

برامج التعليم المستمر لاختصاصي المعلومات والمكتبات في المكتبة المركزية - جامعة البصرة (دراسة حالة)

م م سامر صباح مجيد
كلية الآداب - قسم المعلومات والمكتبات

المقدمة :

أن تطور المجتمعات يبدأ من خلال تطوير الفرد وهذا التطوير لا يتم إلا من خلال التعليم واكتساب الخبرة حتى يواكب الفرد بقية التطورات الحاصلة في المجتمعات الأخرى ويكون له دور بارز ضمن المؤسسة التي يعمل فيها وكل هذا يتم عن طريق برامج التعليم المستمر إذ يعد من الموضوعات الأساسية والمهمة للموارد البشرية في جميع المناصب الوظيفية والإدارية والتربوية والإنتاجية ومعرفة كل ما هو جديد في مجال التكنولوجيا الحديثة والإدارة العلمية الجديدة التي اتسم بها عصرنا اليوم وخاصة في مجال المكتبات إذ أن الكثير من الموارد البشرية يفتقدون لمثل هذه الكفاءات الحديثة ولا بد على المسئول في المكتبات وغيرها من الدوائر ان يهتم بهذا الجانب من التعليم الذي يسهم في الاستزادة بالمعلومات الجديدة التي تخص الأعمال ضمن الدائرة الواحدة وكذلك برفع الأوضاع الاقتصادية للعاملين وتحسنها من خلال حصولهم على ترقية وظيفية مناسبة لمستواهم ، وللأسف أصبحت هذه السمة هي الغالبة على الكثير من العاملين وأصبح هدفهم الأساسي هو ارتقاء المناصب الإدارية أكثر مما هو تطوري وسوف نتطرق في دراستنا هذه على موضوع التعليم المستمر لاختصاصي المعلومات والمكتبات في المكتبة المركزية كنموذج يوضح مدى اكتساب المهارات والقدرات الجديدة لاختصاصي المعلومات والمكتبات من برامج التعليم المستمر ومعرفة الأدوار والفائدة التي يمكن أن يتحصل من هذا التعليم .

أهمية الدراسة :

جاءت أهمية الدراسة من أهمية الموضوع نفسه على اعتبار إن برامج التعليم المستمر لها دور كبير معتمدة بذلك على مستوى مشاركة اختصاصي المعلومات والمكتبات بالبرامج التي تعدها المراكز ووحدات التعليم المستمر ومدى حداثة البرامج واستيعابها وكيفية تطبيقها بشكل يتناسب مع ما يستجد في مجال المعلومات والمكتبات.

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة للتعرف على مدى الاهتمام ببرامج التعليم المستمر والموجه لاختصاصي المعلومات والمكتبات في المكتبة المركزية ومعرفة مدى كفاية ومستوى الدورات المقدمة من قبل وحدة التعليم المستمر لأخصائي المعلومات كذلك الغرض من إقامة هذه البرامج.

مشكلة الدراسة : يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية :

- ١- ما هي الجهات التي تقوم بتقديم برامج التعليم المستمر؟
- ٢- ما هو الدور الذي يتحصل عليه أخصائي المعلومات من المشاركة بهذه الدورات؟
- ٣- ما هو دور المكتبة المركزية في تطوير برامج التعليم المستمر؟

المطلب الأول : التطور التاريخي لمصطلح التعليم المستمر

نشأ مصطلح التعليم المستمر عبر العصور القديمة بإشكال وتسميات مختلفة إذ لم تكن هناك أي مدارس أو مراكز خاصة بالتعلم وإنما بالاعتماد على الشخص نفسه وسمي بالتعليم الفردي والتربية الدائمة والتربية المستمرة كما أن التعليم هو مطلب أساسي ومستمر مع حياة الإنسان فنجد في العصور اليونانية أن المحارب يتدرب على عدة أمور في مجال الحرب هذا بعد أن يكمل دراسته الأولية ، وأيضاً في العصر الإغريقي أكدت فلاسفة ذلك العصر على أهمية التعليم أما في فجر الحضارة

الإسلامية نجد الدين الإسلامي الحنيف قد دعا إلى فكرة التربية المستمرة (طلب العلم من المهد إلى اللحد) .

ولقد تطورت هذه الفكرة مع مرور الزمن والزيادة الهائلة في إعداد الناس وظهور العديد من المدن والحضارات وخصوصاً مع بداية ظهور الثورة الصناعية في نهاية القرن الثامن عشر واستمرت حتى وقتنا الحاضر ، وظهرت نظريات وبرامج تخص التعلم وطورها علماء التربية والنفس أمثال كوكس ، وجلسير ، ولندفال وفلانجان كلير، وجون ديوي ^(١) إلا أن مفهوم التعليم المستمر يعود بجذوره من حيث مفاهيمه وخصائصه ومحدداته التشريعية الى المفكر كومنيوس ١٥٩٢-١٦٧٠ الذي طلب بتربية مستمرة متكاملة لكل الناس والذي وضحه في كتابه التعليم الأكبر في حين كان أول فيلسوف يقترب من فكرة التربية المستمرة بشكل مباشر من العصر الحديث هو (باشلارد) اذ يرى أن الفكر العلمي ينمو تربوياً بصفة مستمرة ولا بد من متابعته وقد تطور مفهوم التعليم المستمر بشكل واضح في القرن التاسع عشر حيث بدأت الكثير من الدول تهتم بالتربية والتعليم المستمر بأعداد برامج تعليم الكبار كجزء أساسي من مكونات التعليم المستمر وظهرت الكثير من الجامعات والمدارس وقاعات للدروس المسائية ففي عام ١٨٦٠ كان في فرنسا ٣٤٠٠٠ برنامج دراسي للعاملين وفي انكلترا قامت جامعة أكسفورد بإنشاء قسم لتعليم الكبار أما في الدول الاشتراكية فقد أنشأت الكثير من المؤسسات التعليمية لهذا الغرض ومنها ألمانيا التي أكدت على ضرورة إيجاد وسائل جديدة لاستمرار خريجي التعليم العالي في التعليم وكذلك الحال غي رومانيا وقانون التعليم لعام ١٩٦٨ الذي أكد على ضرورة استحداث دراسات تعليمية بعد إنهاء التعليم العالي ^(٢)

المطلب الثاني : مفهوم التعليم المستمر وخصائصه وأهدافه

أولاً : مفهوم التعليم المستمر : إن الغاية الأساسية من التعليم المستمر هو الحصول على معلومات وخبرات دون إن يكون ذلك مرتبط بعمر معين اي بمعنى أن يكون التعليم ملازم لحياة الإنسان على اعتبار أنهم يملكون الدافع للتعلم واعتبار وسيلة

- لزيادة الوعي وتعزيز السلوكيات الايجابية لدى الفرد حيث أنها لا تنحصر ضمن فئات أو اعمار معينة وإنما هي مكتملة لمراحل التعليم الأساسية
- وبذلك يقصد بالتعليم المستمر " بأنه مبدأ شامل يتضمن كل الفرص التربوية والرسمية وغير الرسمية التي تمتد على مدى الحياة للفرد كمتعلم والتي تمكنه من تحقيق أقصى احتمالات نموه الفردي والمهني والاجتماعي ". (٣)
- ويقصد بها أيضا " استمرارية عملية التربية دون انقطاع من اجل تحقيق آمال الفرد وتنمية قدراته وإمكاناته وتمكينه من مواجهة مطالب التغيير ". (٤)
- وعرفت على أنها " المصادر والطرق الخاصة من اجل تعليم الأفراد وإعدادهم وتحسين أساليبهم العملية وتطويرها " (٥)
- ثانيا : خصائص التعليم المستمر : للتعليم المستمر عدد من الخصائص التي يمكن أن يركز عليها لتجعل له مكانة متميزة بين المجتمعات المختلفة ومن بينها ما يلي (٦) :-
- ١- الهدف : بمعنى أن يكون التعليم هادفا لاختصاصي المعلومات والمكتبات إن الأهداف التدريبية تشكل المدخل الصحيح للنشاط التعليمي فوضوح الهدف يمكن من التخطيط والتنفيذ الصحيح للوصول للهدف .
 - ٢- الاستمرارية : والمقصود به أن يكون التعليم ملازما ومستمر لاختصاصي المعلومات والمكتبات طيلة عمله وتدرجه الوظيفي داخل المكتبة .
 - ٣- الشمول : ان شمولية التعليم تعني تنظيم الجهود وتنسيقها بين اختصاصي المعلومات والمكتبات داخل المكتبة او مركز المعلومات بمعنى أن يكون التعليم شامل لكل الفئات والدرجات الوظيفية المختلفة في المكتبة .
 - ٤- التدرج : هو بداية التعليم والتدريب من عند المستوى الفعلي لاختصاصي المعلومات والمكتبات المراد تعليمهم وتدريبهم إذ سوف يعتمد على ما لديهم من خبرات ومهارات وما يضاف عليها كل جديد وحديث .
 - ٥- الواقعية : ويعني ان يكون التعليم واقعي وان يحقق الفائدة للمكتبيين من خلال حصولهم على معلومات ومهارات جديدة تصب في خدمة المكتبة .

٦- التحديث والتطوير: بما أن مجال المكتبات والمعلومات من ابرز المجال التي شهدت تطور واضح وملحوظ في ميادينها المختلفة فلا بد من مواكبة هذه التطورات وكل هذا يتم من خلال التعليم المستمر لاختصاصي المعلومات واكتسابهم الجديد في عالم المعرفة والتكنولوجيا

٧- الجودة: وهي شيء نسبي تسعى إلى الوصول للأفضل بمعنى ان يكون هناك رضا من قبل اختصاصي المعلومات والمكتبات على البرامج التعليمية المقدمة

ثالثا: أهداف التعليم المستمر: للتعليم المستمر عدد من الأهداف البارزة التي يمكن تحديدها بالاتي: ^(٧)

١- محاولة زيادة المعلومات والخبرات لدى اختصاصي المعلومات والمكتبات طيلة فترة حياتهم أو عملهم في المكتبات ومراكز المعلومات مما يساهم في تأدية أعمالهم وواجباتهم على أتم وجه .

٢- له دور بارز في صقل شخصية اختصاصي المعلومات والمكتبات في مختلف نواحيهم العقلية والمعرفية .

٣- ان التعليم المستمر سوف يساهم في انجاز ادوار أساسية في حياة اختصاصي المعلومات والمكتبات سواء كانت متغيرة أو متبدلة ضمن الوظيفة الواحدة كامتهانهم وظائف أو أعمال مكتبية في مكتبات أو مراكز أخرى جديدة .

٤- يساهم في تحقيق ديمقراطية التعلم وفق إمكانات الأفراد وطموحاتهم في مختلف مراحل الحياة من التعلم .

٥- تطوير نظام التعليم في ضوء مطالب العصر خصوصا فيما يتعلق بالانفجار المعرفي وما يصاحبه من تطور تكنولوجي الذي أصبح سمة العصر .

٦- تنمية روح التعاون والابتكار الذي يكون أساس المجتمع الذي يعيش ويعمل فيه الفرد ^(٨).

٧- ان الكثير من برامج التعليم قد تخلق الدافع والحافز لدى اختصاصي المعلومات والمكتبات لاكتساب المعلومات والخبرات في مجال عمله والذي

يرجع بالمسؤولية التي يشعر بها نتيجة التطورات الحاصلة في المكتبات والمعلومات .

المطلب الثالث : برامج التعليم المستمر

يمكن إجمال أبرز البرامج التي يتخذها التعليم المستمر كوسائل للتدريب والتعليم أهمها ^(٩) :

١- الندوات والمؤتمرات : تعد هذه الوسيلة العلمية من أبرز الوسائل المختصة بتعليم العاملين والموظفين في المؤسسات الإدارية كافة من خلال التقائهم بعدد من الخبراء الذين يلقون أبحاثاً متقدمة وتناقش فيما بينهم والتي تسهم في تطوير الخبرات لدى المشاركين بهذه الندوات .

٢- ورش العمل : وتختلف ورش العمل المقدمة باختلاف طبيعة الموضوع المقدمة فقد تصل مدتها إلى ٩٠ دقيقة أو اقل أو قد تتجاوز نصف اليوم أو يوم بكامله حيث يجتمع فيها مجموعة من المدربين لتعلم المهارات والأفكار الجديدة والتي تهمهم في تيسير أعمالهم الإدارية داخل المؤسسة ويتم مناقشة هذه الأمور مع ذوي الاختصاص .

٣- حضور المناقشات والمحاضرات : وهي واحدة من أكثر الأساليب والأنماط التقليدية شيوعاً إذ يتم إلقاء المحاضرة من قبل شخص مؤهل ولديه خبرة الإلقاء على عدد كبير من الحاضرين والذين هم بمثابة المدربين ولديهم احتياجات متشابهة للحصول على المعلومات الجديدة وإبلاغهم بالتغيرات التي طرأت حديثاً للمؤسسة وشرحها لهم مستعيناً بالمواد السمعية والبصرية مع مراعاة وقت المحاضر

مركز التعليم المستمر في جامعة البصرة: يعد مركز التعليم المستمر في جامعة البصرة من المراكز المهمة والتي لها دور كبير على العاملين في المكتبة المركزية وخصوصاً اختصاصي المكتبات كونهم على اتصال مباشر بتقديم الخدمات المكتبية حيث

استحدث هذا المركز في عام ١٩٨٣ وكان تابع لمركز التطوير الإداري في الجامعة وفي عام ١٩٨٧ استقل وأصبح يطلق عليه مركز التعليم المستمر حيث أقام العديد من الدورات والبرامج منها دورات داخلية لموظفي الجامعة ودورات خارجية لموظفي الوزارات، ويعد المركز سنويا العديد من البرامج و الدورات بعد تحضيرها والاتفاق عليها ومن ثم مخاطبة الجهات والدوائر التي ترغب بمشاركة موظفيها وتنظم هذه البرامج في شتى المواضيع ومنها في مجال المعلومات والمكتبات وأهمها الفهرسة والتصنيف والإجراءات الفنية المستخدمة في المكتبة ودورات في مجال الحاسبات والأنظمة الآلية وغيرها من الموضوعات الأساسية في مجال المكتبات حيث كان لها الأثر الواضح في تطوير المهارات واكتساب المعارف الجديدة ضمن المجال المكتبي والمعلوماتية لاختصاصي المعلومات. ويرتبط بمركز التعليم المستمر عدد من الوحدات الخاصة بهذا الغرض يطلب عليها وحدة التعليم المستمر وتكون ضمن الكليات او المراكز الموجودة في الجامعة .

الجانب العملي : تكون مجتمع الدراسة من اختصاصي المعلومات والمكتبات فقط العاملون في المكتبة المركزية في جامعة البصرة والبالغ عددهم (١٣) اختصاصي وقد وزعت عليهم استمارة الاستبانة والتي تضمنت (١٨) سؤال حاولت ان تغطي فيها اغلب الجوانب الموضوعية الأساسية . حيث تعقد المكتبة المركزية العديد من الدورات لاختصاصي المعلومات العاملون فيها إذ أجاب (١٠) منهم وبنسبة ٧٧٪ بان المكتبة تعد هذه الدورات لاختصاصي المعلومات في حين أشار (٣) وبنسبة ٢٣٪ بان المكتبة المركزية أحيانا ما تنظم مثل تلك الدورات لموظفيها وبذلك فان المكتبة ملزمة بأعداد مثل هذه الدورات والتي لا بد ان تكون مواكبة للحدثة في مجال المعلومات والمكتبات وتعم بالفائدة على جميع اختصاصي المعلومات .وفيما يخص عدد المشاركين بتلك الدورات المنعقدة فقد أجاب (١٠) من اختصاصي المعلومات بانهم يشاركون بها وكانت نسبتهم ٧٧٪ في حيث كان اختصاصي واحد ونسبته ٨٪ لم

يشترك بتلك الدورات بينما أشار (٣) وبنسبة ١٥٪ بأنهم أحيانا ما يشاركون بتلك الدورات.

وحول عدد الدورات التي شارك بها أخصائي المعلومات فقد توزعت النتائج والنسب بالاتي اذ شارك أخصائي واحد من مجموع العينة بدورة واحدة فقط وبنسبة كانت ٨٪ في حين أجاب (٢) وبنسبة ١٥٪ بأنهم شاركوا بثلاث دورات بينما أشار (٧) من أخصائي المعلومات بأنهم شاركوا بأربعة دورات وكانت نسبتهم ٥٣٪ كما أجاب (٢) منهم وبنسبة ١٥٪ بان الدورات التي شاركوا فيها هي أكثر من ذلك في حين ان اختصاصي واحد لم يشارك بأي دورة .

جدول (١) يوضح عدد الدورات المشاركون فيها

المشاركون	عدد الدورات	٪
١	١	٨
٢	٣	١٥
٧	٤	٥٣
٢	أكثر من ذلك	١٥
١	لم يشارك	٩

وبذلك نلاحظ أن عدد الدورات متفاوت بين المشاركون من اختصاصي المعلومات ويرجع السبب في ذلك أن الدورات قد تكون غير ملائمة لاختصاصي المعلومات او ان المشاركة فيها قد تكون من باب الفائدة له في مجال الترفيع وهذه هي مشكلة حقيقية التي قد تعترض تطوير المهارات لديهم .وحول تخصص الدورات وهل هي ضمن المجال الموضوعي لاختصاصي المعلومات اذ أشار (٨) من اختصاصي المعلومات بأنها ضمن التخصص الموضوعي وكانت النسبة ٦١٪ بينما أجاب (٣) اختصاصي معلومات وبنسبة ٢٣٪ بأنها لا تقع ضمن التخصص ، في حين أكد

اختصاصي واحد وبنسبة ٨٪ بان الدورات أحيانا تكون متخصصة في حين لم يجب شخص واحد لعدم مشاركته.

جدول (٢) يبين مدى التخصص الموضوعي للدورات

نعم	%	كلا	%	احيانا	%	لم يجب	%
٨	٦١	٣	٢٣	١	٨	١	٨

وابرز الموضوعات المتخصصة هي :

- ١- أساسيات الحاسبة
 - ٢- الإدارة المكتبية
 - ٣- الفهرسة والتصنيف
- بينما كانت الدورات الأخرى غير المتخصصة هي
- ١- إدارة الموارد البشرية
 - ٢- إدارة ضغوطات العمل
 - ٣- الوظيفة العامة وواجبات الموظف

وحول مدة الدورة وكفايتها بالنسبة لاختصاصي المعلومات ومن خلال الجدول رقم (٣) فقد أشار (٨) من اختصاصي المعلومات بان مدة الدورة كافية وكانت نسبتهم ٦١٪ في حين أكد (٣) اختصاصي معلومات بأنها غير كافية وكانت نسبتهم ٢٣٪. بينما أجاب اختصاصي واحد وبنسبة ٨٪ بأنها تكون كافية أحيانا بينما لم يجب شخص واحد لعدم مشاركته بهذه الدورات وقد اقترح من أجاب بعدم كفاية الدورة بان تكون مدة الدورة هي ثلاثة أسابيع أو أكثر حسب مستوى الدورة .

جدول (٣) يبين مدى كفاية مدة الدورة

مدة الدورة	كافية	%	غير كافية	%	احيانا	%
٨	٦١	٣	٢٣	١	٨	

وحول ورش العمل فقد اتضح من الجدول رقم (٤) ومن شارك بتلك الورش اذ بلغ عدد المشاركين (٣) وبنسبة ٢٣٪ من المجموع الكلي وكان ابرز الموضوعات التي تدور حولها ورش العمل المشارك فيها هي (إدارة المكتبات الجامعية في البصرة إذ شارك بها اختصاصي واحد وكذلك ورشة عمل حول تنمية المجموعات المكتبية في المكتبة المركزية وكان عدد المشاركين (٢) أما بقية أخصائي المعلومات والبالغ عددهم (١٠) فلم يشاركوا بأي ورشة عمل وبلغت نسبتهم ٧٧٪ وهو عدد كبير حيث لا بد من إقامة العديد من هذه الورش وزج اختصاصي المعلومات فيها لما لها من دور فاعل في زيادة الخبرة والمهارة .

جدول (٤) يبين نوع ورش العمل وعدد المشاركين

موضوع ورش العمل	العدد	٪
إدارة المكتبات الجامعية	١	٨
تنمية المجموعات المكتبية	٢	١٥

وحول الغرض من إقامة الدورات لاختصاصي المعلومات فقد تبين من خلال تحليل الاستلانة الواردة وما موضح في الجدول رقم (٥) اذ نلاحظ أن (٤) اختصاصي معلومات أجابوا وبنسبة ٣١٪ أن الغرض من المشاركة في الدورات هو لأجل تطوير المهارات في حين أجاب (٨) وبنسبة ٦١٪ على ان الغرض من المشاركة هو لأجل الترفيع والحصول على درجة وظيفية أعلى وهذا الاتجاه غالباً ما يكون خاطئ ويؤثر على مستوى العمل ، بينما أجاب أخصائي واحد وبنسبة ٨٪ بأنه يشارك لأجل الغرضين :

جدول (٥) الغرض من المشاركة في الدورات

نوع المشاركة	العدد	٪
للتطوير	٤	٣١
للترفيع	٨	٦١
كلاهما	١	٨

وفيما يخص وجود المكافئات المادية او المعنوية للمشاركين بالدورات فقد أجاب (١٢) أخصائي معلومات ونسبة ٩٢٪ بان هذا النوع من المكافئات غير موجود ولا تعمل المكتبة على تشجيع أي عامل بها بعد مشاركته أو حتى قبل المشاركة في حين أجاب اختصاصي معلومات واحد ونسبة ٨٪ بأنه يوجد مثل هذا النوع من المكافئات وقصد بها هنا هو ما يحصل عليه من شهادة تقديرية لمشاركته بالدورة وتعتبر هذه الشهادة نوع من الدافع المعنوي .

إما حول وجود نوع من الإيجار من قبل إدارة المكتبة على اختصاصي المعلومات للمشاركة في الدورات التي يعقدها التعليم المستمر إذ تبين أن نسبة ٩٢٪ أجابوا بأنه لا يوجد مثل هذا النوع من الإيجار في حين كانت النسبة قليلة حول من أجاب بوجود هذا النوع من الإيجار من قبل إدارة المكتبة وكانت نسبتهم ٨٪ وقد يكون لمصلحة العاملين في المكتبة وكذلك لا يوجد بسياسة المكتبة أي نوع من العقوبات أو التوبيخ الذي قد تفرض بحق اختصاصي المعلومات الغير المشاركين . وهذا لا بد أن يكون للمكتبة دور في تشجيع موظفيها من المشاركة وتوضيح لهم لما لها من اثر كبير في نجاح الموظفين في أعمالهم الإدارية والفنية

وحول المشاركة بدورات التعليم المستمر خارج المكتبة المركزية إذ أجاب (٦) من اختصاصي المعلومات وكانت نسبتهم ٤٦٪ بأنهم شاركوا بدورات في أماكن اخرى غير المكتبة المركزية ، في حين أجاب (٧) منهم ونسبة ٥٤٪ بأنهم لم يشاركوا بدورات خارج المكتبة المركزية .

جدول (٦) الدورات خارج المكتبة المركزية

العدد	مكان الدورة
٣	مركز التعليم المستمر
٢	العتبة العباسية المقدسة
١	جامعة بغداد

أما فيما يخص المعلومات التي تطرح في الدورة ومدى حداثتها وتغطيتها الموضوعية إذ تبين من خلا التحليل لهذا السؤال إن نسبة ٧٧٪ أجابوا أن معلومات الدورة مواكبة للتطورات الحديثة بينما كانت نسبة الإجابة ١٥٪ وهم (٢) من اختصاصي المعلومات بان المعلومات غير حديثة في حين كانت النسبة اقل وهي ٨٪ بان المعلومات المطروحة في الدورات أحيانا ما تكون مواكبة للتطورات الحديثة .

جدول (٧) تبين مدى حداثة المعلومات في الدورة

نعم	٪	كلا	٪	أحيانا	٪
١٠	٧٧	٢	١٥	١	٨

وحول الجهة التي تقوم بتنظيم الدورات لاختصاصي المعلومات فكان هناك عدد من الخيارات التي وضعت ومن هذه الخيارات :

١- أمانة المكتبة المركزية

٢- قسم المعلومات والمكتبات

٣- جهات أخرى

وقد حصلت على نسب متفاوتة من قبل العينة الخاصة بالدراسة إذ حصل خيار أمانة المكتبة المركزية على (٩) إجابات أي ما نسبته ٦٩٪ بينما كان قسم المعلومات الذي حصل على إجابة شخص واحد وبنسبة ٨٪ في حين أجب (٣) اختصاصي معلومات وبنسبة ٢٣٪ بان من يقوم بتنظيم هذه الدورات جهات او مراكز أخرى كالتعليم المستمر التابع للجامعة .

جدول (٨) يبين الجهات المنظمة للدورات

الجهة المنظمة	العدد	٪
المكتبة المركزية	٩	٦٩
قسم المعلومات والمكتبات	١	٨
جهات أخرى	٣	٢٣

أما حول المؤهلات التي يتمتع بها المحاضرون في دورات التعليم المستمر ومدى صلاحيتهم كمحاضرين حيث تبين إن الإجابات تتراوح ما بين مؤهلين لهذا العمل أو غير مؤهلين إذ كانت النسبة ٦٢٪ بأنهم مؤهلين لإلقاء المحاضرات بشكل وبطريقة صحيحة حيث على المحاضر أن يتمتع بعدد من الصفات التي تخوله للعمل بهذا المجال كقوة الشخصية والإلقاء الصحيح والمظهر الجذاب كلها تسهم في نجاح دورة كمحاضر، في حين كانت نسبة من أجاب على أنهم غير مؤهلين ٨٪ في حين كانت النسبة ٢٣٪ على ان تأهيلهم لا بأس به وكانت اغلب الاختصاصات لهؤلاء المحاضرون هم أساتذة في قسم المعلومات والمكتبات وكذلك موظفون لديهم شهادة وخبرة طويلة في مجال المعلومات والمكتبات وأيضا اختصاصات أخرى في مجال إدارة الأعمال وبرمجة الحواسيب

جدول (٩) يوضح نسب مدى مؤهلات المحاضرين في الدورات

نعم	٪	كلا	٪	أحيانا	٪
٨	٦٢	١	٨	٣	٢٣

وحول تقييم المشاركين للسؤال الذي يخص دورات التعليم المستمر وهل تشكل أولوية كبيرة لدى أمانة المكتبة المركزية فقد كانت الإجابات متفاوتة حيث كانت نسبة الإجابة ٣١٪ على أنها تشكل لهم هذه الأولوية حيث تسعى المكتبة لعمل العديد من هذه الدورات لتطوير مهارات موظفيها لما لها من تأثير على مستوياتهم العملية في حين كانت النسبة ١٥٪ أجاب بأنها لا تشكل أي أولوية في حين شكلت ٥٤٪ على أنها أحيانا ما تكون لها هذه الأولوية ، وعلى المكتبة أن تعمل جاهدة في تطوير مركز التعليم المستمر لديها وما يشتمل من دورات حديثة تسهم في إدارة المكتبة وتقديم الخدمات بصورة صحيحة للمستفيدين منها .

جدول (١٠) مدى أولوية دورات التعليم المستمر عند المكتبة المركزية

نعم	٪	كلا	٪	احيانا	٪
٤	٣١	٢	١٥	٧	٥٤

وقد أشارت الدراسة إلى وجهات النظر لدى المشاركين حول الدورات ومدى مساهمتها في تطوير المهارات والقدرات إذ كانت النسبة ٦٩٪ على أنها تساهم في تطوير المهارات والقدرات لدى اختصاصي المعلومات وكان من ابرز هذه المهارات هي التعرف على الأنظمة الآلية المستخدمة في المكتبات وكيفية استخدامها وأيضا بعض المستحدثات على أنظمة الفهرسة الآلية ، في حين كانت النسبة ٣١٪ للذين أجابوا بأنها لا تضيف أي شيء جديد للمهارات لدى اختصاصي المعلومات ولتطور قدراتهم الوظيفية وهذا يرجع لعدة أسباب منها قلة المحاضرات وعدم مواكبتها لأي جديد .

جدول(١١) مدى مساهمة دورات التعليم في تطوير المهارات والقدرات

نعم	٪	كلا	٪	احيانا	٪
٩	٦٩	٤	٣١	-	-

الاستنتاجات : كان من ابرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

- ١- تبين إن مشاركة اختصاصي المعلومات في الدورات المقامة في المكتبة المركزية ضعيف وليس بالمستوى المطلوب .
- ٢- إن اغلب اختصاصي المعلومات أو العاملون تكون مشاركتهم في الدورات من اجل الترفيع الوظيفي أكثر مما هو تطويري .
- ٣- إن اغلب الدورات التي تقام في المكتبة المركزية هي ضمن التخصص الموضوعي أي في مجال المعلومات والمكتبات .
- ٤- فيما يتعلق بالمعلومات المطروحة في الدورات المقامة ومدى حداثتها اذ كانت النسبة أعلى لمن أجاب بجدائة هذه المعلومات .
- ٥- ضعف الجانب العملي في الدورات المقامة حيث أن أكثر المعلومات المطروحة هي نظرية ولم يطبق الجانب العملي فيها .

التوصيات : من خلال الاستنتاجات توصلت الدراسة إلى التوصيات الآتية :

- ١- إن تتبنى المكتبة المركزية سياسة محددة ومرسومة فيما يتعلق بإعداد برامج التعليم المستمر تتلاءم مع مستويات العاملين وتواكب كل ما هو حديث.
- ٢- ان يكون هناك تعاون مشترك ما بين المكتبة المركزية ومؤسسات ثقافية أخرى من خلال تبادل المهارات والخبرات من خلال عدد من البرامج المشتركة .
- ٣- توفير الحافز المعنوي لأخصائي المعلومات من المشاركة بالدورات المقامة سواء داخل او خارج المكتبة المركزية .
- ٤- اشمال المحاضرات والدورات المقامة بشكلها النظري عدد من الجوانب العملية من خلال إدخال الأجهزة التقنية الحديثة والاستفادة منها أكثر .
- ٥- ان تولي الدورات المقامة اهتماما بالموضوعات الجديدة في مجال المكتبات والتي تعالج قضايا مهمة كالأنظمة الآلية .

هوامش البحث :

- (١) محمد جاسم العبيدي. تغريد التعليم والتعليم المستمر - عمان : دار الثقافة ، ٢٠٠٩ ، ص٤٣-٤٥ .
- (٢) طارق عبد التزؤف عامر . التربية والتعليم المستمر - عمان : دار اليازوري ، ٢٠٠٧ ، ص ١٩ .
- (٣) داود ماهر محمد . التعليم المستمر . _ جامعة الموصل : كلية التربية ، ١٩٨٨ ، ص ١٩ .
- (٤) وائل مختار إسماعيل . إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات . _ عمان دار المسيرة ، ٢٠١٢ ، ص ٢٦ .
- (٥) يحيى عبد الرؤوف . التعليم المستمر وجهة نظر . مجلة التعريب ، ٦٤ ، دمشق ، كانون الأول ، ١٩٩٨ ،
- (٦) احمد عارف ملحم . الإدارة المرتقبة للتعليم المستمر في ظل اقتصاد المعرفة ، ص ٥ ، متاح على الرابط . confjo.jilwan.com/confjo2012/download.

- (٧) محمد عودة ، علي عبد الصمد، أمال عبد الرحمن . _ التعليم المستمر ودورة في تطوير الملكات الوظيفية في مكتبات جامعة البصرة .مجلة آداب البصرة ،ع٤٠٦، ٢٠٠٦، ص ١٨٩
- (٨) خليل مصطفى أبو العينين ، محمد يونس ، محمد يحيى عبد الرزاق .الأصول الفعلية للتربية قراءات ودراسات . _ عمان : دار الفكر ، ٢٠٠٣، ص ٤٣ .
- (٩) ربحي مصطفى عليان . إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز مصادر التعلم . _ عمان : دار صفاء ، ٢٠٠٢ ، ص ٣٣٠ - ٣٣٣ .مقابلة مع السيدة مديرة مركز التعليم المستمر في جامعة البصرة بتاريخ ٢٠١٧/١٢/٣ .