التعليم المستمر ودوره في تطوير الملاكات الوظيفية في مكتبات جامعة البصرة

الاستاذ المساعد الدكتور محمد عودة عليوي
كلية الاداب – جامعة البصرة

الاستاذ المساعد الدكتور علي عبد الصمد خضير
كلية الاداب – جامعة البصرة

الاستاذ المساعد امال عبد الرحمن
كلية الاداب – جامعة البصرة

المقدمـــــة :

دأبت المجتمعات الحديثة من خلال نشاطات مؤسساتها العلمية والتربوية والثقافية والمهنية الى مواكبة التطورات التي يشهدها العالم في هذه الايام باتباع وسائل الاحاطة الجارية والمستمرة في جميع مجالات الحياة لمنتسبي هذه المؤسسات من خلال اعداد برامج التعليم المستمر المتمثلة بالدورات التدريبية والندوات والمؤتمرات والورش الفنية والحلقات النقاشية بغية رفع مهارة وخبرة هؤلاء العاملين بما يضمن كفاءتهم وقدرتهم في اداء الاعمال المناطة بهم لتحقيق زيادة الانتاج ورفع مستوى الخدمات .

وتختلف هذه البرامج من حيث تأثيرها ومساهمتها في تطوير الملاكات من مجتمع الى اخر وفقا للموارد البشرية والفنية المتاحة والتطور التقني والعلمي والحضاري الذي يمتاز به المجتمع ، ففي حين نرى ان برامج التعليم المستمر قد قطعت اشواطا بعيدة في الدول المتقدمة التي تمتلك ناحية العلم والتكنولوجيا والمستلزمات الفنية والبشرية الاساسية ، نراها اقل مساهمة وتأثيرا في الدول النامية وبالتالي ينعكس ذلك على الاداء الوظيفي الانتاجي والفني والخدمي ايجابا في الدول المتقدمة ودون المستوى المطلوب في الدول النامية مما يستوجب على الاخيرة تكثيف الجهود لاعداد برامج تلبي الاحتياجات وتسهم في تطوير الملاكات الادارية والفنية .

وفي مجال مهنة المكتبات ، سعت بلدان العالم الثالث لاتباع هذا النهج في تطوير وتنمية قابليات العاملين في المكتبات في مجالات الفهرسة والتصنيف واقتناء المطبوعات والخدمات المكتبية . كما باشرت في الاونة الاخيرة في التعريف بالتقنيات الحديثة المستخدمة في المكتبات ومحاولة تطبيقها واستخدام الحاسبات الالكترونية في اعمالها الفنية والخدمية وتدريب ملاكاتها لتحقيق الكفاءة والسرعة في العمل .

وهذه الدراسة اعتمدت نموذجا محددا لنشاطات التعليم المستمر ضمن نطاق جامعة البصرة في مجال مهنة المكتبات لغرض قياس تأثير هذه البرامج على الملاكات الوظيفية في الجامعة ومعرفة مدى الاستفادة منها في حقل العمل المكتبي الفني والاداري والخدمي ومن ثم وضع بعض المقترحات التي تساعد في تطوير الدورات التي تعقد في المستقبل .

حدود الدراسة :

حددت الدراسة بالدورات المكتبية التي اقامتها المكتبة المركزية لجامعة البصرة منذ تأسيسها عام ١٩٦٤ ولحد الدورة التي اقيمت في نهاية عام ٢٠٠٤ ، ولم تقتصر هذه الدورات على مكتبات معينة وانما شملت كل مكتبات الجامعة والبالغ عددها ١٧ مكتبة .

اجراءات وعينة الدراسة :

اعتمدت الدراسة بشكل اساسي على استبيان احتوى على (١٥) سؤال وزع على المشاركين العاملين في مكتبات الجامعة فضلا عن الاعتماد على مصادر المعلومات المتعلقة بالتعليم المستمر والملاحظات الشخصية والمقابلات مع المشاركين والمسؤولين عن هذه الدورات . وقد تم استلام ٤٩ نموذجا من نماذج الاستبيان بعد الاجابة عليها واعتبر هذا العدد هو العينة التي اعتمدت في الدراسة .

اهداف الدراســة :

تتلخص اهداف الدراسة بالدورات والبرامج التدريبية التي اقيمت للعاملين في مكتبات جامعة البصرة بالاتي :

( )

١. التعرف على مدى تحقيق الاهداف المرسومة لهذه الدورات .
٢. قياس مدى استيعاب المشاركين وفهمهم لمناهج هذه الدورات وطبيعة مفرداتها النظرية والعلمية .
٣. معرفة كفاية الفترات الزمنية المحددة لهذه الدورات ومدى ملائمة وقت الدورات واماكن انعقادها .
٤. التعرف على المشاكل التي يعاني منها المشاركون من حيث تكامل مستلزمات وبرامج هذه الدورات ومدى تطبيق ما جاء فيها في اعمال المشاركين الفنية والادارية في مكتباتهم .
٥. اكتشاف مكامن القوة والضعف في تنظيم وادارة هذه الدورات لغرض تلافي نواقصها في الدورات المقبلة وذلك من خلال النتائج التي تتوصل اليها الدراسة فضلا عن المقترحات المقدمة من قبل المشاركين من الموظفين العاملين في مكتبات جامعة البصرة في الدورات .
٦. قياس نسبة المساهمة والمشاركة في هذه الدورات من الموظفين العاملين في مكتبات جامعة البصرة ومعرفة مدى اقبالهم عليها او ترددهم في ذلك .

نبذة تاريخيـــة :

ان فكرة التعليم المستمر فكرة قديمة ، ان التعليم كان مستمرا بشكل او باخر دون ان تتطور هذه الفكرة الى مبدأ تربوي ، وفي الغالب دون ان تتحول الى فعل تربوي مقصود ، ولعل السبب في ذلك يعود الى ان التعليم امر طبيعي لبني في اي مرحلة من مراحل الحياة وهنالك حاجة مستمرة لتعلم الاشياء الجديدة ما دام الفرد نشيطا وعلى قيد الحياة وقد جسد المربي الامريكي (روبرت هافجرست) (Robert Havighurst) وعالم النفس الامريكي اريك اريكسون (Erik Erikson) هذه الفكرة في كتاباتهما عن المهمات النمائية المختلفة التي يجب ان يتكيف بها الانسان في مراحل نموه المختلفة وبالتالي عن التعليم . ان وراء الدعوة الى التعليم المستمر التي ظهرت وتبلورت بشكل قوي مع بداية عقد السبعينات فكر تربوي

واسع يمكن في ثقافات عديد من الامم . ففي الفكر الصيني القديم كتابات متعددة تحث على اهمية التعليم مدى الحياة . اما القرآن الكريم فيحث في اكثر من موضوع وفي اكثر من مكان على اهمية التعليم في حياة الانسان . قال تعالى : " وقل ربي زدني علماً " .

كما ان تاكيد الحديث النبوي الشريف على اهمية التعليم المستمر جاء ايضا مباشراً حين قال رسول الله (ﷺ) : ((**طلب العلم فريضة على كل مسلم**)) ومن الاقوال المأثورة اسلامياً ((لا يزال العالم عالماً ما طلب العلم فأذا ظن انه قد علم فقد جهل)) .

كما ان فكرة وجوب طلب العلم من المهد الى اللحد فكرة متغلغلة في الفكر الاسلامي وقبل نيف وثلاثمائة عام من الزمان عمل جون ديوي في وقت ليس بالبعيد . الا ان الافكار الرئيسية للتربية المستمرة في شكلها الحديث ظهرت بعد الحرب العالمية الثانية على وجه التحديد [١] .

مفهوم التعليم المستمر وخصائصه :

ظهرت الكثير من المصطلحات المرادفة والمتقاربة من مصطلح التعليم المستمر كالتربية المستديمة والتعليم مدى الحياة والتدريب اثناء الخدمة .. وجميع هذه المصطلحات تصب في مفهوم واحد يقصد به التعليم المستمر .

ان فحوى التعليم المستمر يكمن في تكامل التربية مع انشطة الحياة الاخرى للافراد في المجتمع . فالتربية لا يجب ان ينظر اليها كنشاط مستقل عن العمل الذي يقوم به الانسان بل كجزء من التطور المهني للافراد وقد عرفت اللجنة الاستشارية للمجلس الاوربي للتربية المستمرة بإنها كل الطرق التربوية المتوفرة للانسان من طفولته الباكرة وحتى شيخوخته وتعني نظاما كاملا ومنسقا لمواجهة الطموحات الثقافية والتربوية وتمكين كل فرد في المجتمع من تطوير شخصيته خلال سنوات حياته عن طريق العمل والترويح .

ومن خلال ذلك فان التعليم المستمر يقصد به اتاحة الفرص التعليمية المستمرة للافراد والجماعات لغرض تنمية وتطوير مهاراتهم بما يحقق التكييف مع المتطلبات الحضارية

من خلال اعداد البرامج التعليمية المنظمة لرفد خبرات الدارسين وتوسيع مداركهم لتحقيق الكفاءة وتحمل المسؤولية للعمل المهني والوظيفي ..[٢] .

ويقصد به ايضا (كل ما يمكن ان يكتسبه الفرد على مدى حياته من المؤسسات التربوية والاجتماعية من برامج تعليمية وثقافية ومهنية باستخدام الاساليب والوسائل التعليمية المتاحة له بما يساعد على استمرار الافادة العلمية والثقافية للافراد والجماعات في النواحي المهنية والحياتية بحيث لا يعتمد في ذلك على المدارس النظامية وحدها بل تشارك فيه المنظمات والهيئات الاخرى وتصبح الحياة مدرسة يتعلم كل فرد من الحياة وبالحياة) [٣] .

وبهذا المعنى يمكن وصف التعليم المستمر بشكله غير المبرمج بانه سنه من سنن الحياة حيث يتعلم الفرد عبر مراحل حياته وبصورة لا ارادية في معظم الاوقات الكثير من الامور الحياتية والمهارات والخبرات ابتداءاً من المأكل والملبس والعلاقات الاجتماعية واتقان بعض الحرف البسيطة وتعلم القراءة والكتابة ، صعوداً الى مستويات اعلى من المهارات التي تتراكم عبر مرور السنين والتي تاتيه عبر قنوات عديدة كالبيت والمجتمع والمدرسة ووسائل الاعلام المختلفة والعادات والتقاليد .. الخ . ونتيجة لبرمجة التعليم المستمر وتهيئة مستلزماته الاساسية فقد جنيت ثماره وادى ادواره الايجابية في تطوير المهارات واكتساب الخبرات التي اسهمت في زيادة الانتاج وتحسين نوعيته ورفع كفاءة الاداء في المؤسسات التي تنتهج مثل هذا الاسلوب من التعليم ولقد ظهرت الحاجة لاتباع نشاطات وبرامج التعليم المستمر نظراً للتطور العلمي والتقني والانفجار المعرفي الهائل في كمية ونوعية المعلومات المنتجة والتغيرات والتطورات التي تحصل باستمرار في مجالات معالجة وخزن واسترجاع وبث المعلومات العلمية والتطورات التي حصلت في اساليب وطرق التدريس واستخدام التقنيات الحديثة في التعليم والتدريب وظهور اجيال عديدة من الحاسبات الالكترونية والتطور الحاصل في انتاج البحوث والاختراعات والاكتشافات ، كل هذه الامور وغيرها حتمت النهوض ببرامج التعليم المستمر لغرض التكيف مع التغيرات والتطورات العلمية والحضارية المتنامية ، وتكاد لا تخلو اية مؤسسة من المؤسسات الرسمية وشبه الرسمية من اعداد وتقديم برامج تطوير

القوى العاملة ، ويمكن القول بان التعليم المستمر مرتبط اساساً بسياسات التعليم وبرامجه مع وجود فلسفة وخصائص معينة للتعليم المستمر يمكن اجمالها بالاتي [٤] :

١. **الكلية والشمول :**

يغطي هذا النوع من التعليم كل فترة حياة الانسان ابتداءاً من التربية داخل البيت وقبل سن المدرسة وامتداداً عبر المراحل التعليمية المختلفة وتعليم الكبار وكل انواع التعليم النظامي وغير النظامي .

٢. **التكامـــــل :**

ويقصد به الاتصال الوثيق بين المؤسسات التربوية والاجتماعية والثقافية سواء كانت هذه المؤسسات رسمية او غير رسمية وتكوين حلقة مترابطة متكاملة لا يمكن فصلها عن بعضها في عملية التعليم كالبيت والمجتمع والمدرسة ومكان العمل والكليات لانها تشكل اجزاءاً متصلة من انظمة التعليم .

٣. **المرونـــــة :**

ويتجل ذلك في فسح المجال امام الانماط البديلة للتعليم وتعدد انماط

٤. **الديمقراطيـــة :**

وهي حق جميع الافراد للاستفادة من فرص التعليم بغض النظر عن مستوياتهم الاقتصادية والاجتماعية والعقلية .

٥. **الاشباع الذاتي :**

وهي خاصية تتمثل في مساعدة الناس على التكيف والتغيير وتخلق فيهم روح المبادرة والابداع وبالتالي الشروع في خلق مجتمع مبدع وخلاق من خلال ايجاد الثقة الذاتية اللازمة عند افراد المجتمع .

يضاف الى ذلك ان التعليم المستمر من خلال اعداد وتطوير الملاكات يشكل حجر الزاوية في بناء التنمية الشاملة التي تسهم بها هذه الملاكات من خلال نقل التكنولوجيا واستخدامها

وتطويعها وحل المشكلات الناجمة عن العمل والاستثمار الامثل للوقت والطاقة المتاحة في اداء وانجاز الاعمال الفنية والادارية على ضوء احتياجات ومتطلبات خطط التنمية .

اهداف التعليم المستمر :

تسعى برامج ونشاطات التعليم المستمر لتحقيق الاهداف الاتية [٥] :

١. اثراء معلومات ومعارف الانسان على امتداد حياته ، مما يعزز كفاءته ويمكنه من تأدية واجباته الاجتماعية والمهنية على خير وجه بما يؤدي الى زيادة الانتاج وتحسين نوعيته .
٢. يحقق التعليم المستمر ديمقراطية التعليم بتحقيقه مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية وفق امكانات الافراد وطموحاتهم من خلال اتاحة الفرص للجميع دون تمييز عنصري او اجتماعي او اقتصادي او طبقي .
٣. مساهمة التعليم المستمر في انجاز ادوار مطلوبة في حياة الافراد سواء كانت هذه الادوار تتغير وتتبدل ضمن المهنة الواحدة او التخصص الواحد او ضمن مهنة اخرى تتطلب من الافراد مزاولتها . فمثلا في ظروف الحرب تستدعي الظروف من الافراد ان يتعلموا مهنا جديدة للقيام بادوار مطلوبة منهم كالتدريب على السلاح والدفاع عن الوطن او تعلم مهنة التمريض .
٤. تعزيز التعليم الذاتي على مستوى الفرد والجماعة .
٥. الاسهام في تطوير شخصية الفرد من جميع جوانبها عبر سني حياته كتطوير شخصية الانسان الجسمية والانفعالية او الذوقية او الجمالية والعقلية والمعرفية .
٦. تطوير نظام التعليم على ضوء متطلبات العصر .
٧. تعزيز وتعميق مكتسبات التعليم النظامي الذي تقدمه المدارس والجامعات من خلال الاضافات العلمية والمهارات الفنية التي يقدمها التعليم المستمر خارج نطاق التعليم النظامي .

٨. اعادة تاهيل وتطوير الكفاءات والقدرات الخاصة بالافراد .

٩. تنمية الفهم والادراك لدى الافراد وتحسس المشكلات الخاصة بالامة والعالم .

التعليم المستمر في مجال علوم المكتبات والمعلومات :

تتطلب مهنة المكتبات وعلومها كأي مهنة اخرى الى الاحاطة المستمر بالتطورات التكنولوجية وتطبيقاتها ومستجداتها ، الامر الذي يستدعي اعداد البرامج الخاصة بالتدريب والتاهيل ورفع مهارة العاملين في مجال المكتبات المتخصصين منهم وغير المتخصصين من اجل تقديم خدمات فنية وادارية واعلامية متطورة تلبي احتياجات المستفيدين وتحقق اهداف المكتبات وترتبط ببرامج ونشاطات التعليم المستمر بشكلها المبرمج والمستمر بظهور وتطور التعليم المنهجي في مجال المكتبات والمعلومات وانشاء مدارس واقسام المكتبات . وترجع بدايات ذلك الى عام (١٨٨٦) في المانيا عندما بدأ تدريس المكتبات في جامعة جوتنجن وفي الولايات المتحدة عندما نظم ملفل ديوي عام (١٨٨٧) في جامعة كولومبيا في نيويورك ثاني مقرر في دراسة المكتبات وفي لندن انشئت اول دراسة لاول مدرسة للمكتبات عام (١٩١٩) [٦] ومنذ ذلك التأريخ بدأت دراسة المكتبات شكلها الرسمي المبرمج والذي رافقه اعداد برامج ودورات تدريبية لتطوير امناء المكتبات المهنيين وغير المهنيين ز وتشير بعض الدراسات الى ان محاولات تطوير العاملين في انكلترا قد سبقت مثيلاتها في امريكا الشمالية بعدة سنوات حيث بدات مناقشة هذا الموضوع بعمق في بداية السبعينات وقد انعكس هذه الاهتمام على تشكيل منظومة وتبادل تعليم المكتبات المستمر :

((Continuing Library Education Network and Exchange " Clene "))

لغرض اتاحة فرص متشابهة للتعليم المستمر وخلق وعي واحساس للحاجة لهذا النوع من التعليم [٧] وتتنوع البرامج المعدة لتطوير العاملين من خلال انشطة مختلفة تخص حضور المؤتمرات والدورات الدراسية وتبادل الخبرات والقاء المحاضرات واقتران ذلك بالممارسات العملية والتطبيقية .

( )

اما في الوطن العربي فقد بدأت دراسة علوم المكتبات متأخرة ترجع الى اواخر الاربعينات وكانت مصر هي السباقة في هذا المضمار وقد تأثرت في تدريسها بكل من فرنسا وانكلترا ثم انتشرت دراسة المكتبات في اقطار اخرى كالعراق والسعودية والسودان والمغرب والكويت وغيرها . وفي بعض الاقطار العربية وبعض بلدان العالم الثالث يمكن الاشادة بجهود منظمة اليونسكو في مجال التعليم المستمر واعداد الدورات التدريبية لتطوير العاملين في المكتبات ففي العراق – على سبيل المثال – كان التعليم المكتبي يعتمد في بداياته على اقامة الدورات المكتبية التي امتدت ما بين عام ١٩٥٢ – ١٩٧١ والتي اقامتها جهات عديدة ، وكانت اولى المحاولات عبارة عن تقديم عدد من الوحدات الدراسية في العمل المكتبي من قبل الخبير البريطاني ساندوز الذي كلف من قبل منظمة اليونسكو خلال الفترة من كانون الاول ١٩٥٢ لغاية كانون الاول ١٩٥٤ وكان الهدف من ذلك هو تطوير وتحسين الخدمات في مكتبات كليات الهندسة والاداب والعلوم في جامعة بغداد تبع ذلك عام ١٩٥٨ ارسال الخبير الاسترالي بوني الى العراق لالقاء بعذ المحاضرات على معلمي ومدرسي مدينة بغداد . وفي بداية السبعينات ساهمت جامعة بغداد باعداد بعض الدورات المكتبية القصيرة للعاملين في المكتبات تبع ذلك استحداث دراسة الدبلوم ومن ثم الدبلوم العالي وفي عام ١٩٧٨ تم استحداث قسم المكتبات في كلية الاداب / جامعة المستنصرية تلى ذلك افتتاح قسم علم المكتبات والمعلومات في كلية الاداب / جامعة البصرة عام ١٩٨٣ [٨] وتهتم هذه الاقسام بالتعاون مع المكتبات المركزية في جامعات القطر باعداد وتنظيم الدورات المكتبية بمستوياتها المختلفة والفترات الزمنية المعدة لها وفقا لطبيعة اهدافها من ناحية ومستوياتها ونوعية المشاركين فيها من ناحية اخرى .

التعليم المستمر في جامعة البصرة :

ترجع بدايات التعليم المستمر في جامعة البصرة الى سنوات تاسيسها الاولى حيث اسهمت كليات الجامعة ومراكزها العلمية باقامة الدورات التدريبية والتأهيلية ووفت الوسائل المتاحة لها من اجل اكساب العاملين في مختلف الاختصاصات والمهارات والخبرات

واحاطتهم بالمستجدات العلمية . ومن اجل ان ياخذ التعليم المستمر مجالا اوسع في ربط الجامعة بالمجتمع تم استحداث مركز التعليم المستمر في عام (١٩٨٧) والذي يرتبط برئاسة الجامعة مباشرة ومن اجل تحقيق الهدف الذي انشأ من اجله تم تنظيم اكثر من (٣٥٥) دورة للتدريب المهني والوظيفي في مختلف الاختصاصات [٩] .

ويهدف المركز الى تنظيم الدورات التدريبية وتنمية كفاءات العاملين في الجامعة بشكل عام بالتنسيق مع الكليات والمراكز العلمية ودوائر الجامعة الاخرى حول نوعية وطبيعة الدورات المقامة ومواعيد انعقادها وطبيعة المشاركين فيها . اما فيما يتعلق بالاجراءات الفنية وتهيئة مستلزمات الدورات ومخاطبة الجهات المعنية فيقع على عاتق الجهة المنظمة لمثل هذه الدورات .

دور المكتبة المركزية في اعداد وتنشيط برامج التعليم المستمر :

اخذت المكتبة المركزية لجامعة البصرة على عاتقها مهمة تطوير وتدريب القوى العاملة في مكتبات الجامعة ودوائر الدولة المختلفة في محافظة البصرة ، وقد بلغ عدد الدورات التي اقامتها المكتبة ثلاث وعشرون دورة منذ تاسيسها عام (١٩٦٤) ولحد عام (٢٠٠٤) وقد تباينت هذه الدورات في مددها وطبيعة تخصصها ونوعية ومستوى المشاركين فيها وفيما يلي جدولا يوضح نوعية الدورات وفترات انعقادها وطبيعة المواد التي تغطيها ، (ولا بد من الاشارة الى ان الدورات التي اقيمت في الفترة ما بين ١٩٨٤ – ٢٠٠٤ قد ساهم فيها قسم علم المكتبات والمعلومات بالتعاون مع المكتبة المركزية للجامعة) .

بالاضافة الى ذلك فان المكتبة المركزية لجامعة البصرة قد قامت بالعديد من الدورات في مجال استخدام الحاسبات الالكترونية لمنتسبيها او للمنتسبين من خارج المكتبة المركزية ولطلبة الدراسات العليا ويمكن اجمالها بالجدول رقم (٣)

جدول رقم (١)

اسم الدورة	فترة انعقادها	عدد المشاركة	موضوعات الدورة
الدورة المكتبية الاولى	١٩٧١/٥/١٣-٤/٣	٣٥	الفهرسة /التتصنيف/ المراجع/ الخدمات
الدورة المكتبية الثانية	١٩٧٤ /٣/٢٠-٣/٣	٢٨	الفهرسة /التتصنيف/ المراجع/ الخدمات
الدورة المكتبية الثالثة	١٩٧٧/٤ /١٤-٣/١	٣٧	الفهرسة /التتصنيف/ المراجع/ الخدمات
الدورة المكتبية الرابعة	١٩٧٨/١٢/٢١-١١/١	١٩	الفهرسة /التتصنيف/ المراجع/ الخدمات
الدورة المكتبية الخامسة	١٩٨٣/٤/١٥-٣/٢	٣٠	الفهرسة /التتصنيف/ المراجع/ الخدمات
الدورة المكتبيةالسادسة	١٩٨٤/١/١-١١/١	١٢	استخدام التقيين الدولي للوصف الببلوغرافي في عملية الفهرسة
الدورة المكتبية السابعة	١٩٨٦/٤/٢٠-٣/١	١٢	الفهرسة/تتصنيف/ اجراءات/ببليوغرافيا/ مراجع
الدورة المكتبية الثامنة	١٩٨٧/٦/٣-٤/٢٥		الفهرسة /تتصنيف/ اجراءات / ببليوغرافيا /مراجع
الدورة المكتبية التاسعة	١٩٨٨/٤/٢٣ -٣/٥	١٢	الفهرسة/تتصنيف/ اجراءات/ببليوغرافيا/ مراجع
الدورة المكتبية العاشرة	١٠١٩٨٩/١٠ -٩//١٠	٢٠	الفهرسة / اجراءات / ببليوغرافيا

جدول رقم (٢)

اسم الدورة	فترة انعقادها	عدد المشاركين	موضوعات الدورة
الدورة المكتبية الحادية عشر	١٩٩٠/٣/١٥- ١٩٩٠/٤/	١٨	الفهرسة /التصنيف /الاجراءات المكتبية
الدورة المكتبية االثانية عشر	١٩٩٢/٣/٢٠ -١٩٩٢/٤/	٢٠	الفهرسة /التصنيف /الاجراءات المكتبية
الدورة المكتبية الثالثة عشر	١٩٩٣/٣/١٤ -١٩٩٣/٤/٤	٢٥	الاجراءات المكتبية / مراجع/ سيلوغرافيا
الدورة المكتبية الرابعة عشر	٤/١٥- ١٩٩٤/٤/٣٠	١٦	الفهرسة / التصنيف / مراجع
الدورة المكتبية الخامسة عشر	٤/١٧- ١٩٩٥/٤/٣٠	١٨	الفهرسة / التصنيف / مراجع
الدورة المكتبية السادسة عشر	٣/١٢- ١٩٩٦/٣/٢٨	٢٢	الفهرسة / التصنيف / مراجع
الدورة المكتبية السابعة عشر	٣/١٥- ١٩٩٧/٤/٢	١٤	الفهرسة / التصنيف / مراجع
الدورة المكتبية الثامنة عشر	٣/٢٤ - ١٩٩٨/٤/١٦	١٨	الفهرسة / التصنيف / مراجع
الدورة المكتبية التاسعة عشر	٣/١٥- ١٩٩٩/٤/١	١٢	الفهرسة /التصنيف
الدورة المكتبية العشرين	٣/٥- ٢٠٠٠/٣/٢٠	١٩	الفهرسة /التصنيف / ببليوغرافيا
الدورة المكتبية الحادي و العشرين	٣/١٢- ٢٠٠١/٤/١	٢٢	الفهرسة /التصنيف / ببليوغرافيا
الدورة المكتبية الثاني والعشرين	٣/١٧- ٢٠٠٢/٤/٢	١٥	الفهرسة /التصنيف / ببليوغرافيا
الدورة المكتبية الثالث و العشرين	٢٠٠٤/١٢/١٠ لمدة اسبوع	٣٥	دورات في الحاسبات

( )

جدول رقم (٣)

اســـــم الدورة	فترة الانعقـــــاد
دورة حاسبات	١٠/ ١٢/ ١٩٩٣ – لمدة اسبوعين
دورة حاسبات	٧/ ٣/ ١٩٩٤ – لمدة اسبوع
دورة حاسبات	١٥/ ٣/ ١٩٩٥ – لمدة اسبوع
دورة حاسبات	١٦/ ٣/ ١٩٩٦/ لمدة اسبوعين
دورة حاسبات	١٧/ ٤/ ١٩٩٧ – لمدة اسبوعين
دورة حاسبات	١٦/ ٣/ ١٩٩٨– لمدة اسبوع
دورة حاسبات	١٠/ ١٢/٢٠٠١– لمدة اسبوع
دورة التدقيق الالكتروني	١٥/ ١/٢٠٠١– ١٥/٢/٢٠٠١ لمدة شهر
دورة التدقيق الالكتروني	١٠ / ٣/١٩٩٨– ١٠/٤/١٩٩٩ لمدة شهر

الدراسة الميدانية :

تم توزيع استمارات الاستبيان على العاملين المشاركين في الدورات المكتبية التي اقامتها المكتبة المركزية والموجودين حاليا في مكتبات جامعة البصرة . وقد استجاب (٤٩) منهم لملئ الاستبيان المذكور ولذلك اعتبر هذا العدد الوارد في هذه الاستمارات تم تبويبها وتفريغها في خمسة جداول تضمنت المحاور التالية :

اولاً : التنظيم والادارة

ثانياً : مستوى المشاركين في الدورات

ثالثاً : التغطية الموضوعية للدورات

رابعاً : تقييم الدورات

خامساً :المشاكل والمعوقات

وفيما يلي توضيحا وتحليلاً لهذه المحاور

( )

اولاً – التنظيم والادارة :

تعد الادارة الناجحة احدى مستلزمات التعليم المستمر كونها تسهم في تهيئة وتنظيم وبرمجة النشاطات الخاصة بهذا النوع من التعليم وتحقيق نسبة نجاح لا تقل اهمية عن المستلزمات الاخرى ، فاختيار الوقت المناسب للدورات (الدوام الرسمي) والمكان المناسب والمدة التي تغطيها الدوره تعتبر عوامل اساسية لنجاحها وتحقيق اهدافها المرسومة . وبعد دراسة ادارة وتنظيم الدورات المقامة في الجامعة تبين بانها اثرت جوانب ايجابية من قبل المشاركين حيث اكد ٨٦ % من العينة بان مدة الدورات مناسبة واشار ٧١ % بان وقت الدورات ضمن الدوام الرسمي مناسب ايضا واجاب ٩٤ % بملائمة مكان الدورة (انظر جدول رقم ٤) وبهذا نستطيع القول ان الادارة المسؤولة عن تنظيم واعداد هذه الدورات قد اثبتت نجاحها على مدى الدورات التي اقاتها ، خاصة وان الادارة بقيت دون تغيير طيلة الفترة من ١٩٦٤ – ١٩٨٩ ثم بدأت الادارة تتغير باستمرار .

جدول رقم (٤)
يبين اجابات المشاركين ونسبها حول
ملائمة مدة الدورات ووقتها ومكان انعقادها

الاحتمـــــال	مناسب	النسبة	غير مناسب	النسبة
مدة الدورة	٤٢	٨٦ %	٧	١٤ %
وقت الدورة (الدوام الرسمي)	٣٥	٧١ %	١٤	٢٩ %
مكان الدورة	٤٦	٩٤ %	٣	٦ %

ثانيا – مستويات المشاركين في الدورات :

يشكل التجانس في المستوى العلمي والثقافي للمشاركين في الدورات المكتبية جانبا مهما في تحقيق اهداف الدورات من ناحية وتحقيق الفائدة القصوى للمستفيدين من هذه الدورات من ناحية اخرى ، فكلما كان المشاركين متقاربين في المستوى العلمي والثقافي والعمري والممارسة في العمل المكتبي كان فهمهم ومتابعتهم لمنهاج الدورة اكثر فاعلية وفائدة والعكس صحيح . وقد يتبين من خلال دراسة طبيعة المشاركين في هذه الدورات ما ياتي :

( )

(١) ان النسبة العليا من المشاركين هم من خريجي الدراسة الاعدادية حيث شكلت هذه النسبة ٤٧ % تليها الدراسة المتوسطة بنسبة ٢٥ % ثم حاملي شهادة البكالوريوس من اختصاصات مختلفة (غير المكتبات) بنسبة ١٢ % تليها حاملي شهادة الدبلوم مكتبات وسطي ١٠ % واخيراً حاملي شهادة البكالوريوس في علم المكتبات بنسبة ٦ % فقط (انظر جدول رقم ٥) يبين مستوى المشاركين في الدورات المكتبية .

جدول رقم (٥)

الاحتمـــــــال	العدد	النسبة
الابتدائية	صفر	صفر
المتوسطة	١٢	٢٥ %
الثانوية	٢٣	٤٧ %
دبلوم مكتبات (وسطى)	٥	١٠ %
بكالوريوس اختصاصات مختلفة	٦	١٢ %
بكالوريوس مكتبات	٣	٦ %

(٢) التباين في التحصيل الدراسي للمشاركين في الدورات المكتبية ما بين مستويات منخفضة ومستويات عالية في التعليم والادراك ، الامر الذي انعكس على الاختلاف في درجة الفهم والاستيعاب من قبل المشاركين لما يطرح من موضعات نظرية وعملية ضمن منهاج الدورة .

(٣) التفاوت في خبرة وممارسة المشاركين في الدورات في مجال العمل المكتبي فضلاً عن ان بعض المشاركين قد شاركوا في اكثر من دورة ، الامر الذي ادى الى استفادة بعض المشاركين وعدم استفادة البعض الاخر بالشكل الذي يرضي طموح المسؤلين هن هذه الدروات او الادارات العليا المسؤلة عن المكتبات .

ثالثاً – التغطية الموضوعية :

لابد للدورات التدريبية ان تكون موضوعاتها متكافئة ومتوازنة وان تأخذ بنظر الاعتبار الموضوعات المكتبية المهمة دون اغفال الموضوعات الاخرى ، بغية احاطة المشاركين في هذه الدورات باحدث التطورات في مجال المهنة المكتبية وبخاصة المشاركين من ذوي الممارسة في العمل المكتبي او التآلف مع طبيعة العمل بالنسبة للمشاركين المبتدئين او الجدد في مجال هذه المهنة ، وقد لوحظ على الدورات المقامة في جامعة البصرة ما يلي :

١. ركزت جهود هذه الدورات على موضعين اساسيين هما الفهرسة والتصنيف والمراجع العربية حيث كانت اجابة المشاركين ١٠٠ % في هذين الموضوعين .
٢. اغفلت الدورات المكتبية الاهتمام بموضوعات المراجع الاجنبية وتقنيات المعلومات حيث اجاب ١٢ % من العينة معلومات عن ةموضوع المراجع الاجنبية في حين اشار ٤ % فقط باحاطتهم علما بتقنيات المعلومات .
٣. اما فيما يخص موضوعات الاعارة والخدمات المكتبية والادارة فقد تراوحت نسبها على التوالي ١٢ % و ٤٧ % و ٤١ % انظر جدول رقم (٦)

جدول رقم (٦)

الاحتمال	نعم	النسبـــــة	لا	النسبـــة
فهرسة وتصنيف	٤٩	١٠٠ %	صفر	صفر
المراجع العربية	٤٩	١٠٠ %	صفر	صفر
الاعـــــارة	٤٠	٨٢ %	٩	١٨ %
خدمات مكتبية	٢٣	٤٧ %	٢٦	٥٣ %
ادارة	٢٠	٤١ %	٢٩	٥٩ %
مراجع اجنبية	٦	١٢ %	٤٣	٨٨ %
تقنيات معلومات	٢	٤ %	٤٧	٩٦ %

( )

يلاحظ مما سبق ان الدورات ركزت على الجوانب الفنية والخدمية والتقليدية المتمثلة في عمليات الفهرسة والتصنيف والاعارة والمراجع العربية والادارة . في حين لم تلق الموضعات الاخرى نفس الاهمية في برامج هذه الدورات وقد يعود السبب في ذلك الى :

١. ان اغلب مكتبات جامعة البصرة لم تستخدم تقنيات حديثة لا في خدماتها ولا في معالجاتها الفنية الامر الذي يستوجب تعريف واحاطة المشاركين بمثل هذه التقنيات (حسب اعتقاد المسؤولين عن هذه الدورات) .
٢. ضعف المستوى العلمي لهذه الدورات الامر الذي ادى الى وضع برامج تتناسب ولو بشكل تقريبي مع قابليات ومهارات هؤلاء المشاركين – فعلى سبيل المثال – لم ينل موضوع المراجع الاجنبية الاهمية التي منحت لموضوع المراجع العربية كون الاولى تحتاج لمعرفة باللغة الانكليزية والتالف مع المراجع الاجنبية وكيفية استخدامها .
٣. ضعف الخدمات التي تقدمها مكتبات الجامعة في مجال تقنيات المعلومات وخدمات المراجع الاجنبية والخدمات الحديثة الاخرى مما يشجع على اقامة نشاطات وبرامج تعليمية تخذ هذه الخدمات (فاقد الشيء لا يعطيه) .

رابعاً – تقييم الدوات :

جرى تقييم المقارنة من قبل المكتبة المركزية لجامعة البصرة وفقا لوجهات نظر المشاركين فيها مع ملاحظات الباحث الخاصة بالنقاط الواردة في هذا التقييم والتي يمكن حصرها بالاتي :

١. كان تقييم المشاركين بخصوص مؤهلات المحاضرين وخبراتهم تتراوح بين العالية والمتوسطة فقد كانت استجابات ٥٥ % منهم بكونها عالية و ٤٥ % متوسطة وهذا يدلل على ان المساهمين في القاء المحاضرات في هذه الدورات قد بذلوا جهداً لتطوير كفاءة المشاركين وبخاصة في الدورات الاخيرة حيث ساهم فيها متخصصين بعلم المكتبات والمعلومات وذوو خبرة واطلاع على التطورات الحديثة كونهم

يحملون مؤهلات علمية من دول متقدمة من ناحية ولهم ممارسة وخبرة في العمل المكتبي والتدريسي من ناحية اخرى .

٢. امتازت الدورات برجحان الدروس النظرية على الدروس العملية وفقدان التوازن بينهما مما ادى الى تردد المشاركين عند ممارسة العمل الفعلي وبخاصة فيما يخص مجال الفهرسة والتصنيف واستخدام الكتب المرجعية وضعف ثقته بالمعلومات التي يقدمها او الكتب التي يفهرسها ويصنفها . ففي هذا الجانب اشار ٦٩ % بانعدام او ضعف التوازن بين الدروس العملية والنظرية في حين اجاب ٣١ % بوجود هذا النوع من التوازن .

٣. اظهرت الدراسة ضعف الدورات من ناحية توفير المستلزمات والادوات الاساسية لها كعدم توفر الجداول الكافية لتصنيف ديوي العشري او عدم استخدامها اصلا وبخاصة الجداول الاصلية (الانكليزية) وكذلك عدم توفر الكتب والادوات الخاصة بالفهرسة وبادلة وخدمات المراجع او التقنيات المستخدمة في اعمال وخدمات المكتبة . فقد اشار ٥٩ % بعدم توفر مثل هذه المستلزمات بينما كانت اجابات ٤١ % منهم ايجابية ولا بد من الاشارة هنا وحسب وجهات نظر المشرفين والمساهمين في هذه الدورات وحسب الملاحظات الميدانية ن ان الدورات تفتقر فعلاً لهذه المستلزمات ويمكن تعزيز ذلك بالاشارة الى ان ما يتوفر من جداول التصنيف الاصلية (الانكليزية) في المكتبة المركزية لا تزيد على خمس نسخ وبطبعات مختلفة واحد منها فقط هي الطبعة قبل الاخيرة اي الطبعة التاسعة عشر ، وهذا العدد لا يفي بالغرض لسببين اولهما ان عدد المشاركين لا يقل على عشرة في كل دورة والسبب الاخر ان فترة الدورات قصيرة لا تساعد على تعليم المشاركين بشكل مجموعات صغيرة او على انفراد هذا فضلاً عن الاختلافات والاضافات الواردة في طبعات تصنيف ديوي الامر الذي يستوجب اعتمد احدثها في التطبيقات العملية .

٤. اما درجة الاستفادة من هذه الدورات فقد كانت النسبة العليا من المشاركين تشير بانها متوسطة حيث شكلت ٨٢ % واكد ١٢ % بانها عالية و ٦ % بكونها ضعيفة (انظر جدول رقم ٥) .

وهذه النسب فيها نوع من عدم الرضا اذا ما قورنت بالاعمال الفعلية التي يؤديها المشاركون في هذه الدورات حيث تبين من خلال متابعة القائم بالدراسة لاعمال المشاركين بانهم يفتقرون لاتقان الامور الفنية وبخاصة في مجال الفهرسة والتصنيف والخدمة المكتبية (١٠) (*)

جدول رقم (٧)

الاحتمـــــال	عالية	النسبة	متوسطة	النسبة	ضعيفة	النسبة
مؤهلات المحاضرين	٢٧	%٥٥	٢٢	%٤٥	صفر	صفر
التوازن بين الدروس النظرية والعملية	١٥	%٣١	صفر	صفر	٣٤	%٦٩
مستلزمات وادوات الدورات	٢٠	%٤١	صفر	صفر	٢٩	%٥٩
مدى الاستفادة	٦	%١٢	٤٨	٨٢	٣	%٦

خامساً – مشاكل ومعوقات الدورات :

تركزت مشاكل ومعوقات الدورات حسب ما افرزته البيانات الواردة في استمارات الاستبيان بالامور الاتية (انظ جدول رقم ٨) :

١. قلة الدورات المكتبية وتباعد فترات انعقادها حيث شكلت نسبة ٩٦ % .
٢. ضعف وقلة الدروس العملية شكلت نسبة ٩٤ %
٣. ترشيح المشاركين دون رغبة شكلت نسبة ٩٢ %
٤. قصر فترة الدورات شكلت نسبة ٧٥,٥ %

( )

جدول رقم (٨)

يبين مشاكل ومعوقات الدورات

المشكلـــــة	نعم	النسبة	لا	النسبة
قلة الدورات المكتبية وتباعد انعقادها	٤٧	%٩٦	٢	%٤
ضعف وقلة الدروس العملية	٤٦	%٩٤	٣	%٦
الترشيح دون رغبة	٤٥	%٩٢	٤	%٨
قصر فترة الدورات	٣٧	%٧٥,٥	١٢	%٢٤,٥

يلاحظ من ذلك ان فترات انعقاد الدورات متباعد نسبيا ومعدل انعقادها يكاد يكـــون سنويا مع تباعد فترات انعقادها بعضها الاخر ما بين السنتين والاربع سنوات كما هو الحـــال للفترة ما بين الدورة الثانية والثالثة والدورات الرابعة والخامسة (انظر جدول رقم ١) . كما اظهرت الاجابات قلة الدروس العملية وضعفها وعدم رغبة المشاركين فيها فضلا عن قـــصر فترات الدورات .

المقترحات والتوصيات :

(١) ينبغي قبول المرشحين للدورات المكتبية وفقا لمستواهم الدراسي لكي يكون هنـــاك انسجام وتوافق في درجة الاستيعاب والفهم لبرامج ومقررات الدورات ، مع الاخذ بنظر الاعتبار المشاركين في دورات سابقة والمشاركين الجدد بغية وضع بـــرامج تتلاءم من حيث طبيعة ومستوى هؤلاء المشاركين .

(٢) العمل على تحقيق التوازن في التغطية الموضوعية لمناهج الدورات فلا ينبغـــي ان تقتصر على الامور الفنية فقط (الا اذا كانت متخصصة) ويفضل ان تعطى اهمية لخدمات المراجع الاجنبية وتقنيات المعلومات والخدمات الاخرى وعلاقة العـــاملين في المكتبات بالمستفيدين وحسن التصرف معهم .

( )

(٣) تحقيق التوازن بين الدروس النظرية والعملية لتعزيز الفائدة من الدورات وزرع الثقة بالنفس لدى المشاركين وتنمية المهارة والخبرة والممارسة في العمل المكتبي ، كون الدروس التطبيقية تساعد المشاركين للمقارنة والقابلية على تلافي مشاكل العمل الفني ومعالجة سلبيات الخدمة المكتبية .

(٤) تهيئة مستلزمات الدورات المكتبية من مكان ووقت مناسبين وتوفير معدات الفهرسة والتصنيف كجداول التصنيف وقواعد الفهرسة والتعديلات الخاصة بهما واستخدام الكتب المرجعية وتقنيات العمل المكتبي كالمواد السمعية والبصرية والمصغرات القلمية والحاسبات الانكليزية .

(٥) العمل على اقامة دورات مكتبية مستمرة بعضها للمبتدئين من العاملين الجدد والاخرى للمتخصصين في حقل المكتبات والمعلومات على ان تكون هناك دورتين على الاقل سنوياً لكي تسهم في احاطة العاملين بكل جديد او متغير في حقل المهنة.

(٦) الاخذ بنظر الاعتبار رغبة المرشحين للمشاركة في هذه الدورات كونها تشكل جانباً مهما في عملية التطوير المهني ، والابتعاد عن الروتين الاداري الذي يقضي في بعض الاحيان انخراط العاملين في اية دورة مهما كانت بعيدة عن درجة تخصصه لاغراض الترفيع او العلاوة او الترقية .

(٧) العمل على عدم ترويج معاملة نقل العاملين في المكتبات من المشاركين في الدورات الى جهة اخرى بعيدة من حيث التخصص بالعمل المكتبي .

(٨) ان تجرى للمشاركين في هذه الدورات اختبارات سنوية او نصف سنوية لقياس الاداء ومعرفة تأثير الدورات على تطوير قابلياتهم ومهاراتهم المهنية .

(٩) ما دامت المكتبات هي مؤسسات علمية خدمية ذات علاقة بالتعامل مع الناس فينبغي ان تركز الدورات على تعزيز هذا الدور من اجل خلق ملاكات واعية تعكس واجهات مشرقة لهذه المؤسسات وبالتالي تسهم في استقطاب اكبر عدد من المستفيدين .

( )

الهوامـــــش

١- محي الدين توفيق واحمد الخطيب . برامج الجامعات العربية فـي اطـار التعلـيم المستمر . ندوة خبرا لدراسة امكانية قيام الجامعات العربية المفتوحة . عمان ، ٢٥ – ٢٩ / ١١ / ١٩٧٩ . بغداد : المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، ١٩٨١ ، ص ٨٥ – ٨٦ .

٢- نفس المصدر السابق ، ص ٨٦ .

٣-داود ماهر محمد . التعليم المستمر .الموصل : جامعة الموصل ، ١٩٨٨ . ص ٢٠ .

٤ – نفس المصدر السابق ص ٤٠ – ٤١ .

٥ – نفس المصدر السابق ص ٢٨ – ٣٠ .

٦ – عبد التواب شرف الدين . المكتبات والمجتمع . الكويت : دار البحـوث العلميـة ، ١٩٨٤ . ص ١٢٤ .

٧ – لين اليوت " تطوير العلملين في المكتبات الاكاديمية " . عرض فاتن عنان . مجلـة مكتبة الادارة . مج١٢ ، ع٣ ، ١٩٨٥ المقال عن اصل :

Elliott Lynn – professional staff development in Academic Libraries . Journal of librarianship. Vol. 15, No : 4 . October 1983. PP 237 – 253

٨- عماد عبد الوهاب الصباغ وما ركريت باركيف هوسيب " التعليم الجامعي في حقـل المكتبات والمعلومات مقارنة بين العراق والسعودية ومصر " . رسالة المكتبة . مج٢٧ ، ع١ ، ١٩٩٢ ، ص١٩ – ٢٢ .

٩- داخل حسن جريو ز جامعة البصرة ربع قرن من العطاء . البصرة : جامعة البصرة ، مركز وثائق البصرة ، ١٩٩٢ . ص ٣٨٠ .

١٠- هذا ما اكدته دراسة سابقة للباحث بعنوان : التطبيق العملي لتصنيف ديوي العشري في مكتبات جامعة البصرة : دراسة ميدانية .. المقبول للنشر في مجلـة كليـة الاداب ، جامعة البصرة ، ١٩٩٣ .

( )