

برامج التعليم المستمر لأخصائيي المكتبات والمعلومات في المملكة
دراسة تقييمية

د. فاتن سعيد بامفلح

٢٠٠٧

شهد تخصص المكتبات والمعلومات تحولاً كبيراً في اتجاهاته في الآونة الأخيرة مما حدا بأقسام المكتبات والمعلومات إلى تطوير مقرراتها بإلغاء مقررات وإضافة أخرى، بل ودمج بعض المقررات مع بعضها البعض في بعض الأحيان.

وبدا جلياً الاتجاه نحو تقنية المعلومات في الخطط الجديدة التي بدأت الأقسام بالعمل بها، وقد جاء ذلك كنتيجة طبيعية لما تشهده المكتبات ومراكز المعلومات من تغير في أنماط العمل، بل وتطور في الدور الذي يقوم به أخصائي المكتبات الذي تغير مسماه في بعض الدول ليصبح Cibrarian بدلاً من Librarian ، فعلى الرغم من أنه ظل يتعامل مع المعلومات ومصادرها المختلفة، ويعنى بتميمتها وتنظيمها وإتاحة الوصول إليها، إلا أن تلك المهام لم تعد في أحيان كثيرة تؤدي بشكلها التقليدي المتعارف عليه فيما مضى، فلم تعد المكتبات ومراكز المعلومات تعنى باقتناء مصادر المعلومات، بل أصبحت تحرص على مبدأ إتاحتها، وتغيرت أساليب تنظيم المعلومات لتتم بصورة آلية باستخدام عناصر الميتاديتا التي تتفق مع مصادر المعلومات المتاحة على وسائط إلكترونية وخصوصاً عبر شبكة الإنترنت، وأصبحت خدمات المعلومات تقدم في ظل انتشار الوسائط الإلكترونية واستخدام شبكة الإنترنت في المكتبات ومراكز المعلومات بأساليب أكثر حداثة وتطوراً، فالإعارة الآلية التي يمكن أن تتاح عن بعد، والخدمة الافتراضية، وغير ذلك من خدمات المعلومات. يضاف إلى ما سبق أن دور أخصائي المكتبات والمعلومات تجاوز حدوده التي كان يتقيد بها في البيئة التقليدية حيث أصبح من وجهة نظر البعض مطالباً بأن يكون شريكاً في إنتاج مصادر المعلومات وتصميمها وإدارتها من خلال تصميم وإدارة مواقع الويب، وكذلك تصميم وإدارة قواعد البيانات، وغير ذلك من المهام التي يرى البعض أنها تعد أساسية في ظل البيئة الإلكترونية حيث من شأنها أن تحفظ لأخصائي المكتبات والمعلومات مكانه وتحميه من الجمود الذي قد يحل به إذا ما ظل أسيراً للأساليب التقليدية.

والواقع أن تطوير المقررات الدراسية كان ضرورة حتمية دعت إليها التطورات التقنية التي شهدتها المجتمع ومكتباته. وما من شك في أن الخطط الدراسية المحدثة ستضمن لنا بإذن الله تعالى تخريج أجيال جديدة قادرة على التفاعل مع البيئة الجديدة، ويمكن الاستفادة من خبراتها في الجهات التي تعمل فيها.

والسؤال الذي يطرح نفسه هو: أين مكان قدامى الخريجين من تلك التطورات التي يشهدها المجال، وهل هناك اهتمام بتطويرهم من خلال تقديم برامج تعليم وتطوير مختلفة لهم حتى يتمكنوا

من مسابرة التطورات الحديثة في المجال واكتساب خبرات ومهارات جديدة تخولهم للعمل في البيئة الإلكترونية الحديثة؟

هذا ما ستحاول هذه الدراسة التعرف عليه من خلال دراسة واقع برامج التعليم المستمر المقدمة لأخصائيي المكتبات والمعلومات في المملكة العربية السعودية.

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى اهتمام المكتبات ومراكز المعلومات السعودية بتطوير موظفيها سواء المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات أم غيرهم، وذلك على اعتبار أن جميع الفئات العاملة في المكتبة من مهنيين ومساعدين وإداريين يحتاجون إلى برامج تعليم مستمر في مجال المكتبات والمعلومات ليتمكنوا من ملاحقة آخر التطورات في المجال. وبالتالي فإن الدراسة تهدف إلى تقييم موقف المكتبات السعودية من تطوير موظفيها من خلال التعرف على مدى ملائمة وكفاية ما يقدم لهم من برامج سواء من حيث الكم أو النوع، والتعرف من جهة أخرى على مدى كفاية البرامج المقدمة في السعودية، وأبرز الجهات التي تتولى تقديمها.

وتستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع نفسه، فمما لا شك فيه أن برامج التعليم المستمر تشكل أهمية كبيرة للمتخصصين، فمن خلالها يتمكنون من اكتساب مهارات وخبرات متعددة تمكنهم من ملاحقة آخر التطورات في المجال. وتزايد أهمية تلك البرامج في مجال المكتبات والمعلومات نظراً لما يشهده من تطورات وتغيرات متلاحقة ومستمرة.

ومن هنا كان تقييم مدى اهتمام المكتبات السعودية بتلك البرامج يعد أمراً مهماً، حيث يساعد في التعرف على واقع برامج التطوير المهني المقدمة لأخصائيي المكتبات والمعلومات، الأمر الذي يسمح بالتعرف على مواطن القوة والضعف فيها، ومحاولة الوصول بها إلى المستوى المأمول.

كذلك فإن أهمية هذه الدراسة تأتي من كونها تركز على قطاع مهم في المجتمع يتمثل في موظفي المكتبات على اختلاف أنواعها، فجميعهم في حاجة إلى برامج تعليم مستمر تساهم في تطوير مهاراتهم وخبراتهم، الأمر الذي ينعكس دون شك على مستوى أدائهم للعمل، وبالتالي على الخدمات المقدمة في المكتبات.

وتتناول الدراسة واقع برامج التعليم المستمر المقدمة للعاملين في المكتبات ومراكز المعلومات السعودية، سواء كانوا من المتخصصين أم غيرهم، وتعرف بالبرامج المقدمة في مجال المكتبات والمعلومات لتلك الفئات المختلفة من العاملين في المكتبات ومدى كفايتها من حيث الكم والنوع. واستبعدت الباحثة من الدراسة برامج الدراسات العليا التي تعد من ضمن برامج التعليم المستمر، وضمت البرامج الأخرى كورش العمل والدورات التدريبية والندوات والمؤتمرات وغيرها، كما لم تغط الدراسة الأساليب المتبعة من قبل الموظفين لتطوير أنفسهم ذاتياً من خلال القراءات الحرة أو الاشتراك في دوريات متخصصة، أو المشاركة في قوائم النقاش والمنتديات عبر شبكة الإنترنت، واقتصرت الدراسة على البرامج الرسمية التي التحقق بها الموظفون من خلال عملهم.

وتغطي الدراسة المكتبات على اختلاف أنواعها (وطنية، أكاديمية، متخصصة، مدرسية، فضلاً عن مراكز المعلومات، وذلك في كل من مدينة الرياض وجدة ومكة المكرمة، في الفترة من ١٤٢٥ - ١٤٢٧هـ. وقد جاء اختيار تلك الفترة تحديداً لكونها شهدت تغييراً في المقررات الدراسية للعديد من أقسام المكتبات والمعلومات السعودية، الأمر الذي دعى إلى ضرورة التعرف على ما إذا كانت برامج التعليم المستمر المقدمة لأخصائيي المكتبات والمعلومات تتماشى مع التوجهات الحديثة للتخصص. كما جاء اختيار المدن الثلاث على اعتبار أنها تعكس الوضع القائم في السعودية من خلال مدن مختلفة من حيث حجم المكتبات المتوفرة فيها، وكذلك درجة توافر مراكز وجهات تعنى بالتطوير المهني فيها، وبذلك فإن الباحثة تعتقد أن اختلاف مستويات المكتبات والنشاطات المتاحة في المدن الثلاث سيبيح قياس الوضع القائم في المكتبات السعودية المختلفة، وفي المناطق المختلفة.

وتُعرف الدراسة بأبرز الجهات التي تقدم برامج تعليم مستمر في المدن الثلاث مجال الدراسة. وراعت الباحثة أن يقتصر استعراض البرامج المقدمة في مجال المكتبات والمعلومات على تلك البرامج التي تقدم داخل المملكة فقط، في حين حاولت التعرف على أسباب عدم تقديم بعض الجهات لبرامج داخل المملكة.

وتسعى الدراسة للإجابة على التساؤلات الآتية:

١. ما الجهات الرئيسية التي تقدم برامج تعليم مستمر لأخصائيي المكتبات والمعلومات في المملكة؟ وهل تقدم برامج كافية كما وكيفاً؟

٢. ما مدى اهتمام المكتبات السعودية بتطوير موظفيها وتقديم برامج تعليم مستمر لهم؟
٣. هل توجد علاقة إحصائية بين حجم مجموعات المكتبة وبين الاهتمام بالحاق الموظفين ببرامج تعليم مستمر؟
٤. هل توجد علاقة إحصائية بين جنس الموظف وبين إحاقه ببرامج تعليم مستمر عن طريق المكتبة؟
٥. هل توجد علاقة إحصائية بين نوع المكتبة وبين اهتمامها بالحاق موظفيها ببرامج تعليم مستمر؟
٦. ما السمات الموضوعية والمكانية والزمنية والنوعية للبرامج التي يتم إحاق أخصائيي المكتبات والمعلومات بها؟
٧. هل توجد علاقة إحصائية بين موضوع البرامج وبين الفترة الزمنية التي تمتد لها؟
٨. هل يتم تطوير العنصر النسائي بنفس درجة تطوير الرجال في المكتبات السعودية؟

واتبعت الباحثة المنهج الوصفي للتعرف على البرامج التي تلحق المكتبات مجال الدراسة موظفيها بها، حيث أجرت الباحثة دراسة مسحية على عينة مقصودة من المكتبات مختلفة الأنواع في المدن مجال الدراسة. وتم الاعتماد في اختيار المكتبات على "دليل المكتبات ومراكز المعلومات السعودية" الصادر عن مكتبة الملك فهد الوطنية عام ١٤٢٠هـ، إلى جانب مصادر أخرى. ويرجع السبب في اختيار عينة مقصودة إلى حرص الباحثة على تحقيق التوازن بين عدد المكتبات المخصصة للنساء ومكتبات الرجال التي تشملها العينة.

وقد تم استخدام الاستبانة (ملحق ١) كأداة لجمع البيانات من المكتبات التي بلغ عددها ٧٥ مكتبة؛ بواقع ٢٥ مكتبة في كل مدينة، وأرسلت الاستبانات عن طريق الفاكس أو البريد الإلكتروني أو مناوله، وكان عدد المرجع منها ٥٩ استبانة، أي ما يمثل نسبة ٧٨.٧% من الاستبانات المرسله. واعتمدت الباحثة على برنامج الإحصاء في العلوم الاجتماعية SPSS لتحليل البيانات، والتعرف على الاتجاهات الموضوعية والمكانية والزمنية والنوعية لتلك البرامج في محاولة لتقييم تلك الاتجاهات. وقامت الباحثة بتطبيق اختبار مربع كاي لقياس العلاقة بين بعض المتغيرات.

كذلك فقد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي للتعرف على برامج التعليم المستمر المقدمة في أبرز الجهات التي تقع عليها مسؤولية تقديم تلك البرامج. واستخدمت المقابلة عبر الهاتف كأداة لجمع البيانات من معظم تلك الجهات، وكانت هناك جهات أخرى تعذر إجراء مقابلة مع المسؤولين فيها،

لذا فقد تم توجيه الأسئلة نفسها إلى تلك الجهات في استمارة (ملحق ٢)، وطلبت الباحثة من الجهات التي تقدم برامج داخل المملكة تزويدها بقائمة البرامج المقدمة في مجال المكتبات والمعلومات، وتمكنت من الحصول على بعض تلك البرامج من خلال مواقع بعض الجهات على شبكة الإنترنت، ومن ذلك على سبيل المثال: معهد الإدارة العامة، ومركز التدريب التربوي التابع لوزارة التربية والتعليم.

وقد ظهرت العديد من الدراسات التي تناولت القضايا المتعلقة بالتعليم المستمر وتطوير العاملين في مجال المكتبات والمعلومات، وتكتفي الباحثة باستعراض مجموعة من الدراسات التي تناولت الموضوع في المملكة العربية السعودية، والتي كان من بينها ما ركز على تطوير العاملين في مجال محدد كالفهرسة أو الخدمة المرجعية، في حين تناول الآخر التعليم المستمر للمتخصصين عموماً.

ففي عام ١٩٩٠م استعرض عاشور وشودري^١ برامج التدريب ونشاطات التعليم المستمر المتاحة للمهنيين وغير المهنيين من موظفي المكتبات السعودية، وذلك في إطار دراسة تعليم المكتبات وعلم المعلومات في المملكة، حيث أشار المؤلفان إلى أن هناك ٤ أقسام أكاديمية تدرس التخصص في المملكة وتعرض برامج للخريجين وطلاب مرحلة البكالوريوس، كما يقدم معهد الإدارة العامة برامج تدريب أثناء الخدمة وقبلها للموظفين من غير المهنيين. وطبقت جامعة الملك فهد للبترول والمعادن برنامج تدريب شامل تضمن كورسات قصيرة وورش عمل، وحلقات نقاش محلية، وغيرها من نشاطات تطوير الموظفين. وأكد المؤلفان على الحاجة إلى إجراء تقييم موضوعي لبرامج المكتبات والمعلومات، على أن يتضمن التقييم مراجعة للبناء الحالي لبرامج طلبة مرحلة البكالوريوس، وتحليل المقررات والمتطلبات التي تكسبهم الخبرات العملية.

وفي عام ١٩٩٣م أجرى شودري وآخرون^٢ دراسة تصف برامج التعليم المستمر لموظفي مكتبة جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، وتبين المشكلات واحتياجات الدارسين، والاستراتيجيات المستخدمة لتطوير البرامج وتطبيقها. وأشارت الدراسة إلى ضرورة إشراك موظفي المكتبة في التخطيط والمتابعة لتحقيق النجاح .

وفي العام نفسه تقدم السريحي^٣ برسالة دكتوراه لجامعة إنديانا وتناول فيها التعليم المستمر للعاملين في المكتبات الجامعية ومكتبات البحث الكبرى في السعودية مع التركيز على الخدمات الفنية. وقارن في الدراسة بين اتجاهات المكتبيين العاملين في أقسام الخدمات الفنية بالنسبة لاحتياجاتهم

التعليمية وبين اتجاهات العاملين في الأقسام الأخرى في المكتبات، كما قارن بين فرص التعليم المتاحة لكل من السعوديين وغير السعوديين في المكتبات. وتوصلت الدراسة إلى نتائج تفيد بأن فرص التعليم غير كافية، وكذلك فإن الدعم المالي المخصص لها غير كاف في غالبية المكتبات. وأظهرت الدراسة أن أقسام المكتبات في الجامعات السعودية ليس لها أي دور في تقديم برامج التعليم المستمر، وأن غالبية المكتبات لا تمنح غير السعوديين الفرص التي تمنحها للسعوديين في إطار التعليم المستمر. وأوصت الدراسة بتقديم حوافز للمكتبيين للمشاركة في برامج التعليم المستمر، وإتاحة المجال لجميع العاملين في المكتبات للالتحاق بالتعليم المستمر على اختلاف جنسياتهم ومستواهم التعليمي وخبراتهم وطبيعة عملهم في المكتبة. كما أكدت المكتبة على ضرورة قيام أقسام المكتبات بدور قيادي في تقديم برامج التعليم المستمر، وأن يتم الاهتمام باستخدام تقنية التعليم عن بعد بين مكتبات المملكة وبين الجهات التي تقدم برامج خارج المملكة. وفي عام ١٩٩٣ أيضاً أجرى المرغلاني^٤ دراسة تناول فيها واقع برامج التعليم المستمر المقدمة لأخصائيي المكتبات والمعلومات من قبل أقسام المكتبات السعودية. وتوصلت الدراسة إلى نتائج تفيد بأن قسم المكتبات والمعلومات بجامعة الملك عبد العزيز كان يهتم بتقديم برامج تعليم مستمر بصورة فعالة من عام ١٩٧٤ حتى ١٩٨٥م، إلا أن تزايد عدد طلاب القسم، وابتعث أعضاء هيئة التدريس للدراسة في الخارج أثر على تنظيم تلك البرامج وتنفيذها منذ عام ١٩٨٦م، وقد ظل القسم حتى عام ١٩٩٢م يقدم برنامجين من برامج التعليم المستمر لأعضاء هيئة التدريس بقسم المكتبات والمعلومات. كما توصلت الدراسة إلى أن قسم المكتبات والمعلومات بجامعة أم القرى شارك في تقديم برامج في عامي ١٩٩١ و ١٩٩٢م وكانت حول خدمات المعلومات والمكتبات المدرسية. أما جامعة الملك فهد للبترول والمعادن فقد كان لها دور فعال في تقديم برامج التدريب للمتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات، حيث تقدم عمادة شؤون المكتبات برامج قصيرة في موضوعات متنوعة في تقنية المعلومات والإدارة وخدمات المعلومات. واستعرضت الدراسة دور عمادات شؤون المكتبات في التطوير المهني؛ حيث تبين أن بعضها تقدم برامج تطوير لموظفيها، ومن ذلك جامعة الملك عبد العزيز، وبعضها الآخر يكتفي بإرسال الموظفين للمشاركة في برامج تنظمها جهات أخرى، ومن ذلك الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة. وأكد المرغلاني على ضرورة إيجاد الحافز لإعداد برامج تدريبية وتشجيع الموظفين على الالتحاق بها. وفي العام نفسه ١٩٩٣م قدم شودي وعاشور ورحمان دراسة^٥ حول تطوير وتنفيذ برامج التعليم المستمر في داخل المكتبات الأكاديمية، وأجرت الدراسة مراجعة للتخطيط والتنفيذ لبرامج التعليم

المستمر في مكتبة جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، والتي تم تصميمها بغرض رفع مستوى الموظفين وكفاءتهم. وتتكون تلك البرامج من كورسات قصيرة والتعليم الذاتي خطوة خطوة tutorials وورش العمل التي تتم قبل وبعد المؤتمرات وكذلك حلقات النقاش التي يتم تنظيمها. وبينت الدراسة ضرورة التقييم والمتابعة وإيجاد الدافع المستمر للموظفين لتحقيق النجاح المستقبلي للبرامج.

وفي عام ١٩٩٦م صدرت دراسة لسالم السالم^٦ حللت في الجانب الميداني منها واقع برامج التطوير المهني للمكتبيين في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وتوصلت إلى نتائج تفيد بأن جميع البرامج المقدمة في الجامعة تنصب على المكتبات المدرسية فيما عدا واحدة حول كيفية استخدام المكتبة. وأن ٩٣.٢٧% من الملتحقين بتلك البرامج يعملون مدرسين في المرحلة الابتدائية بالتعليم العام التابع لوزارة المعارف. وقد كانت المحاضرة هي الأسلوب الأكثر استخداماً بين المحاضرين بنسبة ٥٦.٥٢% وتبين أن ٣٣.٣٣% من المحاضرين يعتقدون أن الامتحان الشامل في نهاية الدورة هو الأكثر فعالية في أساليب تقويم الدارسين. كما يعتقد ٧٦.٩٢% من المحاضرين أن الشهادة وحدها لا تعد حافزاً كافياً لإقبال الدارسين على الالتحاق بالبرامج. وتبين أن أهم الحوافز من وجهة نظر ٢٣.٨١% يتمثل في احتساب الدورات في الترقية والزيادة في العلاوات السنوية. كما تبين أن عدم تجانس فئات المتدربين وتفاوت مستوياتهم الوظيفية وخلفياتهم العلمية يأتي في مقدمة الأسباب التي تدعو بعض المحاضرين إلى عدم الرضا عن برامج دورات المكتبات المقامة في الجامعة. وأوصت الدراسة بالتركيز في البرامج المستقبلية على تقسيم الدارسين إلى فئات متجانسة مما يساعد على تصميم برامج تدريب تناسب احتياجات الدارسين، وأن يتم استغلال التقنية المعلوماتية بشكل أفضل في الدورات المقدمة، والتركيز على التطبيق العملي في مكتبة الجامعة المركزية في المواد ذات الطابع العملي، وعدم الاقتصار على تقديم دورات شاملة موضوعياً بل ينبغي تقديم دورات تخصصية تتناول جانباً موضوعياً واحداً. كما أوصت الدراسة بوضع المزيد من الحوافز التشجيعية للملتحقين بدورات وعدم الاقتصار على الشهادة وحدها.

وفي عام ١٩٩٩م صدرت دراسة لقاري^٧ وصفت قضايا التدريب في ظل النمو السريع لخدمات المكتبات على الخط المباشر، بما في ذلك الفهارس المتاحة على الخط المباشر OPACs، وقواعد البيانات المحملة على أقراص مدمجة CD ROM، وقواعد بيانات النص الكامل، وإيصال الوثائق على الخط المباشر، والوصول إلى الإنترنت والشبكة العنكبوتية في مكتبة جامعة الملك

عبد العزيز بجده. وأشارت الدراسة إلى أنه قد تم تطوير برامج للتدريب بواسطة المكتبة المركزية لتقابل احتياجات المستفيدين من تلك الخدمات على الخط المباشر. وكانت أولويات التدريب تتضمن: تزويد المكتبيين بالثقة اللازمة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات، وتدريب المستفيدين (سواء الموظفين الأكاديميين أو الطلبة) لمساعدتهم على التعامل مع البيئة المتغيرة في المكتبة. ووصفت الدراسة الاتجاهات المختلفة المتبعة في التدريب، بما في ذلك: التعليم في الفصول، والتعلم الذاتي، والإرشادات عبر الهاتف التي يقتصر تقديمها على الموظفين الأكاديميين والمحاضرين وطلاب الدراسات العليا.

وفي عام ٢٠٠٣م صدرت دراسة للزهراي^٨ تناولت الاحتياجات التدريبية لأخصائيي الخدمة المرجعية بمكتبات دول مجلس التعاون الخليجي في مجال تقنيات المعلومات، وهي دراسة ميدانية تستكشف مهارات اختصاصي الخدمة المرجعية في عينة من المكتبات ومراكز المعلومات بدول مجلس التعاون الخليجي للتعرف على حاجتهم التدريبية في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات. وأظهرت الدراسة وعياً ومهارة عالية لدى المشاركين في استخدام الانترنت والبريد الإلكتروني، وكيفية استخدام محركات البحث، في حين لديهم ضعف في مهارة تصميم صفحات الإنترنت، كذلك تبين أن هناك حاجة لإقامة دورات تدريبية تعرف أمناء وأخصائيي المكتبات بكيفية حماية وأمن المعلومات خاصة الإلكترونية منها. ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة: عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين معرفة الموظفين ومهاراتهم بموضوعات تقنيات المعلومات وبين جنسهم أو خبرتهم الوظيفية. وهناك حاجة أيضاً إلى تنمية مهارات المشاركين حول المكتبات الإلكترونية في الجانب المتعلق بمتطلبات الإنشاء، وأوصت الدراسة بتصميم عدة برامج وعقد دورات تدريبية ومن ذلك: تصميم برنامج تدريبي يعرف بأساليب البحث واسترجاع المعلومات المستخدمة في قواعد المعلومات ومحركات وأدلة البحث على شبكة الإنترنت، وبرنامج آخر حول تسويق المعلومات والأساليب المستخدمة في التسويق.

وفي عام ٢٠٠٦م أجرى خورشيد^٩ دراسة بينت أن برامج المكتبات والمعلومات في أقسام المكتبات الأربعة في السعودية تعد تقليدية، وكورسات الفهرسة لا تغطي الاتجاهات والقضايا الحديثة في تنظيم المعلومات، ونتيجة لذلك فإن خريجي تلك المدارس يفتقرون إلى المهارات المطلوبة لوظائف الفهرسة المختلفة، خصوصاً في بيئة المكتبات الإلكترونية. ومن هنا ينبغي التركيز على برامج التعليم المستمر لتطوير تلك المهارات. وتهدف الدراسة إلى مراجعة برامج التعليم المستمر الموجهة للمفهرسين والتي تقدمها مدارس المكتبات، ومعاهد تطوير الموارد

البشرية للنظم الآلية، والجمعيات المهنية في السعودية. وتبين أن هناك بعض الفرص المتاحة للتعليم المستمر للمهنيين مثل: التدريب المعتمد على الويب، والقراءات المهنية، وقوائم النقاش الإلكترونية، وقد تمت مناقشتها أيضاً في الدراسة.

مفهوم التعليم المستمر:

أوردت موسوعة Wikipedia تعريفاً شاملاً للتعليم المستمر، فأشارت إلى أنه يقصد به نوعين من التعليم هما:

الأول: ما بعد التعليم الثانوي عامة، بغرض الحصول على شهادة أو درجة علمية معينة . وهنا يكون الطالب قد حصل على مراحل تعليمية ويرغب في مواصلة تعليمه لمرحل أخرى. وعادة تقدم تلك البرامج للأشخاص الذين تجاوزت أعمارهم السن الاعتيادي لطلبة المرحلة الدراسية الأولى بالجامعة. وقد تقدم من خلال أقسام خاصة بالتعليم المستمر في الجامعات أو الكليات يعرف في بعض الأحيان بمسمى university extension أو extension school ، أو من خلال كلية خدمة المجتمع.

الثاني: التعليم المطلوب للمهنيين المرخص لهم بالعمل - سواء كانوا يعملون فعلاً أم يعدون أنفسهم للعمل- ليحافظوا على قدرتهم على مزاولة المهنة؛ وبذلك يستمروا في التدريب، ويظلوا محافظين على معرفتهم بالتطورات الحديثة في مجالات تخصصهم. وقد تقدم هذه البرامج من قبل الكليات، أو عن طريق هيئات متخصصة¹.

ولعل النوع الثاني من هو الذي يركز عليه معجم ODLIS عند تعريفه للتعليم المستمر، حيث يشير إلى انه يمثل تعليماً رسمياً للأشخاص الذين حصلوا على درجة أكاديمية وانتقلوا إلى مرحلة العمل، ولديهم رغبة في ملاحقة التغييرات وكل جديد في مجال تخصصهم¹. وبذلك فإن معجم ODLIS يركز على المفهوم الضيق للتعليم المستمر وليس المفهوم الواسع الذي توضحه موسوعة Wikipedia.

وتعددت المصطلحات المستخدمة للتعبير عن مفهوم الدراسات والدورات والأنشطة التي يتلقاها الفرد أو الجماعة بعد حصولهم على الدرجة العلمية المتخصصة في المجال، ومن ذلك على سبيل المثال: التطوير المهني، والتطوير الوظيفي، والتكوين المستمر، والتعليم المستمر، والتعليم المكتبي

المستمر، والتنمية المهنية، وتدريب العاملين... الخ . ولم يقتصر الأمر على اللغة العربية بل تجاوزها أيضاً للغة الانجليزية التي تعبر عن المفهوم بمصطلحات متعددة من بينها: continuing education - staff development – Job development – professional development وغيرها من المصطلحات.

وعلى الرغم من أن البعض يستخدم تلك المصطلحات بالتبادل للتعبير عن مفهوم واحد، إلا أن البعض الآخر يفرق بينها بشكل أو بآخر على أساس المسؤولية، حيث يشير البعض إلى أن التعليم المستمر ينبع من الرغبة الذاتية لدى الفرد للتعلم فيكون مسؤولاً عن تطوير خبراته وتحديثها، في حين أن تنمية أو تطوير الموظفين وتدريبهم تكون مسؤولية الهيئة التي يعمل بها الفرد. ومن هنا فإن التعليم المستمر في نظر البعض يركز على تطوير الأفراد، في حين أن تطوير العاملين يركز على تطوير الجماعات في إطار الهيئات التي ينتمون إليها. وبذلك فإن التعليم المستمر عملية أكثر عمقاً واتساعاً من تطوير الموظفين، بل إن الأخيرة تمثل جانباً من جوانبها^{١٢}.

ويتفق ذلك مع تعريف الموسوعة العربية لمصطلحات علوم المكتبات والمعلومات والحاسبات التي تربط مفهوم تطوير الموظفين بتحسين فعالية الموظفين في أداء أعمالهم، في حين تحدد مدى أوسع لمفهوم التعليم المستمر الذي يمثل التعليم خارج أسوار المدرسة أو الجامعة بعد تخرج الطالب بهدف الاتصال بما يجد من مستحدثات^{١٣}. وبذلك يكون التعليم المستمر أشمل حيث يركز على الحاصلين على درجة علمية في التخصص سواء كانوا موظفين أو غير ذلك، أما تطوير الموظفين فيقتصر على فئة الموظفين دون غيرهم.

ومن العناصر التي تفرق بين التعليم المستمر وتطوير الموظفين أن التعليم المستمر يعني الاشتراك في دورات دراسية نظامية لتعزيز الكفاءة والمهارة المهنية، في حين أن ذلك لا يشترط في تطوير الموظفين الذي قد يتم أثناء الخدمة داخل مكان العمل بعرض أفلام تعليمية أو بتقديم تدريبات محلية على بعض الأعمال الفنية أو من خلال جولات توجيهية للعاملين الجدد لتعريفهم بمهام الوظيفة أو ما سوى ذلك من نشاطات وبرامج قد تكون غير رسمية^{١٤}.

ونظراً لتعدد التعريفات المحددة للمفهوم فقد أورد سالم السالم النتيجة التي توصل إليها لين أليوت عام ١٤٠٥ هـ ومفادها أن " على الباحث أن يورد التعريف الذي يتناسب مع طبيعة الدراسة التي يقوم بها وما ترمي في النهاية إلى تحقيقه"^{١٥}. ويستخدم هذا البحث مصطلح التعليم المستمر بالتبادل مع مصطلح التطوير المهني وتطوير الموظفين دون التمييز بينها للتعبير عن المفهوم نفسه، ألا وهو عملية تطوير الموظفين العاملين في المكتبات ومراكز المعلومات من خلال تقديم

برامج مختلفة ومتنوعة لهم، وذلك بهدف إكسابهم المهارات والخبرات والمعارف الجديدة، وتمكينهم من متابعة آخر المستجدات في المجال.

وتخصص المكتبات والمعلومات يحتاج إلى متابعة مستمرة لآخر المستجدات والتطبيقات في المجال، وذلك بسبب طبيعة التخصص التطبيقية التي تحتاج إلى اكتساب المهارات لممارسة بعض المهام العملية، فضلاً عما يشهده التخصص من تطورات حديثة مستمرة ومتابعة تتطلب من المتخصصين متابعتها والإلمام بها، لاكتساب الخبرات والمهارات التطبيقية الحديثة.

ويؤكد البعض على عدم كفاية التعليم النظامي للتخصص في أقسام المكتبات والمعلومات، حيث إنه لا يزود الطلبة بكل ما يحتاجون إلى معرفته في المجال، وقد أشار محسن العريني إلى رأي إليزابيث ستون التي أشارت إلى أن "السياسة الرشيدة والوحيدة لمهنة المكتبات هي أن تطور أنشطة التعليم المستمر كوظيفة تعليمية متميزة ومنفصلة عن برامج الدرجات العلمية لمدارس المكتبات؛ حتى تتمكن من مسايرة التكنولوجيا الحديثة التي تواجه المكتبات"^{١٦}.

ومن هنا يتضح أن الهدف الرئيس من التعليم المستمر ليس الحصول على درجة علمية أو شهادة أكاديمية، ولكن تطوير قدرات الفرد ومهاراته العملية، لذا فإن الحاجة إليه لا تقتصر على المكتبيين فقط ولكن تتجاوزهم لتشمل الموظفين المساعدين الذين تتأثر أعمالهم أيضاً بدخول التكنولوجيا الحديثة إلى المكتبات؛ فالتدريب يتنوع ليشمل كافة الفئات العاملة في المكتبات ومراكز المعلومات، حيث يضم الآتي:

١. التدريب على مهارات العمل Job Skills .
٢. التدريب على مهارات التكنولوجيا Technology Skills .
٣. التدريب على خدمات العملاء Customer Service Training .
٤. التدريب على الإدارة Management Training^{١٧} .

ويحقق التعليم المستمر للعاملين في مجال المكتبات والمعلومات الآتي:

- الحصول على معرفة متخصصة أو تأهيل مهني مناسب.
- تحديث المعلومات أو المحافظة على مواكبة التطورات الحديثة في المجال.
- تحسين الأداء في العمل.
- تحقيق الذات.
- تعديل المهارات.

• الحصول على مسؤوليات جديدة في العمل^{١٨}.

طرق التطوير والتعليم المستمر:

هناك فرص متعددة متاحة للتعليم المستمر، ويمكن من خلالها التزود بأخر المستجدات في المجال، وتطوير الخبرات والمهارات، ويمكن تقسيم تلك الطرق إلى تقليدية تقدم معظمها وجهاً لوجه وغير تقليدية تتمثل في التعليم المبرمج أو التعليم على الخط المباشر.

أولاً: الطرق التقليدية:

تمثل برامج ونشاطات متعددة يعتمد بعضها على التعلم الذاتي، في حين يعتمد البعض الآخر على الحصول على المعلومات والتدريب من خلال برامج رسمية. ونذكر من بينها الآتي:

١. الكورسات المقدمة بشكل تقليدي من قبل مدارس المكتبات وعلم المعلومات.
٢. التدريب المقدم من الموردين التجاريين؛ وغالباً ما يركز على البرامج والتجهيزات التي يقدمها أولئك الموردون للمكتبات. وقد تقدم تلك الجهات التدريب مجاناً أو بمقابل مادي؛ ويمكن التفاوض معهم في ذلك الإطار. كما قد تقدم برامجهم داخل المكتبة أو في جهات أخرى خارجها.
٣. ورش العمل التي تقدم برعاية مراكز الخدمات الببليوجرافية وجمعيات المكتبات. وتختلف ورش العمل المقدمة وفقاً لطبيعة الموضوع؛ فقد لا تتجاوز العرض الواحد one-shot presentation تصل مدته إلى ٩٠ دقيقة أو أقل في حالة الموضوعات المحدودة، مثل كيفية تقييم مواقع الإنترنت، أو كيفية تشغيل جهاز، وقد تتجاوز ذلك إلى نصف يوم أو يوم كامل للموضوعات الأكثر تعقيداً مثل تعلم كيفية إنشاء صفحات الويب، وقد يتطلب الأمر تقديم سلسلة من ورش العمل في الموضوع نفسه حتى تتاح الفرصة للمشاركين لتطبيق ما تم تلقيه من معارف ومعلومات^{١٩}.
٤. المؤتمرات وحلقات النقاش: وتتيح الفرصة للالتقاء بالخبراء وتبادل الآراء مع المتخصصين في المستجدات الحديثة في التخصص سواء داخل حلقات المؤتمرات أم على هامشها.
٥. الدراسات الحرة: ويمكن أن تشمل وسائل التطوير الذاتي مثل الاشتراك في الدوريات المهنية المتخصصة سواء في شكلها الورقي أم الإلكتروني، والاطلاع على المصادر

المتاحة على الويب ومن بينها المشاركة في المنتديات وقوائم النقاش الخاصة بأخصائيي المكتبات والمعلومات^{٢٠}.

ثانياً: الطرق غير التقليدية:

وتشتمل على برامج تعتمد بشكل رئيس على التعلم الذاتي؛ حيث يتلقى الأفراد المعلومات ويحصلون على الخبرات بجهود ذاتية، ونذكر من بينها الآتي:

١. تقديم دروس على الخط المباشر Online Instruction من قبل الجمعيات المهنية أو المكتبات أو غير ذلك، وتقديمها سواء مجاناً أو بمقابل مالي. وتحدد فترة زمنية لكل كورس من الكورسات قد تصل إلى أسابيع، وتتضمن مصادر معلومات وأمثلة واختبارات قصيرة وتمارين.

٢. تطوير المكتبات كورسات تدريب على الويب لموظفيها. وقد تتيح المكتبة أكثر من برنامج تدريبي يتلاءم مع احتياجات الموظفين؛ فقد تتاح على سبيل المثال برامج للموظفين الجدد وموظفي المراجع، أو برامج للتسويق ...

٣. نقل المؤتمرات عن بعد على الخط المباشر: وهي من البرامج غير الرسمية، التي تسمح بالتعلم من الخبراء. وقد تنقل بعض المكتبات لموظفيها المؤتمرات التي تعقدها جهات مختلفة مثل: الجمعيات المهنية، أو المنظمات أو الجامعات، حتى يتمكن الموظفون من تطوير خبراتهم.

٤. الحصول على حزم تدريب يطلق عليها "ورشة عمل في علبة" Workshop in Box، وتضم كل حزمة فيديو لمؤتمر عن بعد وكتيباً إرشادياً مع نشاطات مقترحة ومواد للتقييم^{٢١}.

وقد حصر أمان^{٢٢} الأنواع المختلفة لبرامج التعليم والتطوير في الآتي:

- المشاركة في اللقاءات العلمية والمهنية.
- برامج التدريب أثناء الخدمة.
- النشاطات الاجتماعية المرتبطة بالمهنة.
- استكمال برامج الدراسة المستقل.
- الاستشارات.
- حضور المعارض والأسواق ذات الصلة بالمجال.

- الدراسة المنزلية.
- المؤتمرات والجلسات المهنية الفنية.
- المشاركة في حلقات دراسية والمساهمة فيها.
- المشاركة في التدريس أو ندوات حل المشكلات المهنية.
- برامج الإقامة Internship وتبادل المهنيين بين المكتبات ومراكز المعلومات المماثلة.

معوقات تقديم برامج التطوير والتعليم المستمر:

هناك بعض العوامل التي تقف عائقاً أمام إلحاق المكتبات موظفيها ببرامج تطوير، وبعض تلك العوامل مرتبط بجوانب إدارية للمكتبات، وبعضها الآخر يتعلق بنواح نفسية للموظفين. ويمكن أن نجمل أبرز تلك العوامل في الآتي:

١. ضعف الموارد المالية للمكتبات وقلة الميزانيات، وقد بينت إحدى الدراسات أن ٤٧% من المكتبات في كندا تحول الميزانية دون تقديم برامج تدريب لموظفيها^{٢٣}.

٢. المقاومة المحتملة من قبل الموظفين للتغيير أو التجديد الذي ينتظر أن تؤدي إليه برامج التطوير والتعليم المستمر.

٣. انشغال وقت الموظفين وأعباء العمل الملقاة عليهم التي لا تتيح لهم الفرصة للالتحاق ببرامج أو لا تجعلهم متقبلين لحضور برامج.

٤. قلق بعض الموظفين من التكنولوجيا وعدم تقبلهم لها، خصوصاً فيما يتعلق بكبار السن منهم^{٢٤}.

ولعل العالم العربي يعاني من أسباب أخرى أيضاً تحول دون تقديم البرامج للموظفين، وربما يكون من بينها على سبيل المثال؛ عدم كفاية البرامج المتاحة لإلحاق الموظفين بها.

الجهات التي تتولى تقديم برامج التطوير والتعليم المستمر:

وتتولى عادة جهات مختلفة تقديم برامج التعليم المستمر لأخصائيي المكتبات والمعلومات، ويتمثل أبرزها في الآتي:

- الجمعيات والاتحادات المهنية.
- المكتبات.

- المؤسسات الأكاديمية (مدارس المكتبات أو كليات خدمة المجتمع والتعليم المستمر).
- إدارات حكومية (كإدارات التدريب التابعة للوزارات).
- هيئات تجارية (كالموردين التجاريين)

وفي محاولة للتعرف على الدور الذي تقوم به أبرز المؤسسات الأكاديمية والمهنية والتجارية لتقديم برامج التعليم المستمر في مجال المكتبات والمعلومات في السعودية، فقد قامت الباحثة بحصر بعض الجهات الرئيسة التي يفترض أن تؤدي دوراً فاعلاً في تقديم برامج التعليم المستمر في المملكة، وتبين أن بعض تلك الجهات تقدم العديد من البرامج الثابتة بصورة منتظمة، في حين أن البعض الآخر ليس له أي دور في ذلك الإطار، وبينهما جهات تقدم برامج مختلفة غير ثابتة على فترات غير منتظمة. وفيما يأتي نوضح تلك الجهات ودورها بشيء من التفصيل.

أولاً: معهد الإدارة العامة:

يقدم المعهد أكثر من نوع من البرامج التدريبية، تتمثل في الآتي:

أ. البرامج التدريبية العامة (التدريب أثناء الخدمة):

ومن بينها برامج المكتبات والمعلومات، إلى جانب برامج الحاسب الآلي، والبرامج الإدارية والمالية والاقتصادية وغيرها. ويقدم هذا النوع من البرامج للموظفين العاملين في الأجهزة الحكومية فقط^{٢٥}.

ب. البرامج الإعدادية العامة (التدريب قبل الخدمة):

تتراوح مدة البرامج الإعدادية ما بين ستة شهور وعامين، وتقدم في مجالات متعددة كالحاسب الآلي والإدارة وغيرها. وتقدم للخريجين الجدد سواء من مرحلة التعليم الثانوي أو الجامعي بغرض تأهيلهم للعمل في القطاع الحكومي أو الخاص.

ج. البرامج التدريبية الخاصة (التدريب أثناء الخدمة):

تصمم هذه البرامج لتلبي احتياجات خاصة لبعض الأجهزة الحكومية.

د. البرامج العليا:

تتمثل في برامج موجهة للقيادات العليا من الموظفين في الأجهزة الحكومية (العاملين في المراتب ١١-١٣)^{٢٦}.

وبلغ إجمالي عدد المتدربين أثناء الخدمة في البرامج التدريبية العامة خلال عام ١٤٢٥ / ١٤٢٦ هـ (٣٦٢٥٤ متدرباً)، أما البرامج التدريبية الخاصة فبلغ إجمالي عدد المتدربين (٨٣٣ متدرباً) في القطاعات المختلفة. وتشير الخطة السنوية للبرامج الخاصة لعام ١٤٢٦/١٤٢٧ هـ إلى قبول (١١٥٦ متدرباً). وكان من بين البرامج الخاصة المقدمة برنامج واحد فقط في مجال المكتبات والمعلومات عنوانه "تنظيم المكتبة المدرسية"، والتحق به ١٢ متدرباً في عام ١٤٢٦/١٤٢٥.^{٢٧}

ويقدم المعهد لأخصائيي المكتبات والمعلومات برامج تدريبية متعددة أثناء الخدمة، كما يقدم أيضاً برامج في موضوعات ذات صلة تهم المكتبيين؛ مثل الحاسب الآلي والإدارة، إلا إن من شروط الالتحاق بأي برنامج يقدمه المعهد للتدريب أثناء الخدمة أن يكون المرشح يمارس مهام إحدى الوظائف التي تستهدفها تلك البرامج^{٢٨}، وجدول (١) يوضح أبرز الموضوعات التي تدور حولها البرامج التدريبية العامة التي تقدم أثناء الخدمة في مجال المكتبات والمعلومات، وعددها ١٧ برنامجاً تقدم في أربعة فصول دراسية خلال العام الواحد.

النسبة	العدد	موضوع البرامج
٥٢.٩	٩	تنظيم المعلومات
٢٣.٥	٤	إتاحة المعلومات
١١.٨	٢	التزويد وتنمية المجموعات
٥.٩	١	إدارة المكتبات ومراكز المعلومات
٥.٩	١	تقنية المعلومات
١٠٠	١٧	الإجمالي

جدول (١)

برامج المكتبات والمعلومات في معهد الإدارة العامة

ويتضح من جدول (١) الآتي:

١. أن معظم الدورات التدريبية التي تقدم للموظفين أثناء الخدمة تتركز حول الموضوعات

المتصلة بتنظيم المعلومات وهي:

- التكشيف.
- الاستخلاص.
- الوصف الببليوجرافي للمواد السمعية.

- الفهرسة الموضوعية.
 - الوصف الببليوجرافي للكتب.
 - بناء قوائم رؤوس الموضوعات.
 - الوصف الببليوجرافي للدوريات.
 - الببليوجرافيا.
 - تصنيف ديوي العشري.
- ووفقاً لتوصيف تلك البرامج فإن بعضها يغطي في جانب منه استخدام الحاسب الآلي في التنظيم، ومن ذلك الاستخلاص، والوصف الببليوجرافي للمواد على اختلافها.
٢. جاءت الدورات المتعلقة بآتاحة المعلومات في المرتبة الثانية، وتراوحت الموضوعات لتغطي الخدمات التقليدية واسترجاع المعلومات آلياً، حيث شملت الآتي:
- الإعارة.
 - خدمات المعلومات في المكتبات ومراكز المعلومات.
 - البحث عن المعلومات في المراجع المطبوعة.
 - الاسترجاع الآلي للمعلومات.
٣. يقدم المعهد دورتين في التزويد وتنمية المجموعات، وهما: دورة في اختيار وتزويد الدوريات، وأخرى في اختيار وتزويد الكتب. ويشير توصيف الدورتين إلى تغطية الجوانب المتعلقة باستخدام الحاسب الآلي في تزويد وضبط الدوريات.
٤. اقتصرت الدورات المتعلقة بإدارة المكتبات وتقنية المعلومات على دورة واحدة فقط في كل موضوع منهما، حيث يتم تقديم دورة في إدارة المكتبات ومراكز المعلومات، وأخرى في استخدام الإنترنت لأغراض المكتبات ومراكز المعلومات. وينبغي الإشارة هنا إلى أن المعهد يقدم دورات متعددة ومتنوعة في الإدارة العامة وكذلك الحاسب الآلي، إلا أن الباحثة اكتفت بتحليل البرامج المتخصصة في مجال المكتبات وفقاً لتصنيف المعهد للبرامج التي يقدمها.

ثانياً: وزارة التربية والتعليم - إدارة التدريب التربوي :

تقدم وزارة التربية والتعليم برامج تدريب للعاملين في الجهات التابعة لها كالمدارس والمكتبات المدرسية، وذلك من خلال إدارات التدريب التربوي التابعة لها. ويتم عادة تحديد البرامج التدريبية التي تقدمها تلك الإدارات لأخصائيي المكتبات والمعلومات بناء على الاحتياجات التي تحددها الشعبة المسؤولة عن المكتبات في الإدارة العامة للتربية والتعليم في كل منطقة. وفيما يأتي نوضح البرامج المقدمة في كل من منطقة الرياض ومنطقة مكة المكرمة وجدة.

أ) إدارة التدريب التربوي - الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة الرياض:

تقدم إدارة التدريب التربوي في الرياض دورات تدريبية متعددة موجهة لفئات مختلفة من العاملين في الجهات التابعة لوزارة التربية والتعليم، ومن ذلك على سبيل المثال: المشرفون التربويون، ومديرو المدارس ووكلائها، ومرشدو الطلاب، ومعلمو كل من الصفوف الأولية، واللغة الإنجليزية، والتربية الخاصة، والأحياء، والفيزياء، والكيمياء، والتربية الفنية، والتربية البدنية، إلى جانب الدورات الموجهة للمشرفين والمديرين والمعلمين بشكل عام، وتتوسع البرامج المقدمة لتشمل البرامج التربوية والإدارية والتطويرية.

وتقدم إدارة التدريب التربوي ثلاثة برامج لأخصائيي المكتبات وتتراوح مدة كل منها ما بين ٣-٤ أيام، وهي:

- المكتبات المدرسية.
- مصادر التعلم.
- مهارات الاتصال بمصادر التعلم.

ويذكر أن تقديم البرامج المتعلقة بمصادر التعلم جاء تبعاً لقرار تحويل المكتبات المدرسية إلى مراكز مصادر التعلم، مما أدى إلى الحاجة إلى تطوير أمناء المكتبات وإكسابهم القدرة على القيام بالدور الجديد الذي أصبح مناطاً بهم.

ووفقاً لخطة التدريب الواردة على موقع إدارة التدريب التربوي على الشبكة العنكبوتية^{٢٩}؛ فإن كلاً من البرنامجين الأول والثاني يتم تقديمهما في الفترات الصباحية والمسائية أكثر من مرة في العام، ويقدم البرنامج الأخير في الفترة الصباحية خلال فترات مختلفة من العام.

ويذكر أن هناك برامج أخرى تقدمها إدارة التدريب تعد ذات صلة، وتدخل في اهتمام أخصائيي المكتبات والمعلومات بشكل أو بآخر؛ ومن بينها على سبيل المثال: أساسيات الحاسب الآلي، ومقدمة في الشبكات.

وقد أوضح رئيس قسم البرامج الأستاذ/ حسن أحمد عقيلان - في مقابلة أجرتها معه الباحثة عبر الهاتف - أن الإدارة تعمل على تنظيم برامج تدريب خارج مدينة الرياض، وذلك بناء على طلب من جهات معينة في جدة أو المدينة المنورة أو غيرها من المدن، وتتولى الإدارة تقديم البرامج مجاناً على أن تتولى الجهة المستضيفة تجهيز المكان والأدوات اللازمة لتقديم البرامج.

ب) إدارة التدريب التربوي والابتعاث - الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة - جدة.

تقدم الإدارة برامج للمعلمين العاملين في مختلف المراحل الدراسية في الجهات التابعة لوزارة التربية والتعليم. وتتنوع البرامج التدريبية لتشمل الآتي:

- البرامج التخصصية: وتركز على موضوعات متخصصة محددة مثل الرياضيات، وتنمية مهارات الخط العربي، والقرآن والتربية الإسلامية، واللغة الإنجليزية، والتجويد...
- برامج طرق ووسائل التدريس: تهدف إلى تنمية مهارات المعلمين في التدريس، وتغطي تقنيات التعليم، وتقنية العرض اللغوي داخل الفصل، ومهارات تدريس القصة، وأساليب التدريس، والتعليم التعاوني، والتعلم الإلكتروني، وبناء الاختبارات التحصيلية... الخ
- برامج تنمية الفكر وتعديل السلوك: وتركز على التطوير الشخصي للمعلمين؛ ومن بينها: التفكير الإيجابي، والتفكير الإبداعي، وبناء الثقة بالنفس، وفن التعامل مع الآخرين، وفن إدارة الحوار... الخ
- برامج العلوم التربوية: تغطي البرامج المتعلقة بالتربية، والجوانب النفسية والسلوكية ومن ذلك: علم النفس التربوي، أسس التوجيه والإرشاد النفسي، ورعاية الموهوبين، وتعديل السلوك... الخ
- برامج مهارات استخدام الحاسب الآلي: تغطي برامج تطبيقية متنوعة في الحاسب الآلي مثل: إكسل، وأكسس، وبوربوينت، ومعالج الكلمات وورد، وفوتوشوب، وفلاش، فضلاً عن الدورات الخاصة بصيانة الحاسب الآلي، وصيانة برامج الحاسب، وإعداد تصميم الشبكات العملية.

- برامج أخرى متنوعة: من بينها الإدارية، مثل: إدارة الجودة الشاملة، والتخطيط الاستراتيجي، والقيادة التربوية، ومن بينها البرامج التوعوية مثل: التوعية بأضرار المخدرات، وغير ذلك.

وهناك دورات تدريبية مخصصة للقيادات الإدارية، ومن ذلك التخطيط الاستراتيجي، والتعامل مع ضغوط العمل، وبناء فريق العمل الفعال ... الخ^{٣٠}.

وعلى الرغم من تنوع البرامج التدريبية التي تقدمها الإدارة للعاملين في الجهات التابعة لوزارة التربية والتعليم، وتقديم تلك البرامج على فترات صباحية ومساءً مختلفة أكثر من مرة خلال العام، إلا أنه لم يكن من بينها أي دورات متخصصة في مجال المكتبات والمعلومات، ولكن هناك برامج ذات صلة قد يفيد منها أخصائيو المكتبات والمعلومات، ومن بينها تلك المتعلقة بمجال الحاسب الآلي مثل: دورة التعرف على بيئة النوافذ ويندوز، وإكسل، وأكسس، ومايكروسوفت أوتلوك، وحماية البريد الإلكتروني، ومبادئ تربوية في استخدام الحاسب، والانترنت، ولكن تلك البرامج لا يتصل معظمها بجوهر العمل المتخصص في مجال المكتبات والمعلومات. وقد أوضحت المسؤولة عن شعبة المكتبات في إدارة التربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة - جدة أنهم عادة يطلبون من إدارة التدريب التربوي بالمنطقة تقديم دورات في تطوير الذات لموظفات المكتبات عندما تطلب منهم إدارة التدريب التربوي رفع احتياجاتهم من برامج التدريب.

ثالثاً: معهد الفيصل لتنمية الموارد البشرية - مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية:

يقدم معهد الفيصل برامج تدريبية مختلفة لتلبية احتياجات سوق العمل السعودي، إلا أنه لا يتقيد بإطار معين من الدورات ولا بأعضاء هيئة تدريس معينين، بل يختار كل فترة الدورات التي يجدها ملائمة ومتوائمة مع متطلبات سوق العمل، وقد يتم تكرار تلك الدورات إذا ما دعت الحاجة لذلك. ويختار أساتذة متخصصين من داخل المركز أو من خارجه لتقديم الدورات، ويحدد الزمن المناسب لكل دورة حسب الحاجة، وحسب الخبرات السابقة للمتدربين.

وفي عام ٢٠٠٦م قدم المعهد إلى جانب الدورات التدريبية وورش العمل القصيرة برنامج دبلوم خدمات المعلومات وتقنياتها، وهو برنامج لمدة عام دراسي كامل؛ يشتمل على مقررات مختلفة يتم تدريسها على مدى فصلين دراسيين، وتمكن الدارسين من التعامل مع تقنيات خدمات المعلومات والإنترنت المستخدمة في المكتبات ومراكز المعلومات، كما تمكنهم من تنظيم المعلومات وإدارتها،

وكذلك تتيح لهم التعامل مع مصادر المعلومات المطبوعة والإلكترونية، فضلاً عن إمكانية تقديم خدمات المعلومات للمستفيدين^{٣١}.

أما فيما يتعلق بالدورات التدريبية التي يقدمها المعهد فقد كان من بينها في عام ١٤٢٥هـ الآتي:

أ. الأرشفة الإلكترونية - ومدتها أسبوعان.

ب. مهارات البحث عن المعلومات في الإنترنت وتقنياتها - ومدتها أسبوع واحد، وتم تقديمها بالاشتراك مع جمعية المكتبات السعودية.

وفي عام ١٤٢٦هـ تم تقديم دورات أخرى هي:

أ. تحقيق المخطوطات باستخدام المصادر الإلكترونية - ومدتها ٤ أسابيع.

ب. الحكومة الإلكترونية - ومدتها أسبوع واحد ، وتم تقديمها بالاشتراك مع جمعية المكتبات السعودية.

أما في عام ١٤٢٧هـ فتم تقديم ورشة عمل التكامل في التوعية بأمن المعلومات - لمدة ٣ أيام. وأعلن مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية على موقعه على الشبكة العنكبوتية^{٣٢} عن برامج سيقدمها المعهد في عام ١٤٢٨هـ وهي:

أ. الحكومة الإلكترونية - لمدة أسبوع.

ب. المسكوكات: قراءتها وتصنيفها وتوثيقها ودورها في كتابة التاريخ.

وكما يتضح من العرض السابق للبرامج أن المعهد لا يقدم برامج تدريب متعددة بصورة منتظمة، ولكنه يقدم عدداً محدوداً من الدورات في العام الواحد لمرّة واحدة فقط إلا في بعض الحالات التي يتم فيها تكرار البرامج نتيجة للإقبال عليها. ولا يقدم المعهد برامج للنساء، بل تقتصر البرامج التي يقدمها على الرجال فقط.

ويذكر أن معهد الفيصل لتنمية الموارد البشرية ينظم في بعض الأحيان حلقات علمية وندوات؛ فعلى سبيل المثال نظم المعهد عام ١٤٢٣هـ حلقة علمية عن تقدير عمر المخطوط، كما نظم مركز الفيصل في عام ١٤٢٠هـ معرض الكتاب الإلكتروني. وهناك ندوات ومعارض في مجالات أخرى غير تخصص المكتبات والمعلومات قام المركز بتنظيمها.

رابعاً: شركة النظم العربية المتطورة:

تقدم النظم العربية المتطورة برامج تدريب في تخصص المكتبات والمعلومات لكل من الجنسين داخل المملكة وخارجها، إلا أن تدريب الرجال يتم بدرجة أكثر من النساء داخل المملكة. ويتم اختيار موضوعات تلك البرامج وفقاً لتوقعات الشركة بحاجة سوق العمل وإقبال المستفيدين على الموضوعات التي يتم طرحها.

ويذكر أن الشركة تقدم برنامج تدريب سنوياً يضم عدداً من ورش العمل، وتنظم أيضاً ورش عمل خاصة، وذلك تلبية للاحتياجات الخاصة لبعض الجهات، بل إنها تتيح أيضاً للمكتبات طلب تنفيذ ورش العمل التي يشتمل عليها البرنامج التدريبي الخاص بهم داخل مقر المكتبة بحيث يستفيد منها موظفو تلك المكتبة دون غيرهم.

وتساعد الشركة الجهات على تحديد احتياجاتها التدريبية من خلال تنفيذ استشاريها لدراسات تحليل احتياجات التدريب Training Needs Analysis لدى الجهات التي ترغب في ذلك، حيث يتم من خلال تلك الدراسات تحديد خارطة الخبرات التي تحدد المهارات التي يجب أن تتوفر لدى أخصائيي المكتبات والمعلومات لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمكتبة^{٣٣}.

واشتمل البرنامج التدريبي لعام ٢٠٠٦م على سبع ورش عمل جاءت عناوينها على النحو الموضح في جدول (٢).

عنوان الورشة	مكان انعقادها	مدتها بالأيام
أفضل الممارسات في المؤسسات الأرشيفية	دبي	٥
الإتقان في الفهرسة الآلية	الجزائر	٣
ورشة تدريب نظام الأفق للمكتبات	مسقط	٣
الضبط الاستنادي من خلال تطبيق الفهرسة الآلية	بيروت	٤
أفضل الممارسات في المكتبات ومراكز المعلومات	دبي	٣
ورشة إتقان التصنيف وفقاً لمعايير مكتبة الكونجرس	دبي	٣
إدارة نظام الأفق وبوابة المعلومات	دبي	٥

جدول (٢)

برامج النظم العربية المتطورة لعام ٢٠٠٦

ويلاحظ من جدول (٢) الآتي:

(١) أن معظم الموضوعات التي تناولتها ورش العمل تركز على نظام الأفق أو النظام الفرعي للفهرسة الآلية، فهناك ٤ برامج تركزت حول تلك الموضوعات، في حين

توزعت البرامج الثلاثة الباقية على موضوعات مختلفة هي: الأرشفة، والتصنيف، وإدارة المكتبات ومراكز المعلومات.

ويعد تركيز الشركة على الموضوعات المتعلقة بالنظم الآلية، وخصوصاً نظام الأفق أمراً طبيعياً يتفق مع ما يقوم به الموردون التجاريون في العالم من تقديم برامج مرتبطة بالبرامج والنظم التي يتولون توريدها.

(٢) على الرغم من أن مسؤول التدريب أكد في إجابته على الأسئلة المرسله إليه (ملحق ٢) على أن الشركة تعقد برامج داخل المملكة وخارجها، إلا أن برامج التدريب أقيمت جميعها خارج المملكة، وكان التركيز بدرجة أكبر على إمارة دبي. والواقع أن الشركة تقدم برامج تدريب داخل المملكة في إطار العقود المبرمة مع الجهات المتعاقدة معها على نظام الأفق أو قواعد البيانات المختلفة، أو برامج خاصة بناء على طلب جهات معينة، أما البرامج التي تقدمها الشركة بشكل رسمي مقابل رسوم اشترك فإنها تقيمها خارج المملكة.

(٣) تراوحت مدة ورش العمل ما بين ٣-٥ أيام، بل إن معظمها لم يتجاوز الثلاثة أيام، ولعل التكلفة تمثل عنصراً رئيساً يؤثر على تحديد فترة تقديم البرنامج.

خامساً: جمعية المكتبات السعودية:

بالنظر إلى الدور الذي تقوم به جمعية المكتبات السعودية في تقديم برامج تطوير وتعليم مستمر للمتخصصين، نجد أن ذلك الدور محدود، حيث يتم عقد ندوة سنوية داخل مدينة الرياض، كما تقدم الجمعية بعض البرامج التدريبية على فترات غير منتظمة، وفي موضوعات يتم اختيارها بحيث تتلاءم مع جمهور المستفيدين المستهدف والتوقعات بإقبالهم على البرامج، على أن تركز على مجال المعلومات أكثر من المكتبات، وخصوصاً الموضوعات المتعلقة بالتقنية الحديثة، وذلك وفقاً لما أوضحه رئيس الجمعية الدكتور جبريل العريشي، الذي أوضح أن بعض الدورات التدريبية يتم تقديمها أكثر من مرة، وذلك وفقاً لمدى الطلب والإقبال عليها.

ويتم تقديم البرامج التدريبية داخل وخارج المملكة، حيث تتعاون الجمعية في التنسيق لبرامجها وإقامتها مع جهات مختلفة داخل وخارج المملكة، ومن بين ذلك مكتبة الملك عبد العزيز العامة التي عقدت الجمعية بالتعاون معها ندوة حول المكتبات الرقمية، ومعهد الفيصل لتنمية الموارد

البشرية الذي عقدت الجمعية بالتعاون معه عدداً من الدورات التدريبية مثل الحكومة الإلكترونية، ومهارات البحث عن المعلومات في الإنترنت.

هذا على مستوى المملكة ، أما خارجها فقد نظمت الجمعية برنامجاً تدريبياً في بيروت بالتعاون مع الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات ووزارة الإعلام والتوثيق في لبنان.

ويتمثل دور الجمعية عادة في وضع أهداف الدورة وعناصرها واختيار المحاضرين، في حين تتولى الجهة المشاركة تجهيز المكان والنشرات التعريفية والضيافة ...

ولم يسبق للجمعية أن نظمت دورة تدريبية بصورة مستقلة، وذلك بسبب المعوقات المادية التي تواجهها، والتي لا تجعلها قادرة على تحمل التكلفة الخاصة بتجهيز المكان، خصوصاً وأن الجمعية ليس لديها مكان مخصص للتدريب، كذلك فإنها لا تستطيع أن تتحمل تكاليف إعداد النشرات التعريفية وغيرها.

ويذكر أن البرامج التي تم تنظيمها خارج المملكة كانت مفتوحة للرجال والنساء، في حين اقتصرت البرامج المقدمة داخل المملكة على الرجال فقط بسبب العوائق المتعلقة بتنظيم المكان المناسب الذي لا يسمح بالفصل بين الجنسين، فضلاً عن أن ورش العمل تحتاج إلى المتابعة وجهاً لوجه، ومن الصعب تقديمها للنساء عبر الدائرة التلفزيونية المغلقة لأن طبيعة الموضوعات عملية وليست ذات صبغة نظرية.

وفي سؤال موجه لرئيس الجمعية حول ما إذا كانت الجمعية تنظم برامج بناء على طلب من الجهات الراغبة في ذلك، أوضح بأن هناك حالة فردية واحدة تمثلت في دورة تدريبية حول "خدمات المعلومات في البيئة الرقمية" تم تقديمها لكلية المعلمين.

وتتمثل الدورات التدريبية التي قدمتها الجمعية خلال الثلاث سنوات الماضية في الآتي:

- الحكومة الإلكترونية.
- الأرشيف الإلكتروني.
- مهارات البحث عن المعلومات في الإنترنت.
- إدارة المعلومات في البيئة الرقمية.

سادساً: الجامعات السعودية:

تتولى عمادات أو مراكز أو كليات خدمة المجتمع والتعليم المستمر مهمة تقديم برامج التطوير والتدريب وبرامج التعليم المستمر في الجامعات السعودية، وجميعها تقدم برامجها للمستفيدين داخل

المملكة، بل داخل الجامعة مقابل رسوم مالية. وفي محاولة للتعرف على دور الجامعات السعودية في تقديم برامج متخصصة في مجال المكتبات والمعلومات، قامت الباحثة بزيارة مواقع جامعات كل من مدينة الرياض وجدة ومكة المكرمة على الشبكة العنكبوتية، كما قامت باستطلاع آراء القائمين على خدمة المجتمع والتعليم المستمر في تلك الجامعات وهي:

- مركز خدمة المجتمع والتعليم المستمر - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- عمادة خدمة المجتمع - جامعة الملك عبد العزيز.
- كلية خدمة المجتمع - جامعة أم القرى.
- كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع - جامعة الملك سعود.

وتقدم تلك الجهات برامج متعددة ومتنوعة لكلا الجنسين، وتبين أن جميعها تعمل على اختيار موضوعات برامجها التي تقدمها بصورة عامة بناء على مبادرة الجهات الراغبة في الحصول على برامج تدريب، ويضاف إلى ذلك أن كلاً من جامعة الملك عبد العزيز وجامعة الملك سعود تنظمان برامج أخرى حسب توقعاتهم بحاجة سوق العمل لموضوعات مثل الحاسب الآلي واللغة الإنجليزية. وقد لا تفعل بعض البرامج الموجودة على قائمة الدورات التدريبية في حالة عدم اكتمال العدد المطلوب لتنفيذ الدورة، وذلك وفقاً لما أوضحه الأستاذ/ محمد عسيري المسؤول عن الدورات التخصصية والعامة في عمادة خدمة المجتمع بجامعة الملك عبد العزيز.

ويشير القائمون على خدمة المجتمع في كل من جامعة أم القرى وجامعة الملك عبد العزيز إلى أنه لم يسبق لهم تلقي طلبات بتنظيم برامج متخصصة في مجال المكتبات والمعلومات، لذا فإنه لا يتم تقديم برامج في ذلك التخصص في الوقت الراهن، خصوصاً وأن هذا التخصص لا يتوقع الإقبال على التدريب فيه وفقاً لرأي جامعة الملك عبد العزيز التي تهتم بتقديم البرامج التي يتوقع أن تلاقى رواجاً أكبر وإقبالاً من المستفيدين.

ولا يختلف الحال في جامعة الملك سعود التي حصرت في موقعها على الشبكة العنكبوتية الموضوعات التي تقدم برامج فيها، ولم يكن تخصص المكتبات والمعلومات من بينها، في حين ضمت القائمة كلاً من الحاسب الآلي واللغة الإنجليزية ومجالات أخرى متعددة^{٣٤}.

أما مركز خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية فيقوم بتنظيم دورة تدريبية سنوياً لمدة شهر لإدارة السجون بناء على طلب منهم وتتركز حول "المكتبة ودورها الاجتماعي والثقافي"، وقد أشار وكيل المركز الدكتور/ محمد السحيباني في مقابلة معه عبر

الهاتف إلى أنه كان يتم تنظيم برنامج آخر سنوياً لوزارة التربية والتعليم - بناء على طلب منهم أيضاً - حول "المكتبات المدرسية" إلا أنه توقف قبل عام لعدم طلبه من قبل الوزارة. والواقع أن دور المركز يقتصر على الإشراف على تنفيذ هذين البرنامجين والتعاقد عليهما مع الجهات الراغبة في التدريب، أما مسؤولية إعداد البرامج وتحديد محتواها وتقديمها فهو مهمة قسم المكتبات والمعلومات بالجامعة نفسها.

وبالإضافة إلى تلك الجهات الموجودة في المملكة العربية السعودية، فقد حاولت الباحثة التعرف على مدى إسهام بعض الجمعيات والاتحادات المهنية العربية والدولية البارزة في المجال، والتي تقيم نشاطاتها في مختلف الدول العربية، ومن ذلك:

- أ. الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات.
- ب. جمعية المكتبات المتخصصة - فرع الخليج العربي.

(أ) الإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (إعلم):

على الرغم من أن المقر الرئيس للإتحاد في تونس، إلا أن نشاطاته وبرامجه تقام في مختلف أنحاء العالم العربي. ويقوم الإتحاد العربي مؤتمراً سنوياً يلتقي فيه المتخصصون ليتبادلوا الخبرات ويتابعوا آخر مستجدات التخصص، كما ينظم بعض البرامج التدريبية وورش العمل سواء على هامش المؤتمر، أو في أوقات أخرى.

ويتم اختيار موضوعات البرامج التي يقدمها الإتحاد حسب التوقعات باحتياجات سوق العمل والإقبال على الموضوعات، ويتم ذلك اعتماداً على خبرات القائمين على الإتحاد. وعادة يتم اختيار الموضوعات الحديثة في المجال. وقد ينظم الإتحاد برامج تدريبية بناء على طلب من الجهات نفسها.

ويتتبع المؤتمرات والبرامج التدريبية التي قام الإتحاد بتنظيمها نجد أنها موجهة لكل من الرجال والنساء، إلا أنه لم تتم إقامة أي منها داخل المملكة، ولكنها توزعت بين دول عربية أخرى مثل: تونس، ولبنان، ومصر، والأردن، وسوريا، والجزائر، والإمارات العربية المتحدة، وليبيا...

وهناك عوامل متعددة تجعل الإتحاد يعزف عن إقامة برامجه داخل المملكة، ولعل أبرزها - وفقاً لرأي رئيس الإتحاد الأستاذ سعد الزهري - يتمثل الأنظمة التي تمنع إقامة برامج للجنسين بشكل مباشر مما يشكل عائقاً أمام الجهات المنظمة والمشاركين على حد سواء، هذا إلى جانب

إجراءات الحصول على تأشيرات للمشاركين وما تتطلبه من وقت وجهد. ويضاف إلى ما سبق أن عملية اتخاذ القرار بشأن مكان إقامة أي جهة في العالم لنشاطات كالمؤتمرات وورش العمل وخلافه تعتمد في جانب كبير منها على عوامل الجذب السياحي التي يحققها المكان للمشاركين على هامش النشاط، ولعل هذا الجانب يتحقق بشكل كبير في بعض المدن كبيروت والقاهرة ودبي وتونس على سبيل المثال.

ب) جمعية المكتبات المتخصصة - فرع الخليج العربي SLA / AGC :

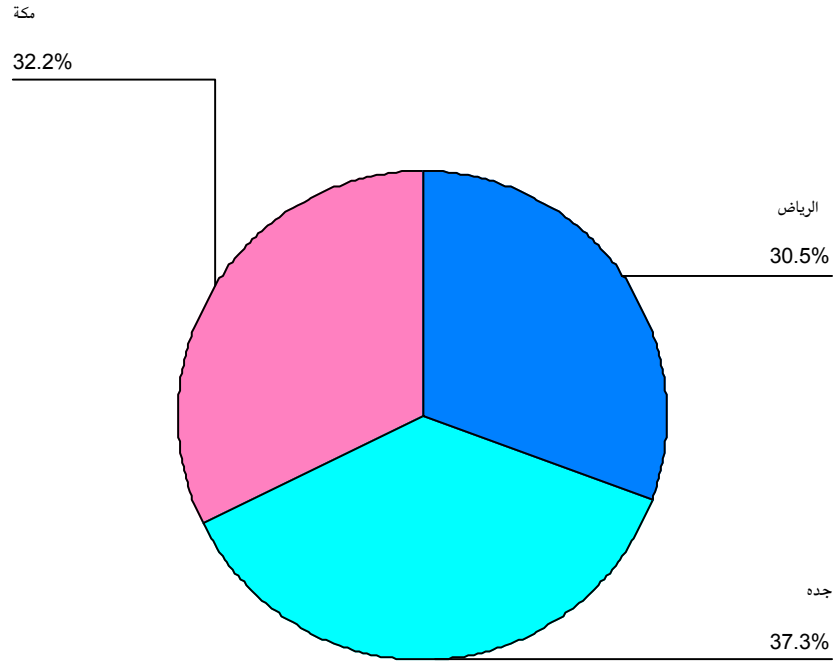
تقدم الجمعية برامج تدريب لأخصائيي المكتبات والمعلومات، وتحرص عند تحديدها للموضوعات - وفقاً لما أوضحه الدكتور راشد الزهراني الرئيس المنتخب للجمعية - على مراعاة التركيز على المكتبات المتخصصة واحتياجاتها؛ بما في ذلك مكتبات القطاع الطبي والإعلامي والدبلوماسي وغيرها، حيث يحرص القائمون على الجمعية على التعرف على توجهات المتخصصين وتقدير احتياجاتهم والتركيز على فئة من الفئات المتخصصة في كل مرة.

كما تنظم الجمعية مؤتمراً سنوياً يلتقي فيه المتخصصون ويتبادلون الخبرات ويتعرفون على آخر المستجدات في المجال.

وتقدم الجمعية برامجها لكل من الرجال والنساء معاً في دول الخليج العربي المختلفة باستثناء السعودية، حيث لم يسبق أن أقيمت ندوة أو برنامج تدريبي داخل المملكة، ويرجع ذلك - وفقاً لرأي الرئيس المنتخب للجمعية - إلى عدم إمكانية إقامة نشاطات تجمع الجنسين في مكان واحد داخل المملكة تبعاً للأنظمة والتشريعات المتبعة في الدولة، مما يشكل عائقاً أمام الجمعية عند التفكير في إقامة برامجها في إحدى مدن المملكة.

تطوير الموظفين في المكتبات ومراكز المعلومات السعودية:

قامت الباحثة بتوزيع استبانة (ملحق ١) على عينة مقصودة من المكتبات في كل من مدينة الرياض وجدة ومكة المكرمة، وقد جاء توزيع العينة على المدن الثلاث على النحو الموضح في شكل (١) حيث بلغ إجمالي عدد المكتبات ٥٩ مكتبة، منها ١٨ في الرياض، و ٢٢ في جدة، و ١٩ في مكة المكرمة.



شكل (١)
توزيع العينة حسب المدن

وقد تنوعت عينة الدراسة لتضم مكاتب متخصصة ومراكز معلومات، ومكاتب عامة وأكاديمية، وجاء توزيع العينة على النحو الموضح في جدول (٣).

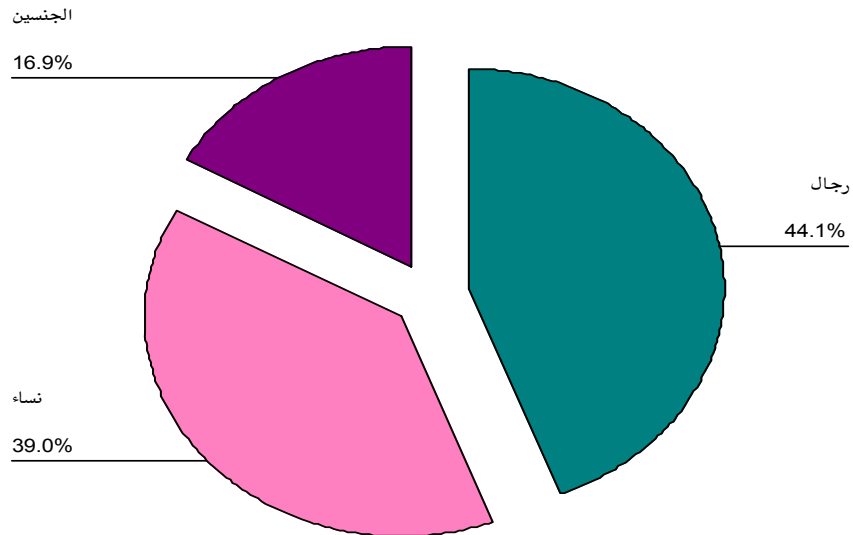
النسبة	التكرار	النوع
٣٣.٩	٢٠	مكاتب أكاديمية
٣٣.٩	٢٠	مكاتب مدرسية
١٦.٩	١٠	مكاتب متخصصة
٨.٥	٥	مكاتب عامة
٥.١	٣	مراكز معلومات
١.٧	١	مكاتب وطنية
١٠٠	٥٩	الإجمالي

جدول (٣)
توزيع العينة وفقاً لأنواع المكاتب

ويتبين من جدول (٣) أن كلاً من المكتبات الأكاديمية والمدرسية تمثل نسبة ٣٣.٩% من العينة، وقد تنوعت المكتبات الأكاديمية لتشمل (المكتبات الجامعية ومكتبات الكليات) سواء الحكومية منها أم التابعة لقطاع خاص، أما المدرسية فقد شملت مدارس بنين وأخرى للبنات، وكانت بعض المدارس خاصة وبعضها حكومية.

وشغلت المكتبات المتخصصة نسبة ١٦.٩% من العينة وكان من بينها مكتبات مستشفيات، ومكتبة بنك، ومكتبة تابعة لوزارة، وغير ذلك. أما المكتبات العامة والتي شغلت ٨.٥% من العينة فقد تنوعت أيضاً لتضم مكتبات تابعة لوزارة الثقافة والإعلام، وأخرى تابعة لوزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد، فضلاً عن المكتبات التابعة لجهات خاصة. وملحق (٣) يوضح قائمة بالمكتبات المشاركة في الدراسة.

وحرصت الباحثة على أن تغطي العينة مكتبات مخصصة للنساء بشكل مكافئ إلى حد كبير للمكتبات المخصصة للرجال، هذا إلى جانب المكتبات التي تفتح أبوابها للجنسين - سواء في مقر المكتبة الرئيس أم من خلال فروع للنساء- وذلك حتى يتاح المجال لقياس ما إذا كانت الفرص المتاحة لتدريب النساء مكافئة لنظيرتها المتاحة للرجال أم لا. وشكل (٢) يوضح توزيع العينة وفقاً للجنس.



شكل (٢)

توزيع العينة حسب الجنس

وكما يتضح من شكل (٢) فإن عينة الدراسة ضمت ٢٦ مكتبة مخصصة للرجال بما يشكل نسبة ٤٤.١%، في حين ضمت ٢٣ مكتبة للنساء شغلت نسبة ٣٩%، إلى جانب ١٠ مكتبات مفتوحة لاستخدام الجنسين وتمثل نسبة ١٦.٦% من عينة الدراسة. وقد كانت معظم المكتبات المتاحة لكلا الجنسين إما جامعية أو متخصصة تابعة لمستشفيات، أما بالنسبة للمكتبات المخصصة للنساء فقد كانت إما أكاديمية تابعة للكليات أو مدرسية، وذلك يتفق مع الوضع القائم في المملكة، حيث إنه نادراً ما تعمل النساء في المكتبات العامة، كما لا يعملون في المكتبة الوطنية.

واقع البرامج المقدمة للموظفين والموظفات في المكتبات السعودية:

بتحليل الاستبانات الواردة من المكتبات مجال الدراسة تبين أن نسبة ٥٤.٢% من المكتبات فقط تقوم بتدريب موظفيها، ومن بينها كما هو موضح في جدول (٤) ٣٠.٥% من المكتبات المخصصة للرجال، و ١٣.٦% من المكتبات المخصصة للنساء، و ١٠.١٦% من المكتبات التي تقدم خدماتها للجنسين.

البيان	مكتبات الرجال	النسبة	مكتبات النساء	النسبة	مكتبات للجنسين	النسبة	المجموع	النسبة
تلحق الموظفين ببرامج	١٨	٣٠.٥	٨	١٣.٦	٦	١٠.٦	٣٢	٥٤.٢
لا تلحق الموظفين ببرامج	٨	١٣.٦	١٥	٢٥.٤	٤	٦.٧٧	٢٧	٤٥.٨
الإجمالي	٢٦	٤٤.١	٢٣	٣٨.٩	١٠	١٦.٩	٥٩	١٠٠

جدول (٤)

إلحاق الموظفين والموظفات ببرامج التدريب في المكتبات

والواقع أن المكتبات التي تقدم خدماتها لكلا الجنسين ضمت جميع المكتبات الجامعية مجال الدراسة، إلى جانب مكتبة المستشفى التخصصي، فضلاً عن مكتبة الملك عبد العزيز العامة وكلتاها في الرياض.

ويلاحظ أن اهتمام المكتبات الكبيرة بتقديم برامج تطوير للنساء خاصة تلك التي تقدم خدماتها للجنسين جعل إجمالي نسبة المكتبات التي تلحق النساء ببرامج تطوير يصل إلى ٢٣.٧%، في حين أن عدد المكتبات التي تلحق الرجال ببرامج تطوير تصل إلى ٤٠.٧% .

وتظهر النسب السابقة قلة الاهتمام ببرامج تطوير الموظفين والموظفات بشكل عام، كما يعكس من ناحية أخرى أن تطوير العنصر النسائي يقل بنسبة كبيرة عن الرجال، ذلك على الرغم من أن المكتبات النسائية التي ضمتها الدراسة كان من بينها نسبة كبيرة من المكتبات الأكاديمية وتحديداً تلك التابعة للكليات، فضلاً عن المكتبات المدرسية والمتخصصة الملحقة بالمستشفيات، إلا أن هناك فرقاً واضحاً بين معدل تدريب الرجال والنساء؛ حتى أن بعض المكتبات التي تضم فروعاً نسائية مثل جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ألحقت موظفيها ببرامج عديدة تصل إلى ٥٠ برنامج تدريب خلال الفترة من ١٤٢٥-١٤٢٧هـ ، في حين لم تلحق أي موظفة بأي برنامج خلال الفترة نفسها على الرغم من أن عدد موظفات المكتبة بلغ ١٧ موظفة في مقابل ٦٤ موظفاً.

وللتعرف على ما إذا كانت هناك علاقة بين جنس الموظف وبين إلحاقه ببرامج تعليم مستمر، قامت الباحثة بتطبيق اختبار مربع كاي حيث بلغت قيمته ١١.١٩٩ عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٤ مما يوضح أن هناك دلالة إحصائية على وجود علاقة قوية بين جنس الموظف وبين إلحاقه ببرامج تطوير في المكتبات.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن نسبة من المكتبات التي أشارت في إجابتها على الاستبانة إلى أنها تقدم برامج تعليم مستمر لموظفيها أو موظفاتها لم تشر إلى أي برنامج في النماذج المخصصة لذلك (ملحق ١) ، وبلغت نسبة تلك المكتبات ١٣.٦% ، وتمثلت تلك المكتبات في الآتي:

١. مكتبة بنك التنمية الإسلامي.
٢. مكتبة مستشفى الحرس الوطني بجدة.
٣. مكتبة الملك عبد العزيز العامة بالرياض.
٤. مكتبة مدارس عبد الرحمن فقيه بمكة.
٥. مكتبة مدارس الإبداع بمكة.
٦. ثانوية الملك عبد العزيز بمكة.
٧. مدرسة شعاع المعرفة بمكة.
٨. مدرسة ثول بمكة.

ولعل ذلك مؤشر على عدم انتظام البرامج وقلة الاهتمام بها في كثير من المكتبات السعودية، حيث إن بعض الجهات المشار إليها لم تلحق موظفيها ببرامج خلال الفترة مجال الدراسة، وقد أشارت بعض تلك المكتبات في النموذج المخصص لبيانات البرامج (ملحق ١) إلى أنه لم يكن لديهم

برامج في تلك الفترات، وفي المقابل فإن بعض المكتبات قد تكون تجاهلت استكمال البيانات على الرغم من متابعتها أكثر من مرة، ومن ذلك مكتبة الملك عبد العزيز العامة.

وفي محاولة من الباحثة للتعرف على أسباب عدم إحقاق بعض المكتبات موظفيها أو موظفاتها ببرامج تطوير، تبين وفقاً لما هو موضح بجدول (٥) الآتي:

النسبة	المجموع	النسبة	تكرار النساء	النسبة	تكرار الرجال	السبب
٣٢	٨	٤٦.١	٦	١٦.٧	٢	عدم توافر برامج تطوير وتدريب
٨	٢	٧.٧	١	٨.٣	١	عدم ملائمة المكان والزمان
٨	٢	-	-	١٦.٧	٢	عدم رغبة الموظفين
١٢	٣	٢٣.١	٣	-	-	العاملون في المكتبة غير متخصصين
٤	١	٧.٧	١	-	-	الموظفون غير متفرغين للعمل بالمكتبة
٨	٢	٧.٧	١	٨.٣	١	عدم اهتمام المسؤولين ببرامج التطوير
٤	١	-	-	٨.٣	١	قلة فرص التدريب المتاحة
٨	٢	٧.٧	١	٨.٣	١	عدم الاهتمام بالمكتبة
٤	١	-	-	٨.٣	١	حدثة عمل الموظفين
٤	١	-	-	٨.٣	١	المكتبة ليست مخولة باتخاذ القرار
٤	١	-	-	٨.٣	١	المكتبة لا تلحق غير السعوديين ببرامج
٤	١	-	-	٨.٣	١	انتقال الإشراف على المكتبات العامة إلى وزارة الثقافة والإعلام.
١٠٠	٢٥	١٠٠	١٣	١٠٠	١٢	الإجمالي

جدول (٥)

أسباب عدم إحقاق الموظفين والموظفات ببرامج تطوير

ويلاحظ من جدول (٥) أن هناك أسباباً مختلفة ومتنوعة تحول دون إحقاق الموظفين والموظفات ببرامج التطوير، ومن بينها:

١. الافتقار إلى برامج التدريب الكافية خصوصاً للموظفات، حيث إن ٣٢% من أسباب عدم إحقاق المكتبات موظفيها وموظفاتها ببرامج تدريب، ترجع إلى عدم توافر تلك البرامج أصلاً في حين أشارت مكتبة واحدة إلى أن الفرص المتاحة للتدريب تعد

قليلة. وعلى الرغم من أن المكتبات أرجعت ٤٦.١% من أسباب عدم إحقاق النساء ببرامج تطوير إلى عدم توافر تلك البرامج، فإن النسبة لم تتجاوز عند الرجال ١٦.٧% مما يؤكد أن فرص التطوير المتاحة للنساء تقل بدرجة كبيرة عن نظيرتها المتاحة للرجال.

٢. أسباب متعلقة بالموظفين؛ سواء لعدم رغبتهم في الالتحاق ببرامج تطوير خصوصاً أنها لا تغير شيئاً في وضعهم الوظيفي واستحقاقاتهم المالية، أو بسبب التحاقهم بالعمل حديثاً في المكتبة مما يجعلهم غير مهيين لتلقي برامج ربما لحاجتهم لفهم العمل داخل المكتبة أكثر، أو لكونهم غير متخصصين في مجال المكتبات والمعلومات؛ وبالتالي غير حريصين على تلقي برامج مرتبطة بالمجال، أو لعدم تفرغهم للعمل بالمكتبة مما يجعلهم منشغلين بأداء مهامهم الأخرى وغير قادرين على تعطيل عملهم بالخروج للتطوير في مجال المكتبات والمعلومات، كما هو الحال في المكتبات المدرسية التي تكلف المعلمين بالإشراف على المكتبات إلى جانب عملهم الرئيس، لذا فإن موظفي المكتبات المدرسية هم أيضاً من غير المتخصصين في المجال.

٣. أسباب إدارية، تتمثل في أن إحدى المكتبات لا تلحق الموظف ببرامج تطوير لكونه غير سعودي، وأخرى غير مخولة باتخاذ القرار أو اختيار البرامج حيث يتولى الأمر الإدارة الخاصة بالتدريب في الجهة الملحقة بها المكتبة، وكذلك فإن المرحلة الانتقالية التي شهدتها المكتبات العامة بانتقال الإشراف عليها من وزارة التربية والتعليم إلى وزارة الثقافة والإعلام أدت إلى توقف هذا النوع من البرامج لفترة، إلى حين استقرار الأوضاع وتنظيمها وفقاً للإدارة الجديدة التي تشرف على المكتبات. يضاف إلى ذلك أن بعض المسؤولين في المكتبات لا يهتمون ببرامج التعليم المستمر، وبالتالي لا يحرصون على إحقاق الموظفين بها، بل ويرفضون ذلك في بعض الأحيان.

٤. أسباب تتعلق بعدم ملاءمة المواعيد أو الأماكن التي تقدم فيها البرامج؛ فعلى سبيل المثال يرى المسؤول في إحدى المكتبات المدرسية أن توفير البرامج خلال وقت الدوام الرسمي يعطل الموظفين عن أداء عملهم، مما يجعل الإدارة تعزف عن إحقاقهم بتلك البرامج، كما أن تنظيم البرامج في الفترة المسائية غير مرغوب فيه من

قبل الموظفين أنفسهم. وتشير المسؤولة في إحدى مكاتب مكة إلى أن أماكن إقامة البرامج عادة تكون خارج مدينة مكة مما يحول دون التحاقهم بها.

٥. عدم إدراك بعض الجهات لقيمة المكتبة وأهميتها؛ خاصة في المدارس، واعتبار أن دورها ثانوي ولا أهمية لوجودها. وقد أشار البعض صراحة إلى ذلك بالتعبير عن عدم أهمية المكتبة وأنه لا داعي لوجودها أصلاً في المدرسة نظراً لكثافة البرامج الدراسية المقدمة للطلبة والطالبات. وعلى الرغم من أن البعض قد أورد هذا الرأي صراحة، إلا أن عدم الاهتمام بالمكتبة وتثمين دورها في المدارس ينعكس أيضاً من خلال عدم تكليف المتخصصين بالإشراف عليها، وتكليف البعض بالعمل فيها إلى جانب عملهم الرئيس كمعلمين ومعلمات.

وللتعرف على ما إذا كان لنوع المكتبة تأثير على الاهتمام بالحقاق الموظفين ببرامج تدريب من عدمه، تم تطبيق اختبار مربع كاي، الذي تبين أن قيمته بلغت ٥.٢٦١ عند مستوى دلالة ٠.٣٨٥ مما يشير إلى عدم وجود دلالة إحصائية على وجود أي علاقة بين نوع المكتبة وبين الاهتمام ببرامج التعليم المستمر فيها.

كما أظهر اختبار مربع كاي أيضاً عدم وجود علاقة بين حجم مجموعات المكتبة وبين تطوير الموظفين، حيث قامت الباحثة بتقسيم المكتبات من حيث مجموعاتها إلى أربع فئات هي:

(أ) أقل من ٥٠٠٠ مادة

(ب) ٥٠٠٠ - أقل من ١٠٠٠٠

(ج) ١٠٠٠٠ - أقل من ٥٠٠٠٠

(د) ٥٠٠٠٠ أو أكثر

ولم تكن قيمة اختبار مربع كاي دالة إحصائياً على وجود علاقة بين المتغيرين، حيث بلغت قيمته ٣.٦٣٩ عند مستوى دلالة ٠.٣٠٣، مما يشير إلى أنه لا علاقة بين حجم مجموعات المكتبة وبين إلحاق الموظفين ببرامج تطوير.

البرامج التدريبية المقدمة للموظفين والموظفات في المكتبات السعودية:

في محاولة للتعرف على سمات البرامج التي قامت المكتبات مجال الدراسة بإلحاق موظفيها وموظفاتها بها، قامت الباحثة بتحليل البيانات الواردة من المكتبات حول البرامج وموضوعاتها، وفتراتها الزمنية، وأماكن انعقادها، والجهات المنظمة لها، وتبين أن المكتبات مجال الدراسة تلجأ إلى أساليب التطوير التقليدية التي تعتمد على اللقاءات المباشرة (وجهاً لوجه)، وقد جاء توزيعها على النحو الموضح في جدول (٦).

النسبة	التكرار	البرنامج
٨٠.٥	١٧٣	دورة تدريبية
١٠.٢	٢٢	ورشة عمل
٢.٨	٦	محاضرة
٢.٣	٥	معرض
٢.٢	٣	برنامج تبادل الخبرات
٢.٢	٣	ندوات ومؤتمرات
٠.٥	١	دبلوم
٠.٩	٢	أخرى
١٠٠	٢١٥	الإجمالي

جدول (٦)

أنواع البرامج التي تم إلحاق الموظفين بها

ويلاحظ من جدول (٦) الآتي:

١. شكلت الدورات التدريبية وورش العمل غالبية البرامج المقدمة للموظفين في المكتبات مجال الدراسة، حيث بلغت نسبتها مجتمعة ٩٠.٧% من البرامج.
٢. قلة عدد الندوات والمؤتمرات التي تم إلحاق الموظفين بها، حيث لم تتجاوز النسبة ٢.٢% تركزت في المكتبات التابعة للهيئات الأكاديمية التابعة للقطاع الخاص. ولعل السبب في قلة هذا النوع من البرامج يرجع إلى أن معظم الجهات تحرص بشكل أكبر على إلحاق موظفي المكتبة ببرامج تتيح لهم اكتساب المهارات كورش العمل والدورات التدريبية، في حين يحرص أعضاء هيئة التدريس على حضور الندوات والمؤتمرات أكثر من الموظفين.

٣. تمثلت ٢.٣% من المشاركات في معارض من بينها معارض كتاب داخل المملكة، ومعرض جايتكس في دبي.

٤. إن ٢.٢% من البرامج جاءت في شكل برامج متكاملة لتبادل الخبرات والتدريب، وتم تقديم ٠.٩% في كلية عفت بجدة حيث شاركت جامعة ديوك في برنامج تضمن زيارات متبادلة بين الكلية والجامعة، فضلاً عن ورش العمل والمحاضرات، كما تم تقديم برنامج متكامل على مستوى محلي من قبل إدارة التدريب التابعة لوزارة التربية والتعليم، وتضمن ورش عمل ودورات تدريبية وما يطلق عليه آليات، تتطوي على برامج زيارات للمكتبات وتبادل الخبرات بين الموظفين.

٥. تم تقديم ٢.٨% من البرامج التطويرية في شكل محاضرات معظمها تم تقديمه داخلياً من قبل الإدارات التي تتبعها المكتبات.

وترى الباحثة أنه ينبغي أن تتنوع الأساليب المتاحة لتطوير الموظفين بحيث يتخير منها المتدرب ما يلائمه من ناحية، وما يتناسب مع طبيعة الموضوعات المتاحة للتطوير من ناحية أخرى.

السمات الموضوعية للبرامج:

يحتاج الموظفون العاملون في المكتبات ومراكز المعلومات إلى برامج تطوير وتدريب ليس فقط في مجال المكتبات والمعلومات، ولكن الأمر يتجاوز ذلك إلى مجالات أخرى، فالمكتبة تضم إلى جانب الموظفين المهنيين، فئات أخرى من بينها المساعدون وأفراد الإدارة العليا، ولا شك أن تلك الفئات تحتاج إلى برامج تطوير مختلفة، وقد سبق الإشارة إلى أن العاملين في المكتبات يحتاجون إلى التدريب لاكتساب مهارات العمل، ومهارات تكنولوجية، فضلاً عن التعرف على خدمات العملاء، والإدارة.

وقد قامت الباحثة بحصر البرامج التي تم إلحاق موظفي المكتبات بها خلال الفترة من ١٤٢٥ حتى ١٤٢٧هـ من خلال الاستمارة التي تم توزيعها على المكتبات مجال الدراسة (ملحق ١)، وبتحليل الموضوعات التي تركزت حولها تلك البرامج تم تصنيفها إلى أربع فئات وفقاً لما هو موضح في جدول (٧):

النسبة	التكرار	موضوعات البرامج
٥٢.١	١١٢	موضوعات متخصصة في المجال
٢٦.٥	٥٧	موضوعات ذات صلة بالمجال
١٢.١	٢٦	موضوعات غير ذات صلة بالمجال
٩.٣	٢٠	موضوعات مساعدة
١٠٠	٢١٥	الإجمالي

جدول (٧)

توزيع البرامج حسب صلتها بمجال المكتبات والمعلومات

ويتضح من جدول (٧) الآتي:

أولاً: إن ١٢.١% من البرامج التي تم تقديمها للموظفين جاءت بعيدة تماماً عن مجال المكتبات والمعلومات والمجالات ذات الصلة به، وقد كانت النسبة الأكبر من بينها تتركز حول برامج تهدف إلى إكساب الفرد مهارات لتطوير ذاته أو سلوكياته أو ما شابه ذلك، ومن ذلك على سبيل المثال: برامج في التنويم الإيمائي، وفن الإتيكيت، والبرمجة اللغوية العصبية، وكيفية امتلاك زمام النفس، وكيفية تخطيط الفرد لحياته، والعادات السبع للأشخاص الأكثر فعالية، والتفاعل الإيجابي، والعلاج بخط الزمن، والإسعافات الأولية، والقراءة التصويرية، والتفكير الجانبي، ومهارات التفكير. ولم يقتصر الأمر على ذلك بل إن تلك الفئة ضمت أيضاً برامج متخصصة في مجالات موضوعية لا صلة لها بالمكتبات ومن بينها على سبيل المثال: الدعوة الإسلامية، والتوعية الإسلامية، والطاقة، والصحافة، والمعايير. ويظهر هنا تأثير الجهات التي تتبعها المكتبات على طبيعة البرامج التي تقدم فيها في بعض الأحيان؛ ففي إحدى المكتبات المتخصصة، وتحديداً التابعة لوزارة البترول والثروة المعدنية تم إلحاق موظفي المكتبة ببرامج حول الطاقة، وتجاوز الأمر المكتبات المتخصصة إلى العامة، حيث تأثرت مكتبة مكة المكرمة بالجهة المشرفة عليها والمتمثلة في وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد، واقتصر ما ألحقت به موظفيها على معارض حول وسائل الدعوة إلى الله. وإلى جانب ما سبق فإن بعض المكتبات ألحقت موظفيها ببرامج ثقافية متنوعة نذكر من بينها؛ مكة المكرمة بلا أمية، واللقاء التنشيطي لمشرفي المجال الثقافي.

وربما يكون من الملائم أن يتلقى الموظف بعض الدورات المتخصصة في مجال الجهة التي تتبعها المكتبة، وذلك حتى يتمكن من إجراء التحليل الموضوعي بصورة أفضل وتقديم خدمات أفضل للمستفيدين، ولكن من غير الملائم أن يتم تقديم دورات في تلك الموضوعات مع إغفال تقديم أي برامج تطوير في مجال المكتبات والمعلومات كما هو الحال في بعض المكتبات مجال الدراسة.

ثانياً: قدمت المكتبات ومراكز المعلومات مجال الدراسة ٩.٣% من البرامج في موضوعات مساعدة، وهي برامج ليس لها صلة مباشرة بتخصص المكتبات والمعلومات، ولكنها تساعد في أداء بعض الوظائف في المكتبة أو تساهم في تطوير الموظفين وتنمية قدراتهم ومهاراتهم في جوانب أساسية يحتاجها العمل، وتتركز البرامج المقدمة للموظفين ضمن هذه الفئة حول دورات في اللغة الإنجليزية تصل نسبتها إلى ٤.٧% من إجمالي البرامج، وتتراوح ما بين دورات عامة في اللغة أو محادثة، كما تدخل ضمن هذه الفئة أيضاً برامج السكرتارية التي تشغل نسبة ٤.٢% من إجمالي البرامج وتتنوع أيضاً لتشمل دورات سكرتارية عامة، وأخرى في تنظيم ومتابعة الوارد، أو تنظيم الصادر، أو سكرتارية مديري المكاتب، أو التقنيات المكتبية الحديثة.

ثالثاً: شغلت الموضوعات ذات الصلة بمجال المكتبات والمعلومات نسبة كبيرة تصل إلى ٢٦.٥% من إجمالي البرامج، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى طبيعة تخصص المكتبات والمعلومات المتداخلة مع التخصصات الأخرى، كالإدارة، والحاسب الآلي وغيرها من المجالات.

وتركزت معظم البرامج التي التحق بها الموظفون في هذا الإطار حول الإدارة التي شغلت ١٣.٩٥% من إجمالي البرامج المقدمة، يليها الحاسب الآلي بنسبة ٩.٣% ثم مجالات أخرى كالنشر ٠.٥%، والتربية والاقتصاد وعلم النفس بنسبة ٠.٩% لكل منها، حيث تلقى الموظفون دورتين في التعلم الإلكتروني، فضلاً عن دورة في كل من المحاسبة المالية، ومباشرة الأموال العامة، والعلاقات الإنسانية، والإبداع في فهم النفسيات.

وكما يلاحظ فإن النصيب الأكبر من دورات هذه الفئة تمحور حول موضوع الإدارة، ولعل ذلك لوثيقة الصلة بين الإدارة وبين تخصص المكتبات والمعلومات من جهة، وربما أيضاً

بسبب الدور الأكبر الذي يقوم به معهد الإدارة العامة في عملية التدريب بالمملكة حيث إن ٥١.٦% من البرامج التي تلقاها الموظفون في المكتبات مجال الدراسة كانت عن طريقه. ولعل مسمى المعهد يعكس توجهاته الموضوعية، وطبيعة البرامج التي يركز على تقديمها. وقد تنوعت البرامج التي تلقاها الموظفون في مجال الإدارة حيث اشتملت على سبيل المثال على دورات في الإبداع الإداري، والإشراف الإداري، والتخطيط الإداري، والرسالة والرؤية، والهيكلة التنظيمي، والوصف الوظيفي، وتطور استخدام التقنية في الإدارة، وتقويم الأداء الوظيفي، وتنظيم الاجتماعات، وقيم الإداري الناجح، وكتابة التقارير، وتوزيع العمل، هذا إلى جانب بعض الدورات التي تهدف إلى تنمية بعض المهارات الإدارية الأساسية مثل مهارات التعامل مع الرؤساء، ومهارات التعامل مع المرؤوسين، ومهارات التعامل مع المراجعين، ومهارات التعامل مع ضغوط العمل، ومهارات بناء فرق العمل.

أما فيما يتعلق بالبرامج المقدمة في مجال الحاسب الآلي فقد تنوعت أيضاً؛ فمنها الدورات القصيرة في الحاسب الآلي بشكل عام، ومنها الدبلوم في تطبيقات الحاسب الآلي، هذا إلى جانب تغطية بعضها لبرامج معينة مثل: إكسل، وماكروميديا فلاش إم إكس، وفوتوشوب، والبوربوينت، ومعالجة الكلمات.

وهناك موضوعات أخرى متفرقة في هذا الإطار من بينها: إدخال البيانات باللغة العربية، ولغة الاستفسار SQL، والعرض والتقديم باستخدام الحاسب، والبريد الإلكتروني. ويذكر أن هناك موضوعات مرتبطة بالحاسب الآلي مثل تلك المتعلقة بشبكة الإنترنت، وتطوير صفحاتها، وقواعد البيانات، إلا أن الباحثة آثرت أن تصنفها ضمن فئة البرامج المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات، خصوصاً وأنها تدرس حالياً ضمن مقررات بعض الأقسام الأكاديمية.

رابعاً: اقتصرت البرامج المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات على ٥٢.١% توزعت على النحو الموضح في جدول (٨).

والواقع أن الموضوعات تتداخل مع بعضها، وقد اجتهدت الباحثة في تصنيف الموضوعات إلى فئات رئيسة تدرج تحتها الموضوعات المتصلة بها، وقد وجدت الباحثة عند التصنيف أن بعض الموضوعات يمكن أن تقع ضمن أكثر من فئة، فعلى سبيل المثال: إدارة نظم الفهرسة الآلية، يمكن إدراجه ضمن تنظيم المعلومات أو النظم الآلية وأيضاً نظام التزويد الآلي، الذي يعد من

موضوعات تنمية المجموعات وهو في الوقت نفسه أحد النظم الآلية الفرعية، كذلك الحال بالنسبة لموضوعات التكشيف والاستخلاص التي تعد من الخدمات، وفي الوقت نفسه تمثل أساليب لتنظيم المعلومات. وقد اجتهدت الباحثة ورجحت إدراجها ضمن الفئة التي تعتقد أنها أكثر ملاءمة لها. وكذلك فإن بعض البرامج المقدمة في مجال تقنية المعلومات كان من الممكن أن تندرج ضمن برامج الحاسب الآلي في فئة الموضوعات ذات الصلة بمجال المكتبات والمعلومات ومن بينها: أساسيات قواعد المعلومات، وتصميم صفحات الإنترنت، وأساسيات شبكة الإنترنت، إلا أن الباحثة آثرت إدراجها ضمن موضوعات تقنية المعلومات في الفئة المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات، وذلك على اعتبار أنها من ضمن الموضوعات التي تدرس كمقررات دراسية في بعض الأقسام الأكاديمية في تخصص المكتبات وعلم المعلومات كما أشرت سابقاً.

النسبة لبرامج المكتبات	النسبة للإجمالي	التكرار	الموضوع
٦.٣	٣.٣	٧	إدارة المكتبات ومراكز المعلومات
٤.٥	٢.٣	٥	إدارة المكتبات ومراكز المعلومات
٠.٩	٠.٥	١	تحقيق قياس الجودة في المكتبات
٠.٩	٠.٥	١	تسويق المعلومات
١٢.٥	٦.٥	١٤	تنمية المقتنيات
٤.٥	٢.٣	٥	اختيار وتزويد الكتب
١.٨	٠.٩	٢	اختيار وتزويد الدوريات
١.٨	٠.٩	٢	إدارة الدوريات المطبوعة والإلكترونية
١.٨	٠.٩	٢	التزويد
٠.٩	٠.٥	١	التزويد التعاوني الإلكتروني
٠.٩	٠.٥	١	سياسة تطوير المجموعات المكتبية
٠.٩	٠.٥	١	نظام التزويد الآلي
٤٣.٨	٢٢.٨	٤٩	تنظيم المعلومات
٢.٧	١.٤	٣	الوصف الببليوجرافي للدوريات
٠.٩	٠.٥	١	الوصف الببليوجرافي للكتب
١.٨	٠.٩	٢	الوصف الببليوجرافي للمواد السمعية
٨.٠٣	٤.٢	٩	الفهرسة المقروءة آلياً (مارك / فما)

٠.٩	٠.٥	١	الفهرسة المقروءة آلياً باستخدام بروتوكول Z39.50
٠.٩	٠.٥	١	تحقيق جودة التسجيلات لمارك
٠.٩	٠.٥	١	تصنيف وفهرسة مصادر التعلم
٣.٦	١.٩	٤	تنظيم المعلومات
٠.٩	٠.٥	١	فهرسة الدوريات
٣.٦	١.٩	٤	تصنيف ديوي العشري
٥.٤	٢.٨	٦	البيبلوجرافيا
٠.٩	٠.٥	١	التحليل الموضوعي
٤.٥	٢.٣	٥	الفهرسة الموضوعية
٢.٧	١.٤	٣	التكشيف
٠.٩	٠.٥	١	الفهرس العربي الموحد
٢.٧	١.٤	٣	بناء قوائم رؤوس الموضوعات
٢.٧	١.٤	٣	الاستخلاص
١٧.٩	٩.٣	٢٠	إتاحة المعلومات
٥.٤	٢.٨	٦	الإعارة
١.٨	٠.٩	٢	الإعارة والخدمة المرجعية
٣.٦	١.٩	٤	البحث عن المعلومات في المراجع المطبوعة
٠.٩	٠.٥	١	الخدمات في المكتبات
١.٨	٠.٩	٢	خدمات المعلومات
٠.٩	٠.٥	١	مهارات استرجاع المعلومات
١.٨	٠.٩	٢	مهارات البحث عن المعلومات في الانترنت
٠.٩	٠.٥	١	استخدام قواعد البيانات
٠.٩	٠.٥	١	الاسترجاع الآلي للمعلومات
٣.٦	١.٩	٤	نظم المعلومات الإلكترونية
٠.٩	٠.٥	١	تحليل النظام باستخدام UML
٠.٩	٠.٥	١	تصميم النظام باستخدام UML
٠.٩	٠.٥	١	نظام اليسير
٠.٩	٠.٥	١	مهارات إدارة نظام الأفق
٥.٤	٢.٨	٦	مكتبات (عام)
٠.٩	٠.٥	١	المكتبات العامة
٠.٩	٠.٥	١	دورة أمناء المكتبات

١.٨	٠.٩	2	برامج تبادل الخبرات
٠.٩	٠.٥	1	مؤتمر ALA
٠.٩	٠.٥	١	تأصيل الفكر العربي في مجال المكتبات
١٠.٧	٥.٩	١٢	تقنية المعلومات
١.٨	٠.٩	٢	المكتبات الرقمية
٠.٩	٠.٥	١	تطوير صفحات الانترنت
٠.٩	٠.٥	١	أسس ومبادئ الانترنت
٢.٧	١.٤	٣	أساسيات قواعد البيانات
٣.٦	١.٩	٤	استخدام الانترنت لأغراض المكتبات
٠.٩	٠.٥	١	تطبيقات الجداول الالكترونية في المكتبات
١٠٠	٥٢.١	١١٢	الإجمالي

جدول (٨)

توزيع موضوعات التدريب المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات

ويتضح من جدول (٨) الآتي:

١. شغلت برامج تنظيم المعلومات أكبر نسبة بين البرامج المقدمة في تخصص المكتبات والمعلومات، وذلك بنسبة ٤٣.٨% من البرامج المقدمة في المجال، ولعل ذلك يرجع إلى أهمية الموضوعات المتعلقة بتنظيم المعلومات سواء في البيئة التقليدية أم الإلكترونية، وقد تنوعت الدورات التدريبية المقدمة في هذا المجال لتشمل جوانب التحليل الموضوعي والفهرسة والتصنيف، وقد كان التركيز الأكبر على الفهرسة المقروءة آلياً (مارك) حيث تم تقديم ١١ برنامجاً حولها، أي ما يمثل نسبة ٢٢.٤% من البرامج المقدمة في تنظيم المعلومات، ويتبين من الجدول أنه لم يقدم أي برنامج حول معايير الميادين واستخدامها لتنظيم المعلومات في البيئة الإلكترونية.

٢. جاءت البرامج المتعلقة بإتاحة المعلومات في المرتبة الثانية بين البرامج المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات التي تم التركيز عليها، حيث شغلت ١٧.٩% من تلك البرامج، وشملت الموضوعات المتعلقة بخدمات المعلومات، وكذلك استرجاع المعلومات سواء كان تقليدياً بالبحث في المواد المطبوعة أم آلياً باستخدام قواعد المعلومات الإلكترونية أو شبكة الإنترنت.

ويلاحظ من الجدول أن التركيز لازال على الخدمات التقليدية بدرجة كبيرة، بما في ذلك خدمة الإعارة التي تم تقديم ٨ برامج حولها من بينها برنامجان تناولوا أيضاً الخدمة المرجعية، وكذلك البحث عن المعلومات في المراجع المطبوعة التي يمكن إدراجها ضمن الخدمة المرجعية التقليدية أيضاً. وفي المقابل لم تقدم أي برامج تتناول الخدمة المرجعية الإلكترونية أو الافتراضية، أو الخدمات المتقدمة كالبث الانتقائي للمعلومات أو الإحاطة الجارية، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى تركيز المكتبات - باستثناء الكبرى منها- على تقديم الخدمات التقليدية أكثر من غيرها.

٣. اقتصرت البرامج المقدمة في مجال تقنية المعلومات على ١٢ برنامجاً تمثل ١٠.٧% من البرامج المقدمة في تخصص المكتبات والمعلومات، وكان من بينها (٦) تغطي موضوعات متعلقة بشبكة الإنترنت، خصوصاً ما يتعلق باستخداماتها في المكتبات. ولم تتجاوز البرامج المقدمة حول تطوير مواقع الإنترنت البرنامج الواحد فقط على الرغم من أن الموضوع يدرس كمقرر دراسي ضمن الخطط الحديثة لبعض أقسام المكتبات وعلم المعلومات في المملكة، حيث يدرس في كل من جامعة أم القرى، وجامعة الملك سعود، وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية..

٤. تركزت معظم موضوعات تنمية المجموعات حول عمليات الاختيار والتزويد للكتب والدوريات، وهو أمر طبيعي نظراً لكونها تمثل المجموعات الرئيسية في المكتبات السعودية. وعلى الرغم من أن بعض البرامج تناولت عمليات الاختيار والتزويد للدوريات الإلكترونية، إلا أنه لم تظهر أي برامج حول اختيار قواعد البيانات الإلكترونية والتعامل مع مورديها، والعقود والتراخيص التي تبرم لذلك الغرض.

٥. على الرغم من ارتفاع نسبة برامج الإدارة العامة التي التحق بها الموظفون في إطار الموضوعات ذات الصلة بمجال المكتبات والمعلومات حيث بلغت ١٣,٩٥% إلا أن نسبة البرامج التي تتناول إدارة المكتبات ومراكز المعلومات تحديداً لم تتجاوز ٣.٣% من إجمالي البرامج المقدمة للموظفين، وقد تناول قلة منها قضايا حديثة في الإدارة كتسويق المعلومات، وقياس الجودة، في حين تركزت غالبيتها حول الموضوع بصورة عامة. ولعل المتخصصين يكملون ما يحتاجون إليه من مهارات وخبرات إدارية من خلال برامج الإدارة العامة العديدة التي يتلقونها.

٦. شغلت البرامج المقدمة في نظم المعلومات الآلية نسبة ٣.٦% من البرامج المقدمة في مجال المكتبات والمعلومات. وكان من بينها نظام الأفق واليسير، إلى جانب موضوع تحليل النظم وتصميمها.

٧. جاءت ٥.٤% من البرامج عامة، والمقصود بذلك أنها لم تركز على جانب موضوعي معين من تلك الواردة في الفئات الأخرى المشار إليها في جدول (٨)، فعلى سبيل المثال: ندوة المكتبات العامة غطت الجوانب المختلفة المتعلقة بها كتشريعاتها والقضايا المختلفة المتعلقة بها، فضلاً عن تنظيم مصادرها وإتاحتها، وبرامج التبادل أيضاً كانت لاكتساب الخبرات في مختلف أوجه نشاط المكتبات سواء المدرسية أم الأكاديمية، وكذلك الحال بالنسبة للبرامج الأخرى التي شملتها هذه الفئة.

٨. أغفلت برامج التطوير بعض الموضوعات التي تغطيها المقررات الدراسية الواردة في الخطط المحدثة لبعض أقسام المكتبات والمعلومات السعودية، في حين لم تركز كثيراً على بعضها الآخر، ففي حين لم يظهر أي برنامج يتناول النشر الإلكتروني أو شبكات المعلومات أو أمن المعلومات، أو دراسات المستفيدين، أو الجوانب المتعلقة بأخلاقيات المهنة، والتشريعات، أو حقوق النشر، فقد كان التركيز ضعيفاً جداً على موضوعات أخرى مثل: تطوير مواقع الإنترنت، وتطبيقات الإنترنت، والمكتبات الرقمية. ولعل السبب في عدم تغطية بعض الموضوعات يرجع إلى تركيز معظمها على قضايا نظرية، في حين تسعى المكتبات إلى إكساب الموظفين مهارات معينة تمكنهم من ممارسة العمل المتخصص، الأمر الذي يفسر تصدر موضوعات تنظيم المعلومات، وإتاحة المعلومات، وتنمية المقتنيات الموضوعات التي تركزت حولها البرامج المقدمة. وفي المقابل فإن قلة البرامج المقدمة في موضوعات المكتبات الرقمية وتطبيقات الإنترنت وغيرها ربما تعكس عدم الاهتمام بشكل كبير بالموضوعات غير المطبقة فعلياً في المكتبات، فهناك نسبة ليست قليلة من المكتبات لا تتيح استخدام شبكة الإنترنت داخلها، وبالتالي لا تستخدم المكتبات الرقمية المتاحة على الشبكة، فضلاً عن عدم إنشائها لمكتبات رقمية.

٩. تختلف الاتجاهات الموضوعية للبرامج المقدمة في بعض جوانبها عن نظيرتها المقدمة في العالم، فعلى سبيل المثال وجدت الباحثة بالرجوع إلى موقع كل من جمعية المكتبات الأمريكية ALA أن الجمعيات المنبثقة عنها قدمت برامج مختلفة لتطوير الموظفين، ومن ذلك جمعية مجموعات المكتبات والخدمات الفنية Association for Library

Collection and Technical Services (ALCTS) التي قدمت في شهر ديسمبر من

عام ٢٠٠٦م عدة برامج من بينها:

- أساسيات إدارة المشاريع الرقمية.
- المياديتا وتطوير المكتبات الرقمية.

كما قدمت الجمعية نفسها برامج على الويب من بينها كورس حول أساسيات تنمية المجموعات، وحلقة نقاش حول أمية المعلومات، وورش عمل حول قواعد وأدوات فهرسة المصادر الإلكترونية.

أما الجمعية الأمريكية للمكتبات المدرسية American Association for School Libraries (AASL) فقدت برامج على الويب من بينها برنامج حول إنشاء وصيانة مواقع الويب، وآخر حول قضايا حقوق النشر في مكتبات الفصول والمكتبات المدرسية، فضلاً عن برنامج تناول إنشاء وصيانة مواقع الويب للمكتبات المدرسية.

وهناك برامج أخرى مختلفة تقدم عبر شبكة الإنترنت من قبل جهات متعددة من بينها OCLC و ALCTS و DIALOG - وسنتاولها بشيء من التفصيل لاحقاً في هذه الدراسة عند الحديث عن تقديم برامج التدريب عبر الشبكة العنكبوتية - وتتجه تلك البرامج نحو جزئيات دقيقة في التخصص وتبتعد عن العموميات أو الموضوعات الواسعة في معظم الأحيان، ومن بين البرامج التي تناولتها تلك البرامج نذكر: إنشاء الاستناد للأسماء والعناوين، وديوي على الويب، كذلك تبين التركيز على البرامج المتعلقة بتنظيم المواد الرقمية وإدارتها، وتطبيق معايير المياديتا وفهرسة مواقع الإنترنت. ولعل طبيعة الممارسات القائمة فعلياً في المكتبات العالمية تفتح المجال أمام تقديم هذه الفئة من الموضوعات المتقدمة.

السمات المكانية:

بتحليل الاستبانات تبين كما هو موضح في جدول (٩) الآتي:

١. أن الغالبية العظمى ٨٧% من البرامج التي تم إلحاق الموظفين والموظفات بها كانت داخل المملكة، وقد جاءت مدينة الرياض في مقدمة المدن التي أقيمت فيها تلك البرامج بنسبة ٥٤.٤% كما هو موضح بجدول (٩).

النسبة	التكرار	المكان
--------	---------	--------

٨٧	١٨٧	المملكة العربية السعودية
٥٤	١١٧	الرياض
٢٦.٥	٥٧	جدة
٥.٦	١٢	مكة
٠.٥	١	المدينة المنورة
٠.٥	١	الطائف
٦.٥	١٤	الإمارات العربية المتحدة
٤.٧	١٠	دبي
١.٤	٣	الشارقة
٠.٥	١	العين
١.٩	٤	جمهورية مصر العربية
١.٩	٤	القاهرة
٠.٩	٢	المملكة الأردنية الهاشمية
٠.٩	٢	عمان
٠.٩	٢	لبنان
٠.٩	٢	بيروت
٠.٥	١	الكويت
٠.٥	١	الكويت
١.٤	٣	الولايات المتحدة الأمريكية
٠.٩	٢	نورث كارولينا
٠.٥	١	لوس أنجلوس
٠.٥	١	هولندا
٠.٥	١	أمستردام
٠.٥	١	النمسا
٠.٥	١	فيينا
١٠٠	٢١٥	الإجمالي

جدول (٩)

التوزيع المكاني للبرامج

ولعل السبب في ذلك يرجع إلى أن بها المقر الرئيس لمعهد الإدارة العامة، والذي تولى تقديم معظم برامج التدريب والتطوير للمكتبات مجال الدراسة، حيث قدم ما يصل إلى ٥١.٦% من

البرامج، وعلى الرغم من أن للمعهد فروعاً في المدن الرئيسية بالمملكة كجدة والدمام، إلا أن معظم برامجهم تقدم في المقر الرئيس الذي يقع في الرياض.

وربما يكون هناك سبب آخر لاحتلال الرياض المرتبة الأولى بين المدن، ذلك أنها العاصمة وهي مقر كبرى المكتبات والمؤسسات التي تتولى تقديم برامج تدريبية وتطويرية سواء لموظفيها أو لجهات أخرى.

٢. احتلت مدينة جدة المرتبة الثانية بين المدن بنسبة ٢٦.٥%، ويرجع ذلك بالدرجة الأولى إلى كون العديد من المكتبات مجال الدراسة تقدم برامج محلياً داخل المكتبة أو في مقر المؤسسة التي تتبعها المكتبة أو مركز المعلومات. ومن ذلك جامعة الملك عبد العزيز، وكلية عفت، وكلية دار الحكمة، وكلية إعداد المعلمات، والخطوط السعودية، والغرفة التجارية الصناعية، ومؤسسة عكاظ، ومؤسسة المدينة للصحافة.

٣. يلاحظ قلة البرامج المقدمة في مكة المكرمة، حيث لم تتجاوز نسبة ٥.٦% من البرامج المقدمة، وربما يرجع السبب في ذلك إلى أن معظم مكتبات مكة على اختلاف أنواعها لا تهتم بتقديم برامج تعليم مستمر لموظفيها، ويستثنى من ذلك مكتبة جامعة أم القرى، وقلة من المكتبات التي تلحق موظفيها ببرامج خارج مدينة مكة في الغالب، ومن ذلك جدة والرياض والمدينة المنورة والطائف.

٤. شغلت البرامج التي تم إلحاق الموظفين بها في دول عربية نسبة ١٠.٧% حيث بلغ عددها ٢٣ برنامجاً، وجاءت الإمارات العربية المتحدة في مقدمة تلك الدول بنسبة ٦.٥%، واحتلت إمارة دبي ٤.٧% من تلك البرامج، ولعل ذلك يرجع إلى ما تشهده تلك الإمارة من نهضة حضارية وثقافية، واهتمامها بإقامة البرامج الثقافية والعلمية، فضلاً عن المعارض مثل معرض جايتكس على سبيل المثال. يضاف إلى ذلك أن شركة النظم العربية المتطورة تقيم معظم برامجها التدريبية خارج المملكة، وتركز على دبي أكثر من غيرها. أما أقل الدول العربية التي التحق الموظفون ببرامج فيها فهي دولة الكويت حيث لم تتجاوز نسبة ٠.٥%.

٥. تم إلحاق الموظفين بعدد قليل من البرامج في دول أوروبية وأمريكية، حيث لم تتجاوز الخمسة برامج أي ما يمثل نسبة ٢.٣% من إجمالي البرامج، وجاءت الولايات المتحدة في مقدمة الدول الأجنبية بنسبة ١.٤% يليها كل من هولندا والنمسا بنسبة ٠.٥ لكل

منهما. وتبين أن معظم المكتبات التي ألحقت موظفيها ببرامج في دول أجنبية تمثل الكليات التابعة للقطاع الخاص (كليتا عفت ودار الحكمة) حيث شغلنا ١.٤% من تلك النسبة.

السمات الزمنية:

تضاعفت نسبة البرامج المقدمة للموظفين في كل من عام ١٤٢٦ و ١٤٢٧ هـ مقارنة بعام ١٤٢٥ هـ، ففي حين لم تتجاوز نسبة البرامج المقدمة عام ١٤٢٥ هـ ٢٠.٩%، فقد بلغت في عام ١٤٢٦ هـ نسبة ٤٠.٩%، أما في عام ١٤٢٧ هـ فقد بلغت نسبتها ٣٨.١%. وقد يرجع السبب في ذلك إلى زيادة اهتمام المسؤولين عن المكتبات ببرامج التعليم المستمر - مقارنة بالأعوام السابقة- لإدراكهم أهميته خصوصاً في ظل التطورات التي يشهدها المجال؛ الأمر الذي أصبح يتطلب تهيئة العاملين في المكتبات ومراكز المعلومات بشكل يسمح لهم بمتابعة تلك التطورات. ودراسة الفترات الزمنية التي تقدم فيها البرامج تبين أن معظمها تقل عن أسبوع، فقد كانت بمثابة برامج قصيرة تراوح معظمها (٧٥.٣%) ما بين يوم إلى خمسة أيام، بل إن النسبة الأكبر منها (٣٣.٥%) امتدت لثلاثة أيام فقط، في حين امتدت ١٩.١% من البرامج لمدة خمسة أيام، وجدول (١٠) يوضح توزيع البرامج على الفترات الزمنية التي تم تقديمها فيها.

النسبة	التكرار	مدة البرنامج
٧٥.٨	١٦٣	أقل من ٧ أيام
٦.٩	١٥	٧ - أقل من ١٥ يوماً
٤.٧	١٠	١٥ - أقل من ٣٠ يوماً
١٠.٢٣	٢٢	٣٠ يوماً أو أكثر
٢.٣	٥	لم يحدد
١٠٠	٢١٥	الإجمالي

جدول (١٠)

التوزيع الزمني للبرامج

ويتبين من جدول (١٠) أن نسبة ١٠.٢٣% من البرامج تجاوزت مدتها الشهر، حيث امتد بعضها لستة أسابيع (١.٩%)، في حين امتد برنامج واحد (٠.٥%) إلى فصل دراسي كامل وكان حول مصادر التعلم، وآخر امتد لسنة كاملة وكان في اللغة الإنجليزية.

ولاحظت الباحثة أن قلة من البرامج المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات امتدت لفترات طويلة تجاوزت الشهر، حيث تراوحت معظم تلك البرامج بين ٣ - ٥ أيام فقط، في حين تركزت معظم البرامج الطويلة حول كل من اللغة الإنجليزية، والحاسب الآلي؛ فباستثناء دورة واحدة في اللغة الإنجليزية امتدت لأسبوعين، فإن جميع برامج اللغة الإنجليزية تراوحت مدتها ما بين شهر وسنة، أما الحاسب الآلي فقد امتدت ١٠ من برامجها لمدة شهر أو أكثر. وبذلك تكون برامج اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي التي امتدت لشهر أو أكثر قد بلغت ١٩ برنامجاً، أي ما يشكل نسبة ٨٦.٤% من إجمالي البرامج الطويلة التي تجاوزت الشهر.

وترى الباحثة أن هناك عدة عوامل يمكن أن تؤثر على الفترات التي تستغرقها البرامج، ومن أبرزها الآتي:

- أ) طبيعة الموضوعات: بعض الموضوعات لا تتطلب وقتاً زمنياً طويلاً لتقديمها، حيث يمكن إكساب الموظف خبرة بآخر المستجدات في المجال في فترة قصيرة لا تتجاوز اليومين أو الثلاثة، وبعضها الآخر قد يحتاج إلى تدريب عملي فيمتد إلى أسبوع أو أكثر، وقد يتطلب الأمر شهوراً في حالة برامج اللغة الإنجليزية على سبيل المثال.
- ب) تكلفة إعداد البرامج وتنفيذها: كلما زادت الفترة الزمنية للبرنامج كلما كانت تكلفته أكبر، وتشمل التكاليف كلاً من القاعات المستخدمة، والتجهيزات الفنية، والمادة العلمية، والمحاضرين، والضيافة، والاستضافة في بعض الأحيان وما سوى ذلك.
- ج) ظروف الملحقين بالبرامج: إن توجيه البرامج للموظفين أثناء العمل يستدعي تقديم الحويلة الكافية من المعلومات في فترات محدودة، حتى لا يؤدي ذلك إلى تعطيل العمل. وترى الباحثة أن تقديم البرامج القصيرة في مجال التخصص يعد أمراً إيجابياً إلى حد كبير، حيث إنه يحقق التوازن بين عملية تطوير الموظفين وبين أدائهم لأعمالهم، ولكن ينبغي إلى جانب تلك البرامج أن يتاح تقديم برامج طويلة بعض الشيء خصوصاً في الموضوعات التي تتطلب تدريباً عملياً.

الجهات التي تتولى تقديم البرامج:

يوضح جدول (١١) الجهات التي تولت تنظيم البرامج التي التحق بها الموظفون خلال الفترة من ١٤٢٥-١٤٢٧هـ.

النسبة	التكرار	الجهة المنظمة للبرنامج
٥١.٦	١١١	معهد الإدارة العامة
٧.٩	١٧	النظم العربية المتطورة
٣.٧	٨	مؤسسة عكاظ
٣.٣	٧	جامعة الملك عبد العزيز
٢.٨	٦	كلية عفت
٢.٣	٥	إدارة التدريب بالخطوط السعودية
٢.٣	٥	جامعة الملك سعود
٢.٣	٥	وزارة التربية والتعليم
١.٩	٤	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
١.٩	٤	مؤسسة المدينة للصحافة
١.٩	٤	مكتبة الملك عبد العزيز العامة
١.٩	٤	كلية إعداد المعلمين بجدة
١.٤	٣	الغرفة التجارية الصناعية
٠.٩	٢	وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد
٠.٩	٢	جامعة ديوك وكلية عفت
٠.٩	٢	وزارة المعلومات - الإمارات
٠.٩	٢	معهد كواندر
٠.٩	٢	مركز المحترفون
٠.٥	١	وزارة المالية
٠.٥	١	جمعية المكتبات الأمريكية
٠.٥	١	جمعية المكتبات الأردنية والاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات
٠.٥	١	الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات
٠.٥	١	اتحاد الناشرين الأردنيين
٠.٥	١	جامعة الشارقة
٠.٥	١	المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم
٠.٥	١	المكتبة العامة بمكة المكرمة
٠.٥	١	معهد كلينجديل
٠.٥	١	كلية دار الحكمة - التعليم المستمر
٠.٥	١	الأبك
٠.٥	١	مركز الاستشارات - القاهرة

الضوئيات	١	٠.٥
لم يحدد	٩	٤.٢
الإجمالي	٢١٥	١٠٠

جدول (١١)

الجهات المنظمة للبرامج

ويتضح من جدول (١١) الآتي:

أ) تصدرت المؤسسات الأكاديمية الجهات المنظمة للبرامج بنسبة ٦٦.٩٧% حيث بلغ مجموع البرامج التي تقدمها تلك المؤسسات ١٤٤ برنامجاً، توزعت بين معاهد أكاديمية، وكليات، وجامعات معظمها داخل المملكة. والواقع أنه على الرغم من ارتفاع نسبة مشاركة تلك الجهات في تنظيم البرامج، إلا أن ذلك لا يعكس اهتمام القطاع الأكاديمي الفعلي بذلك الجانب، حيث انحصرت الغالبية العظمى من المشاركات في معهد الإدارة العامة الذي نظم ٥١.٦% من البرامج التي التحق بها الموظفون في المكتبات مجال الدراسة. أما باقي الجهات فقد كانت مشاركتها محدودة. ولعل من الضرورة بمكان أن تنهض الجامعات السعودية بدورها في تقديم تلك البرامج سواء للعاملين في المكتبات الجامعية أو غيرها، وذلك من خلال عمادات وكليات ومراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر الموجودة فيها، والتي تبين من الدراسة عدم اهتمامها بتقديم برامج في مجال المكتبات والمعلومات كما أشرنا في جزء سابق من هذه الدراسة. وقد تبين أن البرامج المقدمة في الجامعات السعودية كان من بينها برنامج واحد فقط منظم من قبل كلية العلوم التطبيقية وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود، وهو برنامج في اللغة الإنجليزية وليس في تخصص المكتبات والمعلومات، أما البرامج الأخرى فتولت تقديمها إدارات أخرى في الجامعات ومن بينها: كلية الحاسب في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وكل من عمادة شؤون المكتبات، وإدارة الأمن والسلامة، وإدارة التطوير التربوي في جامعة الملك عبد العزيز.

ب) تولت الوزارات المختلفة تنظيم ٤.٧% من البرامج، وجاءت وزارة التربية والتعليم في مقدمة تلك الجهات بنسبة ٢.٣%، ولم يكن ذلك من قبل إدارة التدريب التربوي فقط التي شاركت بنسبة ٠.٩%، بل من خلال إدارات أخرى أيضاً مثل مركز المصادر التربوية، وقسم التوعية الإسلامية، والتعليم الموازي وقد شارك كل منهم

بتقديم برنامج واحد ٠.٥%، وقدمت الوزارة برامجها لبعض المكتبات المدرسية وكذلك المكتبة العامة بمكة المكرمة عندما كانت تحت إشرافها. وتلت وزارة التربية والتعليم كل من وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد، ووزارة المعلومات في الإمارات بنسبة ٠.٩% لكل منهما، حيث نظمت الأولى برامج في غير تخصص المكتبات والمعلومات لمكتبة مكة المكرمة التابعة لإدارتها، في حين نظمت الثانية معرض جاينتس الذي أقيم في إمارة دبي. وقد جاءت وزارة المالية في السعودية بأقل نسبة مشاركة تمثلت في ٠.٥% .

وترى الباحثة أن مشاركة كل من وزارة التربية والتعليم ووزارة الشؤون الإسلامية في هذا المضمون تعد ضئيلة جداً، وأنها لا تتلاءم مع عدد المكتبات التي تشرف عليها؛ حيث تجاوز عدد المكتبات المدرسية حتى عام ١٤٢٠هـ - ١٧٢٨ مكتبة^{٣٥}. أما وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد فتشرف حالياً على ١٣ مكتبة. ولا يقتصر الأمر على قلة البرامج المقدمة من تلك الجهات فقط، ولكن يتجاوزها إلى النوع، فطبيعة البرامج التي قدمتها وزارة الشؤون الإسلامية لموظفي المكتبات التابعة لها لا تتفق مع احتياجات العاملين في تلك المكتبات، حيث إنها لا تنمي لديهم أي مهارات عملية في التخصص، كما أنها لا تطور خبراتهم في المجال، فقد قدمت الوزارة لموظفي المكتبات برنامجين في غير تخصص المكتبات والمعلومات كما أسلفت، بل كانا في مجال الدعوة الإسلامية.

ج) جاء التحاق الموظفين ببرامج مقدمة من الجمعيات والاتحادات المهنية بنسبة متواضعة حيث لم تتجاوز ١.٩%، وجميعها في جهات خارج حدود المملكة، فقد شارك الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات في تنظيم برنامجين (٠.٩%) أحدهما بمشاركة جمعية المكتبات الأردنية، وشغلت جمعية المكتبات الأمريكية نسبة لم تتجاوز ٠.٥% حيث التحق بالمؤتمر السنوي الذي تقيمه الجمعية موظفة واحدة من كلية دار الحكمة بجدة. ولم تكن جميع المشاركات من جهات متخصصة في مجال المكتبات والمعلومات، ولكن كان اتحاد الناشرين الأردنيين من بين الجهات التي التحق بها موظف واحد من إحدى المكتبات.

وكما يتضح من جدول (١١) فإن جمعية المكتبات السعودية لم يكن لها أي دور في هذا الإطار، حيث لم يلتحق الموظفون في المكتبات مجال الدراسة بأي برامج منظمة من قبل الجمعية، ولعل ذلك بسبب محدودية البرامج التي قدمتها الجمعية حتى الآن، وعدم

انتظامها، الأمر الذي يعكس ضرورة نهوض الجمعية بدورها في إطار التدريب، وتطوير المتخصصين والعاملين في المكتبات ومراكز المعلومات.

د) تولت النظم العربية المتطورة تقديم ٧.٩% من البرامج التي التحق بها الموظفون، وقد تركزت البرامج التي قدمتها الشركة على الموضوعات المتصلة بنشاطاتها وبرامجها، فعلى سبيل المثال تولت تقديم برامج حول استخدام النظم الآلية في تنظيم المعلومات، وذلك من خلال تقديم برامج تركز في معظمها حول الفهرسة المقروءة آلياً (مارك)، ولا شك أن هذا التوجه طبيعي من قبل وكلاء النظم والموردين، وهو الإطار المعمول به في العالم. وكانت معظم المكتبات المشاركة في برامجها من تلك التي تستخدم نظام الأفق ومن بينها: جامعة الملك عبد العزيز، وجامعة أم القرى.

هـ) قامت المكتبات بتقديم ٦ برامج تمثل نسبة ٢.٨% وتمثلت في: مكتبة الملك عبد العزيز العامة بالرياض التي قدمت ١.٩% من البرامج للمتخصصين تركزت حول موضوع تنظيم المعلومات، وعمادة شؤون المكتبات بجامعة الملك عبد العزيز التي قدمت لموظفيها ٠.٩% من البرامج.

و) تتولى العديد من الجهات (٢٢.٣) تنظيم برامج محلياً لتطوير موظفيها، سواء داخل المكتبات أو المؤسسات التي تتبعها تلك المكتبات (كالجامعات وغير ذلك)، وقد اختلفت تلك الجهات لتشمل جهات أكاديمية مثل كلية المعلمين، وجامعة الملك عبد العزيز، ومراكز معلومات صحفية أو اقتصادية كتلك التابعة لمؤسسة عكاظ ومؤسسة المدينة للصحافة والغرفة التجارية الصناعية، كما شملت مكتبات متخصصة مثل التابعة للخطوط السعودية ... ، ولعل نقص البرامج المعروضة أمام تلك الجهات داخل المملكة يدفعها أحياناً إلى تنظيم برامج محلياً، أو ربما يكون الدافع هو الرغبة في تقليص تكاليف الاشتراك في برامج خارجية في أحيان أخرى، أو اهتمام بعض الجهات بتوفير إدارات خاصة بالتدريب فيها لتقديم ما ترغب فيه تحديداً لموظفيها.

ز) بخلاف الجهات التي تنظم برامج محلية داخل مؤسساتها أو مكتباتها، فقد لاحظت الباحثة أن الغالبية العظمى من الجهات التي ألحقت المكتبات موظفيها بها داخل المملكة هي الجهات التي تقدم برامج مجانية للمتدربين، أما الجهات التي تنظم برامجها بمقابل مادي داخل المملكة مثل: جمعية المكتبات السعودية، ومعهد الفيصل

لتنمية الموارد البشرية، فلم تظهر أي مشاركة للموظفين في برامجها، وتكاد تكون المشاركة في برامج مقابل رسوم مقتصرة على تلك التي أقيمت خارج المملكة.

أساليب التعليم المستمر غير التقليدية:

يلاحظ من الدراسة أن البرامج التي التحق بها الموظفون كانت جميعها تقليدية تعتمد على الحضور المباشر وتلقي البرامج وجهاً لوجه، في حين لم يظهر أي اعتماد على برامج تعلم إلكتروني أو حضور مؤتمرات عن بعد عبر شبكة الإنترنت.

أولاً: حضور مؤتمرات عن بعد:

تبين من الدراسة عدم مشاركة أي مكتبة من المكتبات مجال الدراسة في مؤتمرات عن بعد، وأرجع القائمون على المكتبات السبب في ذلك إلى عوامل مختلفة موضحة في جدول (١٢) ، إلا أن الباحثة ترى أن المكتبات كما تبين من الدراسة لا تحرص على إلحاق الموظفين بالمؤتمرات والندوات حتى في شكلها التقليدي كما سبقت الإشارة عند استعراض أنواع برامج التدريب التي تم إلحاق الموظفين بها.

النسبة	التكرار	السبب
٨	٦	إن معظم المؤتمرات باللغة الإنجليزية
١٨.٧	١٤	عدم المعرفة بتوافر التقنية لنقل المؤتمرات
٣٧.٣	٢٨	عدم توافر اتصال بشبكة الانترنت في المكتبة
٣٦	٢٧	أسباب أخرى
١٠٠	٧٥	الإجمالي

جدول (١٢)

أسباب عدم المشاركة في مؤتمرات عن بعد

ويتضح من جدول (١٢) الآتي:

١. عدم توافر التقنية اللازمة في المكتبات للاشتراك في ذلك النوع من المؤتمرات، حيث يرجع ٣٧.٣% من الأسباب التي تحول دون تقديم ذلك النوع من البرامج إلى عدم توافر اتصال بشبكة الإنترنت في المكتبات. والواقع أن عائق التقنية لا يقف عن حد عدم توافر

- الإنترنت في المكتبات فقط ولكنه يتجاوز ذلك الأمر من وجهة نظر الباحثة ليشمل أيضاً تدني مستوى الاتصال وبطئه في كثير من المكتبات التي تتوافر فيها الشبكة.
٢. تبين أن ١٨.٧% من الأسباب التي تحول دون تقديم تلك البرامج ترجع إلى عدم معرفة المسؤولين بتوافر التقنية التي تسمح بنقل المؤتمرات، وإتاحة ذلك على مستوى العالم.
٣. كان لعائق اللغة دور أيضاً، حيث يرى ٨% أنه يحول دون الاشتراك في مؤتمرات عن بعد، خصوصاً وأن تلك المؤتمرات متاحة باللغة الانجليزية من قبل جهات عالمية. ولاشك أن عدم إجادة الموظفين في بعض المكتبات للغة الإنجليزية بدرجة كافية يجعل الاشتراك في تلك المؤتمرات أمراً غير مجد اقتصادياً أو علمياً.
٤. ذكر القائمون على المكتبات ومراكز المعلومات أسباباً أخرى حالت دون الاشتراك في مؤتمرات عن بعد، وتمثل نسبتها ٣٦% من إجمالي الأسباب، وبرصدها تبين أنها تختلف من مكتبة لأخرى؛ ومن بينها الآتي:
- أرجعت بعض المكتبات الجامعية السبب إلى عدم تلقيهم دعوات للمشاركة، أو عدم إشعارهم بتلك المؤتمرات.
 - أشارت إحدى المكتبات الأكاديمية إلى أن السبب يرجع إلى عدم إتاحة الموضوعات المناسبة لها من خلال تلك المؤتمرات، ولعل ذلك يعكس قبولهم للفكرة إذا ما توافرت الموضوعات الملائمة.
 - هناك عوامل متعلقة بالمكتبات والظروف الإدارية القائمة فيها، فبعض المكتبات أشارت إلى عدم اهتمام المسؤولين بالمكتبة وتطوير موظفيها، كما أشارت مكتبة أخرى إلى وجود إدارة مختصة بالتدريب في الجهة التي تتبعها المكتبة تعمل على تزويدهم بالمؤتمرات مسجلة على أشرطة فيديو، إلا أن تلك المؤتمرات تكون عادة في موضوعات أخرى وليس من بينها ما يخص المكتبات والمعلومات أو المجالات ذات الصلة به.
 - يرفض البعض الفكرة بسبب عدم وجود وعي كاف في المجتمع بالتعلم أو التدريب عن طريق تلك الأساليب.
 - هناك من تقف الإجراءات الأمنية حائلاً دون مشاركته في مثل تلك المؤتمرات كما هو الحال في مكتبة أحد السجون.

وأياً كانت الأسباب التي جعلت المكتبات تعزف عن تلك المؤتمرات، فلاشك أن ما يتضح لنا أن مثل تلك البرامج تتطلب العمل على تطوير النواحي التقنية وحل مشكلاتها، فضلاً عن رفع مستوى الوعي بين المسؤولين والعاملين على حد سواء، إضافة إلى تطوير المهارات اللغوية بين العاملين في المجال.

ثانياً: التدريب عبر شبكة الإنترنت:

إن قلة البرامج المقدمة المتاحة لتطوير أخصائيي المكتبات والمعلومات، ومحدودية الجهات التي تتولى تقديمها داخل المملكة، وتركزها بشكل أكبر في مدينة الرياض، فضلاً عن المعوقات الزمنية التي تواجه المتدربين، كل ذلك يتطلب طرح بدائل أخرى للتطوير، لعل من أبرزها الاستفادة من أساليب التعلم الإلكتروني من خلال التدريب عن بعد عبر شبكة الانترنت، حيث يحقق ذلك توفير كم أكبر من برامج التعليم المستمر لأعداد أكبر من المستفيدين، وفي نطاق جغرافي أوسع.

وفي محاولة للتعرف على مدى تقبل المكتبات ومراكز المعلومات لتلك الأساليب تبين كما هو موضح من جدول (١٣) أن نسبة ٢١.٣% من المكتبات لا تعرف عن توافر برامج للتعلم الإلكتروني والتدريب عبر شبكة الإنترنت، في حين أن نسبة كبيرة أيضاً تصل إلى ١٩.١% تعتقد أن ذلك النمط من البرامج لا يعد مجدياً، وأشارت النسبة نفسها إلى أن التكلفة العالية لتصميم تلك البرامج تقف عائقاً أمام تبنيها إياها. وهناك أسباب أخرى تتمثل في الآتي:

النسبة	التكرار	السبب
٢١.٣	٢٠	عدم المعرفة بذلك النمط من برامج التدريب
٨.٥	٨	عدم توافر موقع للمكتبة على الويب
٥.٣	٥	عدم توقع إقبال الموظفين على مثل تلك البرامج
١٩.١	١٨	عدم الاعتقاد بجدوى ذلك النمط من التدريب
١٩.١	١٨	التكلفة العالية لتصميم تلك البرامج
٢٦.٦	٢٥	أسباب أخرى
١٠٠	٩٤	الإجمالي

جدول (١٣)

أسباب عدم تصميم برامج للتدريب على الويب

- تفضل كثير من المكتبات أن يتم التدريب وجهاً لوجه، وذلك على اعتبار أنه يعطي الفرصة للمتدرب للاستفسار عن أي شيء يرد في ذهنه، ويتناقش في الجوانب المختلفة للموضوع، وبالتالي تحقيق مستوى أعلى من الفائدة. كما أشار البعض إلى أن هذا الأسلوب من التدريب لا يراعي الفروق الفردية بين المتدربين كما هو الحال في البرامج التقليدية.
- يرى البعض أن المجتمع لازال يفتقر إلى الوعي الكافي بالتقنية واستخداماتها، فلازال الكثيرون يعيشون من وجهة نظر هؤلاء فيما يسمى بأمية المعلومات، وينبغي تعليم هؤلاء كيفية التعامل مع الحاسب أولاً.
- يعتقد البعض أن الحاجة لا تدعو لمثل تلك البرامج، فمسؤول مكتبة بنك التنمية الإسلامية على سبيل المثال أشار إلى أن المكتبة تقيم ورشة عمل سنوياً تتناول كل جديد في مجال المكتبات والمعلومات.
- تحول الأسباب الأمنية دون استخدام برامج على الويب أو حتى إتاحة استخدام الشبكة في المكتبة، وذلك تحديداً في مكتبة سجن مكة المكرمة.
- أشارت إحدى المكتبات إلى أنها تتبنى حالياً قضايا التدريب، وخاصة فيما يتعلق باستخدام مصادر المعلومات الإلكترونية، في حين أشارت أخرى إلى أنها بصدد تعديل بعض الجوانب الفنية، ومن الممكن بعد ذلك أن تعمل على تصميم برامج تدريب على الويب.
- أشارت إحدى المكتبات المدرسية إلى أن عدم توافر موظفين خاصين بالمكتبة يجعلهم في غير حاجة لمثل تلك البرامج، في حين ذكرت مكتبة مدرسية أخرى أن عدم الاهتمام بالمكتبة يجعلهم غير مهتمين بجانب التدريب سواء في شكله التقليدي أو الإلكتروني.
- جاء في إجابة إحدى المكتبات أنهم يفضلون في حالة التدريب الذاتي أن يتم باستخدام الأقراص المدمجة، وأشارت إحدى المكتبات الجامعية إلى أنها اتبعت سياسة تقضي بتسجيل الدورات التي تقدم للموظفين والموظفات بالعمادة في إطار ما يشملها عقد صيانة النظام الآلي المستخدم لديهم، وذلك بغرض الاستفادة من تلك الدورات مستقبلاً، وتتم عملية التسجيل بالتنسيق مع مركز الوسائل التعليمية بالجامعة.
- أشارت إحدى المكتبات العامة إلى أن العوامل التقنية تقف عائقاً أمام مثل ذلك التوجه، فلازالت المكتبات تعاني من مشكلات فنية مستمرة، فضلاً عن عدم توافر خطوط هاتف

كافية للاتصال بشبكة الانترنت، هذا إلى جانب قدم الأجهزة، الأمر الذي لا يسمح بنقل ملفات كبيرة والتعامل معها.

وفي محاولة من الباحثة للتعرف على آراء الجهات المنظمة لبرامج التعليم المستمر في الاستفادة من شبكة الإنترنت لتقديم برامجها إلكترونياً، تبين أن غالبية الجهات لا تشجع إتباع ذلك الأسلوب لأنها لا تتوقع أن يلاقي قبولاً ونجاحاً في المجتمع، وذلك لاعتبارات عديدة يتمثل أبرزها في الآتي:

(١) العوائق الفنية المرتبطة بالبنية التحتية اللازمة لتطبيق مثل تلك البرامج وما تتطلبه من توافر إمكانيات فنية عالية، ومن بينها الاتصال الجيد والسريع بشبكة الإنترنت، وهو ما لا يتوافر لدينا.

(٢) عدم توقع إقبال المستخدمين على تلك البرامج لأسباب مختلفة من بينها:

- عدم تقبلهم لفكرة تلقي المعلومات ذاتياً عبر وسيط إلكتروني، وتفضيلهم التدريب وجهاً لوجه.
- عدم توافر المهارات والقدرات والمعرفة الكافية التي تسمح لهم بالدخول على مواقع معينة عبر شبكة الإنترنت لتلقي برامج من خلالها.
- افتقار البرامج الإلكترونية إلى الجانب الاجتماعي الذي يعتقد البعض أنه يشكل أهمية بالنسبة للمتدربين الذين يحرصون على الالتقاء بأفراد آخرين وتبادل الخبرات معهم.

(٣) لا يتوقع أن تحقق هذه البرامج الجدوى الاقتصادية منها نظراً لعدم توقع إقبال المتدربين عليها للأسباب التي أشرنا إليها.

(٤) إن الشهادات التي تقدم بهذه الطريقة غير معترف بها حتى الآن في الدولة مما يجعل البعض يعزف عن تقديمها.

ويختلف هذا التوجه عما تتبعه الهيئات العالمية التي تولي اهتماماً كبيراً ببرامج التعلم الإلكتروني سواء عن بعد عبر شبكة الإنترنت أو عن طريق حزم البرامج المحملة على أقراص مدمجة، فعلى سبيل المثال تقدم خدمة توزيع الفهرسة بمكتبة الكونجرس Cataloging Distribution Service (CDS) ورش عمل للمفهرسين على أقراص مدمجة تضم ملفات PDF الخاصة بالمدرس والمتدرب، فضلاً عن ملفات عرض على البوربوينت. وتقوم المكتبة بهذا المشروع في

إطار تعاوني مع برنامج الفهرسة التعاونية Program for Cooperative Cataloging
جمعية مجموعات المكتبات والخدمات الفنية Association for Library Collection and
Technical Service (ALCTS) التي تعد إحدى شعب جمعية المكتبات الأمريكية ALA .
ومن بين البرامج التي تقدمها مكتبة الكونجرس، ورش العمل الآتية:

- أساسيات الاستناد للسلسلات.
- أساسيات تصنيف مكتبة الكونجرس.
- أساسيات إنشاء الاستناد للأسماء والعناوين.
- الميثاديتا وتطوير المكتبة الرقمية.
- إدارة المشاريع الرقمية للقرن الواحد والعشرين.
- القواعد والأدوات لفهرسة مصادر الإنترنت.
- أساسيات ضبط المصطلحات وتصميم المكانز.
- معايير وتطبيقات الإنترنت.
- فهرسة السلسلات الإلكترونية.
- الفهرسة المتقدمة للسلسلات.
- أساسيات فهرسة السلسلات^{٣٦}.

وهناك برامج تعلم ذاتي متاحة على الويب من خلال موقع OCLC وتتيح تلك البرامج تعلم بعض المهارات خطوة- خطوة tutorials، من ذلك:

- مدخل إلى ترميز مارك.
- المشاركة في المصادر للفهرس الموحد OCLC WorldCat.
- استخدام الأرشيف الرقمي لمركز OCLC.
- ديوي على الويب^{٣٧}.

كذلك فإن هناك برامج يتم تقديمها عبر شبكة الإنترنت في إطار برامج التعلم الإلكتروني، وذلك من خلال جهات متعددة من بينها جمعية مجموعات المكتبات والخدمات الفنية ALCTS التابعة لجمعية المكتبات الأمريكية، والتي تقدم عدداً من البرامج التدريبية على الويب من بينها: أساسيات إدارة المشاريع الرقمية، الميثاديتا وتطوير المكتبات الرقمية. ويتيح OCLC أيضاً جلسات معلومات على الويب web information sessions تضم عروضاً مباشرة تقدم مجاناً، ويمكن للمشاركة فيها أن يوجه أي سؤال يرغب في توجيهه خلال الجلسات^{٣٨}.

ولا يقتصر الأمر على الجمعيات المهنية والمرافق البليوجرافية بل يتجاوزها إلى الموردين الذين يقدمون ورش عمل عبر الويب، ومن بينهم على سبيل المثال: ديالوج Dialog التي تقدم برامج من بينها: خلق ثقافة المشاركة في المعرفة، ومهارات التفاوض لأخصائيي المعلومات، وإضافة قيمة لخدمات المعلومات وغيرها من ورش العمل^{٣٩}.

كما تقدم ديالوج أيضاً برامج تعليم خطوة - خطوة tutorials من بينها البحث الموجه لديالوج على الويب، وبحث أوامر ديالوج على الويب، وإلى جانب ذلك تقدم ديالوج بعض كورسات التدريب المتاحة على الخط المباشر، ومن بينها: المدخل إلى ديالوج على الويب، والمدخل إلى ديالوج الكلاسيكي، وكذلك مدير الروابط الإلكترونية لديالوج^{٤٠}.

وتعكس البرامج المتعددة المتاحة للتعليم الإلكتروني من الجهات المختلفة مدى تقبل المجتمع الدولي لتلك الأساليب وإقباله عليها. ولعل هناك أسباباً تؤدي إلى ذلك من بينها: إلزام الموظفين بتطوير مهاراتهم وخبراتهم كشرط لاستمرار حصولهم على رخصة ممارسة المهنة في بعض الدول، وكذلك البيئة التقنية العالية المتاحة في تلك الدول والتي جعلت من استخدام الحاسبات للتعليم أمراً مقبولاً ومألوفاً من قبل أفراد المجتمع.

النتائج والتوصيات:

توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

١. إن عمادات وكليات ومراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعات السعودية لا تقدم برامج تعليم مستمر في تخصص المكتبات والمعلومات، باستثناء برنامج واحد تقدمه جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية سنوياً لإدارة السجون بناء على طلبهم.
٢. إن جمعية المكتبات السعودية تقدم برامج محدودة لأخصائيي المكتبات والمعلومات، ولا تتجاوز البرنامج التدريبي الواحد كل عام إلى جانب الندوة، وتقيم الجمعية جميع برامجها التي تقدمها داخل المملكة في مدينة الرياض.
٣. إن بعض الأنظمة والتشريعات المتبعة في المملكة والتي تمنع تقديم برامج للرجال والنساء في مكان واحد، تعد من أبرز الأسباب التي تجعل الجمعيات المهنية الإقليمية والدولية تعزف عن تقديم برامجها داخل المملكة.

٤. تهتم العديد من الجهات المنظمة للبرامج بتقديم برامجها للرجال دون النساء، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى الأنظمة التي تمنع تقديم برامج للجنسين في المكان نفسه، وصعوبة توفير الأماكن الملائمة لتقديم البرامج بصورة منفصلة للجنسين في أحيان كثيرة، فضلاً عن عدم ملاءمة بعض البرامج للتقديم عبر الدائرة التلفزيونية المغلقة وحاجتها إلى التدريب وجهاً لوجه.
٥. تقوم ٥٤.٢% من المكتبات مجال الدراسة بإلحاق موظفيها ببرامج تعليم مستمر، مما يعد مؤشراً على عدم اهتمام نسبة كبيرة من المكتبات بتطوير موظفيها وتدريبهم خلال فترة عملهم بالمكتبات.
٦. بتطبيق اختبار مربع كاي تبين أن هناك دلالة إحصائية على وجود علاقة كبيرة بين جنس الموظف وبين إلحاقه ببرامج تعليم مستمر، وقد أظهرت الدراسة أن المكتبات التي تهتم بتقديم برامج تطوير للعنصر النسائي لا تتجاوز ٢٣.٧% من إجمالي المكتبات مجال الدراسة، من بينها ١٠.٦% مكتبات تقدم خدماتها للجنسين، وفي المقابل فإن المكتبات التي تهتم بإلحاق الموظفين الرجال ببرامج تعليم مستمر بلغت ٤٠.٧% بما في ذلك المكتبات المخصصة للجنسين.
٧. إن السبب الرئيس في قلة نسبة إلحاق الموظفين والموظفات ببرامج تعليم مستمر ترجع إلى عدم توافر برامج تطوير وتدريب كافية في المملكة للمتخصصين.
٨. بتطبيق اختبار مربع كاي تبين عدم وجود دلالة إحصائية على وجود علاقة بين نوع المكتبة أو حجم مجموعاتها وبين الاهتمام ببرامج التعليم المستمر فيها.
٩. إن الدورات التدريبية هي أكثر أنواع البرامج المقدمة للموظفين بنسبة ٨٠.٥% يليها ورش العمل بنسبة ١٠.٢%، في حين كانت الدبلومات أقل البرامج المقدمة بنسبة ٥.٥% يليها كل من الندوات والمؤتمرات وبرامج تبادل الخبرات، ولعل السبب في زيادة الإقبال على الدورات التدريبية وورش العمل يرجع إلى الرغبة في إكساب الموظفين المهارات اللازمة لممارسة العمل داخل المكتبة أكثر من الجوانب النظرية.
١٠. شغلت البرامج المقدمة للموظفين في تخصص المكتبات والمعلومات نسبة ٥٢.١% من إجمالي البرامج، وكانت في مقدمتها البرامج المقدمة في "تنظيم المعلومات" بنسبة ٢٢.٨%، في حين بلغت نسبة البرامج المقدمة في موضوعات ذات صلة بالمجال نسبة ٢٦.٥% وجاءت في مقدمتها البرامج الموجهة في الإدارة

- بنسبة ١٣.٩٥%. وهناك ١٢.١% من البرامج جاءت في موضوعات لا صلة لها مطلقاً بمجال المكتبات والمعلومات، ومعظمها برامج تركزت حول تطوير الذات.
١١. إن ٨٧% من البرامج التي تم إلحاق الموظفين بها كانت داخل المملكة، واحتلت مدينة الرياض المرتبة الأولى بين مدن المملكة بنسبة ٥٤%، وفي المقابل لم تتجاوز نسبة البرامج التي التحق بها الموظفون خارج المملكة نسبة ١٣%، من بينها ١٠.٧% في دول عربية. وجاءت الإمارات العربية المتحدة في مقدمة الدول التي التحق الموظفون ببرامج فيها خارج المملكة بنسبة ٦.٥%.
١٢. إن ٧٥.٨% من البرامج التي التحق بها الموظفون امتدت لفترات أقل من ٧ أيام، في حين امتد ١٠.٢٣% من البرامج إلى شهر أو أكثر، إلا أن معظم تلك البرامج الطويلة لم تكن متخصصة في مجال المكتبات والمعلومات، بل تركزت في برامج اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي.
١٣. تولت المؤسسات الأكاديمية تنظيم ٦٦.٩% من البرامج المقدمة للموظفين، وجاء معهد الإدارة العامة في مقدمة تلك الجهات بنسبة ٥١.٦%، في حين جاءت مساهمة الجمعيات والاتحادات المهنية ضئيلة حيث لم تتجاوز ١.٩%، وكانت جميعها من جهات خارج المملكة، ولم يكن من بينها أي برنامج لجمعية المكتبات السعودية.
١٤. تولت ٢٢.٣% من الجهات تنظيم برامج محلياً لتطوير موظفيها سواء داخل المكتبات أو المؤسسات التي تتبعها.
١٥. لا تشجع معظم الجهات المسؤولة عن تقديم برامج التطوير على تقديم برامجها عن بعد للمستفيدين عبر شبكة الإنترنت، وذلك لأسباب فنية، واقتصادية، وأخرى متعلقة بالموظفين أنفسهم وعدم تقبلهم لذلك الأسلوب.

وفي ضوء النتائج السابقة توصي الباحثة بالآتي:

١. أن تقوم الجامعات السعودية متمثلة في عمادات أو كليات أو مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر بدورها في تقديم برامج تطوير وتدريب لأخصائيي المكتبات والمعلومات بالتعاون مع أقسام المكتبات والمعلومات في تلك الجامعات.
٢. أن تزيد جمعية المكتبات السعودية من البرامج التي تقدمها، وتجعلها موزعة على كافة مدن ومناطق المملكة.

٣. زيادة الاهتمام بإلحاق الموظفين والموظفات ببرامج التعليم المستمر في مجال المكتبات والمعلومات سواء كانت مقامة داخل المملكة أم خارجها.
٤. الاهتمام بتطوير العنصر النسائي بنفس درجة الاهتمام بتطوير الرجال العاملين في مجال المكتبات والمعلومات.
٥. أن يتم الربط بين التحاق الموظفين ببرامج تطوير وتعليم مستمر وبين الترقيات والعلاوات والحوافز التي تقدم لهم حتى يشجعهم ذلك على الالتحاق بالبرامج ويجعلهم حريصين عليها، كما سيحقق الإقبال على البرامج المتاحة على الويب في حالة توافرها.
٦. أن يتم استحداث نظام رخصة مزاولة المهنة، والربط بين تجديد الرخصة وبين تلقي المتخصص عدد محدد من الدورات وبرامج التطوير كل فترة زمنية قد تصل إلى ثلاث أو أربع سنوات.
٧. ضرورة التغلب على المشكلات التقنية التي تعاني منها بعض المكتبات والتي تحول دون استفادتها من أساليب التعليم المستمر المتاحة على الخط المباشر عبر شبكة الإنترنت.
٨. إتاحة الدولة للتسهيلات المناسبة والمتاحة في العديد من الدول، وذلك بغرض فتح المجال بشكل أوسع لتقديم برامج تطوير داخل المملكة من قبل الهيئات الإقليمية والعربية والدولية.
٩. تركيز المكتبات على إلحاق موظفيها ببرامج متخصصة في مجال المكتبات والمعلومات بدلاً من التركيز على برامج تطوير الذات، والبرامج المتخصصة في مجالات أخرى.
١٠. أن تتولى الجهات المنظمة للبرامج تقديم الموضوعات الحديثة سواء المتعلقة بتقنية المعلومات أو التنظيم أو ما سوى ذلك.
١١. أن تولي الجهات المنظمة اهتماماً بالموضوعات التي تعالج قضايا مهمة مثل أمن المعلومات، وحقوق النشر.
١٢. أن يتم تقديم برامج في المناطق المختلفة من المملكة للتغلب على عائق المكان لدى البعض.

مصادر البحث

- ¹ Ashoor , M S & Chaudhry , A. S . Library and Information Science education in Saudi Arabia .- in : The Education and Training of Information Professionals: comparative and International Perspective / edited by G. E. Gorman .- London: The Scarecrow press Inc. ,1990 .- p141-158
- ² Chaudhry , Abdussattar and others . Development and Implementation of an In- House Continuing Education Program in an Academic Library .- Education for Information .- vol. 11. , no1 (1993) .- p47-56
- ³ Alsereihiy , Hassan . Continuing Library Education: Practices and Preference of the University and Major Research Library Personal in Saudi Arabia with special emphasis on Technical Services staff – PH. D. Dissertation – Indiana University , 1993
- ⁴ Marghalani , Mohammad . Continuing Education for Librarians and Information Specialist in Saudi Arabia in: Continuing Professional Education & IFLA : Past , Present and a Vision for the Future .- London: K. G. Saur , 1993
- ⁵ Chaudhry , A S & Ashoor , M S & Rehman , S U . Development and implementation of an in- house continuing education programs at Academic Libraries .- Education for Information .- vol. 11 , no1 (1993) .- p47-56
- ⁶ السالم ، سالم محمد . التطوير المهني للعاملين في مجال المكتبات والمعلومات .- الرياض: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ١٩٩٦ - ٢٩٤ ص
- ⁷ Qari , Abdulghafoor A . Training for Information technology at King Abdulaziz University Library . – Journal of Librarianship & Information Science .- vol. 31, no. 1 (March 1999) .- p39-44
- ⁸ الزهراني ، راشد بن سعيد . الاحتياجات التدريبية لاختصاصي الخدمة المرجعية بمكتبات دول مجلس التعاون الخليجي في مجال تقنيات المعلومات .- دراسات عربية في المكتبات وعلم المعلومات .- مج ٨ ، ع ١٤ (يناير ٢٠٠٣) .- ص ١٣-٤٥
- ⁹ Khurshid , Zahiruddin . Continuing Education for Catalogers in Saudi Arabia . Cataloging & classification Quarterly .- vol.41, no. 3/4 (2006) .- p461-470
- ¹⁰ Continuing Education .-in: Wikipedia Encyclopedia available at: http://en.wikipedia.org/wiki/continuing_education (12/12/2006)
- ¹¹ ODLIS : Online Dictionary for Library and Information Science .- available at: http://lu.com/odlis/odlis_c.cfm (12/12/2006)
- ¹² السالم ، سالم بن محمد . التطوير المهني للعاملين في مجال المكتبات والمعلومات .- الرياض: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ١٤٢٥ .- ص ٧٠ - ٧١
- ¹³ حسب الله ، سيد و الشامي، أحمد محمد . الموسوعة العربية لمصطلحات علوم المكتبات والمعلومات والحاسبات .- القاهرة: المكتبة الأكاديمية، ٢٠٠١ .- ص ٢٠٨٥ ، ٦٧٤
- ¹⁴ العربي ، محسن السيد . التنمية المهنية للعاملين في المكتبات ومراكز المعلومات .- القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، ١٩٩٤ .- ص ٤٥ ، ٣٠
- ¹⁵ السالم ، سالم بن محمد .- مصدر سابق .- ص ٧١
- ¹⁶ العربي ، محسن السيد . مصدر سابق .- ص ٢٢
- ¹⁷ 8Rs Steering Committee . Looking to the Future : Succession Planning , Continuing Education and the 8Rs study .- Feliciter .- vol. 51 , no.1 (2005) .- p31-35
- ¹⁸ نقلًا عن: العربي ، محسن السيد . مصدر سابق .- ص ٤٧
- ¹⁹ Bishop , Kay & Janczak Sue . Conducting Effective Staff Development Workshops .- Library Media Connection .- vol.23,no.7 (April / May 2005) .- p50-51
- ²⁰ Young , Terrence E. Jr. No School Media Specialist Left Behind : Professional Development .- Knowledge Quest .- vol. 32 , no.3 (January/ February 2004) .- p49 - 50
- ²¹ Bales , Janet . L. Once More Unto the Breach: Revisiting Training (Again) .- Computers in Libraries .- vol.25 .no8 (2005) .- p43-47
- ²² أمان، محمد محمد .التعليم المستمر وتحديث المعلومات لأخصائيي المعلومات في الوطن العربي .- مج ٢ .- ص ٦٨٥-٧٢١ في: المعلومات من أجل التنمية في الوطن العربي : مبنية على الأوراق التي قدمت إلى الملتقى الأول حول الشبكة العربية للمعلومات- تونس ٨-١٢ / ١٩٨٧ / ١٩٨٨ / تحرير محمد أحمد أتيم .- تونس: جامعة الدول العربية – الأمانة العامة – مركز التوثيق والمعلومات ، ١٩٨٨
- ²³ 8Rs Steering Committee . p31-35
- ²⁴ Bishop , Kay & Janczak Sue . Op.Cit. <http://www.ipa.edu.sa> <http://training/index.asp> معهد الإدارة العامة . إنجازات المعهد (تقرير) .- ص ١٥-١٧ ، ٢١ .- متاح على: <http://www.ipa.edu.sa> (٢٠٠٦/١٢/٢٢)

- ^{٢٦} معهد الإدارة العامة . التدريب: نحو تنمية إدارية أفضل . - متاح على : <http://www.ipa.edu.sa> (٢٠٠٦/١٢/٢٢)
- ^{٢٧} معهد الإدارة العامة . إنجازات المعهد (تقرير) . - مصدر سابق . - ص ٢٣، ٢٨
- ^{٢٨} معهد الإدارة العامة . التدريب: نحو تنمية إدارية أفضل . - مصدر سابق
- ^{٢٩} إدارة التدريب التربوي بالرياض - وزارة التربية والتعليم . - متاح على:
- (٢٠٠٦/١/٣٠) <http://www.riyadet.com/modules.php?name=Sections&op=listarticles&secid=8>
- ^{٣٠} الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة/جده (بنين) . - متاح على:
- (٢٠٠٦/١/٣٠) <http://www.jeddahedu.gov.sa/tdreeb/main1.htm>
- ^{٣١} مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية - معهد الفيصل لتنمية الموارد البشرية - برنامج دبلوم خدمات المعلومات وتقنياتها
- ١٤٢٧هـ / ٢٠٠٦م (نشرة مطبوعة)
- ^{٣٢} مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية . - متاح على . - <http://www.kfcris.com/news/details.asp?num=73>
- (٢٠٠٦/١٢/٢٢)
- ^{٣٣} النظم العربية المتطورة . البرنامج التدريبي المتخصص للنظم العربية المتطورة. ٢٠٠٦م (نشرة)
- ^{٣٤} جامعة الملك سعود - كلية العلوم التطبيقية وخدمة المجتمع . - متاح على:
- (٢٠٠٧/٢/٩) http://colleges.ksa.edu.sa/com/index.php?mod=view_content&content_id=252
- ^{٣٥} دليل المكتبات ومراكز المعلومات السعودية . الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، ١٤٢٠هـ . - ص ١١
- ³⁶ Training Materials for Cataloger's Leading Workshop . Summer/Fall 2006 . - available at: <http://www.loc.gov/catworkshop> (15/1/2007)
- ³⁷ Professional Development Training for OCLC Services . - available at: <http://www.oclc.org/education/tutorials/defaults.htm> (15/1/2007)
- ³⁸ Professional Development - web Information sessions . - available at: <http://www.oclc.org/education/websession/usa/default.htm> (15/1/2007)
- ³⁹ Quantum : The Power to led Change - Workshops . - available at: <http://quantum.dialog.com/training/workshops> (15/1/2007)
- ⁴⁰ Tutorials and Quick tours . available at: <http://training.dialog.com/tours> (15/1/2007)

(ملحق ١)

الاستبانة الموجهة للمكتبات

١. كم إجمالي عدد مجموعات المكتبة
٢. كم عدد الموظفين (الرجال) العاملين لديكم في المكتبة/ مركز المعلومات.....
٣. كم عدد أخصائيي المكتبات والمعلومات بين الموظفين
٤. كم عدد الموظفات (النساء) العاملات لديكم في المكتبة/ مركز المعلومات.....
٥. كم عدد المتخصصات في مجال المكتبات والمعلومات بين الموظفات
٦. هل يتم إلحاق موظفي إدارتكم الموقرة (الرجال) ببرامج تطوير وتعليم مستمر
() نعم () لا
إذا كانت الإجابة لا فالمرجو ذكر السبب.....
٧. هل يتم إلحاق العنصر النسائي في المكتبة/ مركز المعلومات ببرامج تطوير وتدريب
() نعم () لا
إذا كانت الإجابة لا فالمرجو ذكر السبب
٨. هل تشترك المكتبة في مؤتمرات عن بعد
() نعم () لا
إذا كانت الإجابة لا فما السبب:
() معظم تلك المؤتمرات باللغة الانجليزية
() عدم المعرفة بتوافر التقنية لنقل المؤتمرات
() عدم توافر اتصال بشبكة الانترنت في المكتبة/ مركز المعلومات
() أسباب أخرى..المرجو ذكرها
٩. لماذا لا تصمم المكتبة برامج على الويب لتدريب موظفيها وموظفاتها آلياً على الخط المباشر
() لعدم المعرفة بذلك النمط من برامج التدريب
() لعدم توافر موقع للمكتبة على الويب
() لعدم توقع إقبال الموظفين على مثل تلك البرامج
() لعدم الاعتقاد بجدوى ذلك النمط من التدريب
() التكلفة العالية لتصميم تلك البرامج
() أسباب أخرى ..المرجو ذكرها.....
١٠. الرجاء تعبئة الاستمارات المرفقة والمخصص كل منها لعام واحد في الفترة من ١٤٢٥ حتى ١٤٢٧هـ في حالة تطوير موظفيكم.

عام ١٤٢٥

عدد المتحقات في البرنامج من الموظفات	عدد المتحقين في البرنامج من الموظفين	الجهة المنظمة للبرنامج	مكان انعقاد البرنامج (الدولة/المدينة)	الفترة من... إلى أو عدد الأيام	نوع البرنامج (ورشة عمل/دورة تدريبية/ محاضرة... الخ)	موضوع البرنامج أو عنوانه

(ملحق ٢)

الأسئلة الموجهة للجهات القائمة على تقديم برامج التعليم المستمر

اسم الجهة.....

١. ما معيار اختياركم لموضوعات برامج التدريب التي تقدمونها:
() مبادرة الجهات المهتمة بطلب البرامج
() توافر المدربين القادرين على تقديم البرامج
() توقع الإقبال على الموضوعات
() معايير أخرى .. المرجو ذكرها
٢. هل تقدم إدارتكم الموقرة برامج تدريب لأخصائيي المكتبات والمعلومات؟
() نعم () لا
إذا كانت الإجابة (لا) فما السبب في عدم تقديم تلك البرامج:
() عدم إقبال المتخصصين عليها
() عدم توافر عدد كافي من المدربين لتدريس تلك البرامج
() الاهتمام بموضوعات أخرى أكثر رواجاً بين الجمهور.
() أسباب أخرى .. المرجو ذكرها
٣. على أي أساس يتم تحديد موضوعات برامج التدريب في المكتبات والمعلومات؟
() طلب الجهات التي ترغب التدريب
() التوقعات بحاجة سوق العمل
() حداثة الموضوع
() أخرى .. الرجاء ذكرها
٤. هل يتم تقديم البرامج داخل المملكة ام خارجها
() داخل المملكة فقط () خارج المملكة فقط () كلاهما
إذا لا تقدم في الداخل فما السبب وما المعوقات.....
٥. هل تقتصر البرامج على الرجال أم للنساء أيضاً
() للرجال () للنساء () كلاهما
هل بنفس المعدل () نعم () لا

لو لا لماذا.....

٦. لماذا لا يتم تقديم برامج تدريب على الويب لأخصائيي المكتبات والمعلومات

() لا نتوقع الإقبال عليها

() غير ملائمة للتخصص

() تحتاج تكاليف لا يمكن تغطيتها بالرسوم

() عدم توافر الانترنت في كثير من المكتبات

() أسباب أخرى هي

٧. ما مقترحاتك لتحسين مستوى البرامج القائمة حالياً داخل المملكة

٨. الرجاء التكرم بتزويدي بقائمة ببرامج التدريب المقدمة لديكم في مجال المكتبات والمعلومات خلال الفترة من

١٤٢٥ حتى ١٤٢٧هـ، موضح فيها المحاور الموضوعية التي تغطيها تلك الدورات والفئات الموجهة لهم (رجال

أو نساء أو كلاهما).

(ملحق ٣)

المكتبات مجال الدراسة

المكتبات التي تقدم برامج تعليم مستمر:

- المكتبة العامة بمكة المكرمة
- مكتبة مكة المكرمة
- المكتبة العامة بجده
- مكتبة الخطوط الجوية السعودية- جده
- مكتبة متوسطة ابن الجوزي - الرياض
- مكتبة وزارة البترول والثروة المعدنية- الرياض
- مكتبة مدرسة ابن رشد الابتدائية- جده
- مكتبة مدرسة جبل الفيصل الأهلية (القسم المتوسط) - جده
- مركز معلومات جريدة المدينة- جده
- مركز معلومات جريدة عكاظ- جده
- مستشفى التخصصي -الرياض
- الغرفة التجارية الصناعية - جده.
- جامعة أم القرى – مكة المكرمة
- جامعة الملك سعود- الرياض
- جامعة الملك عبد العزيز- جده
- جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية- الرياض
- مكتبة رابطة العالم الإسلامي- مكة المكرمة
- كلية التربية لإعداد المعلمات - جده
- كلية الاقتصاد المنزلي- الرياض
- كلية إعداد المعلمات- الرياض
- كلية دار الحكمة- جده
- كلية عفت-جده

- مكتبة الملك فهد الوطنية
- مكتبة الملك عبد العزيز العامة
- مكتبة بنك التنمية الإسلامية – جده
- مكتبة مدارس عبد الرحمن فقيه – مكة المكرمة
- مكتبة مستشفى الحرس الوطني - جده.
- مكتبة مدارس الإبداع – مكة المكرمة.
- ثانوية الملك عبد العزيز – مكة المكرمة.
- مدرسة شعاع المعرفة الثانوية – مكة المكرمة.
- مدرسة ثول – مكة المكرمة.

المكتبات التي أشارت إلى عدم تقديمها برامج تعليم مستمر:

- مكتبة مدارس البشرى / بنات - مكة
- مكتبة مدارس الخليج الأهلية/قسم الابتدائي - الرياض
- مكتبة مدرسة منارة المستقبل - جدة
- مكتبة مدرسة الجيل الصالح - جدة
- مكتبة مدرسة الطلائع الابتدائية- جدة

مكتبة مدرسة الصديق الثانوية - جدة
مكتبة مدرسة زهرة الصحراء العالمية- الرياض
مكتبة مستشفى الملك فهد العسكري - جدة
مكتبة قاعدة الملك فيصل الجوية- الرياض
مكتبة المتوسطة الحادية والخمسون- مكة
مكتبة المدرسة الخامسة والثلاثون الثانوية - مكة
مكتبة المدرسة الثامنة عشر الابتدائية- جدة
مكتبة المدرسة الخامسة الثانوية/ بنات- مكة
مكتبة الفرقان - مكة المكرمة
مكتبة ثانوية محمود الغزنوي- الرياض
مكتبة سجن الملز - الرياض
مكتبة سجن الإصلاحية - مكة المكرمة
مكتبة كلية الملك فيصل الجوية- الرياض
مكتبة كلية المعلمات / مكة
مكتبة كلية الآداب-الرياض
مكتبة كلية الاقتصاد المنزلي/مكة
مكتبة كلية التربية-الأقسام العلمية/الرياض
مكتبة كلية التربية- الأقسام العلمية/جدة
مكتبة كلية التربية / الأقسام الأدبية- الرياض
مكتبة كلية التربية للبنات - جدة
مكتبة كلية التربية للبنات /الأقسام الأدبية - الرياض
مكتبة كلية التربية الأقسام العلمية/ مكة
مكتبة كلية الخدمة الاجتماعية - الرياض