

المقدمة

تمثل الموارد البشرية الدعامة الأولى للاقتصاد القومى؛ لما تمتاز به من إمكانات النمو والحركة والقدرة على التغيير. ويعد أكثر الاستثمارات عائدا هو ما يوجه لتنمية الثروة البشرية ويعمل على رفع كفاءتها، ومن هنا برزت تنمية الموارد البشرية باعتبارها إحدى الركائز الرئيسية لخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المستوى القومى.

كما برزت أهمية إعداد العنصر البشرى القادر على تناول المعلومات والتعامل معها؛ لكى يواكب التطورات التكنولوجية الحديثة، ويحقق أقصى إفادة من المعلومات، مع تعقب تدفقها والتعرف على مصادرها بما يتناسب مع دور المعلومات فى خطط التنمية فى مصر.

من أجل ذلك تولى الدولة اهتماما كبيرا لتنمية الموارد البشرية، وخصصت لها وزارة وجهازاً يتولى مسئولية التدريب فى القطاع الحكومى على المستوى القومى، كما أصدرت التوجيهات بضرورة إنشاء وحدة أو إدارة للتدريب بكل وزارة أو مؤسسة أو هيئة عامة.

قد اعتمدت الدولة على سبيل المثال فى الموازنة العامة للخطة الثانية للتنمية الاقتصادية ٨٧/٨٨ - ٩١/٩٢ مبلغ ١٠ مليون جنيه للسنة الأولى من الخطة ٨٧/٩٨ وذلك للإنفاق على أنشطة التدريب ودعمها بقطاعات الدولة المختلفة، كما نصت قوانين العاملين على ضرورة اجتياز التدريب بنجاح كشرط أساسى للترقية، كما أصبحت برامج نظم تكنولوجيا المعلومات قاسما مشتركا فى معظم

برامج التطوير المهني للعاملين بالمكتبات ومراكز المعلومات، وأفردت لها بعض الجهات دورات خاصة وبرامج مكثفة. وعلى سبيل المثال، ينظم الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة والجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ومعهد الدراسات الإحصائية بجامعة القاهرة - العديد من الدورات التدريبية فى مجال الحاسب الإلكترونى ونظم وتكنولوجيا المعلومات. كما تنظم الشبكة القومية للمعلومات ومركز الأهرام للتنظيم والميكرو فيلم الكثير من البرامج فى مجال نظم وتكنولوجيا المعلومات وقواعد البيانات والمصغرات الفيلمية ونظم الاتصال.

وظهرت بمصر جهود ملموسة للنهوض بمراكز المعلومات على المستوى القومى بصدر قرار جمهورى عام ١٩٨١ يلزم الهيئات والمصالح الحكومية بإنشاء مراكز معلومات من أجل دعم القرار الإدارى.

ولا جدال فى أن العنصر البشرى هو أهم مكونات المكتبة أو مركز المعلومات، خاصة فى دور النشوء أو الارتقاء. ويتوقف على كفاءة هذا العنصر كفاءة الأداء فى اختيار المجموعات وإعدادها الإعداد الفنى الملائم، وتقديم الخدمات بها، وإدارة كافة الأنشطة بها.

وبالرغم من الحاجة الماسة إلى المؤهلين فى تخصص المكتبات والمعلومات، وبالرغم من عدم قدرة الأقسام العلمية بالجامعات المصرية على الوفاء بتلبية سوق العمل فى المكتبات ومراكز المعلومات. حيث إن عدد الخريجين من هذه الأقسام لم يتجاوز ثلاثة آلاف خريج فى العشرين عاما الأخيرة. وبالرغم من تنوع مستويات الخريجين (الليسانس، الدبلوم، الماجستير، والدكتوراه) وزيادة أعدادهم تدريجياً فى السنوات العشرة الأخيرة - بالرغم من كل ذلك فإن أقسام المكتبات بالجامعات المصرية - بوضعها الحالى وإمكاناتها المادية والبشرية المحدودة - لا تكفى ولا تفى بالاحتياجات والمتطلبات التى تتناسب مع خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية الحالية من العاملين فى المكتبات ومراكز المعلومات. وتأكيداً لهذه النتيجة فقد نُشر فى إحدى إحصائيات الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء أن أعداد المكتبات بنوعياتها الثلاث: عامة، ومتخصصة، وجامعية بلغت ٩٣٥ مكتبة (منها ٣٤١

عامة. و ٣٨٣ متخصصة، و ٢١١ جامعية) ومعنى ذلك أن كل مكتبة من هذه المكتبات لن تتمكن من الحصول على كفايتها من المتخصصين فى المكتبات إلا بعد عدة أعوام، مع حصول آلاف من المكتبات المدرسية ومئات من مراكز المعلومات على كفايتها من هؤلاء المتخصصين لمدة عدة عقود!!

تناول الفصل الأول الإطار النظرى لتنمية مهارات العاملين فى المكتبات ومراكز المعلومات، وتم استعراض أنواع وطرق التدريب والتطوير المهنى، وكيفية اختيار طريقة التدريب المناسبة، واستعرض الفصل الثانى نماذج من تجارب بعض الدول فى تنمية مهارات العاملين فى المكتبات، ودور المنظمات الدولية فى هذا السياق، مع بيان العوائق التى تواجه برامج التطوير المهنى للعاملين فى المكتبات فى الدول النامية.

ويتعقب الفصل الثالث نشأة وتطور الأنشطة التدريبية لاختصاصى المكتبات والمعلومات فى مصر، مع تتبع لمسارات التدريب فى مجال المكتبات والمعلومات منذ بواكيره الأولى حتى الوقت الحاضر، كما اشتمل هذا الفصل على تحليل لجهود بعض الجهات المتميزة فى النشاط التدريبى فى مصر، كالجهاز، ووزارة الثقافة، والشبكة القومية، ومركز الأهرام للتنظيم والميكرو فيلم.

ويتضمن الفصل الرابع تحليل البرامج التدريبية فى مصر من خلال وصف وتحليل لستين دورة تدريبية متنوعة ولجهات مختلفة. وقد تم التحليل وفقا للعناصر التالية:

المدرّبون، المستفيدون من التدريب، الموضوعات التدريبية، فترات التدريب، أماكن التدريب وإمكاناته المادية والتقويم.

وقد خصص الفصل الخامس لاتجاهات المستفيدين نحو البرامج التدريبية وبرامج تنمية المهارات، ورأيهم فى الواقع، وتطلعاتهم للمستقبل، مع تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال استطلاع آراء مديري المكتبات والمستفيدين من التدريب من العاملين بالمكتبات ومراكز المعلومات.

في حين أن الفصل السادس يتضمن خطة مقترحة لتنمية مهارات العاملين في المكتبات ومراكز المعلومات في مصر، ومسئولية التطوير المهني تجاه هذه الخطة. كما تضمن هذا الفصل تصميم وإنشاء قاعدة بيانات التطوير المهني للعاملين في المكتبات ومراكز المعلومات في مصر مع عرض لمراحل إنشائها وتصور لمخرجاتها.

المؤلف

القاهرة - أكتوبر ١٩٩٤