

جامعة البصرة  
كلية الاداب  
قسم المعلومات والمكتبات

برامج التعليم المستمر لاختصاصي المعلومات  
والمكتبات في المكتبة المركزية  
جامعة البصرة:دراسة حالة

المدرس المساعد

سامر صباح مجيد

كلية الاداب قسم المعلومات والمكتبات

## المقدمة

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

## اهمية الدراسة

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

## أهداف الدراسة

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

## مشكلة الدراسة

يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الاسئلة الآتية

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

## التطور التاريخي لمصطلح التعليم المستمر :

نشأ مصطلح التعليم المستمر عبر العصور القديمة بإشكال وتسميات مختلفة إذ لم تكن هناك أي مدارس أو مراكز خاصة بالتعلم وإنما بالاعتماد على الشخص نفسه وسمي بالتعليم الفردي والتربية الدائمة والتربية المستمرة كما أن التعليم هو مطلب أساسي ومستمر مع حياة الإنسان فنجد في العصور اليونانية أن المحارب يتدرب على عدة أمور في مجال الحرب هذا بعد أن يكمل دراسته الأولية ، وأيضا في العصر الإغريقي أكدت فلاسفة ذلك العصر على أهمية التعليم أما في فجر الحضارة الإسلامية نجد الدين الإسلامي الحنيف قد دعا إلى فكرة التربية المستمرة (طلب العلم من المهد إلى اللحد) . ولقد تطورت هذه الفكرة مع مرور الزمن والزيادة الهائلة في أعداد الناس وظهور العديد من المدن والحضارات وخصوصا مع بداية ظهور الثورة الصناعية في نهاية القرن الثامن عشر واستمرت حتى وقتنا الحاضر ، وظهرت نظريات وبرامج تخص التعلم وطورها علماء التربية والنفس امثال كوكس ، وجلسير ، ولندفال وفلانجان كلير، وجون ديوي (١) الا ان مفهوم التعليم المستمر يعود بجذوره من حيث مفاهيمه وخصائصه ومحدداته التشريعية الى المفكر كومنيوس ١٥٩٢-١٦٧٠ الذي طلب بتربية مستمرة متكاملة لكل الناس والذي وضعه في كتابه التعليم الاكبر في حين كان اول فيلسوف يقترح من فكرة التربية المستمرة بشكل مباشر من العصر الحديث هو باشلارد اذ يرى ان الفكر العلمي ينمو تربويا بصفة مستمرة ولا بد من متابعته وقد تطور مفهوم التعليم المستمر بشكل واضح في القرن التاسع عشر حيث بدأت الكثير من الدول تهتم بالتربية والتعليم المستمر باعداد برامج تعليم الكبار كجزا اساسي من مكونات التعليم المستمر وظهرت الكثير من الجامعات والمدارس وقاعات للدروس المسائية ففي عام ١٨٦٠ كان في فرنسا ٣٤٠٠٠ برنامج دراسي للعاملين وفي انكلترا قامت جامعة اكسفورد بانشاء قسم لتعليم الكبار اما في الدول الاشتراكية فقد انشأت الكثير من المؤسسات التعليمية لهذا الغرض ومنها المانيا التي اكدت على ضرورة ايجاد وسائل جديدة لاستمرار خريجي التعليم العالي في التعليم وكذلك الحال غي رومانيا وقانون التعليم لعام ١٩٦٨ الذي اكد على ضرورة استحداث دراسات تعليمية بعد انهاء التعليم العالي (٢)

## مفهوم التعليم المستمر

ان الغاية الاساسية من التعليم المستمر هو الحصول على معلومات وخبرات دون ان يكون ذلك مرتبط بعمر معين اي بمعنى ان يكون التعليم ملازم لحياة الإنسان على اعتبار أنهم يملكون الدافع للتعلم واعتبار وسيلة لزيادة الوعي وتعزيز السلوكيات الايجابية لدى الفرد حيث انها لا تنحصر ضمن فئات او اعمار معينة وانما هي مكملة لمراحل التعليم الاساسية

وبذلك يقصد بالتعليم المستمر "بأنه مبدأ شامل يتضمن كل الفرص التربوية والرسمية وغير الرسمية التي تمتد على مدى الحياة للفرد كمتعلم والتي تمكنه من تحقيق أقصى احتمالات نموه الفردي والمهني والاجتماعي". (٣)

ويقصد بها أيضا "استمرارية عملية التربية دون انقطاع من اجل تحقيق آمال الفرد وتنمية قدراته وإمكاناته وتمكينه من مواجهة مطالب التغيير" (٤).

وعرفت على أنها "المصادر والطرق الخاصة من اجل تعليم الأفراد وإعدادهم وتحسين أساليبهم العملية وتطويرها" (٥)

## خصائص التعليم المستمر

للتعليم المستمر عدد من الخصائص التي يمكن ان يركز عليها لتجعل له مكانة متميزة بين المجتمعات المختلفة ومن بينها مايلي (٦):

١- الهدف : بمعنى ان يكون التعليم هادفا لاختصاصي المعلومات والمكتبات ان الاهداف التدريبية تشكل المدخل الصحيح للنشاط التعليمي فوضوح الهدف يمكن من التخطيط والتنفيذ الصحيح للوصول للهدف .

٢- الاستمرارية : والمقصود به ان يكون التعليم ملازما ومستمر لاختصاصي المعلومات والمكتبات طيلة عمله وتدرجه الوظيفي داخل المكتبة .

٣- الشمول : ان شمولية التعليم تعني تنظيم الجهود وتنسيقها بين اختصاصي المعلومات والمكتبات داخل المكتبة او مركز المعلومات بمعنى ان يكون التعليم شامل لكل الفئات والدرجات الوظيفية المختلفة في المكتبة .

- ٤-الترج : هو بداية التعليم والتدريب من عند المستوى الفعلي لاختصاصي المعلومات والمكتبات المراد تعليمهم وتدريبهم اذ سوف يعتمد على مآلديهم من خبرات ومهارات ومايضاف عليها كل جديد وحديث.
- ٥-الواقعية ويعني ان يكون التعليم واقعي وان يحقق الفائدة للمكتبيين من خلال حصولهم على معلومات ومهارت جديدة تصب في خدمة المكتبة .
- ٦-التحديث والتطوير:بما ان مجال المكتبات والمعلومات من ابرز المجال التي شهدت تطور واضح وملحوظ في ميادينها المختلفة فلابد من مواكبة هذه التطورات وكل هذا يتم من خلال التعليم المستمر لاختصاصي المعلومات واكتسابهم الجديد في عالم المعرفة والتكنولوجيا .
- ٧-الجودة : وهي شيء نسبي تسعى الى الوصول للافضل بمعنى ان يكون هناك رضا من قبل اختصاصي المعلومات والمكتبات على البرامج التعليمية المقدمة .

#### اهداف التعليم المستمر

- للتعليم المستمر عدد من الاهداف البارزة التي يمكن تحديدها بالاتي : (٧)
- ١-محاولة زيادة المعلومات والخبرات لدى اختصاصي المعلومات والمكتبات طيلة فترة حياتهم او عملهم في المكتبات ومراكز المعلومات ممايساهم في تادية اعمالهم وواجباتهم على اتم وجه .
  - ٢-له دور بارز في صقل شخصية اختصاصي المعلومات والمكتبات في مختلف نواحيهم العقلية والمعرفية .
  - ٣-ان التعليم المستمر سوف يسهم في انجاز ادوار اساسية في حياة اختصاصي المعلومات والمكتبات سواء كانت متغيرة او متبدلة ضمن الوظيفة الواحدة كأمتهانهم وظائف او اعمال مكتبية في مكتبات او مراكز اخرى جديدة .
  - ٤-يسهم في تحقيق ديمقراطية التعلم وفق امكانات الافراد وطموحاتهم في مختلف مراحل الحياة من التعلم .
  - ٥-تطوير نظام التعليم في ضوء مطالب العصر خصوصا فيما يتعلق بالانفجار المعرفي ومايصاحبه من تطور تكنولوجي الذي اصبح سمة العصر .

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

٧- ان الكثير من برامج التعليم قد تخلق الدافع والحافز لدى اختصاصي المعلومات والمكتبات لاكتساب المعلومات والخبرات في مجال عمله والذي يرجع بالمسؤولية التي يشعر بها نتيجة التطورات الحاصلة في المكتبات والمعلومات .

برامج التعليم المستمر :

يمكن اجمال ابرز البرامج التي يتخذها التعليم المستمر كوسائل للتدريب والتعليم اهمها (٩) :

١- الندوات والمؤتمرات :

تعد هذه الوسيلة العلمية من ابرز الوسائل المختصة بتعليم العاملين والموظفين في المؤسسات الادارية كافة من خلال التقائهم بعدد من الخبراء الذين يلقون ابحاثا متقدمة وتناقش فيما بينهم والتي تسهم في تطوير الخبرات لدى المشاركين بهذه الندوات .

٢- ورش العمل :

وتختلف ورش العمل المقدمة باختلاف طبيعة الموضوع المقدمة فقد تصل مدتها الى ٩٠ دقيقة او اقل او قد تتجاوز نصف اليوم او يوم بكامله حيث يجتمع فيها مجموعة من المتدربين لتعلم المهارات والافكار الجديدة والتي تهمهم في تسيير اعمالهم الادارية داخل المؤسسة ويتم مناقشة هذه الامور مع ذوي الاختصاص .

٣- حضور المناقشات والمحاضرات :

وهي واحدة من اكثر الاساليب والانماط التقليدية شيوعا اذ يتم اللقاء المحاضرة من قبل شخص مؤهل ولديه خبرة الالقاء على عدد كبير من الحاضرين والذين هم بمثابة المتدربين ولديهم احتياجات متشابهة للحصول على المعلومات الجديدة وابلاغهم بالمتغيرات التي طرأت حديثا للمؤسسة وشرحها لهم مستعينا بالمواد السمعية والبصرية مع مراعاة وقت المحاضر

## مركز التعليم المستمر في جامعة البصرة :

يعد مركز التعليم المستمر في جامعة البصرة من المراكز المهمة والتي لها دور كبير على العاملين في المكتبة المركزية وخصوصا اختصاصي المكتبات كونهم على اتصال مباشر بتقديم الخدمات المكتبية حيث استحدث هذا المركز في عام ١٩٨٣ وكان تابع لمركز التطوير الاداري في الجامعة وفي عام ١٩٨٧ استقل واصبح يطلق عليه مركز التعليم المستمر حيث اقام العديد من الدورات والبرامج منها دورات داخلية لموظفي الجامعة ودورات خارجية لموظفي الوزارات ،ويعد المركز سنويا العديد من البرامج و الدورات بعد تحضيرها والاتفاق عليها ومن ثم مخاطبة الجهات والدوائر التي ترغب بمشاركة موظفيها وتنظم هذه البرامج في شتى المواضيع ومنها في مجال المعلومات والمكتبات واهمها الفهرسة والتصنيف والإجراءات الفنية المستخدمة في المكتبة ودورات في مجال الحاسبات والأنظمة الالية وغيرها من الموضوعات الاساسية في مجال المكتبات حيث كان لها الاثر الواضح في تطوير المهارات واكتساب المعارف الجديدة ضمن المجال المكتبي والمعلوماتي لاختصاصي المعلومات .ويرتبط بمركز التعليم المستمر عدد من الوحدات الخاصة بهذا الغرض يطلق عليها وحدة التعليم المستمر وتكون ضمن الكليات او المراكز الموجودة في الجامعة (١٠)

## الجانب العملي :

تكون مجتمع الدراسة من اختصاصي المعلومات والمكتبات فقط العاملون في المكتبة المركزية في جامعة البصرة والبالغ عددهم (١٣) اختصاصي وقد وزعت عليهم استمارة الاستبانة والتي تضمنت (١٨) سؤال حاولت ان تغطي فيها اغلب الجوانب الموضوعية الاساسية .

حيث تعقد المكتبة المركزية العديد من الدورات لاختصاصي المعلومات العاملون فيها اذ اجاب (١٠) منهم وبنسبة ٧٧% بان المكتبة تعد هذه الدورات لاختصاصي المعلومات في حين اشار (٣) وبنسبة ٢٣% بان المكتبة المركزية احيانا ماتنظم مثل تلك الدورات لموظفيها وبذلك فان المكتبة ملزمة باعداد مثل هذه الدورات

والتي لابد ان تكون مواكبة للحدثة في مجال المعلومات والمكتبات وتعم بالفائدة على جميع اختصاصي المعلومات .

وفيما يخص عدد المشاركين بتلك الدورات المنعقدة فقد اجاب (١٠) من اختصاصي المعلومات بانهم يشاركون بها وكانت نسبتهم ٧٧% في حين كان اختصاصي واحد ونسبته ٨% لم يشارك بتلك الدورات بينما اشار (٣) وبنسبة ١٥% بانهم احيانا مايشاركون بتلك الدورات.

وحول عدد الدورات التي شارك بها اخصائي المعلومات فقد توزعت النتائج والنسب بالاتي اذ شارك اخصائي واحد من مجموع العينة بدورة واحدة فقط وبنسبة كانت ٨% في حين اجاب (٢) وبنسبة ١٥% بانهم شاركوا بثلاث دورات بينما اشار (٧) من اخصائي المعلومات بانهم شاركوا باربعة دورات وكانت نسبتهم ٥٣% كما اجاب (٢) منهم وبنسبة ١٥% بان الدورات التي شاركوا فيها هي اكثر من ذلك في حين ان اختصاصي واحد لم يشارك باي دورة .

جدول (١) يوضح عدد الدورات المشاركون فيها

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

وبذلك نلاحظ ان عدد الدورات متفاوت بين المشاركون من اختصاصي المعلومات ويرجع السبب في ذلك ان الدورات قد تكون غير ملائمة لاختصاصي المعلومات او ان المشاركة فيها قد تكون من باب الفائدة له في مجال الترفيه وهذه هي مشكلة حقيقية التي قد تعترض تطوير المهارات لديهم .

وحول تخصص الدورات وهل هي ضمن المجال الموضوعي لاختصاصي المعلومات اذ اشار (٨) من اختصاصي المعلومات بانها ضمن التخصص الموضوعي وكانت النسبة ٦١% بينما اجاب (٣) اختصاصي معلومات ونسبة ٢٣% بانها لاتقع ضمن التخصص ، في حين اكد اختصاصي واحد ونسبة ٨% بان الدورات احيانا تكون متخصصة في حين لم يجب شخص واحد لعدم مشاركة .

#### جدول (٢) يبين مدى التخصص الموضوعي للدورات

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

وابرز الموضوعات المتخصصة هي

٤ -اساسيات الحاسبة

٥ -الادارة المكتبية

٦ -الفهرسة والتصنيف

بينما كانت الدورات الاخرى غير المتخصصة هي

٧ -ادارة الموارد البشرية

٨ -ادارة ضغوطات العمل

٩ -الوظيفة العامة وواجبات الموظف

وحول مدة الدورة وكفايتها بالنسبة لاختصاصي المعلومات ومن خلال الجدول رقم (٣) فقد اشار (٨) من اختصاصي المعلومات بان مدة الدورة كافية وكانت نسبتهم ٦١% في حين اكد (٣) اختصاصي معلومات بانها غير كافية وكانت نسبتهم ٢٣% بينما اجاب اختصاصي واحد ونسبة ٨% بانها تكون كافية احيانا بينما لم يجب شخص واحد لعدم مشاركة بهذه الدورات وقد اقترح من اجاب بعدم كفاية الدورة بان تكون مدة الدورة هي ثلاثة اسابيع او اكثر حسب مستوى الدورة .

#### جدول (٣) يبين مدى كفاية مدة الدورة

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

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

جدول (٤) يبين نوع ورش العمل وعدد المشاركين

موضوع ورش العمل	العدد	%
ادارة المكتبات الجامعية	١	٨
تنمية المجموعات المكتبية	٢	١٥

وحول الغرض من اقامة الدورات لاختصاصي المعلومات فقد تبين من خلال تحليل الاستبانة الواردة وموضح في الجدول رقم (٥) اذ نلاحظ ان (٤) اختصاصي معلومات اجابو وبنسبة ٣١% ان الغرض من المشاركة في الدورات هو لاجل تطوير المهارات في حين اجاب (٨) وبنسبة ٦١% على ان الغرض من المشاركة هو لاجل الترفيع والحصول على درجة وظيفية اعلى وهذا الاتجاه غالبا مايكون خاطيء ويؤثر على مستوى العمل ، بينما اجاب اخصائي واحد وبنسبة ٨% بانه يشارك لاجل الغرضين.

جدول (٥) الغرض من المشاركة في الدورات

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

وفيما يخص وجود المكافئات المادية اوالمعنوية للمشاركين بالدورات فقد اجاب (١٢) اخصائي معلومات وبنسبة ٩٢% بان هذا النوع من المكافئات غير موجود ولاتعمل المكتبة على تشجيع اي عامل بها بعد مشاركة او حتى قبل المشاركة في حين اجاب اختصاصي معلومات واحد وبنسبة ٨% بانه يوجد مثل هذا النوع من المكافئات وقصد بها هنا هو مايحصل عليه من شهادة تقديرية لمشاركته بالدورة وتعتبر هذه الشهادة نوع من الدافع المعنوي .

اما حول وجود نوع من الاجبار من قبل ادارة المكتبة على اختصاصي المعلومات للمشاركة في الدورات التي يعقدها التعليم المستمر اذ تبين ان نسبة ٩٢ % اجابوا بانه لا يوجد مثل هذا النوع من الاجبار في حين كانت النسبة قليلة حول من اجاب بوجود هذا النوع من الاجبار من قبل ادارة المكتبة وكانت نسبتهم ٨% وقد يكون لمصلحة العاملين في المكتبة وكذلك لا يوجد بسياسة المكتبة اي نوع من العقوبات او التوبيخ الذي قد تفرض بحق اختصاصي المعلومات الغير المشاركين . وهذا لا بد ان يكون للمكتبة دور في تشجيع موظفيها من المشاركة وتوضيح لهم لما لها من اثر كبير في نجاح الموظفين في اعمالهم الادارية والفنية .

وحول المشاركة بدورات التعليم المستمر خارج المكتبة المركزية اذ اجاب (٦) من اختصاصي المعلومات وكانت نسبتهم ٤٦% بانهم شاركو بدورات في اماكن اخرى غير المكتبة المركزية ، في حين اجاب (٧)منهم وبنسبة ٥٤% بانهم لم يشاركو بدورات خارج المكتبة المركزية .

#### جدول (٦) الدورات خارج المكتبة المركزية

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

اما فيما يخص المعلومات التي تطرح في الدورة ومدى حداثتها وتغطيتها الموضوعية اذ تبين من خلا التحليل لهذا السؤال ان نسبة ٧٧% اجابو ان معلومات الدورة مواكبة للتطورات الحديثة بينما كانت نسبة الاجابة ١٥% وهم (٢) من اختصاصي المعلومات بان المعلومات غير حديثة في حين كانت النسبة اقل وهي ٨% بان المعلومات المطروحة في الدورات احيانا ماتكون مواكبة للتطورات الحديثة .

جدول (٧) تبين مدى حداثة المعلومات في الدورة

نعم	%	كلا	%	احيانا	%
١٠	٧٧	٢	١٥	١	٨

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

- ١٠ - امانة المكتبة المركزية
- ١١ - قسم المعلومات والمكتبات
- ١٢ - جهات اخرى

وقد حصلت على نسب متفاوتة من قبل العينة الخاصة بالدراسة اذ حصل خيار امانة المكتبة المركزية على (٩) اجابات اي مانسبة ٦٩% بينما كان قسم المعلومات الذي حصل على اجابة شخص واحد وبنسبة ٨% في حين اجاب (٣) اختصاصي معلومات وبنسبة ٢٣% بان من يقوم بتنظيم هذه الدورات جهات او مراكز اخرى كالتعليم المستمر التابع للجامعة .

جدول (٨) يبين الجهات المنظمة للدورات

الجهة المنظمة	العدد	%
المكتبة المركزية	٩	٦٩
قسم المعلومات والمكتبات	١	٨
جهات اخرى	٣	٢٣

اما حول المؤهلات التي يتمتع بها المحاضرون في دورات التعليم المستمر ومدى صلاحيتهم كمحاضرين حيث تبين ان الاجابات تتراوح ما بين مؤهلين لهذا العمل او غير مؤهلين اذ كانت النسبة ٦٢% بانهم مؤهلين لالقاء المحاضرات بشكل وبطريقة صحيحة حيث على المحاضر ان يتمتع بعدد من الصفات التي تخولة للعمل بهذا المجال كقوة الشخصية والالقاء الصحيح والمظهر الجذاب كلها تسهم في نجاح دورة كمحاضر، في حين كانت نسبة من اجاب على انهم غير مؤهلين ٨% في حين كانت النسبة ٢٣% على ان تأهيلهم لاجاب به وكانت اغلب الاختصاصات لهؤلاء المحاضرون هم اساتذة في قسم المعلومات والمكتبات وكذلك موظفون لديهم شهادة وخبرة طويلة في مجال المعلومات والمكتبات وايضا اختصاصات اخرى في مجال ادارة الاعمال وبرمجة الحواسيب

جدول (٩) يوضح نسب مدى مؤهلات المحاضرين في الدورات

نعم	%	كلا	%	احيانا	%
٨	٦٢	١	٨	٣	٢٣

وحول تقييم المشاركين للسؤال الذي يخص دورات التعليم المستمر وهل تشكل اولوية كبيرة لدى امانة المكتبة المركزية فقد كانت الاجابات متفاوتة حيث كانت نسبة الاجابة ٣١% على انها تشكل لهم هذه الاولوية حيث تسعى المكتبة لعمل العديد من هذه الدورات لتطوير مهارات موظفيها لما لها من تاثير على مستوياتهم العملية في حين كانت النسبة ١٥% اجاب بانها لا تشكل اي اولوية في حين شكلت ٥٤% على انها احيانا ما تكون لها هذه الاولوية ، وعلى المكتبة ان تعمل جاهدة في تطوير مركز التعليم المستمر لديها وما يشتمل من دورات حديثة تسهم في ادره المكتبة وتقديم الخدمات بصورة صحيحة للمستفيدين منها .

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

نعم	%	كلا	%	احيانا	%
٤	٣١	٢	١٥	٧	٥٤

وقد اشارت الدراسة الى وجهات النظر لدى المشاركين حول الدورات ومدى مساهمتها في تطوير المهارات والقدرات اذ كانت النسبة ٦٩% على انها تساهم في تطوير المهارات والقدرات لدى اختصاصي المعلومات وكان من ابرز هذه المهارات هي التعرف على الانظمة الالية المستخدمة في المكتبات وكيفية استخدامها وايضا بعض المستحدثات على انظمة الفهرسة الالية ،في حين كانت النسبة ٣١% للذين اجابو بانها لاتضيف اي شي جديد للمهارات لدى اختصاصي المعلومات ولاتطور قدراتهم الوظيفية وهذا يرجع لعدة اسباب منها قلة المحاضرات وعدم مواكبتها لاي جديد .

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

نعم	%	كلا	%	احيانا	%
٩	٦٩	٤	٣١	-	-

الاستنتاجات:

كان من ابرز النتائج التي توصلت اليها الدراسة :

- ١- تبين ان مشاركة اختصاصي المعلومات في الدورات المقامة في المكتبة المركزية ضعيف وليس بالمستوى المطلوب .
- ٢- ان اغلب اختصاصي المعلومات او العاملون تكون مشاركتهم في الدورات من اجل الترفيع الوظيفي اكثر مما هو تطويري .
- ٣- ان اغلب الدورات التي تقام في المكتبة المركزية هي ضمن التخصص الموضوعي اي في مجال المعلومات والمكتبات .
- ٤- فيما يتعلق بالمعلومات المطروحة في الدورات المقامة ومدى حداتها اذ كانت النسبة اعلى لمن اجاب بحدثة هذه المعلومات .

٥- ضعف الجانب العملي في الدورات المقامة حيث ان اكثر المعلومات المطروحة هي نظرية ولم يطبق الجانب العملي فيها.

التوصيات :

من خلال الاستنتاجات توصلت الدراسة الى التوصيات الاتية :

- ١- ان تتبنى المكتبة المركزية سياسة محددة ومرسومة فيما يتعلق باعداد برامج التعليم المستمر تتلائم مع مستويات العاملين وتواكب كل ما هو حديث.
- ٢- ان يكون هناك تعاون مشترك مابين المكتبة المركزية ومؤسسات ثقافية اخرى من خلال تبادل المهارات والخبرات من خلال عدد من البرامج المشتركة .
- ٣- توفير الحافز المعنوي لاختصاصي المعلومات من المشاركة بالدورات المقامة سواء داخل او خارج المكتبة المركزية .
- ٤- اشتمال المحاضرات والدورات المقامة بشكلها النظري عدد من الجوانب العملية من خلال ادخال الاجهزة التقنية الحديثة والاستفادة منها اكثر .
- ٥- ان تولي الدورات المقامة اهتماما بالموضوعات الجديدة في مجال المكتبات والتي تعالج قضايا مهمة كالأنظمة الالية .

الهوامش والمصادر:

- ١- محمد جاسم العبيدي. تفريد التعليم والتعليم المستمر .\_ عمان :دار الثقافة ، ٢٠٠٩، ص٤٣-٤٥ .
- ٢- طارق عبد الرؤف عامر .التربية والتعليم المستمر .\_ عمان : دار اليازوري ، ٢٠٠٧، ص ١٩ .
- ٣- داود ماهر محمد . التعليم المستمر .\_ جامعة الموصل :كلية التربية ، ١٩٨٨، ص ١٩ .
- ٤- وائل مختار اسماعيل . ادارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات .\_ عمان دار المسيرة ، ٢٠١٢، ص ٢٦ .
- ٥- يحيى عبد الرؤوف. التعليم المستمر وجهة نظر .مجلة التعريب ،٦٤، دمشق، كانون الاول، ١٩٩٨،

- ٦- احمد عارف ملحم . الادارة المرتقبة للتعليم المستمر في ظل اقتصاد المعرفة  
، ص ٥ ، متاح على الرابط  
[confjo.jilwan.com/confjo2012/download](http://confjo.jilwan.com/confjo2012/download).
- ٧- محمد عودة ، علي عبد الصمد، امال عبد الرحمن .\_التعليم المستمر ودورة  
في تطوير الملاكات الوظيفية في مكتبات جامعة البصرة .مجلة اداب  
البصرة ، ٤٠٤ ، ٢٠٠٦ ، ص ١٨٩ .
- ٨- خليل مصطفى ابو العينين ، محمد يونس ، محمد يحيى عبد الرزاق .الاصول  
الفعالية للتربية قراءات ودراسات .\_ عمان : دار الفكر ، ٢٠٠٣ ، ص ٤٣ .
- ٩- ربحي مصطفى عليان . ادارة وتنظيم المكتبات ومراكز مصادر التعلم .\_  
عمان : دار صفاء ، ٢٠٠٢ ، ص ٣٣٠-٣٣٣ .
- ١٠ - مقابلة مع السيدة مديرة مركز التعليم المستمر في جامعة البصرة  
بتاريخ ٢٠١٧/١٢/٣ .