

محو الأمية المعلوماتية : التعريف، القياس، التأثير

Information Literacy: Definition, Measurement, impact

جي استيفن تاون

J.stephen Town

مقدمة

يتناول هذا الفصل ثلاثة جوانب أساسية هي : وضع وتعريف محو الأمية المعلوماتية ، وتطوير مقاييس الأداء لبرامج محو الأمية المعلوماتية ، وتقارير حول سلسلة ورش العمل الحديثة لمجموعة عمل جمعية مكاتب الكليات والمكتبات الوطنية والجامعية فيما يخص مهارات المعلومات وبعض النتائج أو الخلاصات المرتبطة بأثر برامج محو الأمية المعلوماتية على الأفراد وعلى مهنة المعلومات.

التعريف وأجندة المهارات

١- يعد القياس أمراً محورياً لجدوى محو الأمية المعلوماتية كمفهوم. ويعتمد تعريف محو الأمية المعلوماتية على المقدرة على معرفة الفرق بين ما هو أمي وما هو غير أمي. وتساعد معرفة هذه الاختلافات على تصميم برامج لتصحيح الوضع وسد

العجز، ومن ثم فإن معرفة الجهود الناجحة من برامج مهارات المعلومات الحالية ستقوم بتغذية رجعية تساعد على تطوير استيعاب المفهوم.

٢- ولكن لسوء الحظ هنالك العديد من المسائل التي تعوق وضوح محور الأمية المعلوماتية خاصة في المملكة المتحدة. وكلمة تقنية المعلومات والاتصالات (Information and Communication Technology) تبدو مشتملة على محور أمية المعلومات لكنها في واقع الأمر ليست إلا مرادفة لمحو أمية تقنية المعلومات (أو الحاسب) وهذا الوضع يختلف عن وضع بقية الدول الناطقة باللغة الإنجليزية. ففي معظم الحالات فإن التحضير لعصر المعلومات ينظر له على أنه تطوير للمهارات بينما يحتاج محور الأمية المعلوماتية بوضوح إلى معرفة أساسية. فالتركيز فقط على توفير المعدات والبيانات الأساسية التحتية والمحتوى لا يؤدي إلى إزالة الفقر في المعلومات إلا إذا كانت هنالك مقدرة على الاستفادة من هذا الاستثمار. وقد اقترح أن تعريف قاموس أكسفورد (Oxford English Dictionary) يمكن تطبيقه على محور الأمية المعلوماتية (امتلاك معرفة الخبير بالإضافة إلى المقدرة على تطبيقها عملياً) يظل التركيز على أنماط البحث وتطوير برامج عملية وليس على التعريف.

الدوافع الوطنية لمحو الأمية المعلوماتية

ليس من الممكن هنا سرد الدوافع الناتجة من أحوال وطنية فردية نحو تطوير مجتمع المعلومات ومن ثم الحاجة لانتشار المعلومات والبرامج المصاحبة لها. وهنالك ثلاث مسائل أساسية مشتركة تؤدي إلى تحليل الوضع وطنياً للتقدم: الأولى: أن الأمة ترى الحاجة لأسباب تنافسية للعب دور في اقتصاد المعرفة العالمي. الثانية: هذا يقترح الحاجة لرفع مهارة السكان ليعملوا بكفاءة في مثل هذا النوع من الاقتصاد مما ينتج عنه أجندة

تعليم (learning agenda) وطنية ، وترتبط هذه الأجندة الوطنية أيضاً بوضوح مع مهارات المواطنين ومع تطوير هذه المهارات من خلال البرامج التعليمية وتطبيقها لاحقاً على التعلم مدى الحياة في مكان العمل وفي الحياة الشخصية. الثالثة : نمو الاتصالات والوسائط الرقمية يؤدي إلى وضع تنشر وتفجر فيه المعلومات وهذا بدوره يؤدي إلى حاجة الأفراد والمؤسسات لإدارة فعالة للمعلومات والمعرفة. ويستمر التسلسل على هذا المنوال من مخاوف وطنية إلى تحليل عمليات لمنتجات لتطوير محو الأمية المعلوماتية (باندي 1998 Bundy). وسأقوم بعرض تحليل المهارات الأولية في القوة التالية وذلك بصورة مقتضبة من خلال ثلاثة أحوال وطنية جميعها ناطقة باللغة الإنجليزية حيث تبدو مسألة محو الأمية المعلوماتية مستوعبة كمفهوم.

اعتبر عصر المعلومات مسألة مهمة بواسطة حكومة حزب العمال الجديدة في المملكة المتحدة في عام ١٩٩٧م. حيث قامت التقارير بتحديد وإضافة حق المواطن في بنى تحتية معلوماتية (Great Britain .DfEE 1997) ، مع أجندة التعلم الضرورية لمجتمع ناجح في الاقتصاد العالمي المستقبلي المبني على المعرفة (Great Britain .DfEE 1998). وأن القوة الدافعة الرئيسة في المملكة المتحدة هي الرغبة في تطوير الأداء الوطني والتنافس في هذا الاقتصاد العالمي ، وقد قادت إلى الرغبة لتوفير وصفات مترابطة للتعلم مدى الحياة لمواطني المملكة المتحدة. وقد لخصت مجموعة من المهارات الأساسية الوطنية للتعلم ، وللوظائف وللحياة الشخصية في الموقع www.qca.org.uk/ng/ks/ ، وهذه هي مجالات المهارات الستة :

١- تطبيقات الأرقام number application

٢- الاتصال.

٣- تقنية المعلومات.

٤- العمل مع الآخرين.

٥- تطوير تعلم الفرد وأدائه الشخصي.

٦- حل المشكلات.

وعند تطبيق هذا التناول في التعليم العالي بالمملكة المتحدة فإن تقرير ديرنج Dearing Report (NCIHE,1997) حدد مفهوماً للتخرج Graduateness يمكن الوصول له عن طريق المهارات التالية :

١- مهارات الاتصال.

٢- الحساب.

٣- استخدام تقنية المعلومات.

٤- تعلم كيفية التعلم.

٥- المهارات الخاصة بالمقررات.

ومن الواضح أن كلا التقريرين قد فشلا في التعرف بوضوح على محور أمية المعلومات كمطلب أو فصل مهارات المعلومات عن مهارات التقنية. وهذا يجعل منهج المملكة المتحدة مختلفاً عن النماذج الوطنية الأخرى التي ستعرض لها في الفقرات اللاحقة.

ففي الولايات المتحدة تم التعرف بوضوح على محور أمية المعلومات كمفهوم وكتحد ارتبط بعصر المعلومات لمؤتمر وطني ١٩٨٩م يجمع بين الجهات المهتمة بدءاً بأعضاء المكتبة مروراً بالتربويين وحتى السياسيين (www.infolit.org) وكان الناتج إنشاء معهد لمحو أمية المعلومات (www.ala.org/acrl/nala/) ، ومجموعة من معايير الكفاءة للتعليم العالي (www.ala.org/acrl/ilstandardlo.html) ، ومع تزايد النقاش حول المهارات الوطنية يتقدم كان موضوع محور الأمية المعلوماتية ومكوناتها من المهارات قد

بدأ في الظهور مع تمييز واضح بين المعلومات، والتقنية، والأنظمة، وقد تمخضت اجتماعات (SCANS, 1991) عن التحليل التالي:

الكفاءة	مهارات التأسيس
الموارد	أساسية
التفاعل الشخصي	التفكير
المعلومات	الشخصية
الأنظمة	
التقنية	

ومنذ ذلك الوقت فقد قاد هذا التعرف المبكر للحاجات إلى برامج لمحو الأمية المعلوماتية لكل مستويات التعليم في الولايات المتحدة الأمريكية. لم يكن هنالك اختلاف حول التعريف أو اختلاف في وجهات النظر. صدر نموذج الولايات المتحدة في مرحلة مبكرة مع مقاييس للنتائج (دويل 1992 Doyle) ومؤخراً نموذج وبرامج للمدارس يتكون من ست نقاط مهمة والذي أنشئ كعمل تجاري (انظر/ www.big6.com)

وفي أستراليا قامت جهة حكومية وهي لجنة ماير (Mayer committee, 1992)

باقتراح المهارات التالية كمعايير للكفاءة عند المواطن:

- ١- جمع وتحليل وتنظيم المعلومات.
- ٢- إرسال واستقبال الأفكار والمعلومات.
- ٣- التخطيط وتنظيم الأنشطة.
- ٤- العمل مع الآخرين في فرق العمل.
- ٥- استخدام الأفكار والأساليب الحاسوبية.
- ٦- علاج المشاكل.

٧- استخدام التقنية.

ومرة أخرى فقد تم فصل مهارات التقنية بوضوح عن المهارات المتعلقة بالمعلومات تبع ذلك نشاط مكثف في أستراليا خاصة في التعليم العالي الذي لا يمكن إنصافه في أستراليا ، وقد تضمن النشاط تكوين مجموعات العمل ، وعقد المؤتمرات ، وتطوير المعايير وإنشاء معهد مشترك بين أستراليا ونيوزيلندا لمحو أمية المعلومات لتوضيح المفاهيم الشخصية (Bruce, 1997).

مجموعة عمل جمعية مكاتب الكليات والمكتبات الوطنية والجامعية

على الرغم من عدم الاعتراف الوطني الواضح بأهمية محو أمية المعلومات كان هنالك قطاع واحد بالمملكة المتحدة يعمل على تدريس برامج مهارات المعلومات لبعض الوقت. وقد قامت مكاتب التعليم العالي بمواجهة التحدي المتمثل في كيفية التوضيح للطلاب أمر البيئة النامية من موارد المعلومات الإلكترونية وأمر تدريسهم الاستخدام الفعال لها . الأمر الذي يساعد الطلاب في تنمية مجموعة من الكفاءات المتعلقة بالمعلومات. وأشارت إلى التالي :

إن أحد الملامح المميزة للخريج الكفاء المقدر على معرفة موارد البيانات

والمعلومات المناسبة ، والمقدرة على جمعها ، وتحليل المعلومات والتفكير فيها

والجزء الأخير هو المقدرة على بناء المعلومات وصنعها من المواد الخام ووضعها

إرسال واستقبال المعلومات التي تم تفسيرها للآخرين (ITATL Report, 1997) .

وبعد إدراكها لأهمية ونمو النشاط في هذا المجال في مكاتب التعليم العالي قامت جمعية مكاتب الكليات والمكتبات الوطنية والجامعية بتكوين مجموعة عمل في

عام ١٩٩٩م لتطوير مهارات المعلومات. وكان من ضمن أهدافها لتعريف وشرح أهمية مهارات المعلومات والوصول إلى تدريب جيد والحصول على إجابة للسؤال عن ماهية العلاقة بين أنشطة مهارات المعلومات والإستراتيجيات الوطنية والمؤسسية الخاصة بمحو أمية المعلومات (انظر الفصل الثالث).

مقاييس الأداء لمهارات المعلومات

تشير هذه الأهداف بقوة إلى أن مقاييس الأداء والتقويم لبرامج مهارات المعلومات من المسائل التي تحتاج للبحث ، فتعريف محو الأمية المعلوماتية يعتمد على تحديد ما هو مهم بالنسبة للمفهوم وبالنسبة لبرامج مهارات المعلومات.

وقد طبق البروتوكول الذي تم اختياره لبحث مقاييس الأداء ، والذي تم دعمه بواسطة الهيئة الاستشارية لجمعية مكتبات الكليات والمكتبات الوطنية والجامعية الخاصة بتطوير الأداء أسلوباً منهجياً محدداً للتعرف على مقاييس الأداء ، واستخدم هذا الأسلوب نهج المجموعة الصغيرة ليشتمل على العديد من المؤسسات المختلفة ويمكن عند الضرورة تكراره في أنحاء المملكة المتحدة لأنه من أفضل الطرق العملية للحصول على شريحة وطنية موثوقة النتائج. يتم تجميع وتحليل النتائج التي تم الحصول عليها من هذه المجموعات بغرض الوصول إلى قائمة لمقاييس محددة. تتم المقارنة مع المعايير النموذجية والأطر الخاصة بمقاييس الأداء للتعرف على كل مقاييس الأداء التي لم ترد في القائمة. ستعرض النتائج والتوصيات الخاصة بمعهد المقاييس على أعضاء جمعية الكليات والمكتبات الوطنية والجامعية للاختيار والاستخدام بحسب حاجتهم.

ولإنجاز خدمة أو عملية ما بنجاح يجب توفر عوامل النجاح (Oakland, 1993).

وتم اختيار منهجية (ما هو المهم: what is important) لاستخدامها مع المجموعات

الصغيرة. ويتم التعبير عن عوامل النجاح بست عبارات قصيرة يمكن تذكرها وتبدأ (يجب : should) أو (يتطلب أو يحتاج need). كل هذه العبارات يجب أن تكون أساسية لبرنامج مهارات المعلومات كي ينجح ، وجميعها يجب أن تشتمل على كل الأشياء الضرورية عن البرنامج وتساعد على تحديد مقاييس معينة لمهارات المعلومات. وفيما يلي الطريقة المقترحة لتطوير عوامل النجاح :

١- كَوْن قائمة بكل العوامل ذات التأثير على برنامجك الخاص بمهارات المعلومات.

٢- قم بتجميع هذه الآثار في مجالات ذات صلة.

٣- قم بكتابة بيان لكل مجال.

٤- اختصر عناصر القائمة لستة عوامل وذلك بإبعاد العوامل المكررة والأقل أهمية.

٥- اقترح مقاييس أداء عملية خاصة بكل عبارة في القائمة ثم توزيع هذه المنهجية على كل ورش العمل المنعقدة ، ومبدئياً فقد قامت مجموعة العمل باختيار هذه المنهجية بنفسها.

بعد ذلك عقد المؤتمر السنوي لجمعية مكاتب الكليات والمكاتب الوطنية والجامعية بمدينة جلاسجو (Glasgow) في العام ٢٠٠١ م وكان المشاركون عموماً من مديري المكاتب. عرضت هذه النتائج في تقرير في رسالة الجمعية (Town, 2001). وتم تنظيم سبع ورش عمل إقليمية في شتاء ٢٠٠١/٢٠٠٢ م بمساعدة من أعضاء مجموعة العمل أو أعضاء المكتبة المحليين مستخدمين المنهجية النموذجية ، كما تم الإعلان عن ورش العمل هذه في أوساط المكاتب الأكاديمية المحلية وأعضائها وانهقدت في كل من جامعة دي منتفورت De Montfort University ، وجامعة مانشستر Manchester

Metropolitan University ، وجامعة ريدينج Reading University ، وجامعة نوتنجهام Nottingham University ، وجامعة ساوث بانك South Bank University ، و كلية ويلز الجامعية University of Wales College ، وجامعة نيوبورت Newport University وجامعة جلاسج Glasgow University وضم الحضور أكثر من ٣٠ مجموعة صغيرة وصل عدد أعضائها لأكثر من مائة مشارك في أغلبهم من العاملين بالمكتبات والمشاركين في برامج مهارات المعلومات. ويتضمن الجدول رقم (٤.١) النتائج الخاصة بعوامل النجاح .

وعلى الرغم من وجود اختلافات في التركيز في أوساط المجموعات وأن كل مجموعة قد أسهمت لشيء مهم في المحصلة النهائية كان هناك اتفاق تام حول العوامل المهمة. تظهر القائمة المختصرة ستة عوامل للنجاح لبرامج مهارات المعلومات في الجدول رقم (٤،٢) ، والجدول رقم (٤،٣) يوضح المقاييس المقترحة النابعة من هذه العوامل.

ثم تأتي الخطوة التالية وهي مقارنة هذه النتائج بالطرق النموذجية لقياس الأداء. هذا يساعد على تحديد النواحي التي لم يتم نقاشها أو تطويرها في التحليل السابق . على الأقل يمكن عمل المقارنة مع الأطر المقترحة في المكتبة الأكاديمية الفاعلة (HEFCE 1995) ، ومنهجية بطاقات التسجيل المتوازنة (Kaplan) Balanced scorecard (and Norton ، والإطار الأوروبي لإدارة الجودة (www.efgm.org) .

الجدول رقم (٤, ١). نموذج لنتائج عوامل النجاح.

نموذج نتائج (٣)	نموذج نتائج (٢)	نموذج نتائج (١)
		يجب أن يتم:
هيئة مخلصه ومدربه.	برنامج للطلاب.	إشباع رغبات
أماكن مناسبة للتدريب.	الشعور المناسب	المستفيدين .
تنسيق مباشر واتصال مع الهيئة التدريسية.	من قبل الهيئة الأكاديمية.	طرح الجديد المبتكر.
	إدارة البرنامج.	الاندماج مع البرامج الأكاديمية.
يتعرف الطلاب على احتياجاتهم الخاصة وكيفية تلبيتها.	المسئلهج	تحقيق اختراق السوق.
طرق تقويم مناسبة لوضعها في عملية التخطيط للبرامج المستقبلية.	والتدريس.	استخدام هيئة تدريس
النتائج	الموارد.	مقتدرة.
		الاستعداد الجيد للتدريس.
		استخدام أفضل منهجية.

وسوف يساعد هذا على ملء الفراغ الذي سينتج حتماً عن التركيز على مجموعة واحدة من الشركاء في كل التدريبات. و ستؤدي مقارنة المقاييس المقترحة مع كل عنصر من هذه الأطر المختلفة إلى تسليط الضوء على بعض النواحي المهملة عن طريق ضيق أفق المشاركين في المجموعة. كان بالإمكان أن تكون الفائدة أكبر بانعقاد ورش العمل بمجموعات مختلفة من الشركاء والطلاب، والهيئة الأكاديمية، والممولين وأصحاب العمل. وكانت عناصر الزمن وسهولة الوصول "accessibility" واستيعاب المفاهيم والمسائل في أوساط هذه المجموعات سبباً لعدم انعقاد الورش بهذه المجموعات ولكن الفكرة تظل أملاً في الأذهان.

وعند اكتمال هذه الخطوة سيتم إصدار كتيب لأعضاء جمعية مكتبات الكليات والمكتبات الوطنية والجامعية كموجه لمقاييس الأداء وتحسين وضع محو الأمية المعلوماتية وبرامج مهارات المعلومات.

الجدول رقم (٤,٢). عوامل النجاح.

عوامل النجاح

عامل النجاح الأول

هيئة تدريس لديها :

- ١- المهارات والمعرفة والفهم والدافعية للتدريس.
- ٢- إدراك قضايا التدريس والتعلم.
- ٣- فهم المادة.
- ٤- الدعم التدريبي الكامل.

عامل النجاح الثاني

موارد كافية في :

- ١- تدريس وتطوير تعليم مهارات المعلومات.
- ٢- هيئة تدريس كافية.
- ٣- إتاحة الزمن للتحضير والتقويم والتدريس.
- ٤- توفير بيئات ومواد مناسبة.

عامل النجاح الثالث

نتائج الطالب :

- ١- التعرف عليها بوضوح.
- ٢- تكون متطلبات نظامية تدرس في البرنامج.
- ٣- دمج المعرفة الأكاديمية مع المهارات التحويلية.
- ٤- تحفيز وإشراك كل الطلاب.
- ٥- الفائدة بعيدة المدى.

تابع الجدول رقم (٤,٢).

عامل النجاح

عامل النجاح الرابع

الشراكة لديها :

- ١- تعدد وتنوع الشركاء.
- ٢- داخل وخارج الجامعة.
- ٣- الأقسام الأكاديمية.
- ٤- المشاركون الآخرون.
- ٥- المؤسسات الأخرى.
- ٦- الجهات المهنية.

عامل النجاح الخامس

الإطار الإستراتيجي :

- ١- وضع مهارات المعلومات في المنهج.
- ٢- الاعتراف بأهمية محور الأهمية الإلكترونية.
- ٣- الاعتراف بإسهام المكتبات وهيئاتها.
- ٤- التأكيد على وحدة المعايير بجانب العناصر الأكاديمية الأخرى.

عامل النجاح السادس

كفاءة تربوية من خلال :

- ١- تصميم فعال للبرامج.
- ٢- مواد التعلم وطرق التدريس.
- ٣- تناسب الغرض أو الهدف.
- ٤- تلبية الاحتياجات.
- ٥- تنوع الطلاب.

الجدول رقم(٤,٣). المقاييس الناتجة من عوامل النجاح.

المقاييس الناتجة من عوامل النجاح

عامل النجاح الأول

هيئة تدريس :

- ١- عضوية المكتبة وتقنية المعلومات.
- ٢- مؤهلات للتدريس.
- ٣- التعلم بملاحظة زملاء.
- ٤- التقييم الذاتي.
- ٥- تغذية رجعية للطالب.
- أ) عن طريق المكتبة .
- ب) عن طريق القسم .
- ٦- سياسة تدريب وتحفيز هيئة التدريس.
- ٧- توفر التدريب.
- ٨- وقت التدريس.
- ٩- وقت التحضير.

عامل النجاح الثاني

الموارد:

- ١- العرض والطلب.
- ٢- حجم القوى العاملة / الموارد البشرية.
- ٣- معدل الطالب / المدرس.
- ٤- مستويات توتر الموظفين (staff stress levels).
- ٥- حداثة المواد.
- ٦- مناسبة التقديم.

تابع الجدول رقم (٤,٣).

المقاييس الناتجة من عوامل النجاح

عامل النجاح الثاني

- ٧- نوعية محتويات المنهج من كتب وخلافه.
- ٨- المصروفات على الفرد.
- ٩- البيئات غير التقليدية والمماثلة.
- ١٠- القاعات والمرافق.
- ١١- البنى التحتية والدعم لتقنية المعلومات.
- ١٢- الجدوى الاقتصادية للطرق المستخدمة.
- ١٣- المقاييس الحالية لجمعية مكاتب الكليات والمكاتب الوطنية والجامعية.
- ١٤- تمويل التطوير.

عامل النجاح الثالث

نتائج الطالب:

- ١- دليل تقدم الطالب.
- أ) التقويم المسبق.
- ب) التقويم النهائي.
- ٢- الملاحظات الأكاديمية.
- ٣- تقييم البرنامج.
- ٤- ملاحظات صاحب العمل والخريج.
- ٥- تقارير الجهات المهنية.
- ٦- إدراك الطلاب وتحفيزهم.
- ٧- إحصاءات الاستخدام.
- ٨- التغييرات السلوكية.
- ٩- التسجيل.

تابع الجدول رقم (٤,٣).

المقاييس الناتجة من عوامل النجاح

عامل النجاح الرابع

الشراكة :

- ١- تمثيل المكتبة وعضوية فرق البرامج.
- ٢- درجة ومدى تكامل البرامج.
- ٣- اختراق السوق.
- ٤- المهارات العامة / المادة.
- ٥- المبادرات الخارجية والمشاركة.
- ٦- اعترافات صاحب العمل والجهات المهنية.
- ٧- مقياس التنسيق.
- ٨- قيمة الائتمان.
- ٩- الاستطلاعات والاستبيانات.

عامل النجاح الخامس

الإطار الإستراتيجي :

- ١- إستراتيجية واضحة.
- ٢- التضمين في الإستراتيجيات المؤسسية.
- ٣- التعلم والتدريس.
- ٤- الخطة الإستراتيجية الشاملة.
- ٥- توسيع المشاركة.
- ٦- التضمين في السياسات وخطط الجودة.
- ٧- التضمين في خطط البرنامج.

تابع الجدول رقم (٤,٣).

المقاييس الناتجة من عوامل النجاح

عامل النجاح السادس

التدريس والتعلم والبرامج:

- ١- ناتج التعلم.
- ٢- التوافق مع المعايير الأكاديمية.
- ٣- ملاحظات الأكاديميين والطلاب.
- ٤- مراجعة أداء زملاء.
- ٥- المرونة.
- ٦- تحقيق توقعات الشركاء وأسس منح الدرجات العلمية.
- ٧- تأكيد الجودة بانتظام.
- ٨- طرق التدريس.
- ٩- التوقيت.

الآثار الناتجة والخاتمة

يظل قياس النتائج الفردية للمتعلم إحدى النواحي الأساسية لقياس الأداء في مهارات المعلومات التي تحتاج للعلاج، ونحتاج لإثبات أن البرامج لها تأثير في الأفراد، ويجب أن يكون التأثير الأساسي لبرامج مهارات المعلومات على المشاركين بها. وبدون المقاييس الفعالة للفرق بين الأفراد وقدراتهم ستظل قيمة البرامج غير مؤكدة وقابلة للاختلاف حولها. ولعل من أهم المقترحات في هذا الصدد هو استخدام نموذج الأساسات السبع الخاص بجمعية مكتبات الكليات والمكتبات الوطنية والجامعية (SCONUL,1999) كإطار لأداة تشخيص الأفراد. وهذا يتطلب عملاً إضافياً كبيراً لربط عناصر النموذج بالمهارات الفردية ومستويات المعرفة وبمتطلبات وضعهم المحدد.

لقد كان تأثير هذا العمل حتى الآن في المساعدة على تعريف محو أمية المعلومات بصورة أدق على شكل الأشياء المهمة عنها وكيفية تصميم البرامج بنجاح لتحقيق ذلك على الأقل من وجهة نظر أمين المكتبة. نتيجة لذلك أستطيع القول إن محو أمية المعلومات هي أمر شخصي وفردى وأنها كم من المعرفة وليست ببساطة مجموعة من المهارات وبناءً عليه يمكن اكتسابها عن طريق التعليم وليس عن طريق التدريب. إنها محاولة مدى الحياة لأن موارد المعلومات مستمرة في التغيير والتطور. يمكن تحقيق محو الأمية المعلوماتية عن طريق الشراكة لأنه لا توجد مجموعة مهنية واحدة لها ما يكفي من المعرفة أو المهارات المقترحة في النموذج.

وكخاتمة شخصية لهذا العمل والتحليل الموسع والمنظور الذي زدتنا به مجموعة عمل جمعية مكتبات الكليات والمكتبات الوطنية والجامعية أقول إن برامج محو الأمية المعلوماتية هي برامج لتغيير الناس ، ويختلف نشاط محو أمية المعلومات عن وظائف المكتبة الأخرى ، على الرغم من أنها يمكن أن تؤدي لنتائج مشابهة. وهذا يؤدي ضمناً إلى تغيير تركيز عمل المكتبة من الانعزال والاستقلال النسبي إلى التعاون مع المدرسين والآخرين. وبهذا فإن على أمناء المكتبات الاشتراك معنا في بعض المعرفة المهنية. وإن الحاجة الآن لبرنامج محو أمية معلوماتية أكبر من أي وقت مضى في تاريخ المعلومات. المفاهيم الرئيسة في مجال المعلومات تتناسب كثيراً مع الكثير من الناس أكثر من أي وقت مضى (Dale and O'flynn, 2001)

إن أسس علم المعلومات ليست الآن فرعاً من فروع المعرفة التي تشترك فيها مجموعة واحدة فقط من المهنيين بل مطلب جوهري لكل شخص يعمل في خدمات المعلومات الحديثة. وبجانب هذه الحاجة للاشتراك والتعليم هناك الحاجة لتوضيح عملياتنا وإزالة الحواجز غير الضرورية للاستخدام والتعقيدات في أنظمتنا الحالية

وخدماتنا مما يسمح لنا بالتركيز على العناصر الأكثر أهمية في محور الأمية المعلوماتية ،
وأن دورنا ومهنتنا في المستقبل سيعتمد على مواجهتنا لهذه التحديات.

المراجع

- Bruce, C. (1997) *The Seven Faces of Information Literacy*, Adelaide, Auslib Press
- Bundy, A. (1998) *Information Literacy: the Key Competency for the 21st Century*, University of South Australia. Available at www.library.unisa.edu.au/papers/inlit21.htm.
- Dale, A. and O'Flynn, S. (2001) Desperation: information literacy levels falling in Corporania, *Journal of Information Science*, 27 (1), 51-3.
- Doyle, C.S. (1992) *Outcome Measures for Information Literacy: final report to the National Forum on Information Literacy*, Syracuse, NY, ERIC Clearing house.
- Great Britain. DFEE (1997) *Connecting the Learning Society*, National Grid for learning the government's consultation paper, London, Department for Education and Employment.
- Great Britain. DFEE (1998) *The Learning age: renaissance for a new Britain*, Cm 3790, London, HMSO.
- HEFCE (1995) *the Effective Academic Library: a framework for evaluating the performance of UK academic libraries*, London, HEFCE.
- ITATL Report (1997) *Higher Education Funding Council for England, Information Technology Assisted Teaching and Learning (ITATL) in UK Higher Education Final ITATL report to HEFCE by the Consortium of Telematics for Education*, University of Exeter, London, HEFCE.
- Kaplan, R.S. and Norton, D.P. (1996) *The Balance Scorecard: translating strategy into action*, Boston, M.A Harvard Business School Press.
- Mayer Committee (1992) *Employment Related Key Competencies for Post Compulsory Education and Training: a discussion paper*, Melbourne, Australian Education Council.
- NCIHE (National Committee of Inquiry into Higher Education) (1997) *Higher Education in the Learning Society: report of the National Committee*, London, HMSO (Dearing Report).
- Oakland, J.S. (1993) *Total Quality Management: the route to improving performance*, 2nd ed., Oxford, Butterworth-Heinemann.
- SCANS (1991) *What Work Requires of Schools: a SCANS report for America 2000*, Washington DC, US Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills.

SCONUL (1999) Information Skills in Higher Education: a SCONUL, Position paper.

Available at www.sconul.ac.uk/publications/publications.htm#2.

Town, J.S. (2000) Wisdom or Welfare? The Seven Pillars model. In Corral, S. and Hathaway, H. (eds.), Seven Pillars of Wisdom? Good practice in information skills development, Proceedings of a conference held at the University of Warwick, 6-7 July 2000, London, SCONUL, 11-21.

Town, J.S. (2001) Performance Measurement of Information Skills Education: what's important? Report and findings of a workshop held at the SCONUL Conference, Glasgow, April, 2001, SCONUL Newsletter, 22, 21-4.

Town, J.S. (2002) Welfare or Wisdom? Performance measurement for information skills education. In Stein, J., Kyrillidou, M. and Davis, D. (eds.) Proceedings of the 4th Northumbria International Conference on Performance Measurement in Library and Information Services, Washington DC, August 2001, ARL, 203-8.