

## التنمية المهنية للعاملين فى مؤسسات وأجهزة المعلومات

- \* التعليم المستمر والتنمية المهنية .
- \* التنمية المهنية: الشكل والمضمون .
- \* التنمية المهنية: مسئولية من ؟
- \* مسئوليات اختصاصى المعلومات .
- \* مسئوليات جمعيات المكتبات والمعلومات .
- \* مسئوليات أقسام ومعاهد وكليات المكتبات والمعلومات .
- \* مسئوليات مؤسسات وأجهزة المعلومات .
- \* مسئوليات المؤسسات الأخرى .
- \* الخطة الوطنية للتنمية المهنية .



## تمهيد:

إذا كان التعليم المهني يهدف أساساً إلى تلقين الدارس بأقسام المكتبات والمعلومات أو كلياتها مبادئ ونظريات المهنة بصفة عامة، وإذا كانت البرامج والدورات التدريبية التي تنظمها مؤسسات وأجهزة المعلومات - بما في ذلك مراكز التدريب المهني - تهدف في المقام الأول إلى ترجمة المبادئ والنظريات التي تم تلقينها للدارس إلى إجراءات وتطبيقات عملية، فإن التنمية المهنية والتي تتولاها وترعاها - أكثر من غيرها - جميعات المكتبات والمعلومات تهدف إلى مد اختصاصي المعلومات، وكافة العاملين في مؤسسات المعلومات وأجهزتها بكل ما هو جديد، ومفيد، وبحيث تجعل من التعليم والتدريب عملية حياتية لا تقف عند حد أو حدود.

وتعامل هنا مع التنمية المهنية كجزء أو بعد هام من أبعاد التنمية الحديثة والمعاصرة، «والتي تسعى لتحقيق الذات لكل فرد عن طريق حياة ذات معنى وهائلة»<sup>(١)</sup> وهي تنمية شاملة ومتكاملة، ومتوطنة، تعرفها الأمم المتحدة بأنها تنمية الإنسان ككل<sup>(٢)</sup> ولا سبيل أو نهج لهذه التنمية إلا التعليم المستمر.

ويمثل العاملون في مؤسسات وأجهزة المعلومات «ركناً أساسياً في نجاح أي

(١) الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية / أحمد الطيب غبوش - ص ١٢٤ .

(٢) المرجع السابق - ص ١٢٤ .

حركة لتطوير التعليم، أو جهود التنمية، فالتنمية جوهرها قرار، وجهد إنسانى يعتمد على المعلومة الموافقة المتجددة»<sup>(١)</sup>.

كما يمثل هؤلاء العاملون قطاعات عديدة وفئات، نذكر منها على سبيل المثال:

١ - اختصاصى الموضوعات العلمية، والهندسية والطبية المختلفة،

٢ - اختصاصى الحاسبات والاتصالات، والإدارة.

٣ - اختصاصى المكتبات والمعلومات<sup>(٢)</sup>.

إن المكتبة - بمعناها التقليدى - لم تعد هى مركز عالم الوثائق والمعلومات، وأن مجال نشاط المعلومات لم يعد مختكراً بواسطة أمناء المكتبات، ذلك لأن هناك مهناً وجماعات مهنية أخرى تقوم بأصالة بتصميم وإدارة وتنظيم المعلومات، فضلاً عن تجهيزها وتحليلها وتسويقها وتوصيلها<sup>(٣)</sup>.

وفى حديثه عن مصطلح المشتغلين بالمعلومات يصف الدكتور أحمد بدر هذا المصطلح بأنه عريض وواسع، ويذكر أن «هناك من التقديرات التى تشير إلى أن حوالى نصف القوة العاملة الأمريكية مثلاً تعمل فى وظائف ذات علاقة بالمعلومات»<sup>(٤)</sup>.

إن مفهوم «الوظيفة العامة» اليوم يختلف عنه بالأمس تمام الاختلاف فالوظيفة اليوم تلتزم بالتنمية والتطور، وتتصف بالانفتاح، وتستدعى من صاحبها أن يتطور

(١) اعداد اختصاصى مراكز مصادر التعليم: دراسة من مدخل الكفاءات / ياسر يوسف عبد المعطى..

ص ١.

(٢) ما الذى يجب أن يتعلمه المهنيون فى المعلومات للمستقبل ؟ / أحمد بدر - ص ١.

(٣) المرجع السابق (بتصرف) .. ص ١.

(٤) المرجع السابق.. ص ١.

وينفتح بعلمه وعمله وكفاءته وخبرته على تلبية حاجاتها، وفي الوقت ذاته يزداد حجم العمل، ويتعقد بدرجة هائلة، وذلك يستدعى تطوراً مماثلاً ونمواً في قدرات العاملين، بالإضافة إلى استخدام التكنولوجيا المعاصرة، والتي تتصف هي الأخرى بالتعقد، مما يستدعى بدوره ضرورة توفير درجة عالية من الكفاءة والتأهيل في إعداد العاملين وتنميتهم.

هذا وسيتم التعامل هنا مع «التنمية المهنية» أو «التطوير المهني» كمصطلح على أساس أنه جزء هام من «التعليم المستمر» وهي عملية حياتية يمارسها إختصاصي المعلومات بدافع ذاتي لتطوير نفسه وتنميتها مهنياً، وبمساندة ودعم من مؤسسات الإعداد المهني على اختلاف أنواعها، وهي: معاهد ومدارس المكتبات والمعلومات، جمعيات المكتبات والمعلومات، مؤسسات المعلومات على اختلاف أنماطها، ومنها المكتبات - بمعناها التقليدي - ومراكز التدريب، ومراكز المعلومات، ودور الأرشيف والوثائق وغيرها.

ولأهمية «التعليم المستمر» القصوى وارتباطه العضوى والحيوى بالإعداد المهني للعاملين في مؤسسات المعلومات على اختلاف فئاتهم ومستوياتهم نستهل الحديث به، وعنه.

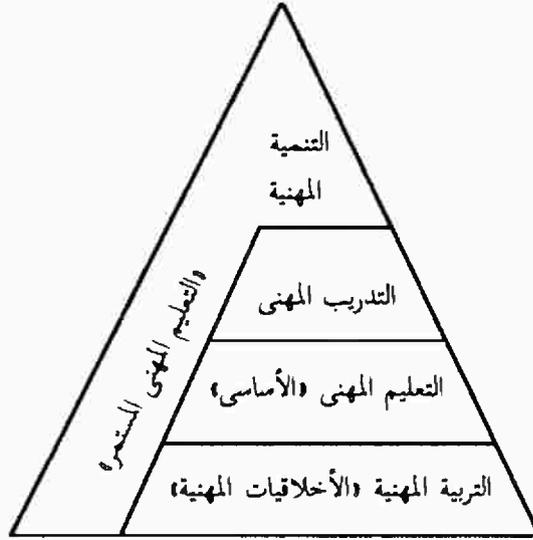
## التعليم المستمر والتنمية المهنية :

فى إطار الإعداد المهنى للعاملين فى مؤسسات المعلومات - كما فى غيرها - تتداخل عناصر الإعداد وتتشابك وتتلاحم لدرجة يصعب فيها الفصل بينها، فمدرسة أو معهد أو كلية المكتبات والمعلومات - على سبيل المثال - وهى تعد الدارسين فيها لدراسة نظم واستخدامات الحاسوب فى مؤسسات المعلومات، تجتهد لزاماً عليها تقديم برنامج خاص وشامل عن التطبيقات الآلية فى مؤسسات المعلومات، بحيث يجمع الدارس فى هذا البرنامج بين الدراسة النظرية للموضوع، والتطبيقات العملية، والزيارات الميدانية، وهو بهذا يجمع بين العناصر الثلاثة المتداخلة والمكونة للإعداد المهنى (التعليم، التدريب، التطوير).

وغنى عن القول أن العناصر الثلاثة سالفة الذكر تتركز على قاعدة صلبة يقام عليها بنیان الإعداد المهنى للعاملين بمؤسسات المعلومات بأكمله وهى: التربية المهنية أو ما يطلق عليه أحياناً الأخلاقيات المهنية التى تجسم وتجسد فى الدستور الأخلاقى للعاملين فى مؤسسات المعلومات<sup>(١)</sup>.

ويبين الشكل التوضيحي - رقم ١ - مكانة وأهمية «التعليم المهنى المستمر» أو ما نطلق عليه هنا «التنمية المهنية» أو «التطوير المهنى» وهو يحتل قمة الهرم أو البنيان المهنى.

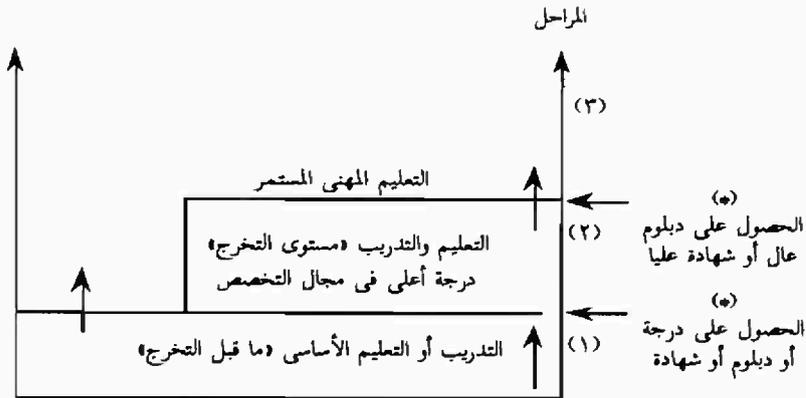
(١) انظر الدستور الأخلاقى للعاملين فى مؤسسات المعلومات / محمد مجاهد الهلالى.



شكل توضيحي رقم (١)

(بنيان الإعداد المهني للعاملين بمؤسسات المعلومات)

وفي مجالات مهنية عديدة كالطب وغيره يحتل التعليم المهني المستمر موقعا هاما ومتميزا كمرحلة أخيرة ومستمرة من مراحل الإعداد المهني، يبين ذلك الشكل التوضيحي - رقم ٢ - والذي ورد في واحد من مطبوعات منظمة الصحة العالمية<sup>(١)</sup>.



شكل توضيحي رقم (٢)

مراحل الإعداد المهني في مجال الطب

Continuing Education of Health Personnel And Its Evaluation / World Health Organization - P. 16.

إن التعليم المهنى المستمر - كما يتضح لنا من الشكل التوضيحي رقم ١، ٢ - يمكن أن يؤدي إلى الحصول على درجات علمية أو شهادات عليا كالدبلوم العالى، أو الماجستير، أو الدكتوراه فى مجال التخصص، ولكنه لا ينتهى أو يتوقف بمجرد الحصول على هذه الدرجة أو الشهادة، إنه تنمية شاملة ومتجددة، يحمل فى معناه وطاقته العديد من المعانى، تماماً كالتنمية والتطوير، ففهم جميعاً معانى: الكبر، والكثرة، والزيادة، والنضج، والنجاح، والرفعة، والرقى، والتقدم، والتغيير، والتحسين.، والتحسين هنا فى الشكل والموضوع، أى فى البنية والسلوك، فضلاً عن العلاقات أو النظم، والقيم، وغيرها.

وفى إطار التنمية المهنية فى مجال العلوم الطبية يحظى التعليم المهنى المستمر باهتمام كبير، غير عادى، ويؤكد ذلك كثرة البرامج والأنشطة التى يتم التخطيط لها، وتنظيمها. وهناك حوار دائم ومتصل، ودراسات عديدة حول أهمية هذا التعليم ومناهجه، فضلاً عن تقييمه<sup>(١)</sup>. وفى مهنة عريقة كالطب أعلن منذ الثمانينات - أى منذ عقد أو أكثر من الزمان - فشل وسقوط التعليم المستمر الذى يتم تنظيمه على أساس اختياري أو تطوعي<sup>(٢)</sup> وفى ذلك تأكيد على أن التعليم المستمر ضرورة وليس ترفاً.

إن العاملين فى مؤسسات المعلومات وأجهزتها مدعوون لدراسة طرق وأساليب التنمية المهنية فى المهن الأخرى كالطب والهندسة والزراعة وغيرها، والتعرف على غايات وأهداف هذه التنمية، وهى كجزء من التنمية الشاملة تهدف - كما سبق أن ذكرنا - إلى مد اختصاصى المعلومات وكافة العاملين فى مؤسسات المعلومات بكل ما هو جديد ومفيد. أن الجديد لا خير فيه ولا قيمة له ما لم يكن عاملاً من عوامل التغيير والتطوير، تطوير العاملين ومؤسساتهم، والمستفيدين من خدمات مؤسسات المعلومات، ومجتمعاتهم.

Ibid., P. 1.

(١)

Continuing Education in The Health Profession / Robert Boissoneau. - P. 143.

(٢)

وفى كتابة عن التعليم المستمر من أجل التغيير<sup>(١)</sup> يذكر «شارل إى إنجل» مجموعة من الأهداف للتعليم المستمر نذكر منها:

١ - التعرف على إجراءات فنية جديدة، خاصة فى مجال تكنولوجيا المعلومات.

٢ - إسناد أدوار جديدة للعاملين فى مؤسسات المعلومات.

٣ - حل بعض المشكلات المستعصية.

وتبعاً لظروف العمل فى مؤسسات المعلومات وأجهزتها، والإمكانات المتاحة، وغيرها من العوامل كالوقت المخصص للتعليم المستمر أو التنمية المهنية، ودرجة أو درجات العاملين ومستوياتهم الوظيفية تتنوع وتباين أشكال وموضوعات التعليم أو التنمية، وهذا ما سنتناوله الآن بشئ من التفصيل.

### **التنمية المهنية : الشكل والمضمون :**

بصرف النظر عن الجهة أو الجهات التى تنظم البرامج والأنشطة التعليمية التنموية، يمكن أن تكون هذه أمثلة ونماذج لهذا النوع من التعليم أو التطوير - من حيث الشكل -:

١ - التعليم البرنامجى (المبرمج).

٢ - البرامج التعليمية المسائية، والدورات الصيفية.

٣ - البرامج التعليمية قصيرة الأمد.

٤ - التعليم عن طريق المراسلة.

٥ - التعليم بواسطة التسجيلات السمعية والبصرية.

٦ - ورش العمل وما يتخللها من مناقشات وحوار.

- ٧ - اللقاءات المهنية والندوات والمحاضرات.
- ٨ - الحلقات الدراسية وقاعات البحث.
- ٩ - حضور المؤتمرات والمشاركة فى أعمالها وأنشطتها.
- ١٠ - الزيارات والرحلات العلمية والبعثات.
- ١١ - عضوية الجمعيات المهنية والإسهام فى أعمال لجانها وأنشطتها.
- ١٢ - التدريب أثناء العمل.
- ١٣ - القراءات المهنية الموجهة أثناء العمل.
- ١٤ - الإسهام فى إلقاء المحاضرات.
- ١٥ - كتابة واعداد الأبحاث والمقالات.
- ١٦ - الدورات التدريبية قصيرة ومتوسطة وطويلة المدى<sup>(١)</sup>.

ولكى تؤتى برامج التعليم المهنى المستمر، أو التنمية المهنية ثمارها، وتحقق أهدافها لا بد من مراعاة ما يلى:

- ١ - نوعية البرنامج الجيد، وحسن إختياره.
- ٢ - التكاليف المناسبة التى يتحملها المتعلم أو المتدرب أو مؤسسته.
- ٣ - تلبية وتحقيق الاحتياجات الفردية للدراسين.
- ٤ - التنوع فى أشكال وأساليب التعليم وموضوعاته.
- ٥ - احتياجات سوق العمل.
- ٦ - الموازنة الدقيقة والحكيمة بين النظرى والعملى.
- ٧ - البساطة وسهولة الاستيعاب.

(١) لمزيد من المعلومات انظر:

- Education & Training For Catalogers And Classifiers / Ruth C. Carter. - P. 108.  
- Education For Professional Librarians / Herbert S. White. - P. 226.

٨ - مناسبة الوقت الخاص بالحضور والانتظام بالبرنامج، وسهولة المواصلات، وقرب موقع أو مقر التعليم من أماكن إقامة أو عمل الدارسين أو المتدربين<sup>(١)</sup>.

هذا عن الشكل، أما المضمون أو الموضوع فيختلف من مؤسسة لأخرى - كما سبق أن ذكرنا - تبعاً للحاجة، حاجة الدارس أو المتدرب، وحاجة المؤسسة، والإمكانات المتاحة، وغير ذلك. وللتعرف على أهم المجالات التي تستحوذ على اهتمام مؤسسات التعليم المهني المستمر أو التنمية المهنية تم تحليل البرامج التي تقدمها مدارس المكتبات ومعاهدها، وكذلك الجمعيات، وغيرها من هيئات التعليم المستمر الأخرى - وكان ذلك في منتصف الثمانينات - وقد أمكن تحديدها في إطار عشرة مجالات تم ترتيبها حسب الأولوية والأهمية كما يلي<sup>(٢)</sup>:

- ١ - تكنولوجيا الحاسوب.
- ٢ - التكنولوجيات الأخرى.
- ٣ - جوانب الاتصال في الإدارة.
- ٤ - عناصر الإدارة الأخرى.
- ٥ - مصادر المعلومات والمصادر المرجعية.
- ٦ - أدب الأطفال والناشئة.
- ٧ - خدمات المعلومات.
- ٨ - تنمية المجموعات وصيانتها.
- ٩ - تنمية المهارات الخاصة مثل تعليم البيولوجرافية أو قراءة القصة.

OP. Cit., / Robert Boissoneau. - P. 6 - 8.

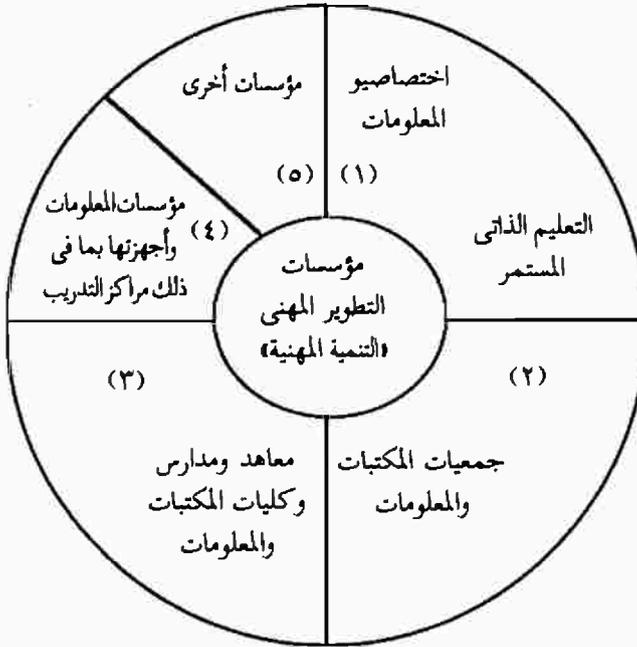
(١)

(٢) التعليم المستمر في المكتبات والمعلومات مسؤولة من ؟ / نعمات مصطفى. - ص ١٣ (بتصرف).

١٠ - المعرفة المهنية الأساسية.

وكما هو معلوم فإن الفترة الزمنية التى يستغرقها برنامج التعليم المستمر تعد من العناصر المتغيرة، نظراً لتنوع أنماط البرامج، وما يتضمنه كل برنامج من موضوعات ومواد دراسية<sup>(١)</sup>.

ونأتى إلى واحد من أكثر الأسئلة أو التساؤلات أهمية وتكراراً: التطوير المهنى أو التعليم المهنى المستمر، مسؤولية من؟ وتقفز الإجابة عن هذا السؤال إلى الذهن يدعمها ويوجزها الشكل التوضيحي رقم (٣).



شكل توضيحي رقم (٣)

المؤسسات المسؤولة عن التنمية المهنية

(١) المرجع السابق. - ص ١٤، ١٥.

## التنمية المهنية : مسؤولية من ؟

إنها مسؤولية مشتركة يتقاسمها الأفراد والمؤسسات فكل فرد مسئول فى المقام الأول عن تعليم نفسه وتطويرها وتنميتها ذاتياً، وتشارك فى ذلك - بكل إمكاناتها ومواردها - جمعيات المكتبات والمعلومات، ومعاهد ومدارس وكلليات المكتبات والمعلومات، ومؤسسات المعلومات وأجهزتها، ومنها المكتبات ومراكز المعلومات، ومراكز التدريب وغيرها، فضلاً عن بعض الشركات والمؤسسات والأجهزة الحكومية والأهلية كالوزارات وأجهزة الإعلام وغيرها.

ونتناول فيما يلى، وبشكل مفصل، الحديث عن مسؤوليات كل شريك، على أن نبدأ بمسؤوليات العاملين أنفسهم أو اختصاصى المعلومات.

### أولاً مسؤوليات اختصاصى المعلومات :

أظهرت نتائج الدراسة التى أعدتها اليزابيث ستون Elizabeth Stone فى رسالتها للحصول على درجة الدكتوراه عام ١٩٦٨ أن «معظم الدوافع القوية لاتاحة فرص التعليم المستمر مرتبطة بمحتوى الوظيفة، حيث أنها تعطى المشاركين شعوراً بالتطور من أجل التنافس الوظيفى»<sup>(١)</sup>، كما ذكرت أن الدوافع الأساسية للمشاركين كانت تتمثل فيما يلى:

- ١ - تحسين كفاءة الأداء فى الانشطة المهنية.
- ٢ - فرصة الوصول إلى أفكار ونظريات جديدة ومبتكرة.
- ٣ - فرصة استخدام المعرفة الجديدة أثناء أداء الموظف لوظيفته<sup>(٢)</sup>.

وكما سبق أن ذكرنا فإن اختصاصى المعلومات كفرد يعد مسؤولاً - فى المقام الأول - عن تعليم نفسه ذاتياً حيث تعتمد معظم مجهوداته الدراسية على إدارته وتخطيطه لنفسه، وانطلاقاً من قاعدة أن التعليم عملية حياتية فإن اختصاصى

(١) التعليم المكتبى المستمر مع دراسة خاصة بالوضع فى مصر / نبيلة خليفة جمعة. - ص ٣.

(٢) المرجع السابق. - ص ٣.

المعلومات يواصل تعليم وتطوير نفسه ذاتياً ابتداءً من إلحاقه بمعهد المكتبات تساعده فى ذلك كافة المؤسسات المهنية المتخصصة وعلى رأسها جميعات المكتبات والمعلومات.

ومنذ البداية على اختصاصى المعلومات أن يدرك ويؤمن بأن القراءة تعد من أهم وسائل لتطوير نفسه مهنيًا، وأنه إذا لم يقرأ ليتطور ويتقدم، فإنه سيقبع مكانه ويتجمد ويتقوقع، بل إنه سيتأخر ويتخلف مادام الآخرون يقرأون ليتقدموا.

هذا وإذا كانت مؤسسة المعلومات تخصص بعض الوقت للقراءات المهنية - أثناء العمل - فإنه على اختصاصى المعلومات ألا يقنع أو يكتفى بذلك، بل عليه أن يواصل قراءاته، ويخصص بعض الوقت للقراءة خارج عمله<sup>(١)</sup>.

وفى أية دراسة عن اختصاصى المعلومات وتنميته المهنية، ينبغى ألا نغفل عن الإهتمام بموضوع الوقت، أى وقت إختصاصى المعلومات، وكيف يتم تنظيمه، وما الجزء الذى يخصصه يومياً للدرس والتحصيل، وما مجالات اهتماماته (كدراسة أو دراسات منتظمة أو غير منتظمة)، وما المجالات (الدوريات) التى يقرأها بانتظام، وكيف يحصل عليها (شراء، استعارة، تصوير، تبادل.. الخ) وما العقبات التى تحول دون تخصيص وقت للقراءة والبحث فى المؤسسات التى يعمل بها أو خارجها؟

إن اختصاصى المعلومات مطالب فى المقام الأول بمتابعة كل جديد فى حقل المكتبات والمعلومات، والمجالات ذات الصلة بها، وبصفة خاصة كل ما له صلة بعمله وتخصصه ودراساته، وتتحدى أدبيات الموضوع أو الانتاج الفكرى فى المجال - على اختلاف أشكالها المادية، وموضوعاتها، ولغاتها - قدرات اختصاصى المعلومات وطاقاته، خاصة وأن مؤسسات المعلومات على اختلاف أنماطها لا تعرف ولا تعترف بالحدود.

(١) الإعداد المهني لأمناء المكتبات العامة فى جمهورية مصر العربية / محمد مجاهد الهلالي. - ص ١٩٤ (ج١).

واختصاصي المعلومات - كمهنى وممارس - فى حاجة دائماً إلى أن ينمو ويتطور كإنسان ومهنى، حيث ينقل من خبرات ومعارف المهن والتخصصات الأخرى ليضيف إلى خبراته ومعارفه ومهنته. والاختصاصي الناجح هو من يستفيد من كل الفرص المتاحة لتطوير نفسه ذاتياً، خاصة وأن مفاتيح المعرفة والمعلومات والبيانات فى يده كما أن جميع مؤسسات المعلومات وأجهزتها تفتح أبوابها أمامه، وترحب به.

وتسهم المؤسسات المهنية الأخرى - غير المكتبات والمعلومات - فى تقديم كافة التيسيرات والخدمات للعاملين بها لمساعدتهم على تطوير أنفسهم ذاتياً. ففى مجال كالطب - مثلاً - يشترك الطبيب (فى الولايات المتحدة الأمريكية) فى إحدى المؤسسات التى تصدر الشرائط المسجلة والمختارة أسبوعياً ليتعرف من خلال الاستماع إليها على خلاصة التطورات الحديثة فى مجال تخصصه، فالطبيب الذى لا يجد متسعاً للقراءة عليه أن يدير شريط التسجيل فى سيارته ليستمتع وهو يقود، بينما طبيب آخر يدير رقما فى تليفونه ليستمتع إلى نفس الخلاصة مسجلة<sup>(١)</sup>.

إن مثل هذه الفكرة أو الوسيلة رغم أن استخدامها فى المجتمع الأمريكى يرجع إلى أوائل الستينات، إلا أنها عند التطبيق فى مجتمعاتنا العربية تكون من أنجح وأنجح الوسائل خاصة بالنسبة للعاملين فى مؤسسات المعلومات وغيرها ممن يعانون من مشكلة ضيق الوقت.

ولكى تحقق برامج التطوير المهنى الأهداف المرجوة فإنه ينبغى عند التخطيط لها، والذى يشارك فيه اختصاصي المعلومات، العمل على إزالة كافة العقبات التى يصطدم بها العاملون فى مؤسسات المعلومات، وهم يسعون لتطوير أنفسهم ومن هذه العقبات عدم توفير الوقت الكافى أو المناسب، أو الروح العدائية أو غير المكتثرة من قبل الإدارة أو المسؤولين. وكذلك نقص التأييد والتشجيع، وغير ذلك.

وفى مجال التعاون بين العاملين فى مؤسسات المعلومات نجد ما يعرف باسم

The Role of Continuing Education in Current Professional Development / Cyril o.(١)  
Houle. P265.

«الكليات غير المنظورة» حيث يجتمع مجموعة من العاملين معاً، يخططون لبرنامج مشترك فى مجال التطوير المهنى، وبعدها يتراسلون معاً ويتواصلون، كما يقرءون، ويتبادلون البيانات والمعلومات والمطبوعات، وكذلك الآراء، وبصفة عامة يشتركون معاً بشكل تعاونى لتطوير أنفسهم، ذاتياً، مع الإبقاء على عنصر التنافس فيما بينهم<sup>(١)</sup>.

وللحكم على مدى نشاط اختصاصى المعلومات - كفرد - فى مجال التطوير والتنمية المهنية، والافادة من الفرصة المتاحة، نجد العديد من المعايير، نذكر منها على سبيل المثال:

- ١ - العضوية فى مجالس إدارات الجمعيات المهنية ولجانها.
- ٢ - الإنتداب كخبير أو مستشار.
- ٣ - تدريس المواد المتخصصة فى أقسام ومعاهد وكليات المكتبات والمعلومات.
- ٤ - متابعة التطورات المهنية فى مجال التخصص من خلال المطبوعات الجديدة.
- ٥ - الكتابات المهنية فى الدوريات المتخصصة.
- ٦ - الاشتراك فى التجميعات الببليوجرافية، وصياغة القوانين والتشريعات واللوائح ذات الصلة بالمهنة.
- ٧ - تقديم المحاضرات والأحاديث من خلال أجهزة الإعلام، وغيرها<sup>(٢)</sup>، هذا ولكى تنمو قدرة اختصاصى المعلومات وتتطور، فإنه مطالب بأن تكون له منطقة اهتمام محددة، بحيث يخطط فيها، وينجز أبحاثه ودراساته، ويمارس فيها كامل طاقاته المهنية ويقدم انتاجه وإسهاماته الفكرية المهنية.

Ibid: - P. 265.

(١)

(٢) المكتبات العامة بين التخطيط والتنفيذ / أحمد أنور عمر. - ص ٢٣١، ٢٣٢ (بتصرف).

ولا تغفل برامج الإعداد المهنى بصفة عامة (التعليم، التدريب، التطوير) فى أى مستوى من المستويات فئة المساعدين العاملين فى مختلف مؤسسات وأجهزة المعلومات، حيث يتم تنظيم العديد من البرامج لهم، خاصة هؤلاء الذين يتم مساعدتهم على تحسين أدائهم للعمل، وتطوير مهاراتهم، وذلك عن طريق قراءة الكتب الدراسية، والمقالات ذات الصلة بعملهم.

### ثانياً: دور ومسؤوليات جمعيات المكتبات والمعلومات:

بالإضافة إلى مسؤولية الأفراد، يمكن القول - بصفة عامة - بأن التنمية المهنية تعد مسؤولية مشتركة تتقاسمها كافة المؤسسات المهنية العاملة فى حقل المكتبات والمعلومات، وإن كان العبء الأكبر يقع على عاتق الجمعيات المهنية بوصفها الممثلة للمهنة، والمتحدثة باسمها والمسؤولة عن التخطيط الفعال، والعمل الدائب لتوفير كافة الفرص فى مجال التنمية المهنية لجميع العاملين بالمهنة.

هذا وقد كانت هناك زيادة واضحة منذ منتصف الستينات فى أنشطة التعليم المهنى المستمر من جانب الجمعيات المهنية فى الولايات المتحدة الأمريكية<sup>(١)</sup>. وفى عام ١٩٧٠ صدر بيان السياسة للجمعية الأمريكية للمكتبات "Library Educa-tion & Manpower" وقد تضمن هذا البيان مساندة قوية للتعليم المستمر من أجل المهنة<sup>(٢)</sup>. وفى يونيو ١٩٧٩ تبنى مجلس الجمعية سالف الذكر بياناً عن سياسة التعليم المستمر أعلن فيه أن الجمعية ستتحمل مسؤولياتها للإرتقاء بالتعليم المستمر<sup>(٣)</sup>.

وبلغ اهتمام الجمعية الأمريكية للمكتبات بالتعليم المستمر مداه منذ عام ١٩٨٣ عندما احتوت الخطة التى وضعها القسم الخاص بمكتبات الكليات، ومكتبات البحث التابع للجمعية الأم على الأهداف الثلاثة التالية:

(١) مرجع سابق / نبيلة خليفة جمعة - ص ٧.

(٢) المرجع السابق / ص ٤.

(٣) المرجع السابق / ص ٨،٧.

١ - تطوير وتنسيق برامج التعليم المستمر فى معاهد دراسية متكاملة تقدم على مستويات متدرجة التقدم.

٢ - جعل برامج التعليم المستمر للجمعية فى خط متواز مع ما يقدم من برامج فى الجهات والهيئات الأخرى.

٣ - تقديم برامج التعليم المستمر فى أنماط وأشكال متعددة عن طريق البريد والتليفزيون، والفيديو، والتعليم المبرمج، وكذلك البرامج الفردية والجماعية<sup>(١)</sup> وفى عام ١٩٨٤ أضافت الجمعية الأمريكية للمكتبات إلى هيكلها التنظيمى هيئة أخرى تعرف باسم: شبكة وتبادل التعليم المستمر فى المكتبات

Continuing Library Education Network And Exchange (CLENE)

وتصدر هذه الهيئة نشرة شهرية بعنوان:

Continuing Education Communicator

وتتضمن تحديث المعلومات الخاصة بالبرامج الجارية فى التعليم المستمر<sup>(٢)</sup>.

وفى يونيو من عام ١٩٨٤ وضعت جمعية المكتبات المتخصصة موضوع «التعليم المستمر فى المكتبات» على رأس جدول الأعمال السنوى للجمعية، وأثناء انعقاد المؤتمر السنوى تم الاعلان عن تقديم برنامج دراسى للتعليم المستمر، وقد التحق به ألف وثلاثمائة دارس<sup>(٣)</sup>.

وكانت الجمعية سالفة الذكر قد قامت بتأسيس معهد المكتبات المتخصصة عام ١٩٨٣ والذى يهدف إلى إعداد برامج موجهة إلى مديرى المكتبات ومديرى شئون العاملين، وكل من له علاقة بإعداد وتنمية العاملين فى المكتبات فى المستقبل<sup>(٤)</sup>.

(١) مرجع سابق / نعمات مصطفى. - ص ٧.

(٢) المرجع السابق / ص ٧، ٨.

(٣) المرجع السابق ص ٨.

(٤) المرجع السابق / ص ٨، ٩.

وفي إحدى المقاطعات بالقرب من مدينة شيكاغو عقد في عام ١٩٨٥ المؤتمر العالمي الأول من أجل التعليم المستمر في المكتبات والمعلومات تحت رعاية الجمعية الأمريكية للمكتبات، والاتحاد الدولي لجمعيات المكتبات IFLA ونوقشت في هذا المؤتمر موضوعات تنمية شبكات الاتصال والتبادل المستمر للأفكار والمعلومات بين مسؤولي التعليم المستمر في جميع أنحاء العالم<sup>(١)</sup>.

ولا تدخر جمعيات المكتبات وسعاً في سبيل كل ما من شأنه تحسين أوضاع ومؤهلات العاملين بمؤسسات المعلومات، وإصدار الشهادات التي تمنح للأشخاص الذين وصلوا إلى مستوى مناسب من الكفاية، وتقديم المساعدات والمنح للراغبين من العاملين في استكمال دراستهم المهنية بالخارج، بالإضافة إلى تقديم المكافآت والمنح لمختلف مشاريع البحث<sup>(٢)</sup>.

وبالإضافة إلى ما تقدم تتولى جمعيات المكتبات تقديم الخدمة كمركز للمعلومات ذات الصلة ببرامج تعليم المكتبات والمعلومات - بما في ذلك برامج التنمية المهنية والتعليم المستمر - ونشر المجلات المهنية، واعتماد مدارس ومعاهد وكليات المكتبات والمعلومات وبرامجها، والتصديق على أهليتها عن طريق تطبيق المعايير الخاصة التي تخضع للمراجعة بصفة مستمرة<sup>(٣)</sup>.

وتسعى كل جمعية جاهدة لتأسيس وتنظيم وتنمية مركز للمواد التعليمية يضم الانتاج الفكري في علوم المكتبات والمعلومات، والعلوم ذات الصلة، والتي يشرف عليها هيئة من العاملين المؤهلين والمتفرغين. ومن أشهر وأهم هذه المراكز أو المكتبات المهنية المكتبة الملحقه بالجمعية الأمريكية للمكتبات، والمكتبة الملحقه بجمعية المكتبات البريطانية<sup>(٤)</sup>.

(١) المرجع السابق / ص ٩، ١٠.

(٢) Professional Associations And Development of Librarianship / T. c. Jain - P. 37.

Ibid. - P. 37.

Ibid - P. 38.

هذا ولكى تؤتى المؤتمرات وغيرها من أنواع اللقاءات المهنية كالاتجتماعات وحلقات البحث، والبرامج التعليمية، وغيرها ثمارها المرجوة فإن جمعيات المكتبات من خلال أقسام التعليم والتنمية المستمرة بها تتولى إعداد مختلف أنواع الأدلة، وتنشرها عن طريق الدوريات المهنية، وغيرها من الوسائل المتاحة، لإعلام كافة العاملين بالمهنة بمختلف الفرص، مع تقديم كافة البيانات كموعده ومكان البرنامج أو الاجتماع، والجهة المشرفة، وغير ذلك.

### **ثالثاً: مسؤوليات أقسام ومهاهد وكليات المكتبات والمعلومات :**

يتولى قسم أو معهد أو كلية المكتبات - فى المقام الأول - كافة المهام المتعلقة بالتعليم، والبرامج الرسمية، لإعداد الدارسين للعمل فى مؤسسات وأجهزة المعلومات. وقد قام عدد من مدارس المكتبات الكبرى فى الولايات المتحدة الأمريكية فى الستينات بنشاط غير ملموس فى مجال التنمية المهنية أو التعليم المهنى المستمر، ثم تحول هذا النشاط منذ السبعينات إلى مسؤولية تامة تجاه الخريجين، وقد تعهدت مدارس المكتبات بمساعدتهم طوال حياتهم الوظيفية لمواجهة الاحتياجات المهنية المتغيرة<sup>(١)</sup>.

وقد ساعدت التغيرات التكنولوجية فى مؤسسات وأجهزة المعلومات على زيادة أنشطة برامج التعليم المهنى المستمر فى مدارس المكتبات، وتجلي ذلك فى زيادة عدد المقررات الدراسية المتخصصة والمتقدمة<sup>(٢)</sup>.

وتوضح دراسة حالة التعليم المستمر فى المكتبات والمعلومات - فى الثمانينات - ظاهرة مؤكدة وهى أن مدارس المكتبات تعد أكثر الجهات مساهمة فى برامج التعليم المستمر، فقد اتخذت تلك المدارس مكانة قيادية فى تقديم برامج فى تكنولوجيا الحاسوب، وغيرها من الموضوعات ذات الصلة<sup>(٣)</sup>.

(١) مرجع سابق / نعمات مصطفى.. ص ١٠ (بتصرف).

(٢) المرجع السابق. ص ١٠.

(٣) المرجع السابق. ص ١٠ (بتصرف).

ويبدو أن التنافس كان ولا يزال قائماً فيما بين جمعيات المكتبات ومدارس المكتبات - خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية - في مجال التعليم المهني المستمر، وقد أكدت الدراسة أو الدراسات تبوأ مدارس المكتبات مكان القيادة في هذا المجال خاصة في السنوات الأخيرة.

ولأهمية التعليم المهني المستمر، ولاهتمام مدارس المكتبات بتقديم برامج متعددة في هذا المجال فقد تطلب الأمر تخصيص وظيفة عضو هيئة تدريس يتحمل أعباء ومسؤوليات التعليم المستمر Continuing Education Coordinator، ويطلق عليه أحياناً منسق برامج التعليم المستمر، ومن بين مهامه زيادة درجة التفاعل بين مدارس المكتبات وغيرها من المؤسسات التي تقدم برامج التعليم المستمر وإعداد أشكال وأنماط ووسائل التعليم المستمر فضلاً عن توجيه طلاب الدراسات العليا إلى ضرورة وأهمية التعليم المهني مدى الحياة الوظيفية<sup>(١)</sup>.

وتناط بمعاهد ومدارس المكتبات - بالإضافة إلى البرامج التعليمية الرسمية - بعض المسؤوليات الإضافية التي تهدف إلى تطوير الدارسين وتنميتهم مهنيًا، فضلاً عن سد كافة الفجوات الناتجة عن أى خلل أو نقص في برامج الإعداد المهني نتيجة التطورات والتغيرات المهنية وتتمثل هذه المسؤوليات فيما يلي<sup>(٢)</sup>.

١ - برامج الطبع والنشر، وتتضمن طبع ونشر الكتب الدراسية، والأبحاث والدوريات المهنية وغيرها.

٢ - برامج التنمية المهنية والتعليم المستمر عن طريق تنظيم المؤتمرات وحلقات البحث، والبرامج التعليمية الموجزة (غير الرسمية).

٣ - تقديم الخدمات الاستشارية للعاملين في مؤسسات المعلومات، بالإضافة إلى المؤسسات والهيئات العاملة في حقل المكتبات والمعلومات وغيرها.

(١) المرجع السابق. ص ١١.

(٢) Planning Library Education Programmes - John Dean. - P. 105, 108, 109.

٤ - الإسهام فى إجراء المسوح لتخطيط خدمات المعلومات على المستوى الوطنى والإقليمى.

٥ - تقديم النصح والمشورة بخصوص المشاريع الجديدة، والتجهيزات، والبرامج التدريبية، واختيار العاملين.

٦ - المشاركة فى إعداد النماذج والوسائل التعليمية المناسبة لبرامج التعليم، والتدريب، والتطوير.

٧ - إنشاء مركز للمواد التعليمية، وغير ذلك من المسئوليات شريطة عدم الإضرار أو الإخلال بالتزامات المعهد أو المدرسة الخاصة والداخلية.

هذا ويرى بعض قادة المهنة أن أهم هدف للتنمية المهنية والتعليم المهنى المستمر هو تشجيع الخريج على أن يكون دارساً مدى الحياة، وحثه على الاستقلال الفكرى فى دراسته وأبحاثه، بحيث لا يتم تقييده بالفكر الاتكالى الذى يقتل فيه روح الابداع والابتكار، والتجديد<sup>(١)</sup>.

إن مدارس المكتبات اليوم تعد الدارسين بها لتقبل حقيقة أن التغييرات أمر لا بد منه، وعليها ان تنمى لديهم مرونة الاتجاهات والقابلية لتبنى التغييرات عند حدوثها، والاسهام فى التغيير إذا كان ذلك ممكناً<sup>(٢)</sup>.

ومنذ اليوم الأول لالتحاق الدارس بمدرسة المكتبات ينبغى أن يكون واضحاً أمامه أن طريقه للنجاح هو التعليم المستمر، خاصة وأن معظم آراء اختصاصى المعلومات تحثه استكمال تعليمهم، وقدرتهم على المتابعة تتكون عند بدء دخولهم الخدمة، لذا يتحتم على مدرسة المكتبات أن تقدم تعليماتها المباشرة والصريحة فيما يتعلق بفوائده وإجراءات التعليم المهنى المستمر، والتنمية المهنية.

(١) Continuing Education in The Professions / William J. Mc Glothin, p. 10, 11.

(٢) مرجع سابق / نبيلة خليفة جمعة. - ص ٦ (بصرف).

وتذكر مارجريت مونرو Margaret Monroe رئيسة الجمعية الأمريكية لمدارس المكتبات عام ١٩٧١ أنها تؤمن بأن مدارس المكتبات لها دور فريد فى التعليم المهنى المستمر، وقد أرجعت ذلك لثلاثة أسباب هى<sup>(١)</sup>:

١ - أن مدارس المكتبات تمثل النظرية التى تساعد على تفهم المشكلات وامكانية الوصول الى حلول افضل مما تسمح به الخبرة وحدها.

٢ - أن المدارس ركزت إهتمامها على مشكلات الممارسة لفترة كافية تتيح لها رؤيتها من كافة الزوايا.

٣ - أن المدارس تستطيع تقديم رؤية أعمق للمشكلات من خلال مفاهيم التخصصات والمهن الأخرى.

ومن نافلة القول أن الانتظام فى البرامج التعليمية التى تعدها وتتولاها مدارس المكتبات - فيما بعد الحصول على المؤهل المهنى الأول «الليسانس أو البكالوريوس» - تتيح الفرصة لاستكمال التعليم المهنى، والتنمية المهنية، خاصة عن طريق البرامج الدراسية المتقدمة والمطورة أو عن طريق الارتباط ببرامج البحث، وتقديم الرسائل العلمية، والتى تعد واحدة من ارقى مظاهر التنمية المهنية.

وفى مارس سنة ١٩٨٥ قدمت ٣٩ مدرسة مكتبات تمثل ٦٦٪ من بين ٥٩ مدرسة من مدارس المكتبات المجازة من الجمعية الأمريكية للمكتبات، قدمت برنامجاً يمنح شهادة الماجستير العالى. وقد كانت هناك اختلافات كبيرة بين هذه البرامج لأنها أعدت خصيصاً من أجل تلبية الاحتياجات الفردية للدارسين، ولكن الشيء المشترك بينها هو ان أكثر من ثلث البرامج كانت لعلم المعلومات والميكنة<sup>(٢)</sup>

ومع زيادة عدد مدارس المكتبات بالخارج خاصة فى الولايات المتحدة والمملكة المتحدة ظهرت الحاجة لتنظيم جمعية عامة تكرس نفسها

(١) المرجع السابق. ص ٤، ٥.

(٢) المرجع السابق. ص ٣. (درجة الماجستير العالى Post Master - درجة علمية والدكتوراه).

بمشكلات تعليم المكتبات فتم انشاء جمعية معاهد المكتبات بالولايات المتحدة الامريكية (A.A.L.S) The Association of American Library Schools ، كما تم إنشاء جمعية مدارس المكتبات البريطانية The Association of British Library Schools لتؤدى نفس الدور الذى تقوم به نظيرتها فى الولايات المتحدة<sup>(١)</sup>.

إن مثل هذا النوع من الجمعيات المهنية بالاضافة الى الجمعيات المهنية العامة يعد اضافة ذات قيمة فى البيئة المهنية، كما يعد فى الوقت ذاته تدعيماً لبرامج الإعداد المهني بما فى ذلك التنمية المهنية، وذلك عن طريق تقييمها واعتمادها ومد يد العون لها حتى تسهم فى إعداد اختصاصى المعلومات الناضج.

وفى مجال التعاون والتنسيق فى برامج الإعداد المهني بما فى ذلك التطوير والتنمية المهنية تشارك معاهد المكتبات والمعلومات جمعيات المكتبات والمعلومات وتقدم معها العديد من فرص التطوير فينظمان معاً العديد من اللقاءات المهنية، والبرامج التعليمية الموجزة، والبرامج التشغيلية، فضلاً عن إصدار المطبوعات، وإعداد الأبحاث المشتركة، وغيرها.

وكجهد متميز قامت الجمعية الأمريكية لتعليم المكتبات والمعلومات فى الثمانينات بمراجعة شاملة للسياسات العامة للتعليم المستمر، ودور الهيئات الأعضاء القائمين بالتعليم المهني المستمر وخرجت بسياسة جديدة، تضمنت القرارات التالية<sup>(٢)</sup>:

- ١ - توضيح الدور الذى يقوم به المعهد أو الهيئة فى مجال التعليم المهني المستمر متضمناً الأهداف المحددة للتعليم.
- ٢ - تطوير برنامج شامل عن التعليم المستمر، وإتاحة الفرصة لتقديم برامج دراسية خاصة قصيرة المدى.

(١) الإعداد المهني لأنشاء المكتبات العامة فى جمهورية مصر العربية / محمد مجاهد الهلالى.. ص ٢٠٥.

(٢) مرجع سابق / نعمات مصطفى.. ص ٩.

- ٣ - تكليف شخصية مسؤولة عن تنسيق أنشطة التعليم المهنى المستمر.
- ٤ - تدعيم الموارد المادية والبشرية لضمان الكفاءة العالية للبرامج.
- ٥ - تحديد أولويات الاحتياجات للعاملين فى مؤسسات المعلومات - خاصة فيما يتعلق بموضوعات التعليم المستمر..

وللتغلب على مشكلة عدم الافادة القصوى من برامج التنمية المهنية والتعليم المستمر، وللتوفيق بين العمل والدراسة تنظم بعض مدارس المكتبات العديد من البرامج المسائية، فضلاً عن البرامج أو الدورات الصيفية، والتي تنتهى بالحصول على مؤهل أو لا تنتهى.

وتوجه بعض مدارس المكتبات الدعوة إلى اختصاصى المعلومات الممارسين (المحليين) فضلاً عن كبار معلمى المكتبات والمعلومات (بالخارج) لالقاء سلسلة من المحاضرات فى إطار برنامج التعاون فيما بين مدارس المكتبات وغيرها من المؤسسات المهنية، وذلك بهدف التعرف على النظم المختلفة للمكتبات ومراكز المعلومات، وكنوع من التطوير والتنمية، والاحتكاك بالأفكار الجديدة من مصادرها الأولية.

وتتيح بعض معاهد المكتبات الفرصة أمام العديد من العاملين فى مؤسسات المعلومات ممن لم ينتظموا بدراسات مهنية فى علوم المكتبات والمعلومات للانتظام فى فصول الاستماع، حيث ينتظمون فى الدراسة دون أن يكون لهم الحق فى الامتحان، أو الحصول على مؤهل، وغير ذلك من الميزات التى يتمتع بها الدارس العادى.

كما تقدم بعض مدارس المكتبات والمعلومات برامج تمهيدية أساسية موجهة للعاملين فى مؤسسات المعلومات ممن لم يتخرجوا من معاهد ومدارس المكتبات والمعلومات، بالإضافة إلى أن العديد من اختصاصى المعلومات - ممن تخرجوا من

هذه المدارس - يمكن أن يفيدوا من تلك البرامج خاصة الموضوعات التي لم يدرسوها من قبل.

وتتاح الفرصة بالنسبة للمساعدين (غير المهنيين) الذين ينتظمون بالبرامج التمهيدية للانتظام بسلسلة المحاضرات التي تلخص موضوع «تنظيم مؤسسة المعلومات»، أو التعامل مع الجمهور من خلال برنامج شامل للعلاقات العامة، أو غير ذلك من الموضوعات ذات الصلة بطبيعة عملهم وواجباتهم ولاهمية ذلك وانعكاساته على العمل وتطويره فإن العديد من مؤسسات المعلومات تمنح بعض العاملين بها إجازات بمرتب للانتظام بمثل هذه البرامج.

وهناك تحذير من أحد المدراء المساعدين في مكتبات جامعة إلينوى - The University of Illinois يحذر فيه كلاً من مدارس المكتبات، والعاملين في مؤسسات المعلومات بقوله: «إن معدل التغيير وسرعته في مجال تكنولوجيا المعلومات وتأثيراتها على مؤسسات المعلومات وأجهزتها يؤكد أن الكثير من المعلومات التي تم تحصيلها في مدارس المكتبات سوف يكون مصيرها الزوال أو الأهمال والنسيان»<sup>(1)</sup>.

ويمثل التحذير سالف الذكر تحدياً خطيراً يواجه مدارس المكتبات وغيرها من مؤسسات الإعداد المهني العاملة في مجال التعليم والتدريب والتنمية (التطوير) ويفرض عليها ضرورة المواءمة والملائمة المستمرة والسريعة بين ما يمارس في سوق العمل، وما يدرس في مدارس المكتبات وغيرها.

ويؤكد الدكتور أحمد بدر على التحذير الصادر من مكتبات جامعة إلينوى - في معرض حديثه عن قيمة وأهمية الجوانب التكنولوجية كعنصر من عناصر التقييم والاعتراف بمدارس المكتبات والمعلومات - فضلاً عن استخداماتها وتطبيقاتها في

مؤسسات وأجهزة المعلومات، بقوله: «إن الذين لن يطوروا كفاءاتهم في هذا المجال سيجدون أنفسهم في موقف متخلف بالنسبة لسوق العمل والتوظيف»<sup>(١)</sup>.

إن الجامعات القائمة - التي تحتضن أقسام ومعاهد ومدارس وكليات المكتبات والمعلومات - إذا لم تستطع أن تطور نفسها بتقديم مناهج ومقررات مناسبة تستجيب لتخصصات وتكنولوجيات المعلومات المتنامية فستنشأ معاهد جديدة ومؤسسات لسد هذا الفراغ<sup>(٢)</sup>.

ويطالب رئيس قسم المكتبات والوثائق بكلية الآداب بجامعة السلطان قابوس أقسام دراسة المكتبات والمعلومات - في عالمنا العربي - بضرورة مراجعة برامجها ومقرراتها الدراسية وفقاً للاتجاهات السائدة عالمياً في هذا الصدد من ناحية، ومراعاة الاحتياجات والظروف المحلية من ناحية أخرى<sup>(٣)</sup>.

إن مدارس المكتبات مطالبة اليوم أكثر من أى وقت مضى، بتطوير مناهجها ومقرراتها الدراسية في تكامل وتوحيد وتعاون مع الدراسات القرية أو الأكاديمية الأخرى، استجابة لسوق العمل والتوظيف في مجالات المعلومات. مع ما يحمله ذلك من توسيع لمجالات الإعداد المهني المستقبلي للمهنيين في المعلومات<sup>(٤)</sup>.

وهناك دعوة لإنشاء درجة مشتركة Joint Degree بين مدرسة المكتبات وغيرها من المدارس والأقسام كقسم الحاسب الآلي مثلاً بنفس الكلية أو الجامعة، وبذلك يحصل الدارس على درجتين مهنتين في وقت واحد، ومن بين التخصصات الأكاديمية المقترحة - ليتم التزاوج بينها - الإدارة، والتاريخ، والصحافة، والتربية، والاتصالات، فضلاً عن الحاسوب وغير ذلك<sup>(٥)</sup>.

(١) مرجع سابق / أحمد بدر - ص ٢.

(٢) المرجع السابق - ص ٣.

(٣) إعداد وتدريب المكتبيين واختصاصي المعلومات في مصر / محمد فتحى عبد الهادى - ص ٥٠.

(٤) مرجع سابق / أحمد بدر - ص ١.

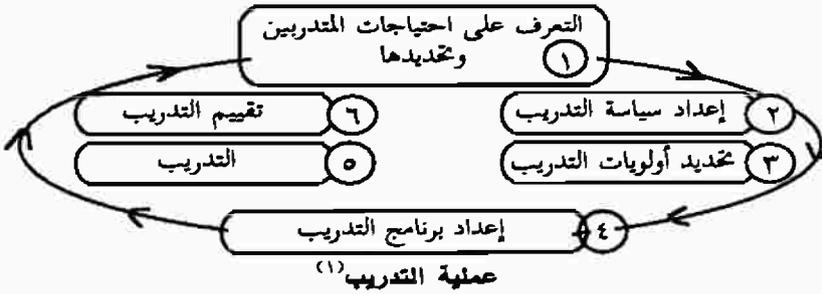
(٥) المرجع السابق ص ٣.

## رابعا: مسؤوليات مؤسسات وأجهزة المعلومات

### بما فى ذلك مراكز التدريب -

تتولى مؤسسات وأجهزة المعلومات - بما فى ذلك مراكز التدريب - كل ما له صلة بتطبيق المبادئ والنظريات التى تم تلقينها فى مدارس المكتبات. وتبذل قصارى جهدها لسد كافة الفجوات الناتجة عن أى خلل أو نقص فى إعداد اختصاصى المعلومات، ووسيلة هذه المؤسسات فى ذلك التدريب أثناء العمل، وفى بعض الأحيان قبل استلام العمل، بهدف إكساب العامل أو الموظف - خاصة الملتحق بالعمل حديثاً - المهارات الضرورية التى تعينه على أداء وظيفته بكفاءة وفاعلية.

ويبين الشكل التوضيحي رقم (٤) كيف أن عملية التدريب تعد واحدة من أعقد العلميات فى مؤسسات المعلومات وأجهزتها، فهى تبدأ بالتعرف الدقيق على احتياجات العاملين - كل عامل على حدة - من خلال تحليل وتوصيف الوظائف المعد سلفاً وبعد الانتهاء من تحديد هذه الاحتياجات يتم إعداد السياسة أو النظام الخاص بالتدريب، يلى ذلك تحديد الأولويات - خاصة بالنسبة للبرامج التدريبية طويلة المدى - على أن يكون برنامج التدريب فى أيدي المدرسين والمتدربين قبل بداية التدريب الفعلى بوقت كاف. وحتى يحقق التدريب أهدافه يتعين على مخططي ومنظمى البرنامج تقييم البرنامج بشكل شامل للتعرف على عناصر القوة والضعف (الإيجابيات والسلبيات)، ثم التعرف من جديد على الاحتياجات الجديدة، وهكذا.



شكل توضيحي رقم (٤)

Planning Learning Resource Centres In Schools & Colleges / Rosemary Raddon. -(١)  
P. 231.

وحتى يكون التدريب أثناء العمل ناجحاً فإنه ينبغي أن تكون لدى المتدرب الرغبة الأكيدة في التغيير، بعد أن يتعرف على حاجته للتدريب، ويساند هذه الرغبة ويدعمها رغبة رئيسه أو رؤسائه المباشرين في التغيير كذلك، وذلك من خلال توفير البيئة المشجعة في العمل، والتي تدفع المتدرب لاستخدام كافة المهارات والمعارف الجديدة التي اكتسبها وتعلمها خلال تدريبه، وتكافؤ عليها<sup>(١)</sup>.

ويتجلى الجهد الحقيقي للمؤسسات المعلومات وأجهزتها في إعداد هذا الكم الكبير والمتنوع من البرامج التدريبية للعاملين، فهناك البرامج التمهيديّة أو التوجيهية للعاملين الجدد، وهذه غير البرامج التنشيطية أو التجديدية لقدامى العاملين، فضلاً عن الارتباط بالبرامج التدريبية التخصصية - ذات المستوى الراقى - وغيرها، والتي تنظمها وتعدّها جمعيات المكتبات والمعلومات ومراكز التدريب وغيرها، ويحكم الجميع في هذا كأفراد ومؤسسات - مبدأ استمرارية الإعداد المهني (التعليم - التدريب - التنمية) بالإضافة إلى مبدأ الإعداد للجميع (مهنيين، ومساعدين، وغيرهم).

ومن المشكلات التي تسعى مؤسسات المعلومات لإيجاد حل لها، مشكلة التوفيق بين أداء خدماتها المنوطة بها تجاه مجتمعها، وأداء التزاماتها تجاه استكمال إعداد العاملين بها، وتوجيههم لتحقيق أهداف مؤسسة المعلومات التي يعملون بها. وكخطوة في سبيل الحل الأمثل لتلك المشكلة، فإن مؤسسة المعلومات مطالبة بعدم التقدير في الإنفاق على برامج التنمية المهنية والتعليم المستمر بإعتبار أن ذلك ضرورة حيوية، وليست ترفاً أو رفاهية - كما سبق أن ذكرنا.

### خامساً: مسؤولية المؤسسات الأخرى :

وبالإضافة إلى ما سبق ذكره من مؤسسات مهنية عاملة في حقل المكتبات والمعلومات، تسهم مؤسسات أخرى في مسؤوليات التنمية المهنية والتعليم المهني

(١) مرجع سابق / نبيلة خليفة جمعة - ص ٩، ١٠.

المستمر نذكر منها على سبيل المثال مؤسسات النشر الكبرى<sup>(١)</sup>. وموردى التجهيزات والأثاث<sup>(٢)</sup> وغيرها كثير.

ونختتم الحديث عن التنمية المهنية والتعليم المهنى المستمر كجهد مثمر وعملية حياتية فى إطار الإعداد المهنى للعاملين فى مؤسسات وأجهزة المعلومات بالحديث عن الخطة الوطنية للتنمية المهنية.

### الخطة الوطنية للتنمية المهنية:

فى الخطة الوطنية التى تعدها الدولة ممثلة فى الأجهزة الرسمية المعنية، تتضح كافة المسؤوليات الفردية والجماعية، كما يتضح الدور الذى تؤديه الحكومة فى مجالات التنسيق، والتعاون فيما بينها وبين مؤسسات الإعداد، فضلاً عن إصدار اللوائح والنظم والتشريعات المناسبة، وتدعيم ذلك كله بالموارد البشرية والمادية الكافية والمناسبة.

إن احتضان الدولة لكافة الجهود فى مجال الإعداد المهنى للعاملين فى مؤسسات المعلومات وتوجيهها وترشيدها يجب أن يتم فى إطار خطة وطنية شاملة ضمن الخطة الوطنية الأكثر شمولاً، والخاصة بالإعداد المهنى لكافة العاملين بالدولة، بأبعادها الثلاثة (التعليم، والتدريب، والتنمية المهنية).

(١) مرجع سابق / نعمات مصطفى. - ص ٦.

(٢) A.L.A. World Encyclopedia of Library And Information Services. 2nd Ed. - P. 477.

## المراجع

### أولاً- المراجع العربية

- ١ - الصناعات الصغيرة ودورها فى التنمية / أحمد الطيب غبوش، الإدارى . - مسقط: معهد الإدارة العامة. - ع ٤٧، س ١٣ (ديسمبر ١٩٩١).
- ٢ - إعداد اختصاصى مراكز مصادر التعليم: دراسة من مدخل الكفاءات، ورقة مقدمة للندوة العلمية الأولى لقسم المكتبات والوثائق: إعداد اختصاصى المكتبات والوثائق والمعلومات فى مصر بين الحاضر والمستقبل ٩، ١٠ يوليو ١٩٩٠) ياسر يوسف عبد المعطى: - جامعة القاهرة، ١٩٩٠.
- ٣ - ما الذى يجب أن يتعلمه المهنيون فى المعلومات للمستقبل ؟ / أحمد بدر- القاهرة: جامعة القاهرة، ١٩٩٠.
- ٤ - الدستور الأخلاقى للعاملين فى مؤسسات المعلومات / محمد مجاهد الهلالى. - القاهرة: جامعة القاهرة، ١٩٩٠.
- ٥ - التعليم المستمر فى المكتبات والمعلومات مسؤولية من ؟ / نعمات مصطفى. - القاهرة: جامعة القاهرة، ١٩٩٠.
- ٦ - التعليم المكتبى المستمر مع دراسة خاصة بالوضع فى مصر / نبيلة خليفة جمعة. - القاهرة: جامعة القاهرة، ١٩٩٠.

- ٧ - الإعداد المهنى لأمناء المكتبات العامة فى جمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير / محمد مجاهد الهلالى . - القاهرة: جامعة القاهرة، ١٩٧٨ .
- ٨ - المكتبات العامة بين التخطيط والتنفيذ / أحمد أنور عمر . - القاهرة: دار النهضة العربية، ١٩٦١ .
- ٩ - إعداد وتدريب المكتبيين واختصاصى المعلومات فى مصر / محمد فتحى عبد الهادى . - القاهرة: جامعة القاهرة، ١٩٩٠ .

## ثانيا: المراجع الأجنبية:

- 1 - Continuing Education of Health Personnel and Its Evaluation / World Health Organization. - Copenhagen: Regional Office for Europe, 1980.
- 2 - Continuig Education in the Health Profession / Robert Boissoneau. - London: An Aspen Publications, 1980.
- 3 - Continuing Education for Change / Charles E. Engel. - Copenhagen: World Health Organization; Regional Office for Europe, 1990.
- 4 - Education and Training for Catalogers and Classifiers / Ruth C. Carter (Editor). New York: The Haworth Press, 1987.
- 5 - Education and Professional Librarians / Herbert S. White (Editor). - White Plains, NY: Knowledge Industry Publications inc., 1986.
- 6 - The Role of Continuing Education in Current Professional Development / Cyril O. Houle. - American Library Association Bulletin.- Vol. 61, No. 3 (March 1967).
- 7 - Professional Association and the Development of Liprarianship; Case Studies of the Library Association and the American Library Association / T.C. Jain. - Delhi: Metropolitan Book Co., 1971.

- 8 - Planning Library Education Programmes, A Study of the Problems involved in the Management and Operation of Library Schools in the Developing Countries / John Dean. - London: Andre Deutsch, 1972.
- 9 - Continuing Education in the Professions / William J. Mc Glothlin. - Journal of Education for Librarianship. - Vol. 13, No. 1, (Summer 1972).
- 10 - Planning Learning Resource Centres in Schools and Colleges / Rosemary Raddon, Pamela Dix (2nd ed.). - Aldershot, Broothfield USA: Gower, 1989.
- 11 - A.L.A. World Encyclopedia of Library & Information Services (2nd ed.). - Chicago: A.L.A. 1986.