ٣ | يشرف على التنفيذ الفني لوسائل الاتصال التعليمية في الورشة الفنية. | ٤,٩ |
| ٤ | يشرف على التنفيذ الفني للبرمجيات التعليمية في مختبرات الحاسوب. | ٤,٩ |

تصميم نموذج لكفايات العاملين بمراكز مصادر التعلم في البحرين...

| | | |
|-----|---|---|
| ٤,٨ | يساعد المتعلمين على اختيار أنسب الألوان والخطوط المناسبة لنتائجهم الفني التعليمي. | ٥ |
| ٤,٦ | يحدد مبادئ وأساليب التصميم الفني. | ٦ |

ويلاحظ في كفايات اختصاصي التصميم الفني التركيز على النواحي الفنية وربطها بعمليات تصميم البرامج التعليمية بأشكالها المختلفة، وكانت أكثر الكفايات أهمية ما كان مرتبطاً مباشرة بعملية تصميم الوسائل التعليمية.

وننتقل إلى استعراض كفايات اختصاصي التلفزيون التربوي والفضائيات التعليمية.

جدول رقم (١١) اختصاصي التلفزيون التربوي والفضائيات التعليمية
الوظيفة رقم (٥)

| م | الكفاية | درجة أهميتها |
|---|--|--------------|
| ١ | ينسق برامج للتعلم عن طريق القنوات الفضائية التعليمية. | ٤,٩ |
| ٢ | يحدد خطوات تنفيذ فيلم تربوي على أساس مبادئ التصميم التعليمي. | ٤,٨ |
| ٣ | يصوغ سيناريو لفيلم تربوي على أساس مبادئ التصميم التعليمي. | ٤,٧ |
| ٤ | يشرف على إنتاج وإخراج الأفلام التعليمية. | ٤,٧ |
| ٥ | ينفذ مونتاج فني لفيلم تلفزيوني تعليمي ببرامج المونتاج الحاسوبية. | ٤,٦ |
| ٦ | يوضح أهمية التصميم التعليمي ونماذجه المختلفة. | ٤,٥ |
| ٧ | يحدد خطوات تقويم الفيلم التعليمي. | ٤,٥ |

ويلاحظ في كفايات اختصاصي التلفزيون التربوي والفضائيات التعليمية التركيز على الاستفادة من القنوات التعليمية الفضائية وكذلك التركيز على عمليات الإنتاج الفيلىمى، حيث كانت أكثر الكفايات أهمية. وننتقل إلى استعراض كفايات اختصاصي التصوير الفوتوغرافي والفيديو التعليمي، ودرجة أهمية كل كفاية من كفاياته.

جدول رقم (١٢) اختصاصي التصوير الفوتوغرافي والفيديو التعليمي
الوظيفة رقم (٦)

| م | الكفاية | درجة أهميتها |
|---|---|--------------|
| ١ | يوضح خصائص كل كاميرا ومميزاتها (العدسات، السرعات، الفتحات.. إلخ). | ٤,٩ |
| ٢ | يميز بين أنواع الكاميرات العادية والرقمية، وبين كاميرات الفيديو المختلفة. | ٤,٩ |
| ٣ | يصنف أدوات ومواد الطباعة والتظهير إلى أنواعها. | ٤,٩ |
| ٤ | يحدد زوايا التصوير وأنواع حركات الكاميرا الفوتوغرافية والفيديوغرافية. | ٤,٩ |
| ٥ | ينفذ لقطات فوتوغرافية تعليمية. | ٤,٨ |
| ٦ | يجيد تصوير أفلام الفيديو التعليمية. | ٤,٨ |
| ٧ | يحدد أنواع الإضاءة الفنية لتنفيذ فيلم تعليمي. | ٤,٥ |
| ٨ | يجيد العمل على برنامج فوتوشوب لإصلاح الصور التعليمية. | ٤,٥ |

ويمكننا ملاحظة كفايات اختصاصي التصوير الفوتوغرافي والفيديو التعليمي والتي تركز على الاستفادة من تقنيات التصوير الفوتوغرافي والفيديو

تصميم نموذج لكفايات العاملين بمراكز مصادر التعلم في البحرين...

في مجال إنتاج الصور التعليمية، وكذلك الاستفادة منها في مجال إنتاج البرمجيات التعليمية المختلفة.

وننتقل إلى استعراض كفايات اختصاصي مركز اللغات.

جدول رقم (١٣) اختصاصي مختبر اللغات

الوظيفة رقم (٧)

| م | الكفاية | درجة أهميتها |
|---|---|--------------|
| ١ | يساعد في إعداد وتطوير المواد السمعية بصرية المستخدمة لتدريس لغة المعينة. | ٤,٩ |
| ٢ | يشرف على ضبط النواحي الفنية المتعلقة بالصوتيات (الصوت وتوزيعه، وتسجيله..الخ). | ٤,٨ |
| ٣ | يعد ويستخدم المواد الفيديوية المتعلقة بتدريس اللغات. | ٤,٨ |
| ٤ | يعد ويستخدم البرمجيات الخاصة بتدريس اللغات. | ٤,٧ |
| ٥ | يشرف على مجموعات الاستماع الصفية الصغيرة والكبيرة. | ٤,٧ |

ويلاحظ في كفايات اختصاصي مختبر اللغات التركيز على الاستفادة من التقنيات الخاصة بمختبرات اللغات، وتسخيرها في مجال إنتاج البرمجيات التعليمية الصوتية والفيديوية والبرمجية.

وننتقل إلى استعراض كفايات اختصاصي التدريب وتنمية القوى البشرية (التعليم المستمر) ودرجة أهمية كل كفاية من كفاياته، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب درجة أهميتها، ويتضح ذلك من جدول (١٤).

جدول رقم (١٤) اختصاصي التدريب وتنمية القوى البشرية (التعليم المستمر)
الوظيفة رقم (٨)

| م | الكفاية | درجة أهميتها |
|---|--|--------------|
| ١ | يحدد أهداف برامج التدريب العامة والخاصة. | ٥ |
| ٢ | يحلل حاجات ومهمات التدريب الأساسية. | ٤,٩ |
| ٣ | يحدد المواد والخدمات والقوى البشرية الضرورية لإنجاز برنامج تدريبي. | ٤,٩ |
| ٤ | يصمم برامج للتدريب ورفع الكفايات. | ٤,٨ |
| ٥ | يختار أنشطة وفعاليات محددة لإنجاز أهداف تدريب محدد. | ٤,٨ |
| ٧ | يحدد المحتوى المناسب لبرامج التدريب من حيث النوعية والكمية. | ٤,٨ |
| ٨ | يختار الطرائق والأساليب المناسبة لتنفيذ برامج التدريب. | ٤,٨ |
| ٩ | يقوم برامج التدريب لتطويرها والاستفادة من نتائجها مستقبلاً. | ٤,٧ |

ويلاحظ في كفايات اختصاصي التدريب وتنمية القوى البشرية (التعليم المستمر) التركيز على تنمية القوى البشرية بما يعنى رفع كفايات وقدرات المتعلمين عن طريق عقد دورات تدريبية متواصلة.
وننتقل إلى الاختصاصي التالي.

جدول رقم (١٥) اختصاصي المكتبة

الوظيفة رقم (٩)

| م | الكفاية | درجة أهميتها |
|---|--|--------------|
| ١ | يدير المكتبة بكفاءة وبالاعتماد على الأساليب العلمية لتقديم أرقى الخدمات للمتعلمين. | ٤,٩ |
| ٢ | يصنف المواد التعليمية بالمكتبة بأحد التصنيفات الدولية المعروفة. | ٤,٧ |
| ٣ | ينظم عمليات الإعارة حاسوبياً للمواد المسموح بإعارتها. | ٤,٧ |
| ٤ | يخطط لتنظيم دورات تدريبية عن مهام المكتبة. | ٤,٧ |
| ٥ | يزود المكتبة بنظم البحث (Search Systems) للوصول إلى الموضوعات المتخصصة. | ٤,٧ |
| ٦ | يحدد خصائص كل مادة من المواد التعليمية الجاهزة. | ٤,٤ |

ويلاحظ في كفايات اختصاصي المكتبة التركيز على التصنيفات الدولية للمكتبات والأخذ بأحسنها، وتنظيم عمليات الإعارة والبحث حاسوبياً، ومنتقل إلى استعراض كفايات اختصاصي ورش العمل.

جدول رقم (١٦) اختصاصي ورش العمل (المشغل)

الوظيفة رقم (١٠)

| م | الكفاية | درجة أهميتها |
|---|---|--------------|
| ١ | يعد برامج وأنشطة وفعاليات لورش العمل. | ٤,٩ |
| ٢ | يحدد أهداف ورش العمل للمتعلمين. | ٤,٨ |
| ٣ | يشرف على المتعلمين ويساعدهم ويوجههم في إعداد مشروعاتهم. | ٤,٧ |
| ٤ | يدير ورشة عمل لمجموعة من المتعلمين ويشرف على تدريبهم. | ٤,٧ |

ويتبين من كفايات اختصاصي ورش العمل التركيز على تفعيل التدريب عن طريق تنظيم ورش عمل لرفع كفايات المتعلمين تحت إشراف الاختصاصي المباشر.

وننتقل إلى استعراض كفايات اختصاصي المعرض.

جدول رقم (١٧) اختصاصي المعرض

الوظيفة رقم (١١)

| م | الكفاية | درجة أهميتها |
|---|---|--------------|
| ١ | يعرض المواد التعليمية في مجموعات بطريقة مشوقة في قاعات العرض. | ٤,٩ |
| ٢ | يصنف المواد التعليمية إلى مجموعات حسب أحد التصنيفات العالمية المتداولة. | ٤,٨ |
| ٣ | يحلل خصائص كل مجموعة من الناحية الإدراكية والتربوية. | ٤,٧ |
| ٤ | ينفذ صيانة فنية للمواد التعليمية المختلفة. | ٤,٧ |

ويلاحظ في كفايات اختصاصي المعرض التركيز على الاستفادة من عمليات عرض المواد التعليمية التقليدية والحديثة بشكل مشوق وذلك لتشجيع المتعلمين على التعلم، وكذلك صيانة المواد التعليمية. وننتقل إلى استعراض كفايات اختصاصي المادة الأكاديمية (وهم مجموعة من المدرسين الممتازين في تخصصاتهم العلمية والمؤهلين تربوياً).

جدول رقم (١٨) اختصاصي المادة الأكاديمية
الوظيفة رقم (١٢)

| م | الكفاية | درجة أهميتها |
|---|---|--------------|
| ١ | يقدم المشورة فيما يخص مادته العلمية إلى منتجي المواد التعليمية من برمجيات وأفلام... إلخ | ٤,٩ |
| ٢ | يصوغ أهداف المادة الأكاديمية المختص بها. | ٤,٦ |
| ٣ | يحدد محتوى ومكونات ومراجع وطرق تدريس المادة الدراسية المختص بها. | ٤,٦ |
| ٤ | يوضح أهمية تقنيات التعليم في عمليات التعليم والتعلم. | ٤,٣ |
| ٥ | يصنف تقنيات التعليم إلى أنواعها. | ٤,٣ |
| ٦ | يعرف الأوعية التربوية الحديثة. | ٤,٣ |

ولتحقيق الكفايات الحقيقية المطلوبة لهذه الوظيفة لا بد أن يتشكل فريق عمل (Team Work) من المدرسين الممتازين في جميع المواد الدراسية من مدارس مختلفة، وذلك لتقديم المشورة للمتعلمين الذين يفضلون القيام بمشروعات علمية وعملية في إطار المواد الدراسية المختلفة التي تساعدهم على الاستيعاب الجيد لهذه المواد في ظل الجهود الفردية والتعلم الذاتي، ويمكن تنظيم جدول حضور لهؤلاء المدرسين لمقابلة الطلبة وتقديم العون لهم، ولهذا فمن الصعب أن يشغل هذه الوظيفة شخص واحد مهما كانت خبراته وقدراته، لكن ينبغي على شاغلي هذه الوظيفة التمتع بكفايات أخرى بالإضافة إلى كفايات مادتهم الدراسية، وتتعلق هذه الكفايات بمعرفتهم الدقيقة بعلم تكنولوجيا التعليم وأساليبه وتطبيقاته.

ثم ننتقل إلى استعراض كفايات اختصاصي المسرح.
جدول رقم (١٩) اختصاصي المسرح
الوظيفة رقم (١٣)

| م | الكفاية | درجة أهميتها |
|---|---|--------------|
| ١ | يحدد أساسيات وخصائص المسرح التربوي. | ٤,٩ |
| ٢ | يخرج مسرحيات تربوية لصقل المواهب في فنون التمثيل. | ٤,٩ |
| ٣ | ينفذ بكفاءة فنيات المسرح من سيناريو وإضاءة وصوت وديكور.. إلخ. | ٤,٨ |

ويلاحظ في كفايات اختصاصي المسرح التركيز على استخدام المسرح تربوياً كي يساهم مع المدرسة في ترسيخ المفاهيم السليمة والقيم الحسنة التي يمكن للمتعلم التأثر بها وتقبلها أفضل مما يتقبلها في إطار الدرس التقليدي. ومنتقل إلى استعراض كفايات اختصاصي التعديل السلوكي والقياس والتقويم التربوي.

جدول رقم (٢٠) اختصاصي التعديل السلوكي والقياس والتقويم التربوي
الوظيفة رقم (١٤)

| م | الكفاية | درجة أهميتها |
|---|---|--------------|
| ١ | يصمم عمليات القياس التربوي في مجالات السلوك والتحصيل. | ٤,٥ |
| ٢ | يحدد أنواع المشكلات التعليمية التي يواجهها الدارسون. | ٤,٤ |
| ٣ | يعد برامج لإرشاد المتعلمين من الناحية السلوكية والتربوية. | ٤,٤ |
| ٤ | يصمم وينفذ برامج وخطط لتعديل السلوك. | ٤,١ |

ويلاحظ في كفايات اختصاصي التعديل السلوكي والقياس والتقويم التربوي، التركيز على عمليات القياس التربوي من أجل الوصول عن طريق التغذية الراجعة (Feedback) إلى التعلم للإلتقان (Mastery Learning)، كما أن من واجباته - المعتمدة على الكفايات - مواجهة المشكلات التعليمية وإيجاد الحلول لها، وتصميم برامج لتعديل السلوك غير السوي. وإلى اختصاصي الدراسات والبحوث والتعلم، ننطلق على كفاياته المقترحة.

جدول رقم (٢١) اختصاصي الدراسات والبحوث والتعلم

الوظيفة رقم (١٥)

| م | الكفاية | درجة أهميتها |
|---|---|--------------|
| ١ | يوجه البحوث التربوية ويشرف عليها. | ٤,٥ |
| ٢ | يصنف طرائق البحث العلمي ويقترح المناسب منها لبحوث معينة. | ٤,٤ |
| ٣ | يبتكر الطرق التي تؤدي إلى تطوير مهارات وكفايات المتعلمين بحثياً. | ٤,٣ |
| ٤ | يرشد المتعلمين إلى أساليب وطرق الدراسة والبحث. | ٤,١ |
| ٥ | يوجه المتعلمين إلى أساليب التعلم المناسبة لقدراتهم وأعمارهم. | ٤ |
| ٦ | يرشد ويوجه المتعلمين إلى تحقيق الأهداف المرغوبة من برامجهم التعليمية. | ٤ |

ويلاحظ في كفايات اختصاصي الدراسات والبحوث والتعلم التركيز على طرائق البحث العلمي، وذلك من أجل تطوير البحوث التربوية لاكتشاف أحسن الطرق وأيسرها لتنمية مهارات المتعلمين وتطوير عمليات التعليم والتعلم.

وبتحديد وظائف معينة بمركز مصادر التعلم وكذلك تحديد الكفايات المطلوبة لشاغلي هذه الوظائف - كما أوضحت الدراسة الحالية - يمكننا أن نقدم للمتعلم التعلم الفعال، وكذلك التدريب الذي يمكن أن يرفع من قدرات المتعلم ويفجر مواهبه الخاصة في كافة المقررات الدراسية، بل وفي المعلومات العامة والقدرات الخاصة التي تخرج عن إطار المقررات الدراسية لأن الغرض من مركز مصادر التعلم لا يقتصر على فهم معلومات ومفاهيم المقررات الدراسية للنجاح فيها فحسب، وإنما يهتم أيضاً بإعداد المتعلم لكي يكون فرداً نافعاً في مجتمعه.

ثانياً: التوصيات:

١/ فيما يخص أعداد العاملين وكفاياتهم:

نلاحظ من خلال جداول الدراسة المسحية لعام (١٩٩٨ - ١٩٩٩م) والمسح الذي قام به الباحث في العام الدراسي (٢٠٠٧ - ٢٠٠٨م)، أي بعد حوالي ١٠ سنوات من الدراسة المسحية الأولى، أن أعداد الاختصاصيين وكذلك كفاياتهم المتشابهة، ليست كافية لمواجهة المتطلبات التربوية والتعليمية والتدريبية لتلك الأعداد الكبيرة من الطلبة الذين يتوقون لتعلم حقيقي، ولهذا يجب اختيار متخصصين لتأدية واجبات محددة في وظائف معينة، ولهذا يرى الباحث (باعتبار مرجعية الكفايات التي خرجت بها هذه الدراسة) بأن تكون مؤهلات الاختصاصيين على النحو الآتي:

جدول رقم (٢٢)

المؤهلات المقترحة للاختصاصيين بمراكز مصادر التعلم

| م | الوظيفة | المؤهلات والخبرات المطلوبة |
|----|---------------------------------------|--|
| ١ | مدير المركز | بكالوريوس وماجستير في تخصص تكنولوجيا التعليم أو شهادة جامعية + دبلوم مصادر التعلم + ماجستير في تكنولوجيا التعليم. |
| ٢ | مختص تكنولوجيا التعليم | بكالوريوس تكنولوجيا التعليم + خبرة أو تدريب |
| ٣ | مختص التعليم الإلكتروني والانترنت | بكالوريوس تقنية معلومات + خبرة أو تدريب |
| ٤ | مختص التصميم الفني | بكالوريوس الفنون الجميلة + خبرة أو تدريب |
| ٥ | مختص التلفزيون التربوي | بكالوريوس إخراج تلفزيوني + خبرة أو تدريب |
| ٦ | مختص التصوير الفني | بكالوريوس في التصوير الفني + خبرة أو تدريب |
| ٧ | مختص مختبر اللغات | بكالوريوس في اللغة المعنية + خبرة أو تدريب |
| ٨ | مختص التدريب وتنمية القوى البشرية | بكالوريوس تربية أو إدارة + ماجستير + خبرة أو تدريب |
| ٩ | مختص المكتبة | بكالوريوس علوم مكتبات + خبرة أو تدريب |
| ١٠ | مختص ورش العمل | بكالوريوس في الهندسة + خبرة أو تدريب |
| ١١ | مختص المعرض | بكالوريوس الفنون الجميلة + خبرة أو تدريب |
| ١٢ | مختصو المواد الأكاديمية | بكالوريوس في المادة المعنية + خبرة أو تدريب |
| ١٣ | مختص المسرح | بكالوريوس إخراج مسرحي + خبرة أو تدريب |
| ١٤ | مختص التعديل السلوكي والقياس والتقييم | بكالوريوس تربية + ماجستير + خبرة أو تدريب |

أما الفنيون فهم مساعدون في الأقسام المختلفة ويقومون بمهام يحددها مدير المركز أو الاختصاصي في قسمه، ولهذا يمكن أن تكون مؤهلاتهم الشهادة الثانوية العامة أو أي تخصص جامعي أو فني يرتبط بالتخصص المطلوب، بشرط تنمية قدراتهم ومهاراتهم عن طريق الدورات التدريبية المتخصصة.

٢/ فيما يخص وظائف وأقسام مركز مصادر التعلم:

أوضح التقرير النهائي للدراسة المسحية التي أجريت في العام الدراسي (١٩٩٨ - ١٩٩٩م) أن أقسام المركز تتكون من قاعتين رئيسيتين واحدة للاطلاع وأخرى للوسائل التعليمية، وتتضمن قاعة الاطلاع مساحة للدراسة الفردية والمجموعات الصغيرة والأنشطة الصفية والاستقبال والفهارس، ويوجد في بعض المراكز غرفة للحاسوب (المناعي، ٢٠٠٠م، ص ١٧).

ويعتقد الباحث أن أقسام المركز بهذا الشكل لا تعدو أن تكون (مكتبة) مدعمة ببعض الوسائل التعليمية.

يجب أن يحتوي مركز مصادر التعلم النموذجي على الوظائف التي أشارت إليها الكفايات المحددة في الدراسة الحالية، والتي تشير بدورها إلى وجود أقسام معينة، وكمثال على ذلك مختص التعليم الإلكتروني والانترنت يقتضي بالضرورة وجود قسم التعليم الإلكتروني والانترنت، ومختص التصوير الفني يقتضي بالضرورة وجود قسم التصوير الفني.. وهكذا.

ولكن نحن - التربويين - ندرك أن معظم دولنا العربية تعاني من نقص في الأموال المرصودة لهذا الغرض. وعليه، فإن الباحث يوصي بإلغاء مراكز مصادر التعلم الملحقة بكل مدرسة ثانوية، وإنشاء مركز مصادر تعلم نموذجي في كل محافظة بالبحرين، أو بكل إدارة تعليمية، أو لكل مجموعة من المدارس المتقاربة جغرافياً، بحيث تتوافر به الوظائف التي وردت في الدراسة الحالية، مع توافر الكفايات المطلوبة للعاملين بها، على أن يعمل صباحاً ومساءً

وبجداول زمنية تتسق ورغبات المدارس المعنية، ويتصميم خاص يسمح بحرية الحركة كما يسمح بأداء الأنشطة المختلفة التي يجب أن يحصل عليها الطالب لصقل خبراته من جهة، ولتفجير طاقاته الإبداعية من جهة أخرى، ويمكن لهذا المركز بإمكاناته الكبيرة خدمة المدارس الإعدادية والابتدائية، كما يمكنه خدمة المعلمين على اختلاف مراحلهم، كما يمكن أن يخدم البيئة المحيطة به.

٣/ فيما يخص المدارس المستفيدة:

يوصي الباحث بتعيين منسق مصادر تعلم في كل مدرسة من خريجي بكالوريوس تكنولوجيا التعليم، تتركز مهام وظيفته في التنسيق - بالتعاون مع مدرسي المقررات الدراسية - بين متطلبات المتعلمين بالمدرسة، وساعات عمل مركز مصادر التعلم، ويعد جدولاً بذلك ويشرف على تنفيذه بدقة.

وإضافة إلى ما سبق ذكره، وحتى تؤتي مراكز مصادر التعلم ثمارها، يوصي الباحث بالآتي:

١/ إرسال الاختصاصيين والفنيين إلى دورات بالخارج وخاصة إلى الدول التي تطورت فيها هذه المراكز وذلك لزيادة قدراتهم وصقل تجربتهم واطلاعهم على آخر المستجدات في المجال.

٢/ تدريب مدرسي المقررات التعليمية المختلفة ومديري المدارس على بعض المهام التي يقدمها المركز لتكون بمثابة إضاءة تمكّنهم من وضع خطط معينة - بالاشتراك مع منسق المركز المتواجد بالمدرسة - للاستفادة من هذه المراكز بالصورة المثلى.

ثالثاً: المقترحات:

وفى ظل النتائج التي توصل إليها الباحث الحالي، ولمزيد من تطوير مراكز مصادر التعلم، يقترح الباحث الآتي:

١/ عقد مؤتمرات وسمنارات بداخل الدولة ودعوة مختصين من الدول العربية والأجنبية للاستفادة من خبراتهم لتطوير التجربة البحرينية باستمرار وهي تجربة رائدة بالرغم من بعض المشكلات التي تحيط بها.

٢/ دعوة الباحثين والدارسين وأساتذة الجامعات والعاملين بمراكز البحوث في البحرين وفي الدول العربية والأجنبية للتركيز في أبحاثهم على تطوير مراكز مصادر التعلم وكفايات العاملين بها التي يجب أن تتطور لمواجهة المتغيرات والمستجدات في نظم التعليم والتعلم، والتطور المتسارع في مجال الثورة المعلوماتية والانفجار المعرفي المتزايد.

خاتمة

إن تفعيل مراكز مصادر التعلم في العالم العربي، وفي البحرين على وجه الخصوص كدولة اهتمت بهذا الاتجاه منذ زمن طويل، لا بد من أن يأخذ مكانه من الاهتمام إذا كنا نرنو إلى تغيير جذري في ربط عمليات التعليم والتعلم بالواقع، وتفعيلها لتتحول من مجرد اكتساب معلومات وحقائق ومفاهيم نظرية إلى خبرات حقيقية مضافة، تؤدي إلى صقل قدرات وإمكانات الطلبة، ورعاية مواهبهم، وتفجير طاقاتهم الإبداعية، مما يؤدي إلى ظهور الأفكار الجديدة والابتكارات الأصيلة، ولهذا كانت هذه الدراسة التي أظن أنها يمكن أن تساعد المسؤولين ممن يبدون القرار كي يبدؤوا عمليات إعادة النظر في مراكز مصادر التعلم الحالية على أسس صحيحة وأكثر فاعلية.

إن تحديد كفايات العاملين بمراكز مصادر التعلم، وبيان الأقسام المهمة بالمركز التي يجب أن تتوافر لتقديم مختلف أنواع الخبرات التعليمية إلى

المتعلمين، بجانب توافر عناصر أخرى مثل الأجهزة والأدوات والمصادر المطبوعة، والوسائط التعليمية بأنواعها، وقسم التعليم الإلكتروني، والمعرض والمسرح والورش الفنية، ومعامل اللغات والمعامل العلمية، وغرف الحاسوب وغيرها، كل هذا يسهم في تقديم الخبرات الحقيقية للمتعلمين على اختلاف توجهاتهم وفروقهم الفردية، وعن طريق الدعم القوي لهذه المراكز من الجهات المختصة نستطيع - بلا شك - تحسين نوعية التعلم وتطويره إلى الأفضل.

المراجع

المراجع العربية:

- ١- البدري، أحمد. القصاب، عباس. مقابلة معهما للحصول على معلومات لهذه الدراسة، مركز التقنيات التربوية بوزارة التربية والتعليم بالبحرين، بتاريخ ٢٣/٧/٢٠٠٨م.
- ٢- الجملان، معين حلمي (٢٠٠٤). واقع استخدام تكنولوجيا التعليم والمعلومات في مراكز مصادر التعلم في البحرين، مجلة العلوم التربوية والنفسية، كلية التربية جامعة البحرين، المجلد ٥، العدد (١).
- ٣- الحاج عيسى، مصباح. العمري، توفيق. ملحم، إياد (١٩٨٢). مراكز مصادر التعلم وإدارة التقنيات التربوية، اتجاه جديد في تكنولوجيا التربية (تحرير وترجمة)، ط ١، مكتبة الفلاح الكويت.
- ٤- حامض، نديم جوزيف. الخليفة، تهاني حسن. المعاودة، عائشة حمد. وهبة، نخلة (١٩٩٦). توظيفات مراكز مصادر التعلم لخدمة العملية التربوية، مطبوعات مركز البحوث والتطوير، وزارة التربية والتعليم، البحرين.
- ٥- سرحان، محمد عمر (١٩٩٩). فعالية استراتيجية مقترحة قائمة على مدخل الكفايات لتطوير برامج تدريب العاملين في مراكز مصادر التعلم في

- الأردن في ضوء حاجاتهم التدريبية، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد البحوث والدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- ٦- سلامة، عبد الحافظ (١٩٩٥). إدارة مراكز مصادر التعلم، سلسلة المصادر التعليمية، الطبعة الأولى، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٧- عبد القادر، حمد (١٩٩٨). واقع مراكز مصادر التعلم في الأردن (دراسة مسحية) مؤتم للبحوث والدراسات، المجلد الثالث عشر، العدد الأول، ص ١٣٥ - ١٧١
- ٨- العجلوني، محمود (٢٠٠٥): مدى امتلاك مدرسي الدبلوم المتوسط في جامعة البلقاء التطبيقية للكفايات التعليمية التي يجب إتقانها، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين مجلد ٦، العدد (٤)
- ٩- عليان، ربحى مصطفى (٢٠٠٤). إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز مصادر التعلم، ط ١، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- ١٠- عليان، ربحى مصطفى. سلامة، عبد الحافظ. (٢٠٠٦). إدارة مراكز مصادر التعلم، ط ١، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- ١١- مسامح، صلاح. صويلح، محمد. بوكمال، جنان. الشمندي، مي (٢٠٠٠). دراسة مسحية لمراكز مصادر التعلم في المدارس الثانوية في البحرين (التقارير التفصيلية للمدارس)، إشراف د. لطيفة المناعي، مركز البحوث التربوية والتطوير، وزارة التربية والتعليم، مملكة البحرين.
- ١٢- مطر، فوزية (٢٠٠٧): فلسفة مراكز مصادر التعلم التي أفرغت من محتواها، مقال بجريدة الوسط العدد 1849 السبت ٢٩ سبتمبر ٢٠٠٧.

- ١٣- المناعي، لطيفة علي (٢٠٠٠). دراسة مسحية لمراكز مصادر التعلم في المدارس الثانوية في البحرين (التقرير النهائي)، مركز البحوث التربوية والتطوير، وزارة التربية والتعليم، مملكة البحرين.
- ١٤- منصور، عواطف حسن (٢٠٠٥). مدى توظيف معلمي ومعلمات اللغة العربية لمراكز مصادر التعلم في التدريس بالمرحلة الثانوية بمملكة البحرين، أطروحة ماجستير غير منشورة، جامعة البحرين.
- ١٥- يونس، إبراهيم عبد الفتاح (٢٠٠١). المكتبات الشاملة في تكنولوجيا التعليم، ط١، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.

المراجع الأجنبية:

- 16- Bennie, Frances., Learning Centers, Development and Operation, Educational Technology Publications, Englewood Cliffs, New Jersey 07632,1977, Page 158.
- 17- James A. Allen., St. Louis Educational Museum, a Centennial Commemoration, (TechTrends) the magazine of Association for Educational Communications & Technology (AECT) , Vol.49 No.2, March/April 2005, Page 23.
- 18- Merrill, R. Irving & Drob, A. Harold., Criteria for Planning the College and University Learning Resource Center, Association for Educational Communications and Technology, Washington, D.C., 1977, page 1.
- 19- Wikipedia, the free encyclopedia (Learning Resource Centers).