

## دور الجمعيات المهنية للمكتبات والمعلومات في تطوير مهارات الأخصائيين بالوطن العربي: دراسة تحليلية

اعداد

د. هبة أحمد محمد المتبولي

مدرس بقسم الوثائق والمكتبات

كلية الآداب - جامعة طنطا

### ملخص:

تتناول الدراسة دور الجمعيات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات في دعم وتطوير مهارات الأخصائيين في الوطن العربي، وهدفت إلى تقديم إطار نظري حول الجمعيات المهنية وتطوير مهارات الأخصائيين في مجال المكتبات والمعلومات، وتحليل الدور الذي تلعبه الجمعيات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات، ومعرفة الجوانب التي تدور حولها برامج إعداد الأخصائيين التدريبية ومدى إلمامها وشمولها لمهاراتهم والوقوف على مواطن القوة والضعف والفرص والتحديات نحو ممارسة الجمعيات المهنية لأنشطتها، والتعرف على الخطط المستقبلية للاتحادات والجمعيات المهنية من حيث أداء مهامها وتحقيق أهدافها، ووضع تصور مقترح للخطط التدريبية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي حيث طبقت على عدد (١٤) جمعية مهنية في مجال المكتبات والمعلومات، كما اعتمدت على قائمة مراجعة تم تطبيقها، ونتج عن هذه الدراسة مجموعة من النتائج من أهمها: أن جميع الجمعيات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات تقدم دورات تدريبية، كما أن جميع هذه الجمعيات لها مواقع وصفحات على شبكات التواصل الاجتماعي (الفايس بوك)، ولكن بعضها نشط والآخر غير نشط، وتعتبر جمعية المكتبات الأردنية من أنشط الجمعيات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات في تقديم الدورات والورش التدريبية التي تساهم في تطوير مهارات الأخصائيين، يليها الجمعية المصرية والاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات.

**الكلمات الدالة:** الجمعيات المهنية، المهارات، التدريب، أخصائي المكتبات والمعلومات.

### - تمهيد:

ولدت الجمعيات والاتحادات المهنية لتهتم بالمهنة وتطورها ومتابعة الأخصائيين والمهنيين وقضاياهم ووضع القواعد وتحديد المعايير وصياغة الخطوط العريضة والتفصيلية لتطوير الأداء ومراقبته، ودعم الجودة واعتمادها، وغيرها من البرامج المختلفة والخطط الموجهة نحو تطوير ومتابعة المهنة والأداء المهني (السريحي، ٢٠٠٩، صفحة ٣)، وتعد تنمية مهارات الأخصائيين مسؤولية مشتركة تتقاسمها كافة المؤسسات المهنية العاملة في مجال المكتبات والمعلومات وإن كان العبء الأكبر يقع على عاتق الاتحادات والجمعيات المهنية بوصفها الممثلة للمهنة والمتحدثة باسمها والمسئولة عن التخطيط الفعال والعمل الدائب لتوفير كافة الفرص في مجال التنمية المهنية لجميع الأخصائيين، ونجد في جمعيات الولايات المتحدة الأمريكية منذ منتصف ستينات القرن الماضي كان هناك زيادة واضحة في أنشطة التعليم المستمر وبرامج إعداد الأخصائيين حيث لا تدخر هذه الجمعيات وسعاً في سبيل كل ما من شأنه تحسين أوضاع الأخصائيين بمؤسسات المعلومات، بالإضافة لذلك تتولى جمعيات المكتبات تقديم الخدمة كمرکز للمعلومات ذات الصلة ببرامج تعليم المكتبات والمعلومات والتي تشمل برامج التنمية المهنية والتعليم المستمر ونشر المجالات المهنية، هذا ولكي تؤتي المؤتمرات وغيرها من أنواع اللقاءات المهنية كالأجتماعات والندوات والدورات وغيرها ثمارها المرجوة فإن جمعيات المكتبات والمعلومات من خلال أقسام التعليم والتنمية المستمرة بها تتولى إعداد مختلف أنواع الأدلة وتنتشرها عن طريق الدوريات المهنية وغيرها من الوسائل المتاحة لإعلام كافة الأخصائيين بالمهنة بمختلف الفرص مع تقديم كافة البيانات

كموعد ومكان البرنامج التدريبي والجهة المشرفة عليه (الهالي و فتحي، ٢٠٠٠، الصفحات ١٢٧-١٣٠)، كل ما سبق هو دليل على اهتمام الجمعيات المهنية بواحدة من المهن المتخصصة وبالتالي فهي تضم في عضويتها كل متخصص ينتمي إلى هذه المهنة، (محبوب، ٢٠١٤، صفحة ١١). وبذلك تُعد الجمعيات والاتحادات المهنية أهم شريك لأقسام المكاتب والمعلومات فيما يخص عمليات التدريب والإعداد والتأهيل للأخصائيين، وإعداد البرامج التدريبية المتخصصة والمتنوعة موضوعاً ومضموناً والمتعددة الآليات والكفاءات، بما يكفل لهم اكتساب المهارات، وامتلاك القدرات المهنية اللازمة لتمثيل المهنة بكفاءة وفاعلية (الطيب و الرباعي، ٢٠١٧، صفحة ٦٨).

### أولاً: الإطار المنهجي

#### مشكلة الدراسة وأهميتها:

ولدت الجمعيات والاتحادات المهنية لتهتم بالمهنة وتطورها ومتابعة الأخصائيين والمهنيين وقضاياهم ووضع القواعد وتحديد المعايير وصياغة الخطوط العريضة والتفصيلية لتطوير الأداء ومراقبته، ودعم الجودة واعتمادها، وغيرها من البرامج المختلفة والخطط الموجهة نحو تطوير ومتابعة المهنة والأداء المهني (السريحي، ٢٠٠٩، صفحة ٣)، وتعد تنمية مهارات الأخصائيين مسئولية مشتركة تتقاسمها كافة المؤسسات المهنية العاملة في مجال المكاتب والمعلومات وإن كان العبء الأكبر يقع على عاتق الاتحادات والجمعيات المهنية بوصفها الممثلة للمهنة والمتحدثة باسمها والمسئولة عن التخطيط الفعال والعمل الدائب لتوفير كافة الفرص في مجال التنمية المهنية لجميع الأخصائيين، ونجد في جمعيات الولايات المتحدة الأمريكية منذ منتصف ستينات القرن الماضي كان هناك زيادة واضحة في أنشطة التعليم المستمر وبرامج إعداد الأخصائيين حيث لا تدخر هذه الجمعيات وسعاً في سبيل كل ما من شأنه تحسين أوضاع الأخصائيين بمؤسسات المعلومات، بالإضافة لذلك تتولى جمعيات المكاتب تقديم الخدمة كمركز للمعلومات ذات الصلة ببرامج تعليم المكاتب والمعلومات والتي تشمل برامج التنمية المهنية والتعليم المستمر ونشر المجالات المهنية، هذا ولكي تُؤتي المؤتمرات وغيرها من أنواع اللقاءات المهنية كالاتماعات والندوات والدورات وغيرها ثمارها المرجوة فإن جمعيات المكاتب والمعلومات من خلال أقسام التعليم والتنمية المستمرة بها تتولى إعداد مختلف أنواع الأدلة وتنتشرها عن طريق الدوريات المهنية وغيرها من الوسائل المتاحة لإعلام كافة الأخصائيين بالمهنة بمختلف الفرص مع تقديم كافة البيانات كموعد ومكان البرنامج التدريبي والجهة المشرفة عليه (الهالي و فتحي، ٢٠٠٠، الصفحات ١٢٧-١٣٠)، كل ما سبق هو دليل على اهتمام الجمعيات المهنية بواحدة من المهن المتخصصة وبالتالي فهي تضم في عضويتها كل متخصص يهتم بهذه المهنة، (محبوب، ٢٠١٤، صفحة ١١). وبذلك تُعد الجمعيات والاتحادات المهنية أهم شريك لأقسام المكاتب والمعلومات فيما يخص التدريب والإعداد والتأهيل للأخصائيين، وإعداد البرامج التدريبية المتخصصة والمتنوعة موضوعاً ومضموناً ومختلفة الآليات والكفاءات، بما يكفل لهم اكتساب المهارات، وامتلاك القدرات المهنية اللازمة لتمثيل المهنة بكفاءة وفاعلية (الطيب و الرباعي، ٢٠١٧، صفحة ٦٨).

### أولاً: الإطار المنهجي

#### مشكلة الدراسة وأهميتها:

نسبة كبيرة من الأخصائيين بالمكاتب غير مؤهلين للتعامل مع البرامج والأنظمة الجديدة التي تكتشفها التكنولوجيا الحديثة يوماً بعد يوم، لذلك تركز هذه الدراسة على قطاع مهم في المجتمع يتمثل في الأخصائيين، فجميعهم في حاجة إلى برامج إعداد وتدريب تساهم في تطوير مهاراتهم وتدعم خبراتهم؛ الأمر الذي ينعكس بالتأكيد على مستوى أدائهم للعمل، وبالتالي على الخدمات المقدمة للمستفيدين، فمما لا

شك فيه أن برامج إعداد الأخصائيين تشكل أهمية كبيرة للمتخصصين فمن خلالها يتمكنون من اكتساب مهارات وخبرات تمكنهم من ملاحقة الجديد من التطورات، وتتزايد أهمية تلك البرامج؛ نظراً لما يشهده من تطورات متلاحقة ومستمرة، ومن هنا يُعد تقييم مدى اهتمام جمعيات المكاتب بتلك البرامج أمراً مهماً حيث يساعد في التعرف على واقع برامج تطوير المهارات المقدمة لأخصائي المكاتب والمعلومات، الأمر الذي يسمح بالتعرف على مواطن القوة والضعف والفرص والتحديات فيها، ومحاولة الوصول بها إلى المستوى الفعال (بامفلج، ٢٠٠٧، صفحة ٢)، ومن هنا تهتم هذه الدراسة بالتعرف على دور الجمعيات المهنية بما فيهم الاتحاد العربي في مجال المكاتب والمعلومات لدعم وتطوير مهارات الأخصائيين في الوطن العربي، وذلك على اعتبار أن جميع الأخصائيين يحتاجون إلى برامج تدريب ليتمكنوا من ملاحقة آخر التطورات في المجال وتحديد الرؤية المستقبلية لهذا الدور.

### أهداف الدراسة:

#### تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- تقديم إطار نظري يساعد على مزيد من المعرفة والفهم حول والجمعيات المهنية العربية وبرامج تطوير مهارات الأخصائيين بالمكاتب.
- ٢- تحليل الدور الذي تلعبه الجمعيات المهنية في مجال المكاتب والمعلومات من أجل تطوير مهارات الأخصائيين .
- ٣- معرفه الجوانب التي تدور حولها برامج تطوير الأخصائيين التدريبية ومدى إلمامها وشموليتها لمهاراتهم في ظل التطورات الراهنة.
- ٤- الوقوف على مواطن القوة والضعف والفرص والتحديات نحو ممارسة الجمعيات المهنية لبرامجها من أجل تنمية مهارات الأخصائيين.
- ٥- التعرف على الخطط المستقبلية للاتحادات والجمعيات المهنية من حيث أداء مهامها وتحقيق أهدافها على أكمل وجه.
- ٦- تقديم تصور مقترح لتحسين دور الجمعيات المهنية العربية في تطوير المهارات المهنية للأخصائيين.

### تساؤلات الدراسة:

#### تسعى للإجابة على التساؤلات التالية:

- ١- ما أهم الجمعيات المهنية في مجال المكاتب والمعلومات وما المقصود بمهارات الأخصائيين ؟
- ٢- ما أهم البرامج التي قدمتها الجمعيات المهنية في مجال المكاتب والمعلومات من أجل تطوير مهارات الأخصائيين؟
- ٣- ما مظاهر مساهمة الجمعيات المهنية بالمقارنة مع أهدافها من أجل تنمية وتطوير مهارات الأخصائيين؟
- ٤- هل توجد برامج تعاون وشراكة بين الجمعيات المهنية فيما بينها ومؤسسات المعلومات من أجل تطوير مهارات الأخصائيين؟
- ٥- هل تتيح الجمعيات المهنية أنشطتها عبر شبكات التواصل الاجتماعي؟

- ٦- ما التوزيعات الزمنية والموضوعية والنوعية واللغوية والعديدية لبرامج تطوير مهارات الأخصائيين؟
- ٧- ما مواطن القوة والضعف والفرص والتحديات في ممارسة الجمعيات المهنية لبرامج تطوير مهارات الأخصائيين؟
- ٨- ما أهم الخطط المستقبلية للاتحادات والجمعيات المهنية من حيث أداء مهامها وتحقيق أهدافها على أكمل وجه؟
- ٩- ما أهم التصورات المقترحة لتحسين دور الجمعيات المهنية العربية في تطوير المهارات المهنية للأخصائيين؟

### مجالات الدراسة وحدودها:

- **الحدود الموضوعية:** دور الجمعيات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات لتطوير مهارات الأخصائيين في الوطن العربي: دراسة تحليلية.
- **الحدود الزمنية:** تم تطبيق هذه الدراسة على الدورات وورش العمل التدريبية التي عقدتها الجمعيات المهنية بما فيهم الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات منذ عام ٢٠١٥ حتى عام ٢٠١٨م.
- **الحدود المكانية:** الوطن العربي.
- **الحدود النوعية:** الجمعيات والاتحادات المهنية في مجال المكتبات في الوطن العربي.
- **الحدود اللغوية:** اللغتين العربية والإنجليزية.

### منهج الدراسة وأدواتها:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للورش و الدورات التدريبية التي عقدتها الجمعيات والاتحادات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات ، فقد تم تصميم قائمة مراجعة تضمنت مجموعة من الأسئلة والتي من خلالها تم تحليل كل الدورات والورش التدريبية التي قدمتها الجمعيات والاتحادات المهنية منذ عام ٢٠١٥م وحتى عام ٢٠١٨م، والتي سعت من خلالها إلى تدريب الأخصائيين وقد تم التعرض لكل دورة وورشة عمل تم تنفيذها حيث أنها تعزز من تطوير وتحسين مهارات الأخصائيين، وقد تم جمع البيانات والمعلومات ذات العلاقة عن طريق مراسلة الجمعيات نفسها بما فيهم الاتحاد العربي للمكتبات ومن خلال المواقع والصفحات الرسمية للجمعيات والاتحادات المهنية وكذلك الاستعانة بزملاء ومهنيين ممن شاركوا في هذه البرامج التدريبية بهدف استنتاج ما يتصل بموضوع الدراسة الحالية.

### مجتمع وعينة الدراسة:

من خلال البحث عن عناوين الاتحادات والجمعيات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات في الوطن العربي تبين وجود عدد (١٧) جمعية مهنية وهذا ما يوضحه الجدول رقم (١)، وقد قامت الباحثة باللجوء إلى المواقع الإلكترونية وصفحات التواصل الاجتماعي حيث تعتبر الصفحات الشخصية والمواقع الإلكترونية الأداة التي عن طريقها يتم الوصول إلى أكبر عدد من المستفيدين فهي الأداة التي يتم التسويق من خلالها لكل أنشطة الجمعيات (سليم و الصقري، ٢٠١٣، صفحة ٥٤٨)، كما حاولت الباحثة إيجاد أي بيانات تستطيع من خلالها مراسلة الجمعيات لمعرفة الدورات وورش العمل التدريبية المنعقدة لديهم والتي تساهم في تطوير مهارات الأخصائيين والتي لم تجد لمعظمهم مواقع إلكترونية نشطة على شبكة الإنترنت، ولكن تواجد بعضها بشكل فعال على شبكات التواصل الاجتماعي وبصفة خاصة على (الفايس بوك)؛ كما في المواقع الإلكترونية لجمعية المكتبات السودانية والذي هو قيد الإعداد والتحديث، واتجهت الباحثة لجمع

البيانات الخاصة بها من خلال صفحتها على (الفايس بوك)، أيضاً الجمعية الليبية التي لها موقع إلكتروني غير مفعل منذ عام ٢٠١٣، فاتجهت الباحثة إلى صفحة التواصل الاجتماعي للحصول على أي بيانات خاصة بالدورات وورش العمل التي نشرتها الجمعية على (الفايس بوك) ووجدت وورشتين عمل فقط إحداهما عام ٢٠١٧، والأخرى عام ٢٠١٨، أيضاً جمعية المكتبات الفلسطينية والقطرية فلا يوجد لها مواقع على الإنترنت ولها صفحات تواصل اجتماعي على (الفايس بوك). كذلك الموقع الإلكتروني لجمعية المكتبات السعودية قيد التحديث، وباللجوء لصفحة التواصل الاجتماعي (الفايس بوك) وجدت الباحثة ورشة عمل واحدة فقط وهي المتاحة.

ويدل ذلك على مدى وعي الجمعيات المهنية لأهمية التواجد عبر الويب للتعريف بنشاطاتهم وتقديم خدماتهم الخاصة في مجال التدريب (قاسمي وبوكرزازة، ٢٠١٥، صفحة ١٢)، وعلى الجانب الآخر وُجد أن جمعية المكتبات الكويتية لا وجود لأي بيانات لها أو مواقع أو صفحات اجتماعية على الإنترنت، وجمعية المكتبات المتخصصة، واليمنية المواقع الخاصة بهما قيد الإعداد ولا تتوافر لهما صفحات تواصل اجتماعي.

وستكتفي الباحثة بدراسة الجمعيات التي تتوافر لها مواقع إلكترونية رسمية أو صفحات اجتماعية عبر شبكة الفايس بوك، علماً بأن الباحثة حاولت الحصول على أي بيانات خاصة ببرامج الإعداد التي يقدمونها من خلال الهيئات الرسمية حيث قامت بمراسلاتهم عبر البريد الإلكتروني الخاص بهم لضمان الحصول على بيانات أكثر دقة وشمولاً لكن لم يرد رد على أي من المراسلات، وبهذا أصبح مجتمع الدراسة عبارة عن (١٤) جمعية مهنية بما فيهم الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات.

#### جدول رقم (١) الجمعيات والاتحادات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات في الوطن العربي

م	الجمعيات والاتحادات	تاريخ	الموقع	صفحة التواصل الاجتماعي
١	الجمعية المصرية للمكتبات والمعلومات	١٩٤٤	<a href="http://www.elaegypt.com">www.elaegypt.com</a>	<a href="https://www.facebook.com/groups/ela.egypt/">https://www.facebook.com/groups/ela.egypt/</a>
٢	جمعية المكتبات السودانية	١٩٥٩	<a href="http://www.Sali-sd.org/">http://www.Sali-sd.org/</a>	<a href="https://www.facebook.com/groups/sali1959/?ref=nf">https://www.facebook.com/groups/sali1959/?ref=nf</a>
٣	جمعية المكتبات اللبنانية	١٩٦٠	<a href="http://lebaneselibraryassociation.org">http://lebaneselibraryassociation.org</a>	<a href="https://www.facebook.com/pg/Lebnumis/about">https://www.facebook.com/pg/Lebnumis/about</a>
٤	جمعية المكتبات الأردنية	١٩٥٣	<a href="http://www.jorla.org">www.jorla.org</a>	<a href="https://www.facebook.com/Library1963">https://www.facebook.com/Library1963</a>
٥	الجمعية اليمنية للمكتبات	١٩٦٣	<a href="http://www.yalis.org/">http://www.yalis.org/</a>	<a href="https://www.facebook.com/%D%D9%85%D">https://www.facebook.com/%D%D9%85%D</a>

م	الجمعيات والاتحادات	تاريخ	الموقع	صفحة التواصل الاجتماعي
٦	جمعية اختصاصي المكتبات العراقية	١٩٦٧	<a href="https://ildps.blogspot.co/m">https://ildps.blogspot.co/m</a>	<a href="https://www.facebook.com/IRAL/IDS">https://www.facebook.com/IRAL/IDS</a>
٧	جمعية المكتبات والوثائق السورية	١٩٧١	<a href="http://www.slda-sy.org">http://www.slda-sy.org</a>	<a href="https://www.facebook.com/Jmyt/AlmktbatWalwthayqAlswryt">https://www.facebook.com/Jmyt/AlmktbatWalwthayqAlswryt</a>
٨	جمعية المكتبات السعودية	١٩٧٩	<a href="https://slia.org.sa">https://slia.org.sa</a>	<a href="https://www.facebook.com/SliaF">https://www.facebook.com/SliaF</a>
٩	الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات	١٩٨٦	<a href="http://arab-afli.org/main/index.php">http://arab-afli.org/main/index.php</a>	<a href="https://www.facebook.com/ARAB.AFLI">https://www.facebook.com/ARAB.AFLI</a>
١٠	جمعية المكتبات المتخصصة	١٩٨٢	<a href="http://www.slaagc.org/ar/">http://www.slaagc.org/ar/</a>	<a href="https://www.facebook.com/p141/963249318571/posts">https://www.facebook.com/p141/963249318571/posts</a>
١١	جمعية المكتبات البحرينية	١٩٩٤	<a href="http://bliab-h.com">http://bliab-h.com</a>	<a href="https://www.facebook.com/bliab-h.org">https://www.facebook.com/bliab-h.org</a>
١٢	جمعية المكتبات الفلسطينية	١٩٩٤	لا يوجد	<a href="https://www.facebook.com/%80/49940543132">https://www.facebook.com/%80/49940543132</a>
١٣	جمعية المكتبات الكويتية	٢٠٠٥	لا يوجد	لا يوجد
١٤	الجمعية العمانية للمكتبات	٢٠٠٧	<a href="http://omanlib.org">http://omanlib.org</a>	<a href="https://www.facebook.com/omanlibassociation">https://www.facebook.com/omanlibassociation</a>
١٥	الجمعية الليبية للمكتبات	٢٠١٢	<a href="http://www.lalia.org.ly">http://www.lalia.org.ly</a>	<a href="https://www.facebook.com/group/ps/320765257984639">https://www.facebook.com/group/ps/320765257984639</a>
١٦	جمعية المكتبات الجزائرية	٢٠١٢	<a href="http://www.abiadz.com">http://www.abiadz.com</a>	<a href="https://www.facebook.com/abiaz-tipaza">https://www.facebook.com/abiaz-tipaza</a>

م	الجمعيات والاتحادات	تاريخ	الموقع	صفحة التواصل الاجتماعي
١٧	جمعية المكتبات القطرية	٢٠١٤	لا يوجد	<a href="https://www.facebook.com/QLIA/ssociation">https://www.facebook.com/QLIA/ssociation</a>

### مصطلحات الدراسة:

- **الجمعيات المهنية** (تعريف المعجم الموسوعي لمصطلحات المكتبات وعلوم المعلومات للجمعية المهنية): هي هيئة تتكون من مجموعة من الأفراد المنتمين إلى مهنة واحدة، ويجتمعون باستمرار بسبب اهتمامات وأهداف مشتركة (حسب الله، ١٩٩٨، صفحة ١٠٤٢).
- **التدريب:** هو تجديد المعارف بصورة دورية، والعمل على اكتساب القدرات والمهارات التي تتيح لأخصائي المعلومات المواكبة والمسايرة لما يجري من تطورات في مجالات اهتمامه. وهو "ربط التدريب بالنمو المستمر للإرتقاء بمستوى العصر الذي نعيش فيه، لمواجهة العالم المتغير الذي يتطور فيه العلم وتتراكم فيه المعرفة بصورة متزايدة ومذهلة (جلاله، صفحة ١٠٨).
- **المهارات:** هي القدرة والكفاءة في التنفيذ والتي تتطلب أشخاص يستطيعوا تخطيط وتنفيذ إجراءات مصممة لتحقيق الأهداف أو لتحقيق مهمة معينة، والشخص الماهر لديه القدرة على مواجهة تحديات أداء أي مهمة بنجاح، ويمكن وصف المهارة بأنها الأداة التي يمتلكها الفرد، بينما الكفاءة هي القدرة على استخدام المهارة ويمكن أن يكون المتغيران ( الكفاءة والمهارة ) متوازنين إذا كانت هناك رغبة للمتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات لتطوير قدرتهما وبالتالي يتم التعامل مع التغيرات التي تطرأ على المكتبة باستمرار (Oguche, Lamidi, & Gabasa, 2017, p. P5) .
- **الأخصائي:** هو الشخص الذي يتولى مسؤولية المكتبة و محتوياتها و إختيار المطبوعات و المواد المكتبية التي تكون محتوى المكتبة و يقدم خدمات المعلومات للمستخدمين والمستفيدين. (السيد، ٢٠٠٧) .
- **الأخصائيين في المكتبات:** هم فئة متخصصة بشكل أساسي في تحديد المعلومات واختيارها واقتناءها ومعالجتها وتنظيمها ونشرها وتقديمها للمستخدمين . (Oguche, Lamidi, & Gabasa, 2017, p. 4).

### الدراسات السابقة:

#### الدراسات السابقة العربية:

- قامت الباحثة بمراجعة أدوات الضبط الببليوجرافي التالية:
- الدليل الببليوجرافي للإنتاج الفكري العربي في مجال المكتبات والمعلومات د/ محمد فتحي عبد الهادي.
- فهرس اتحاد مكتبات الجامعات المصرية.
- أكاديميا.
- محرك البحث Google
- البحث في قواعد بيانات البوابه العربيه للمكتبات cybrarians
- الباحث العلمي جوجل سكولر.
- بنك المعرفة المصري.

وقد أسفر بحث الإنتاج الفكري العربي في الموضوع عن استرجاع عدد من الدراسات العربية التي لها صلة بالموضوع ومن أهمها:

**دراسة (مجاهد، ٢٠١٧)** و تناولت دور الدورات التدريبية في تأهيل عمال المعرفة وسعت إلى حصر الجمعيات المهنية العربية في مجال المكتبات والمعلومات والأرشيف وتحديد دورها المهني والاجتماعي في ما تقدمه من برامج تدريبية وورش عمل وندوات لتأهيل الأخصائيين لمواكبة سوق العمل كعمال للمعرفة، وهدفت هذه الدراسة إلى عقد مقارنة بين ما تقوم به الجمعيات العربية وما تقدمه الجمعيات الأجنبية كنموذج مثل: جمعية المكتبات الأمريكية ذلك للوقوف على الفرق بين الجمعيات العربية والأجنبية. حيث يمكن تكوين عمال المعرفة وإتاحتهم من خلال برامج وورش عمل، ذلك لأن الجمعيات المهنية لها دوراً كبيراً في التدريب أثناء العمل وإعلام الأخصائيين بالمستحدثات في تخصصاتهم وتدريبهم عليه وعمل ورش عمل على مستوى المهنيين المتخصصين وغير المتخصصين، ولا نستطيع إنكار الدور الذي قامت به هذه الجمعيات في تأهيل غير المتخصصين في مجال المواكبة ومستحدثات ومتطلبات الوظائف بالنسبة للمكاتب ومراكز المعلومات. وقد استخدمت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي التحليلي. وتتلخص نتائج الدراسة في محاولة العديد من الجمعيات العربية لتنمية مواقعها على شبكة الإنترنت واستخدام تطبيقات الويب (٢,٠) كصفحات (الفايس بوك) ومواقع اليوتيوب وجوجل بلس وغيرها، علي الجانب الآخر تظل الجمعيات المهنية في حاجة إلى التطوير والتنظيم، كذلك عدم الإعلان عن ورش العمل بشكل واضح وصريح من خلال موقع أو صفحات شبكات اجتماعية، كما أشارت الباحثة بضرورة الاهتمام بمواقع الجمعيات المهنية على شبكة الإنترنت وإثراء المحتوى المعلوماتي والمعرفي، وعقد دورات وورش من خلال مواقع الجمعيات بشكل مباشر عن طريق الإنترنت لتوفير التدريب والتعليم، و الاهتمام بتقديم ورش لتنمية مهارات عمال المعرفة ونشر فكر مجتمع المعرفة ومهاراته من خلال مواقع وصفحات الجمعيات .

**دراسة (سليم و الصقري، ٢٠١٣)** والتي هدفت إلى التعرف على الدور الذي تلعبه جمعية المكتبات العمانية في تعزيز دور وصورة أخصائي المعلومات في مجتمع المعرفة بسلطنة عمان، وكيفية قيام جمعية المكتبات العمانية بهذا الدور، و استخدمت الدراسة منهج دراسة الحالة كما استخدمت أسلوب تحليل الوثائق كأداة للدراسة، ومن أهم النتائج: وضوح الدور الذي تقوم به الجمعية لتعزيز صورة الأخصائي من خلال مساعدة الأخصائي للإسهام في خدمة مجتمعه من خلال المحاضرات التوعوية التي يقدمها أعضاء الجمعية للمجتمع أو من خلال تكليف الجمعية لأحد المختصين بتقديم محاضرة توعوية للمجتمع بإسم الجمعية. كما أنها أحيانا يتم مشاركة المجتمع في فعالياته بالمساهمة بوجودها الفعلي في الفعالية مثل مشاركة الجمعية في فعاليات الجمعية الأهلية لمرضى السرطان. ولتكتمل صورة التعزيز يجب أن يكون موقع الجمعية مكتملاً ومحدثاً الذي يعتبر حلقة الوصل بينها وبين أخصائيه، كذلك يجب أن يكون للجمعية مقراً يجتمع فيها الأعضاء لمناقشة قضاياهم التخصصية ودراسة احتياجاتهم الفعلية قبل طرح الدورات التدريبية.

**دراسة (الطيب و الرباعي، ٢٠١٧)** تأتي هذه الدراسة للتعرف على كيفية مشاركة اتحادات المكتبات في تطوير وتنمية الكفاءات المهنية للأخصائيين، مع التركيز على مشاركة الاتحاد العربي في ذلك باعتباره أهم وأبرز اتحاد مهني في العالم العربي، وكذا التعرف على الطرق والآليات التي يعتمدها للتحسين من جودة الكفاءات المهنية للأخصائيين بالوطن العربي، وذلك من خلال دراسة تحليلية لمختلف البرامج التدريبية التي نظمتها الاتحاد العربي للمكاتب من دورات تدريبية وورش عمل وغيرها حتي نهاية عام ٢٠١٦، وقد ساعدت هذه الدراسة على جمع معطيات ذات دلالة سوف تثير النقاش وتساهم في بناء الخطط التطويرية للمهنة.



**دراسة (الحلبي، ٢٠١٨)** التي تناولت دور الاتحادات والجمعيات المهنية في التدريب المستمر من أجل التنمية المهنية لاختصاصي المكتبات والمعلومات وهدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على أهمية التدريب والتنمية المهنية في مجال المكتبات والمعلومات، ومعرفة الدوافع وطرق وأساليب ودور الجمعيات والاتحادات في مجال المكتبات في مجال التدريب المستمر ، وتقييم الدور الذي يقوم به الاتحاد العربي من أجل التنمية المهنية في مجال المكتبات والمعلومات، واعتمدت الدراسة علي منهج دراسة الحالة ونتج عنها مجموعة من النتائج أهمها: أنه بدون عملية توثيق كاملة وتقييم سوف تواجه أنشطة التطوير المهني خطر التحول إلى أنشطة مؤقتة تعقد حسب الظروف، كما أنه لا توجد عدالة في توزيع أنشطة التطوير المهني، كما وجد أن هناك خبرات متراكمة في عملية التطوير لا بد من الاستفادة منها، أيضاً هناك تركيز في إقامة برامج التنمية في دول معينة وإهمال الأخرى مما يقلل نشاط الاتحاد بهذه الدول وعدم التعريف بها.

وباستعراض ما سبق من دراسات فقد أفادت منها الباحثة في بناء الإطار النظري ، ذلك أن الدراسات السابقة لم تتعرض أياً منها إلى حصر الدورات وورش العمل التدريبية في الجمعيات العربية كافة في الوطن العربي والتي تؤدي إلي تطوير مهارات الاخصائيين، حيث أن الدراسة الحالية ستقوم بحصر وتحليل الدورات والدورات التدريبية التي قدمتها الجمعيات المهنية لتطوير مهارات الأخصائيين .

### الدراسات السابقة الأجنبية:

بعد الدراسة الاستطلاعية للإنتاج الفكري للباحثين حددت الباحثة المصطلحات المتخصصة للبحث عنها في قواعد البيانات العالمية التي تغطي الإنتاج الفكري في المكتبات والمعلومات باللغة الإنجليزية: بنك المعرفة المصري ، Google ، Academic search premier Science Direct ، Proquest.

**دراسة (Hencze, 2014)** والتي هدفت إلى تقديم لمحة عامة لتأثير جمعيات المكتبات الوطنية واعتمدت على استخدام إطار تقييم الأثر المقدم من قبل ISO16439: 2014 واتبعت المنهج الميداني إذ أصبحت الروابط المهنية التي تدعم المهنة مستدامة وتطبق هذه الدراسة الإطار الذي توفره المواصفة القياسية الدولية ISO 16439: 2014 لبيئة جمعية المكتبات الوطنية لاستكشاف وجمع الأدلة على التأثير. واعتمدت الدراسة على المقابلات الشخصية كأداة لجمع البيانات خلال المقابلات شبه المنظمة التي أجريت مع أعضاء جمعيات المكتبات الوطنية في أستراليا ونيوزيلندا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية خلال الربع الثالث من عام ٢٠١٣، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها وجود تأثير على جميع فئات المجتمع.

**دراسة (Missingham, 2006)** تهدف إلى التعرف على المهارات التي يحتاجها المتخصصين في مجال المكتبات في القرن ٢١ واقتراح منهج جديد لأربع مهارات أساسية، وتم تصميم استمارة تحليل المهارات الأساسية باستخدام أمثلة من التطورات المبتكرة في خدمة المكتبات ونتج عنها مجموعة من النتائج؛ أهمها أن المتخصصين في مجال المكتبات يحتاجون إلى مجموعة من المهارات التي يجب تدعيمهم بها من قبل المؤسسات ، ذلك أن الأجيال القادمة سوف تنظر إلى مهنة المكتبات والمعلومات كمهنة جذابة، وتقرح الدراسة توفير بدائل لتوفير المهارات المطلوبة لخلق مهنيين متخصصين وذو مهارات عالية في المستقبل.

**دراسة (Thomas, Satpathi, & Satpathi, 2010)** تهدف إلى مناقشة التحديات التي تواجهها المكتبات الأكاديمية ودور الجمعيات المهنية في تحديث المهنة، وقُسم البحث إلى أجزاء: الجزء الأول: تناول تحليل التحديات التي تطرحها البيئة المعاصرة والتي هي ناتج لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والثورة الرقمية والتي بدورها تدعو إلى تطوير المهارات بالإضافة إلى مجموعة جديدة من

الكفاءات، الجزء الثاني: يقيم الدور الذي تلعبه جمعيات المكتبات في إعداد المهنيين لمواجهة التحديات التي تظهر من وقت لآخر. ويتم ذلك بمساعدة دراسة حالة عن الجمعية الهندية للمكتبات والمعلومات (IASLIC)، والتي تهدف إلى التعرف على "برامج التدريب" و"الحلقات الدراسية والمؤتمرات" و"الدوائر الدراسية" وتقييم مدى أهمية هذه البرامج والأنشطة في مقابل المتطلبات الناشئة كما تشير إلى المجالات التي سيتم تناولها للنظر فيها مستقبلاً وأظهرت نتائج الدراسة أن أخصائي المكتبات الأكاديمية يجب أن يتحلّى بالخبرة في مجال التكنولوجيا، إلى جانب اهتمامه بتعلم وتبني أي مستجدات لتلبية احتياجات المستخدمين، كما نتج عنها أن التحديث المنتظم للمهنيين هو شرط لا غنى عنه كما أن الهند بحاجة إلى سياسة وبرامج معدة لتحديث وتجهيز أخصائي المكتبات باستمرار.

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة التي تم استعراضها في أنها أول دراسة مصرية تتناول دور جميع جمعيات واتحادات المكتبات والمعلومات العربية في تطوير مهارات الأخصائيين وبرامج إعدادهم، كما أنها تختلف عنهم في أنها ستساعد في التعرف على الدور الفعلي الذي تقوم به جمعيات واتحادات المكتبات العربية في تطوير الأخصائيين بالمكتبات بالوطن العربي، وستقوم بتحليل كل برامج إعداد الأخصائيين المتمثلة في (ورش العمل والدورات التدريبية) التي أقامتها الجمعيات والاتحادات منذ العام ٢٠١٥ إلى العام ٢٠١٨، وذلك للتعرف على أهم الدورات وورش العمل التدريبية التي عقدتها الجمعيات والاتحادات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات.

### ثانياً: الإطار النظري:

تلعب جمعيات المكتبات دوراً حيوياً في تطوير المهنة حيث تساعد في عملية التغيير الاجتماعي الاقتصادي من خلال تقديم خدمات متنوعة للمؤسسات، وتنظيم المعرفة وتبادل الخبرات بين المكتبات ومراكز المعلومات وذلك عن طريق اعتماد برامج التعليم والتدريب المتنوعه (بيزان، صفحة ١٧٩)، ويرجع ذلك لأن التدريب يعد من أهم العوامل التي تعمل على تنمية المهارات التي تمكن الأخصائيين من تقديم الخدمات على أكمل وجه، فالتدريب يعد محاولة لتغيير سلوك الأخصائيين من أجل محاولة سد الفجوة بين المستوى الفعلي الحالي وبين الأداء المطلوب مستقبلاً، وهناك العديد من التعريفات توضح المقصود بالتدريب وإن كانت المصطلحات المستخدمة تعددت للتعبير عن مفهوم الدراسات والدورات والأنشطة التي يتلقاها الفرد أو الجماعة بعد حصولهم على الدرجة العلمية المتخصصة في المجال، مثل: التطوير المهني، والتطوير الوظيفي، والتكوين المستمر، والتعليم المستمر، والتعليم المكتبي المستمر، والتنمية المهنية، وتدريب الأخصائيين، ولم يقتصر الأمر على اللغة العربية بل واللغة الإنجليزية أيضاً التي تعبر عن المفهوم بمصطلحات متعددة من بينها: continuing education - staff development - professional development - Job development - وغيرها من المصطلحات (محمد، ٢٠١٠، صفحة ١٤، ١٥) ومن هنا نجد أن التنمية المهنية للأخصائيين بالمكتبات هي الضمان الوحيد لكي يؤدي الأخصائيين عملهم بكفاءة وفعالية.

### أهم الاتحادات والجمعيات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات في الوطن العربي:

تعتبر جمعية المكتبات الأمريكية ALA أقدم وأكبر جمعية مكتبات في العالم والتي تأسست عام ١٨٧٦ في فيلاديلفيا وتتمثل مهمتها في توفير قادة لتطوير وتنمية وتحسين خدمات المكتبات، وعضوية هذه الجمعية متاحة للجميع (Ugbah, 2013, p. 264)، أما على المستوى العربي وبالرجوع للجدول رقم (١) نرى أن أقدم جمعية مكتبات عربية هي الجمعية المصرية للمكتبات والمعلومات والتي تم إنشاؤها عام ١٩٦٦، وأحدث جمعية مكتبات عربية هي جمعية المكتبات القطرية والتي تم إنشاؤها عام ٢٠١٤.

## أهداف الجمعيات المهنية:

يقاس نجاح جمعيات المكتبات والمعلومات في مهمتها من خلال تحقيق الأهداف التي تسعى إليها والتي ترسمها في سياستها (سليم و الصقري، ٢٠١٣، صفحة ٥٨٣).

## - الأهداف العامة:

لكل جمعية مكتبات مجموعة من الأهداف على حد سواء، وقد ذكر (محمود، ١٩٨٧، الصفحات ٧٠-٧١) مجموعة من أهداف الجمعيات والاتحادات المهنية هي: ١- هدف اجتماعي ومهني ٢- هدف تعليمي ٣- هدف يتعلق بإجراء البحوث وإجراء الممارسات في التخصص ٤- هدف يتعلق بتقديم الاستشارات لمؤسسات التخصص أو للمؤسسات الأخرى في المجتمع.

## - الأهداف المعلنة (الجاري، ٢٠١٢، صفحة ١٧٢٩):

ذكر سيف بن عبد الله الجابري مجموعة من الأهداف المعلنة وكانت كالتالي:

- التعريف بتخصص علم المكتبات والمعلومات والأرشيف وتطوير الوعي بالمكتبات والعمل على رفع كفاءة المكتبات.
- توثيق الروابط العلمية والمهنية والثقافية والاجتماعية بين المتخصصين في المجال.
- وضع القواعد والمعايير الواجب إتباعها في المجال.
- توحيد جهود الأخصائيين في مجال المكتبات والمعلومات والأرشيف.
- تطوير الوسائل والطرق التي تؤدي لتحسين أوضاع الأخصائيين.
- تشجيع تأسيس المكتبات بمختلف أنواعها ومراكز التوثيق والمعلومات والأرشيف.
- حث الجهات والمصادر المسؤولة على توفير الإمكانيات لتطوير المكتبات ومراكز التوثيق والمعلومات والأرشيف.
- تطوير وتشجيع الدراسات الببليوغرافية وما إليها من أبحاث وجمع ونشر الأبحاث المكتبية التي تساعد على تحقيق أهداف الجمعيات.
- تعزيز الاهتمام والوعي بأهمية المكتبات والمعلومات والأرشيف.
- توثيق الروابط بين الأخصائيين في مجال المكتبات والمعلومات.
- نشر البحوث والدراسات المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات والأرشيف.
- عقد لقاءات علمية لمناقشة قضايا المكتبات والمعلومات والأرشيف.

## خصائص الجمعيات المهنية:

من أهم خصائص الجمعيات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات ما يلي: العضوية التطوعية للوصول لأكبر عدد من المنتمين للمهنة ولهم نفس الاهتمامات في حل المشكلات إصدار المعايير العامة والمساهمة في التطوير المهني المستمر، المساهمة في نشر البحوث والتقارير والقدرة على جذب كتلة كبيرة من أعضائها إلى الاجتماعات، و التحدث بإسم أعضاء المكتبات بشأن القضايا التي تؤثر على المهنة ووضع التصورات والمقترحات التي تساعد على تطوير المهنة (Ugbah, p. 265).

## القواعد الأخلاقية للجمعيات المهنية:

- للجمعيات المهنية قواعد أخلاقية، تؤكد على الإحساس بالمجتمع المهني. وقد ذكر (FRAN, 1997, p. 314) أهم القواعد الأخلاقية التي يجب وأن تتحلى بها الجمعيات المهنية:
- تقديم أعلى مستوى من الخدمة لجميع المستخدمين من خلال موارد مناسبة ومنظمة بشكل جيد؛ وتقديم سياسات الخدمة العادلة.
  - التمسك بمبادئ الحرية الفكرية ومقاومة كل الجهود لفرض رقابة على موارد المكتبة.
  - حماية حق مستخدم كل مكتبة في الخصوصية والسرية فيما يتعلق بالمعلومات المطلوبة أو المستلمة والموارد التي تتم استعارتها.
  - التعرف على حقوق الملكية الفكرية واحترامها.
  - التعامل مع زملاء العمل والزملاء الآخرين بإحترام ونزاهة، والمناداة بظروف العمل التي تؤمن حقوق ورفاهية جميع الأخصائيين في المؤسسات.
  - التمييز بين القناعات الشخصية والواجبات المهنية وعدم السماح للمعتقدات الشخصية بالتدخل في التمثيل العادل لأهداف المؤسسات.
  - السعي للتمييز في المهنة من خلال الحفاظ على المعرفة والمهارات وتعزيزها، من خلال تشجيع التطوير المهني للأخصائيين.

## الأنشطة التي تقوم بها الجمعيات والاتحادات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات:

تتمثل الوظيفة الأساسية لجمعيات المكتبات في تعزيز المهنة وبناء المعايير، حيث تعتبر أنشطة التعليم و التدريب إحدى وسائل تعزيز وتطوير المهنة (Ugbah, 2013, p. P270)، فعندما اندمجت جمعية المكتبات والمعلومات ومعهد علماء المعلومات في إبريل عام ٢٠٠٢ لتشكل معهد مهني للمكتبات والمعلومات كان أول التحديات هي إنشاء إطار متفق عليه وموحد من المهارات المطلوبة للعمل المهني لتمثيل الاحتياجات التدريبية القائمة والمتوقعة من مهني المكتبات والمعلومات في المؤسسات (التكروري، ٢٠١٤، صفحة ١٤٤)، وقد ذكر (Ugbah, 2013, p. 266) مجموعة من الأدوار والوظائف التي تؤديها جمعيات المكتبات والمعلومات منها ما يلي: وضع ومراقبة المعايير المهنية- تقديم المشورة لمؤسسات المهنية لتغيير المناهج - تشجيع وتوفير أنشطة التطوير المهني والوظيفي - توفير منتدى للتواصل بين الأعضاء - تعزيز المهنة في المجتمع - توفير المعلومات المهنية للطلاب -مساعدة الخريجين في التخطيط الوظيفي والبحث عن عمل -إنتاج منشورات منتظمة عن القضايا المهنية من رسائل إخبارية ودوريات -تساعد في إتخاذ القرار -زيادة الفرص الوظيفية -التعرف على القضايا اليومية التي تواجه الأخصائيين في مكان العمل -الإطلاع الدائم على التطورات في المجال - التواصل مع مختلف الزملاء -تنمية المهارات من خلال المشاركة في أنشطة التطوير المهني -المساعدة في البحث عن وظيفة.

وتعد الأنشطة التي تقوم بها الجمعيات المهنية حافزاً مهماً للمتخصصين للمشاركة في الجمعية والدخول في عضويتها للانتفاع من خدماتها، كما أنها تشكل ملتقى جامعاً للمتخصصين يلتقي فيه المهني الممارس مع الأكاديمي الباحث والناشر والطالب من مناطق جغرافية مختلفة ومن مؤسسات معلوماتية متنوعة تتبادل فيها الخبرات وتناقش فيها الأفكار والمقترحات ويتطلع المتخصصين على كل ما هو جديد بالتخصص سواء من الجانب النظري أو الجانب التقني وتؤدي إلي تشابك وتلاقي الأفكار وتبادل الخبرات

مما يؤثر إيجابياً على مجتمع المعرفة ويثري المتخصصين ، ولقد تنوعت الأنشطة التي تقوم بها جمعيات وإتحادات المكاتب في الوطن العربي ما بين مؤتمرات سنوية، وورش عمل ولقاءات علمية ورحلات ترفيهية وتنسيق تدريب جماعي ودورات تدريبية تثري المنتمين في المجال (الجابري، ٢٠١٢، صفحة ١٧٣٢).

### مهام وأدوار ومسؤوليات الجمعيات والاتحادات المهنية العربية في مجال المكاتب والمعلومات:

للجمعيات المهنية مهام وأدوار تقوم بها وتتنوع بين التواصل والتطوير وتقديم الخدمات وتقييم الأداء وفتح قنوات النشر وإقامة الملتقيات، وذلك من خلال المؤتمرات والملتقيات والدورات وورش العمل وجميع برامج التطوير العلمي والمهني والنشرات والمجلات والإصدارات الخاصة، ودور اللجان المتخصصة لتقييم فعالية الأداء واعتماد البرامج وتطوير الخدمات وإجراء الدراسات وتقديم الاستشارات المهنية ، وخلق فكر مؤسسي واضح ورعاية برامج التعاون وتفعيلها وتطوير المعايير وإصدار ما يلزم لتطوير المهنة والتخصص ومساعدة المتخصصين (السريحي، الجمعيات و الاتحادات المهنية العربية و الدور المفقود، ٢٠٠٩، صفحة ٣). ومن هنا لا يوجد شك في أن للجمعيات المهنية أدوار إيجابية لمصلحة المنتمين إليها، و من أهم مسؤوليات الجمعيات المهنية تطوير الممارسات وتطوير الأعضاء ومناقشة قضاياهم والدفاع عنهم وتعريفهم ببعض وتأسيس الفكر الجماعي والممارسات المؤسسية والعمل بروح الفريق للمصلحة العامة إضافة إلى جانب أدوار كثيرة مثل النشر العلمي والتجمع في المؤتمرات والملتقيات المتنوعة وتأكيد روح الانتماء والعمل لمصلحة المهنة (السريحي، الجمعيات المهنية العربية في المكاتب و المعلومات، ٢٠١٦، صفحة ١١).

### الصعوبات والمعوقات التي تؤثر على عمل الجمعيات والاتحادات المهنية العربية في مجال المكاتب والمعلومات:

تلعب جمعيات المكاتب والمعلومات دوراً هاماً جداً في تطوير مهنة المكاتب وخدمات المعلومات وتساهم بفاعلية في عملية التغيير الاجتماعي والتحول والتطور الاقتصادي من خلال ضمان تقديم خدمات متنوعة للمؤسسات وتنظيم المعرفة وتبادل الخبرات بين المكاتب ومراكز المعلومات وذلك عن طريق اعتماد برامج التدريب ومتابعة الأخصائيين مع التشجيع على المساهمة في البحث والنشر، إلا أنه في سبيل تحقيق ذلك تواجه الجمعيات تحديات عديدة من بينها (بيزان، ٢٠١٣، صفحة ١٧٩)، عدم وجود مصدر دخل ثابت يمكن الجمعية من الإستمرار في البقاء وتنفيذ أنشطتها وأداء رسالتها حيث تعتمد كثير من الجمعيات في دخلها على رسوم العضوية والتبرعات ودعم المؤسسات التجارية العاملة في المجال والعائدات المالية من الأنشطة التي تقوم بها. (الجابري، ٢٠١٢، صفحة ١٧٣٧).

ويرى أسامة السيد محمود أن هناك بعض المعوقات التي تؤثر على فاعلية عمل الجمعيات المهنية ومن أهمها:

- ١- أن تخصص المكاتب والمعلومات عادةً ما يأتي في مؤخرة الأولويات التي تهتم بها الدولة أو المؤسسات الأخرى المهنية على المؤسسات المتخصصة وبالتالي فإن الاعتمادات المالية وإقبال الأخصائيين والوضع الأدبي والاجتماعي والمالي للمتخصصين يكون متواضعاً.
- ٢- عدم التعدد النوعي للجمعيات في كل دولة حيث يوجد عادةً جمعية واحدة لكل أنواع المكاتب ومراكز المعلومات في الدولة وهذا لا يعطي الفرصة أو يوفر الدافع للمتخصصين لكي يمارسوا نشاطهم بالطريقة التي ترضيهم (محمود، أسامة ١٩٨٧، الصفحات ٧٠-٧١).

## أخصائي المكتبات والمعلومات

متخصصون بشكل أساسي في تحديد المعلومات واختيارها واقتناءها ومعالجتها وتنظيمها ونشرها وإتاحتها للمستخدمين، ولكي يتم كل ذلك بكفاءة لا بد وأن يتم تنمية مهاراتهم (Oguche, Lamidi, & Gabasa, 2017, p. 4).

ويتميز قطاع المكتبات والمعلومات بوجود قوى عاملة متنوعة ناجحة في ما يلي:

(The Library and Information Sector: Core Knowledge, Skills and Attributes, 2018)

- تعزيز الدفاع عن القيم الأساسية للمكتبة ومهنة المعلومات.
- الاستجابة للاحتياجات الثقافية والاجتماعية والمعلوماتية والتعليمية للمستخدمين.
- نشر وحفظ وتخزين واسترجاع والوصول للمعلومات وتمكين الوصول الحر واستخدام المعلومات.
- تطوير وتسليم وتقييم مرافق ومصادر وخدمات المعلومات تلبيةً لاحتياجات المستخدمين.
- تخطيط الاتجاهات المستقبلية لقطاع المعلومات.
- تطوير علوم المكتبات والمعلومات في قدرتها على التكيف والمرونة والتطبيق المستقل لخدمات المعلومات.
- الإنخراط مع مجتمع المستخدمين.

## تنمية مهارات الأخصائيين في مجال المكتبات والمعلومات:

لا بد أن يتم إعداد الأخصائيين إعداداً مهنيًا وتدريبياً على المهارات التي يستطيعوا من خلالها التعامل مع مختلف مصادر المعلومات، وذلك لرفع كفاءتهم من أجل التزامن مع التطورات المعاصرة في المجال حتى تؤدي المكتبات دورها بكفاءة (حسين، ٢٠١٢، صفحة ١١).

## تنمية مهارات الأخصائيين من حيث الشكل والمضمون:

بغض النظر عن الجهات التي تنظم برامج إعداد الأخصائيين فيمكن أن تكون هذه أمثلة ونماذج لهذا النوع من التطوير من حيث الشكل: التعليم البرمجي – البرامج التعليمية المسائية والدورات الصيفية – البرامج التعليمية قصيرة الأمد – التعليم بواسطة التسجيلات السمعية والبصرية – ورش العمل وما يتخللها من مناقشات وحوارات – اللقاءات المهنية والندوات والمحاضرات – الحلقات الدراسية وقاعات البحث – حضور المؤتمرات والمشاركة في أعمالها وأنشطتها – الزيارات والرحلات العلمية والبعثات – عضوية الجمعيات المهنية والمشاركة في أعمال لجانها وأنشطتها – التدريب أثناء العمل – القراءات المهنية الموجهة أثناء العمل – الإسهام في لقاء المحاضرات – كتابة وإعداد الأبحاث والمقالات- الدورات التدريبية القصيرة وطويلة المدى.

وقد ذكرت سناء حافظ التكروري أنه على الأخصائيين بالمكتبات ومراكز المعلومات التمتع بمجموعة من المهارات من أهمها ما يلي: أن يكون قادراً على إدارة المكتبة ومجموعاتها أن يتمتع بمهارات تشكيل الفريق ومهارات البحث والمهارات التنظيمية والمهارات التحليلية وحل المشكلات ومهارات اتخاذ القرار ومهارات فعالة في اللفظ والاستماع والعروض التقديمية ومهارات الاتصال

ومهارات خاصة بالحاسب الآلي وتكنولوجيا المعلومات وإجراء الأبحاث على الإنترنت وقواعد البيانات المحوسبة ومعالجة النصوص وقواعد البيانات والرسوم (التكروري، ٢٠١٤، صفحة ١٤٤) ، وقد قامت جمعية المكتبات المتخصصة بمحاولة وضع أهم المهارات التي يجب أن تتوفر لدى أخصائي المعلومات وقامت بتصنيف مهارات الأخصائيين في مجال المكتبات والمعلومات إلى فئتين هما: (قموح، بودريان، و بوخالفه، ٢٠١٥، صفحة ٨)

- **المهارات المهنية:** كفئة أولى تحصر المعارف المتعلقة بممارسة موارد المعلومات، والنفاذ إليها، والتكنولوجيا والإدارة، والقدرة على استخدام هذه المعرفة كدعامة أساسية لتوفير أعلى مستوى من نوعية الخدمات وهي تحتوي على: إدارة مؤسسات المعلومات – إدارة موارد المعلومات - إدارة خدمة المعلومات-أدوات تكنولوجيا المعلومات.

- **المهارات الشخصية:** وهي تمثل مجموعة من المواقف والمهارات والقيم التي تمكن أخصائي المعلومات من العمل بشكل فعال والمساهمة بشكل إيجابي في المهنة، وتتركز هذه المهارات على القدرة على الاتصال وهذا بالنظر لأهمية القيمة المضافة على المهنة من خلال هذه المهارة بالإضافة إلى ضرورة توفر المرونة والقدرة على التكيف وفق هذه البيئة المتغيرة وقد ذكر **AbelDare Oguche, David, Lamidi,** مجموعة من المهارات الشخصية التي لا بد وأن يتحلى بها الأخصائيين في مجال المكتبات والمعلومات وهي أن يكون: تحليلي – خلاق – تقني – مرن – تأملي – قادر علي التعامل مع مجموعة من المستخدمين – محقق – قابل للتكيف – يلبي احتياجات الآخرين – متحمس – لديه دوافع ذاتيه وطموح (Oguche, Lamidi, & Gabasa, 2017, p. 7).

أما جمعية المكتبات الأمريكية ALA فقد وضعت المسودة الأولى لوصف المهارات الرقمية لأخصائي المعلومات سنة 1999 حيث جاءت على شكل مشروع قدم لدراسة من طرف لجان معتمدة لمراجعته، حتى سنة ٢٠٠٥ وتم وضع وثيقة نهائية تحدد الكفاءات الأساسية لأخصائي المعلومات، شملت على: أخلاقيات العمل - بناء مصادر المعلومات- تنظيم المعرفة- تكنولوجيا المعرفة- نشر المعرفة-التعلم مدى الحياة-تحقيق المعرفة- البحث- إدارة المؤسسة (قموح، بودريان، و بوخالفه، ٢٠١٥، صفحة ٨) وبعض التقسيمات أخرى للمهارات منها: مهارات تكنولوجياية – مهارات استرجاع المعلومات – مهارات تقليدية – مهارات إدارية – مهارات تواصل – مهارات حفظ رقمي – مهارات شخصية (Oguche, Lamidi, & Gabasa, 2017, p. 6).

بالنسبة للموضوعات التي تحتاج لتنمية مهارات فيها فقد حصر شريف شاهين أكثر من عشرة موضوعات يتم فيها التنمية المستمرة للمهارات منذ بداية الألفية الثالثة أهمها: تطبيقات الإنترنت، وحفظ التراث الرقمي، والمكتبات الرقمية، والخدمة المرجعية الرقمية، والتعليم المعتمد علي الويب، والميتاداتا، والأرشيفات والمستودعات الرقمية، وإدارة المعرفة وتكنولوجيا التردد اللاسلكي في المكتبات، والوصول الحر لقوانين وتشريعات الملكية الفكرية (شاهين، ٢٠٠٨) وثمة موضوعات أخرى ذكرها محمد فتحي عبد الهادي كتكنولوجيا الحاسب، التكنولوجيا الأخرى جوانب الاتصال في الإدارة، وعناصر الإدارة الأخرى كمصادر المعلومات والمصادر المرجعية لأدب الأطفال وخدمات المعلومات وتنمية المجموعات وصيانتها وتنمية المهارات الخاصة، والمعرفة المهنية الأساسية (الهالي و فتحي، ٢٠٠٠، الصفحات ١٢٠-١٢١-١٢٢).

### الأساليب التي تتم من خلالها تنمية مهارات الأخصائيين:

- ذكر (الحلبي، ٢٠١٨، صفحة ١٧، ١٨) أن هناك أسلوبين لتنمية المهارات كالاتي:
- **الأسلوب الأول:** وهو الأسلوب التقليدي والمتمثل في (الدورات التدريبية – ورش العمل المحددة – التوجيه الفردي – المؤتمرات والندوات – التنمية المهنية الذاتية وجلسات العصف الذهني).
  - **والأسلوب الثاني:** وتمثل في استغلال المكتبة للإمكانات الخاصة بالاتصال المباشر الذي تتيحه شبكات الإنترنت.

### استراتيجيات تنمية مهارات الأخصائيين بالمكتبات ومؤسسات المعلومات:

تتم عن طريق: التسجيل في الدورات – المشاركة في برامج التدريب المتخصصة وورش العمل التي تدور حول المجالات الجديدة – الاطلاع على برامج تنمية المهارات – التقدم للحصول على الجوائز والمنح -حضور المحاضرات والندوات والمؤتمرات(Oguche, Lamidi, & Gabasa, 2017, p. 8).

### تحديات بناء وتطوير مهارات الأخصائيين:

لكي يتم تطوير مهارات الأخصائيين بصورة فعالة، على مؤسسات المعلومات أن تقوم بما يلي: زيادة الإنتاج – رفع الروح المعنوية وتحسين جوده العمل – تطوير مهارات ومعارف ومواقف جديدة – استخدام الأدوات الجديدة والأجهزة بشكل صحيح – عدم إهدار الوقت والمال – تنفيذ سياسات الأنظمة الجديدة أو تغييرها – العمل على تطوير التقنيات والأساليب الحديثة –التعامل مع المؤسسات التي ترفع مهارات الأخصائيين بنسبه(١٠٠%) تحسين وزيادة القوة العاملة – ضمان بقاء ونمو المؤسسات (Oguche, Lamidi, & Gabasa, 2017, p. 4).

### اقتراحات طرق تطوير وتحسين مهارات أخصائي المكتبات ومراكز المعلومات:

١. على أقسام المكتبات أن تقدم المناهج المعتمدة على تنمية المهارات بحيث توفر مزيداً من المتخصصين.
٢. تنظيم دورات وورش عمل لتعزيز مهارات أمناء المكتبات داخل المكتبة.
٣. تنظيم ورش عمل ودورات وندوات من قبل قطاعات مختلفة وينبغي إتاحة الفرصة للمتخصصين للمشاركة في برامج تنمية القدرات خارج المكتبة. (Oguche, Lamidi, & Gabasa, 2017, صفحة ٨).

### تدريب الأخصائيين بالمكتبات ومراكز المعلومات:

يصقل التدريب مهارات الأخصائيين التالية: مهارات الاتصال الفعال وتضم المعايير الأخلاقية المهنية والمسؤولية الاجتماعية، والقدرة على تلبية احتياجات المستفيدين، والمهارات التسويقية والمحاسبة والقدرة على بناء الشراكات والموارد البشرية والمهارات ذات الصلة بتكنولوجيا المعلومات (Missingham, 2006, pp. 5,6)، حيث يسهم في تجديد المعارف بصورة دورية، ويعمل على اكتساب القدرات والمهارات التي تتيح للأخصائيين المواكبة والمسيرة لما يجري من تطورات في مجالات اهتمامهم وتظهر أهمية التأهيل والتدريب واستثمارها التطبيقي للأخصائيين بالمكتبات ومراكز المعلومات ، بشكل عملي في اكتساب مختلف التقنيات و تطوير المؤسسات ،وبالنظر إلى أن خدمات المعلومات المعاصرة تحتاج إلى متخصصين ماهرين تتوافر لديهم القدرات والمهارات لطرح الأسئلة وإجراء الحوار



على الخط المباشر، واستخدام خطط بحث متطورة، والتعمق داخل الشبكة، وإدارة المعلومات وتنميتها والتخطيط لها، ولقد فرضت هذه التقنيات السريعة والعميقة على المؤسسات المعلوماتية التغيير المستمر في المهام وفي الخدمات ولاسيما دور أخصائي المعلومات، ومن ثم فكلما تم إنشاء خدمة جديدة فإن دور أخصائي المعلومات سيتغير هو الآخر بصورة جذرية لمواكبة التغييرات الحاصلة. ولذلك فإن الاستثمار الناجح يتعلق بشكل أساسي بالخبرة العملية للتطبيقات التي قُدمت بها التكنولوجيا، مما يؤكد على أولوية العنصر البشري ودوره الأساسي في تفعيل التقنية واستثمارها، لذلك يصبح من الضروري التأكيد على أهمية الاستثمار في العنصر البشري في مجال المكتبات ولذلك فإن أخصائي المعلومات لا بد أن يكون متشبعاً بمهارات وقدرات كافية تمكنه من السيطرة على أدوات البحث الإلكتروني، والاتصال بقواعد وبنوك المعلومات الدولية، والشبكات، والحوار على الخط المباشر وغيرها من الأنشطة المعاصرة، وهذا لا يتأتى إلا من خلال برامج التدريب والتأهيل التي تتيح له الإلمام بالمهارات والمعارف لمسايرة الإدارة الحديثة للمعلومات (بودوشه، ٢٠١١، الصفحات ٢٧٩١-٢٧٩٢).

### أهمية التدريب في مجال المكتبات:

تعتبر الاتحادات والجمعيات المهنية إطاراً حيوياً للمساهمة في بناء مجتمع عصري قوي البناني، كما أنها تستمد طاقتها من الأهداف المرجوة منها ومدى انعكاساتها على حياة الأفراد والمجموعات البشرية. فالاختلاف في المرامي والأهداف بالنسبة للجمعيات، يسمح بتصنيفها إلى جمعيات: سياسية، ثقافية، حقوقية، تنموية (قاسمي و بوكرازه، ٢٠١٥، صفحة ٥٤٥)، ولقد نص بيان الاتحاد الدولي لجمعيات المكتبات ومؤسساتها (IFLA) ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم (UNESCO) على أن أخصائي المعلومات هم وسطاء بين مستخدمي مصادر المعلومات والمسنفدين وأنهم لا غني لهم عن التعليم المستمر من أجل ضمان الجودة وكفاءة الخدمات (الحلبي، ٢٠١٨، صفحة ١٥)، ومن هنا فإن أهم أسباب التدريب في المكتبات كما ذكرت (صادق، ١٩٩٦، صفحة ٦٠٧) ما يلي:

- حاجة الخريجين الجدد إلى عملية التأقلم على العمل المعتاد بالمكتبة.
- حاجة الأخصائيين إلى اكتساب مهارات جديدة مع تطور تقنيات ومواصفات المهنة
- حاجة الأخصائيين إلى اكتساب مهارات للترقي الوظيفي، وما يترتب عليه من أعباء ومسؤوليات إدارية.
- دخول الحاسبات إلى حرم المكتبات بجانب الأجهزة الإلكترونية الأخرى، وحاجة تلك الأجهزة إلى مهارات عالية في التشغيل.
- هجرة العمالة الماهرة من أخصائي المعلومات، والتي سبق أن حصلت على قدر من الخبرة العلمية إلى دول البترول.
- الأخذ بسياسة الانفتاح الاقتصادي وحاجة سوق العمل إلى التعامل باللغات الأجنبية بطلاقة.
- دخول التكنولوجيا الحديثة لمجال نشر أوعية المعلومات، مما ينتج عنه أوعية مستحدثة مثل الملفات الإلكترونية والأسطوانات المليزة.
- تغير بعض التشريعات التي تحدد التعامل مع المدنيين من موظفي الدولة إلى ما يحتم اكتساب المهارات لإشغال وظائف محددة.

### أهداف التدريب ودوافعه:

تتلخص الاحتياجات التدريبية للأخصائيين في الآتي:

١. المهام والمسؤوليات التي تواجه الأخصائيين يومياً في العمل، وتتطلب منهم الاستخدام الأمثل لمعارفهم ومهاراتهم عند كل موقف.

٢. تحقيق مقاييس الأداء الشخصي، وتزايد مطالب القدرة على المحاسبة التنظيمية.
٣. سرعة الاستجابة للاحتياجات الشخصية والرغبة في التغيير، ٤- انسياق الشخص وتطلعه للترقي إلى مناصب أعلى.
٤. سرعة التغيير الاجتماعي والتكنولوجي ، فضلاً عن تأثيراته الحتمية على المكتبات وعلى الأفراد الأخصائيين بها.

كما يمكن أن تكون الحاجة إلى التدريب للآتي: إنشاء وظيفة جديدة/ الإحلال الوظيفي/ إعادة النظر في النظام الإداري/ رغبة الفرد في الترقى أو الحصول على حوافز مادية/سد العجز في العمالة الفنية المدربة/ التدريب على أجهزة ومعدات جديدة/ التدريب على نظم فنية جديدة/ التدريب على خدمات جديدة / التنافس بين الموظفين/ الرغبة في إظهار الكفاءة والتميز بين الموظفين (أشرف، ٢٠٠٦).

### دوافع التدريب:

من أخطر إشكاليات عصر المعلومات جدلاً هي كيفية استثمار المعلومات لأقصى حد يمكن لإنعاش الاقتصاد والبحث العلمي والتعليم، ولا يأتي هذا إلا بوجود عنصر بشري مؤهل ومدرب (محيريق، ٢٠٠١، صفحة ٨٥)، وتتلخص أهم دوافع التدريب في ما يلي:

١. الدافع المهني: والذي يهدف إلي تحسين الوضع الوظيفي وزيادة فرص الترقى، وبالتالي يكون لدى الفرد رغبة وميول نحو موضوع الدراسة، والمحصلة النهائية للفرد هي استثمار ما لديه من مهارات من أجل الحصول على عائد اقتصادي.
٢. الدافع الذاتي: ويقصد به رغبة الفرد في تطوير قدراته وإمكاناته الذاتية بالاعتماد على نفسه، والدافع الذاتي يتولد لدى الفرد لشعوره بالحاجة لاكتساب بعض المعلومات والمهارات لما هو كائن في أعماقه أو يرتبط بطموحاته أو علاقته بالآخرين والمجتمع.
٣. الدافع الاجتماعي: ويكون من أجل تطوير الفرد في علاقاته الاجتماعية بالآخرين من خلال الاحتكاك معهم في برامج تدريبية مشتركة ومعرفة الآخرين بعد إنجاز هذه البرامج وعمله في مجال جديد أحياناً.
٤. الدافع النفسي: وهو نوع من أنواع تحريك السلوك التعليمي لدى الفرد ورغبته وميوله لاختبار نفسه من خلال اختبار قدراته وإمكاناته الوظيفية (أشرف، ٢٠٠٦).

### معوقات تقديم البرامج التدريبية للأخصائيين:

- لا ينبغي أن نغفل أنه رغم الضرورة الواضحة للتدريب إلا أن هناك عقبات جاده تعترض طريقه، لعل أهمها:
- تكاليف التدريب سواء التي تتحملها الجهة التي يعمل بها الأخصائيين أو يتحملها الاخصائي شخصياً.
  - نظم العمل بالمؤسسات الحكومية تميل إلى الاعتماد على عنصر سنوات العمل عند الترقى إلى منصب أو وظيفة أعلى بدلاً من أن تعتمد على المهارة والكفاءة وهو عنصر يوفره التدريب مما أدى إلى أن نسبة كبيرة من الاخصائيين لا يجدون أي فائدة من الدورات التدريبية وبالتالي لا توجد لديهم دوافع لذلك.

- عدم وجود وقت كافٍ للتدريب نتيجة للأعباء الأسرية (الحلبي، ٢٠١٨، صفحة ١٧) وهنا نجد بعض العوامل التي تقف عائقاً أمام الحاق الأخصائيين بالبرامج التدريبية، ويمكن أن نجلها فيما يلي: (بامفلح، ٢٠٠٧، صفحة ١٤)

- ١- ضعف الموارد المالية وقلة الميزانيات.
- ٢- المقاومة المحتملة من قبل الأخصائيين للتغيير أو التجديد الذي ينتظر أن تؤدي إليه برامج التطوير والتعليم المستمر.
- ٣- انشغال وقت الأخصائيين وأعباء العمل الملقاة عليهم التي لا تتيح لهم الفرصة للالتحاق ببرامج أو لا تجعلهم متقبلين لحضور برامج.
- ٤- قلق بعض الأخصائيين من التكنولوجيا وعدم تقبلهم لها.
- ٥- عدم كفاية البرامج المتاحة لإلحاق الموظفين بها.

**ولكي تؤتي برامج إعداد الأخصائيين ثمارها لابد من مراعاة ما يلي:**

- ١- نوعيه البرنامج التدريبي الجيد وحسن اختياره.
- ٢- التكاليف المناسبة التي يتحملها المتدرب أو مؤسسته.
- ٣- تلبية وتحقيق الاحتياجات التدريبية للدارسين.
- ٤- التنوع في أشكال وأساليب التدريب وموضوعاته.
- ٥- احتياجات سوق العمل.
- ٦- الموازنة الدقيقة والحكيمة بين النظري والعملي.
- ٧- البساطة وسهولة الاستيعاب.
- ٨- مناسبة الوقت الخاص بالحضور والانتظام بالبرامج.

### **ثالثاً: الجانب التطبيقي:**

إن التدريب والتأهيل هو نوع من التعليم العملي المستمر للأخصائيين بالمكاتب ومراكز المعلومات للحصول على الحد الأدنى من المهارات اللازمة لأداء العمل واستخدام مصادر المعلومات والتعرف على أنظمة المكتبة المتنوعة والطرق المتبعة في إعداد وتنظيم موادها المكتبية وتسهيل وصول المستفيدين إليها (العلماني، ٢٠١٦، صفحة ٢٢)، فالتدريب هو النشاط الذي توليه المكتبة اهتماماً كبيراً بهدف تنمية قدرات الأخصائيين في العمل، ومن خلاله يزود الفرد بالمعلومات والمهارات الجديدة المطلوبة لتحقيق استمرارية المكتبة في النمو إذ أن طبيعة التغييرات التي تعيشها المكاتب ومراكز المعلومات في الوقت الحاضر سواء كانت تكنولوجية أم تنظيمية أصبحت تفرض عليها ضرورة توافق قدرات الأخصائيين مع ما يستجد من هذه التطورات بهدف تحقيق بقائها، ومن هنا فالتدريب أصبح وسيلة مهمة لتحقيق ما تهدف إليه المكتبات، وأصبح وسيلة لازماً عليها أن تفتش عن برامج التدريب المناسبة للأخصائيين في مراكز التدريب المختلف (أشرف، ٢٠٠٦).

### **المحور الأول: برامج تطوير مهارات الأخصائيين التي قدمتها الجمعيات المهنية في مجال المكاتب والمعلومات.**

حتى تتمكن الجمعيات المهنية من إثبات وجودها ودورها في ترقية مكانة المهنة المكتبية عربياً، كان لابد من البدء بتوجيه جهودهم نحو خلق نشاطات تدريبية تعود بالنفع والفائدة على الأخصائيين

بالمكتبات ومراكز المعلومات من أجل تطويرهم في كل البلاد العربية وتشجيعهم على الانضمام لها وكذلك المشاركة في مختلف النشاطات التدريبية التي تنظمها (الطيب و الرباعي، ٢٠١٧، صفحة ٨٢).

### نسبة الجمعيات والاتحادات المهنية التي تقدم برامج تدريبية للأخصائيين:

يعتمد هذا الجزء على تحليل البيانات الواردة في قائمة المراجعة، فمن من الرجوع للجدول السابق رقم (١) نجد أن نسبة (١٠٠%) من الجمعيات المهنية محل الدراسة بما فيهم الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات تشارك في إعداد وتقديم برامج تدريبية للأخصائيين، حيث قامت الباحثة بحصر الدورات وورش العمل التدريبية التي قدمتها الجمعيات والاتحادات المهنية منذ عام ٢٠١٥ وحتى عام ٢٠١٨، ولأحظت الباحثة أن نسبة كبيرة من مواقع الجمعيات المهنية الإلكترونية لا تدعم أرشيف يحوي ما سبق تقديمه من دورات تدريبية خلال الأعوام السابقة، ولذلك لجأت إلى صفحات التواصل الاجتماعي والتي لم تتيح معظمها نشر جميع ما قدمته الجمعيات المهنية من برامج تدريبية، فحاولت الباحثة حصر الدورات وورش العمل التدريبية المتاحة الحصول عليها قدر المستطاع.

ولأحظت الباحثة اتجاه الجمعيات والاتحادات المهنية محل الدراسة خلال الأربع سنوات الأخيرة لتطوير مهارات الأخصائيين عن طريق تنظيم أنواع من البرامج التدريبية منها الدورات التدريبية وورش العمل وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

### جدول رقم (٢) يوضح الدورات وورش العمل التي قدمتها الجمعيات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات عام ٢٠١٨

م	الاتحادات والجمعيات	اسم الدورة التدريبية / ورشة العمل	البرنامج
١	الجمعية المصرية للمكتبات والمعلومات	وصف المواد الغير مطبوعة وفق قواعد وام ومعيار مارك ٢١ استراتيجيات التدريب الفعال في مجال المكتبات والمعلومات الرؤية العالمية للمكتبات رقم "٢" برعاية منظمه الإفلا التسويق الإلكتروني للخدمات	ورشة ورشة ورشة ورشة
٢	جمعية المكتبات السودانية	تفعيل الوعي المعلوماتي بالمكتبات ومراكز المعلومات تدريب المدربين لكبار المسؤولين بالجمعيات الوطنية للمكتبات تنمية المهارات الإدارية والتنفيذية لأمناء المكتبات	ورشة ورشة ورشة
٣	جمعية المكتبات اللبنانية	Using QR applications to market your Academic Libraries services: Methods and Tools	ورشة
٤	جمعية المكتبات الأردنية	. الدورة التأهيلية الشاملة في علم المكتبات والمعلومات الحوسبة في المكتبات ومراكز المعلومات التصنيف الفهرسة الوصفية والموضوعية الرؤيا العالمية للاتحاد الدولي للمكتبات والمعلومات الأرشفة الإلكترونية التحليل الموضوعي لمصادر المعلومات أنشطة وخدمات المكتبات المدرسية نظام تصنيف مكتبة الكونجرس الأمريكي	دورة ورشة دورة دورة دوره دورة دورة دورة دورة
٥	جمعية اختصاصي المكتبات والمعلومات	دور مؤسسات المكتبات في عملية التنمية المستدامة الرؤية الوطنية لمستقبل مؤسسات المكتبات والمعلومات العراقية	ورشة ورشة

م	الاتحادات والجمعيات	اسم الدورة التدريبية / ورشة العمل	البرنامج
	العراقية	استخدام قواعد RDA toolkit واستخدام RDA Gmail نظام 21 MARC و RDA لعمل تسجيلات نموذجية	ورشة ورشة
٦	جمعية المكتبات والوثائق السورية	دورة النظم الآلية	دوره
٧	جمعية المكتبات السعودية	تحديث معايير تقييم كفاءة أداء الجمعيات العلمية	ورشة
٨	الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات	الرؤية العالمية للإفلا في مرحلتها الثانية حوكمة المعلومات في المنظمات برنامج أخصائي المكتبات العربي ٢٠٣٠ الأنشطة الإبداعية في المكتبات المدرسية	ورشة ورشة دوره ورشة
٩	جمعية المكتبات البحرينية	الطريق لاحتراف تطبيق التقنين الدولي الجديد لفهرسة في المكتبات مهارات التفكير النشاط الإبداعي في المكتبات المدرسية وصف المواد المطبوعة وفق قواعد وام ومارك ٢١	ورشة ورشة ورشة ورشة
١٠	جمعية المكتبات الفلسطينية	لا يوجد	---
١١	الجمعية العمانية للمكتبات	رؤية الإفلا - المرحلة الثانية تصنيف الوثائق الإدارية والإلكترونية	ورشة ورشة
١٢	الجمعية الليبية للمكتبات	المكتبات النفطية: واقع وأفاق	ورشة
١٣	جمعية المكتبات الجزائرية	الرؤية العالمية للمكتبات <u>IFLA Global Vision</u> تنمية مهارات القراءة الذكية	ورشة دوره
١٤	جمعية المكتبات القطرية	لا يوجد	---

### بتحليل بيانات الجدول السابق تبين ما يلي:

قدمت الجمعيات العربية في مجال المكتبات والمعلومات محل الدراسة في الوطن العربي عام ٢٠١٨ العديد من ورش العمل والدورات التدريبية والتي بلغ عددها في بعض الأحيان (٩) كما هو الحال في جمعية المكتبات الأردنية، حيث أعدت الجمعية خلال هذا العام برنامجاً مكثفاً لإعداد الأخصائيين، يهدف إلى تحسين أداء الأخصائيين وتطوير مهاراتهم، وقد تنوعت فعاليات الجمعية الأردنية بين ورش عمل ودورات تدريبية، كل هذه المشاركات تسهم في تطوير مهارات الأخصائيين سواء قدم لهم التطوير أو قدمته الجمعية للمجتمع المكتبي. ولاحظت الباحثة سعي الجمعية الفعال لتجميع الأخصائيين وتأهيلهم، وذلك من خلال الورش والدورات التدريبية التي قدمتها، يليها بعد ذلك الجمعية المصرية للمكتبات والمعلومات، والاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات حيث تساوى في تقديم الدورات التدريبية وورش العمل المقدمة خلال هذا العام (٤ دورات وورش عمل لكل منهما)، ولاحظت الباحثة أيضاً أن أغلب الورش والدورات التدريبية يتم تنظيمها تزامناً مع مواعيد المؤتمرات السنوية للجمعيات والاتحادات المهنية، والبعض يعقدها خارج هذه المواعيد، مما يدعم الاهتمام من قبل الجمعيات والاتحادات المهنية في رفع مهارات الأخصائيين في الوطن العربي وجعلها على طوال العام بين فترة وفترة لخلق استمرارية في التدريب والتطوير والإعداد، وقد

تتوعدت أماكن الورش والدورات لتعم الفائدة بين جميع الأخصائيين بالوطن العربي (الطبيب و الرباعي، ٢٠١٧، صفحة ٨٧)، بينما لم تنشر جمعية المكتبات الفلسطينية والقطرية أي دورات أو ورش عمل على صفحاتها خلال هذا العام حتى فترة إغلاق الدراسة. وربما يرجع عدم نشرها إلى انعدام تقديم ورش أو دورات تدريبية هذا العام لأسباب مالية ذلك أن الجمعية هي مؤسسة غير ربحية وتعتمد على الفعاليات التي تنظمها في الحصول على الدعم المالي (سليم و الصقري، ٢٠١٣، صفحة ٥٤٥)، أو عدم نشاط الموقع الإلكتروني وصفحة التواصل الاجتماعي في نشر الأنشطة التدريبية خلال هذا العام ممكن يؤكد عد سعي هذه الجمعيات نحو تطوير مهارات الأخصائيين.

### جدول رقم (٣) يوضح الدورات وورش العمل التي قدمتها الجمعيات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات عام ٢٠١٧

م	الاتحادات والجمعيات	اسم الدورة التدريبية / ورشة العمل	البرنامج
١	الجمعية المصرية للمكتبات والمعلومات	بنك المعرفة المصري الميتاداتا لأخصائي المكتبات البرمجيات مفتوحة المصدر وتطبيقاتها في مؤسسات المعلومات البرنامج التدريبي المتقدم لأخصائي المكتبات المصرية الفهرسة الوصفية بقواعد AACR2 والفهرسة المقروءة أليا MARC تطبيقات الهواتف الذكية في مجال المكتبات دور المكتبات في تحقيق أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ العلاقات العامة في المكتبات ومراكز المعلومات السعادة والإيجابية في تقديم الخدمات المكتبية الطرق المبتكرة في التسويق المكتبي بشكل مجاني	دورة دوره درة دوره ورشة ورشة ورشة ورشة ورشة ورشة
٢	جمعية المكتبات السودانية	وصف المواد الغير مطبوعة وفق قواعد وام ومارك ٢١ دور المكتبة في دعم أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ إدارة المصادر المفتوحة وتنميتها تهجير البيانات من نظام إلى نظام آخر أدوات البحث العلمي المتاحة على الإنترنت حلول مشاكل نظام كوها المتكامل لإدارة المكتبات ونظام ديسبيس	دورة ورشة ورشة ورشة ورشة دوره
٣	جمعية المكتبات اللبنانية	<u>Nation of Readers: Why and How?!</u>	ورشة
٤	جمعية المكتبات الأردنية	مكتبات الأطفال واليا فعين معايير تقييم واختيار نظم إدارة وحوسبة المكتبات متطلبات جودة العمل في المكتبات ومراكز المعلومات تحليل إحصائيات قسم الإعارة في المكتبات اللغة الإنجليزية في المكتبات ومراكز المعلومات توظيف وسائل التواصل الاجتماعي في المكتبات ومراكز المعلومات الدورة التأهيلية الشاملة في علم المكتبات والمعلومات مهارات العرض والتقديم	دورة ورشة دورة دوره دورة دورة دوره دوره

م	الاتحادات والجمعيات	اسم الدورة التدريبية / ورشة العمل	البرنامج
		مهارات التواصل مع الجمهور الفهرسة المقروءة ألياً الدورة المتقدمة في الفهرسة إدارة الأزمات في المكتبات كيف نسوق مكتباتنا التصنيف في المكتبات الفهرسة الوصفية والموضوعية	ورشة دورة دورة دورة دورة
٥	جمعية اختصاصي المكتبات والمعلومات العراقية	نظام كوها للتوثيق الآلي نظام De space التطبيقات الجديدة في ال فهرسة RdA Linux and De. Space أنظمه البيانات التوثيقية وتطبيقاتها قواعد البيانات ودورها في البحث العلمي	دوره دوره دوره ورشة ورشة ورشة
٦	جمعية المكتبات السورية	لا يوجد	لا يوجد
٧	جمعية المكتبات السعودية	لا يوجد	لا يوجد
٨	الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات	الابتكار لأخصائي المكتبات والمعلومات وصف المواد الغير مطبوعة وفق قواعد وام ومارك ٢١ الاستراتيجيات السبع لإفادة المكتبات من شبكات التواصل	دوره ورشة دوره
٩	جمعية المكتبات البحرينية	كاتب وتجربه <u>التكنولوجية الحديثة في المكتبات والمعلومات</u> مهارات التفكير	ورشة ورشة ورشة
١٠	جمعية المكتبات الفلسطينية	مقدمات في علم المكتبات	دورة
١١	الجمعية العمانية	الحوسبة السحابية رؤية الافلا العالمية الكفايات المطلوبة للإعداد المهني لأخصائي مصادر التعلم	ورشة ورشة ورشة
١٢	الجمعية الليبية للمكتبات	المكتبات النفطية: واقع وأفاق	ورشة
١٣	جمعية المكتبات الجزائرية	البرنامج الدولي للافلا لحشد الدعم للمكتبات "المكتبات والتنمية المستدامة المكتبات الخضراء -مكتبات مستدامة - مكتبات صديقه للبيئة الرؤية العالمية للإفلا الطاقة المتجددة وبيئة المكتبات: بين ضرورة التحول والحفاظ على البيئة فن الخطابة والإلقاء	ورشة ورشة ورشة ورشة ورشة
١٤	جمعية المكتبات القطرية	الإشاعة الإلكترونية: أضرارها وعلاجها التوثيق الرقمي برنامج الإفلا الدولي لدعم المكتبات	ورشة دوره ورشة

يكشف الجدول السابق أن جمعية المكتبات الأردنية عام ٢٠١٧ نشطت في إقامة ورش العمل والدورات التدريبية التي تهدف إلى تنمية مهارات الأخصائيين فقد وصلت إلى (١٥) ورشة عمل ودورة تدريبية وتنوعت موضوعات برامج التدريب بين مرافق المعلومات والمعايير والتقنيين والخدمات والبيئة الرقمية ومهنة المكتبة والمجتمع الأكاديمي والإدارة والتسويق وتأهيل وإعداد الأكاديميين والعمليات والمعالجة الفنية ويرجع زيادة اهتمام جمعية المكتبات الأردنية بتنمية وتطوير مهارات الأخصائيين بها إلى زيادة عدد المنتسبين إليها، حيث أنهم من المتخصصين الذين يهتمون بمتابعة كل جديد ومتطور في التخصص، ويحتاجون إلى التواصل مع الخبراء في المهنة والأكاديميين وكل ذلك يتم من خلال الدورات وورش العمل (سليم و الصقري، ٢٠١٣، صفحة ٥٣٩)، ومن الملاحظ تراجع الجمعية المصرية للمكتبات والمعلومات والأرشيف في عدد الدورات التي عقدتها عن عام (٢٠١٨) حيث بلغ عدد الورش والدورات التدريبية التي قدمتها إلى (١٠) وتنوعت موضوعاتها بين البيئة الرقمية وتقنيات المعلومات والتأهيل والإعداد الأكاديمي والعمليات والمعالجة الفنية والبيئة الرقمية والويب (٢٠٠)، بينما لم يكن لجمعية المكتبات البحرينية وجمعية اختصاصي المكتبات العراقية وجمعية المكتبات السورية والسعودية أي برامج إعداد تدريبي للأخصائيين متاحة علي المواقع والصفحات في ذلك العام وقد يرجع ذلك أيضاً لظروف الجمعيات الاقتصادية ونقص الدعم المالي مما يدل على عدم قدرتهم على تطوير مهارات الأخصائيين.

#### جدول رقم (٤) يوضح الدورات وورش العمل التي قدمتها الجمعيات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات عام ٢٠١٦

م	الاتحادات والجمعيات	اسم الدورة التدريبية / ورشة العمل	البرنامج
١	الجمعية المصرية للمكتبات والمعلومات	الفهرس المقروء ألياً وقواعد مارك ٢١ قواعد الفهرسة الحديثة RDA إعداد المخططات والبحوث العلمية البرنامج التصويري لأخصائي المكتبات المدرسية الاستشهاد المرجعي بمصادر المعلومات الإلكترونية العمليات الفنية أرشفة الصور الفوتوغرافية الفهرس الموحد للمكتبات المدرسية برنامج المعالجة الإحصائية SPSS مهارات البحث عن المعلومات والمصادر الرقمية الإدارة المكتبات والمستودعات والأرشيفات الرقمية	دورة دورة دورة دورة دورة ورشة ورشة دورة دورة دورة
٢	جمعية المكتبات السودانية	الفهرسة المقروءة ألياً مارك ٢١ وتعديلات RDA التزويد الإلكتروني بالتطبيق على نظام كوها RDA, لنظام المتكامل لإدارة المكتبات KOHA ومارك ٢١ نظام دي سبيس لبناء وإدارة وتشغيل المستودعات الرقمية	دورة ورشة ورشة دورة
٣	جمعية المكتبات اللبنانية	Use of bibliometric tools and techniques in collection development and management	ورشة
٤	جمعية المكتبات الأردنية	مهارات السكرتارية والأرشفة الإلكترونية الدورة التأهيلية الشاملة في علم المكتبات والمعلومات تصنيف ديوي العشري الطبعة ٢٣ وصف المصادر وإتاحتها RDA	دورة دورة دورة دورة



م	الاتحادات والجمعيات	اسم الدورة التدريبية / ورشة العمل	البرنامج
		مارك ٢١	دورة
٥	جمعية اختصاصي المكتبات العراقية	لا يوجد	-
٦	جمعية المكتبات السورية	لا يوجد	-
٧	جمعية المكتبات السعودية	لا يوجد	-
٨	الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات	القيادة والإدارة والأخلاقيات وضبط الجودة في المكتبات المكتبات الرقمية من التحول الإلكتروني إلى بناء المجموعات	ورشة دورة
٩	جمعية المكتبات البحرينية	لا يوجد	-
١٠	جمعية المكتبات الفلسطينية	التخطيط الاستراتيجي في المكتبات كيف تضع خدمات مكتبك وتسوقها مقدمات في علم المكتبات	ورشة ورشة دورة
١١	جمعية المكتبات العمانية	مناهج البحث العلمي: البحث النوعي كيف اصنع طفلاً قارئاً المستودع البحثي العماني الحوسبة السحابية مهارات البحث على الإنترنت والتعامل مع أدوات جوجل هكذا يورق الزهر ويشرق المستقبل التكتلات المكتبية ودورها في دعم البحث العلمي معايير قياس الأداء في المكتبات ومراكز المعلومات البرمجيات مفتوحة المصدر وتطبيقاتها في المكتبات	ورشة ورشة ورشة ورشة ورشة ورشة ورشة ورشة ورشة ورشة
١٢	جمعية المكتبات الليبية	لا يوجد	-
١٣	جمعية المكتبات الجزائرية	طرق وأساليب الاستفادة من تقنية Qr code بالمكتبات ومراكز الأرشيف. نظام إدارة المحتوى Word Pres	ورشة ورشة
١٤	جمعية المكتبات القطرية	البحث عن المعلومات عند باحثي المستقبل التوجهات المعاصر في مجال المكتبات: القيادة نحو المستقبل	ورشة ورشة

بتحليل بيانات الجدول السابق تبين ما يلي: أشارت الدراسة إلى أن عدد الدورات التدريبية قد سجلت تفاوتاً ملحوظاً بين الجمعيات المهنية حيث وُجد اختلافات بين ما تُقدمه الجمعيات المهنية من دورات وورش تدريبية تتراوح بين ١١ و٩ دورات وورش عمل لصالح الجمعية المصرية للمكتبات والمعلومات وجمعية المكتبات العمانية وهذا دليل على الإهتمام والحرص الزائد من أجل تنمية مهارات الأخصائيين في حين سجلت جمعية المكتبات اللبنانية دورة واحدة فقط، ولم تتمكن الباحثة من على الحصول على أي نشاط تدريبي لجمعية المكتبات والمعلومات العراقية والسورية والسعودية والبحرينية والليبية هذا العام حيث لم تعلن مواقعهم وصفحاتهم عن أي نشاطات تدريبية، كما لم يرد الرد على أي مراسلات إلكترونية للجمعيات، وهذا دليل على عدم قدرتهم على مواكبة التطورات والمساهمة في تنمية مهارات الأخصائيين في المكتبات ومراكز المعلومات.

**جدول رقم (٥) يوضح الدورات وورش العمل التي قدمتها الجمعيات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات عام ٢٠١٥**

م	الاتحادات والجمعيات	اسم الدورة التدريبية / ورشة العمل	البرنامج
١	الجمعية المصرية للمكتبات	الخدمات المعلوماتية في ظل مجتمع المعرفة	دورة
٢	جمعية المكتبات السودانية	إدارة الوثائق والأرشيف الإلكترونية الإجراءات الفنية للفهرس العربي الموحد والممارسات المقننة	دورة دورة
٣	جمعية المكتبات اللبنانية	لا يوجد	-
٤	جمعية المكتبات الأردنية	الدورة التأهيلية الشاملة في علم المكتبات والمعلومات. البرمجيات مفتوحة المصدر للمكتبات ومراكز المعلومات الفهرسة المقروءة أليا مارك ٢١ إدارة المشاريع الاحترافية في المكتبات. المكتبة الرقمية وإدارتها تصنيف ديوي العشري	دورة دورة دورة دورة دورة دورة
٥	جمعية اختصاصي المكتبات والمعلومات العراقية	لا يوجد	-
٦	جمعية المكتبات السورية	لا يوجد	-
٧	جمعية المكتبات السعودية	لا يوجد	-
٨	الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات	إتاحة المعلومات- أخصائيو المكتبات هم مفتاح التنمية المستدامة تقديم خدمات المعلومات من خلال الهواتف الذكية تقنيين وصف وإتاحة المصادر RDA ( وام )	ورشة ورشة ورشة
٩	جمعية المكتبات البحرينية	لا يوجد	-
١٠	جمعية المكتبات الفلسطينية	قواعد البيانات الإلكترونية القراءة نهر الحياة والمكتبات روح الأمم الترقيم المعياري الدولي للكتاب التعريف بأهمية الإنتاج الفكري في فلسطين مقدمة عن الملكية الفكرية دور المكتبات العامة والمدرسية في تشجيع القراءة	دورة دورة دورة دورة دورة
١١	جمعية المكتبات العمانية	برنامج مكثف لتطوير مهارات اللغة الإنجليزية لدى أمماء المكتبات تصميم ونشر الاستبيانات إلكترونيا استخدام بوابه الفهرس العربي الموحد الإدارة الاستراتيجية أساسيات البحث العلمي من حيث ماهيته وأهميته استخدام برنامج D SPACE لبناء المكتبات الرقمية مهارات توظيف تطبيقات الويب ٢ في المكتبات الأكاديمية بناء التكتلات المكتبية وخطط تنفيذ شبكة مركزية لمصادر	دورة ورشة دورة ورشة ورشة ورشة ورشة ورشة ورشة

م	الاتحادات والجمعيات	اسم الدورة التدريبية / ورشة العمل	البرنامج
		المعلومات الحوسبة السحابية في المكتبات ومراكز المعلومات إدارة المشاريع بماليزيا	ورشة
١٢	جمعية المكتبات الليبية	لا يوجد	-
١٣	جمعية المكتبات الجزائرية	لا يوجد	-
١٤	جمعية المكتبات القطرية	الوصول الحر للمعلومات ودور أمناء المكتبات في الترويج للوصول الحر بناء جمعية مكتبات قوية	ورشة ورشة

بتحليل بيانات الجدول السابق تبين احتلال جمعية المكتبات العمانية المركز الأول عام ٢٠١٥ حيث كان لها النصيب الأكبر في تقديم الدورات وورش العمل التدريبية التي تنوعت موضوعاتها بين موضوعات تقنية وبيئة رقمية ومعالجة فنية فتعتبر من أولى الجمعيات في (٢٠١٥) اهتماماً بتطوير مهارات الأخصائيين، يليها في المرتبة الثانية جمعية المكتبات الفلسطينية والأردنية حيث قدمت (٦) دورات وورش عمل تنوعت موضوعاتهم بين بيئة رقمية ومعالجة فنية ومهنة مكتبة ومجتمع ومرافق معلومات.

فبالنظر إلى كل ما سبق من برامج تدريبية أعدتها الجمعيات المهنية لتطوير مهارات الأخصائيين بما فيهم الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، ترى الباحثة أنه لا بد على الأخصائيين في مجال المكتبات والمعلومات متابعة ومواكبة جميع التطورات من خلال ترقية معارفهم النظرية والعملية حول جميع المستجدات وبالتالي تحفيزهم على أقلمه مهنتهم معها، وهذه الأقلمة تأتي أساساً من الاهتمام بتطوير مهارات الأخصائيين وترقيتها بما يؤهلهم ليصبحوا قادة مكتبات مبدعين (بن الطيب و الرباعي، ٢٠١٧، صفحة ٨٥، ٨٤)، كما اتضح مما سبق أن هناك تباين واختلاف في أعداد الدورات والورش التدريبية التي تم انعقادها على مدار الأربع سنوات السابقة، أيضاً تنوع مواضيع وعناوين الدورات التدريبية وأعدادها، مما يظهر التباين الشديد في مهارات الأخصائيين المنتميين من دولة لأخرى ومن جمعية لأخرى.

#### المحور الثاني: الاتجاهات التي تدور حولها البرامج التدريبية ومدى إلمامها وشموليتها لمهارات الأخصائيين.

جدول رقم (٦) يوضح الاتجاهات التي تدور حولها البرامج التدريبية ومدى إلمامها وشموليتها لمهارات الأخصائيين.

تتمة المهارات ضمن الأهداف	برامج تعاون	تعامل مع شبكات التواصل	
نعم	نعم	نعم	الجمعية المصرية للمكتبات والمعلومات
نعم	نعم	نعم	جمعية المكتبات السودانية
نعم	لا	نعم	جمعية المكتبات اللبنانية
نعم	نعم	نعم	جمعية المكتبات الأردنية
نعم	نعم	نعم	جمعية اختصاصي المكتبات والمعلومات العراقية
لا	نعم	نعم	جمعية المكتبات السورية
لا	لا	نعم	جمعية المكتبات السعودية
نعم	نعم	نعم	الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات

تتعامل مع شبكات التواصل	برامج تعاون	تنمية المهارات ضمن الأهداف	
نعم	نعم	نعم	جمعية المكتبات البحرينية
نعم	نعم	لا	جمعية المكتبات الفلسطينية
نعم	نعم	نعم	الجمعية العمانية للمكتبات
نعم	لا	نعم	الجمعية الليبية للمكتبات
نعم	نعم	لا	جمعية المكتبات الجزائرية
نعم	نعم	لا	جمعية المكتبات القطرية

### أ- مظاهر مساهمة الجمعيات المهنية بالمقارنة مع أهدافها من أجل تنمية وتطوير مهارات الأخصائيين.

تبين من الجدول السابق: أن وجود أهداف ومبادئ قوية أمر ضروري لجمعيات المكتبات، حيث يتم تخطيط وتنفيذ جميع البرامج والخدمات، ففي جميع المكتبات الأمريكية تضمنت أهدافها العناصر التالية:

- تفعيل القدرات البشرية من خلال المعرفة والابتكار.
- تقديم التعليم المستمر بصفة دائمة.
- تقديم كافة أنواع برامج التعاون لمجتمع المكتبات (Ford, 2018).

ومن خلال الدراسة الحالية نجد أن أغلب جمعيات المكتبات ومراكز المعلومات بما فيهم الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات يقع ضمن أهدافها تنمية مهارات الأخصائيين عدا جمعية المكتبات السورية والسعودية ويدل ذلك على اهتمام هذه الجمعيات بعمل برامج تدريبية لتطوير مهارات الأخصائيين، على الجانب الآخر لم تستطع الباحثة الوصول لأهداف جمعيات المكتبات الفلسطينية والجزائرية والقطرية، وإن دل ذلك فيدل على عدم اهتمامهم بتطوير مهارات الأخصائيين.

### ب- برامج التعاون والشراكات بين الجمعيات المهنية فيما بينها وبين مؤسسات المعلومات لتطوير مهارات الأخصائيين.

أبرمت نسبة كبيرة من جمعيات المكتبات بما فيهم الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات اتفاقيات تعاون مع مختلف الجهات منها الفهرس العربي الموحد، دار الكتب عام (٢٠١٨)، الجمعية والهيئة الدولية للمسرح بالإمارات. كما تم توقيع اتفاقيات تعاون أبرمتها الجمعية المصرية وشركة أدلبي، وكذا شركته (Unlimited) عام (٢٠١٧)، والأرشيف عام (٢٠١٦)، وتعاون بين مؤسسة بيت الحكمة للترجمة والتدريب والأبحاث. كما عقد الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات عدة اتفاقيات منها تعاون مع مكتبة دار مخطوطات العتبة بالعباسية عام (٢٠١٨)، والفهرس الموحد، و جمعيات المكتبات والمعلومات العربية عام (٢٠١٧) و كما نظمت جمعية المكتبات العمانية اتفاقيات تعاون بين الفهرس العربي الموحد، و جمعيات المكتبات والمعلومات العربية برعاية الاتحاد العربي للمكتبات، و وزارة التربية والتعليم، والفهرس العربي الموحد، واتفاقية تعاون بين الجمعية العمانية للمكتبات وجامعة ظفار؛ وذلك التعاون يشير إلى أن الجمعيات المهنية لها أنشطة إستشرافية، وهو ما يمكن الإشادة بتطلعها الدائم من أجل تطوير مهنة المكتبات وتحسين صورتها، وهو جانب يؤكد تطلع الجمعيات للمستقبل، كما يدل ذلك التعاون على روح التعاون والتشجيع مع المؤسسات الأخرى وتبادل الخبرات التي تؤدي لتطوير مهارات الأخصائيين بكفاءة عالية (قاسمي وبوكرزازه، ٢٠١٥، صفحة ١٨)، وهو ما أكده السريحي حيث أن جمعيات المكتبات تقع عليها مسؤولية الاهتمام باللقاءات وورش العمل والتوجه نحو منظومة العمل الجماعي (السريحي، ٢٠٠٩)، على

الجانب الآخر لم تستطع الباحثة الوصول إلى أي اتفاقيات تعاون تمت بين جمعيات المكاتب الليبية والسورية واللبنانية.

### جـ مدى إتاحة الجمعيات المهنية أنشطتها التي تسهم في تنمية المهارات عبر شبكات التواصل الاجتماعي:

لعبت تطبيقات الويب (٢٠٠) دوراً فعالاً في التواصل ونشر المعرفة بين المجتمعات البشرية وذلك من خلال صفحات التواصل الاجتماعي مثل الفيس بوك، وتويتر وغيرها، وقد استفادت الاتحادات والجمعيات المهنية من هذه القنوات ووظفتها مع الأعضاء (الجابري، ٢٠١٢، صفحة ١٧٣٥)، وبالرجوع للجدول رقم (٦) السابق نجد أنه بالنسبة لتعامل جمعيات المكاتب العربية مع شبكات التواصل الاجتماعي فقد أثبتت الدراسة أن جميع جمعيات المكاتب والمعلومات النشطة في الوطن العربي لها صفحات على شبكات التواصل الاجتماعي وتتفاوت نشاطات هذه الصفحات والخدمات التي تقدمها من جمعية لأخرى وقد ساعدت هذه الشبكات الباحثة في الحصول على مالم تستطيع الحصول عليه من الجمعيات نفسها ومواقعها الإلكترونية، ويعتبر هذا التزايد الملحوظ في التعامل مع شبكات التواصل دليلاً على حرص الجمعيات على تطوير مهارات الأخصائيين.

### د- التوزيعات الزمنية والموضوعية واللغوية والعديدية والنوعية لبرامج تطوير مهارات الأخصائيين التي تقدمها الجمعيات المهنية:

جدول رقم (٧) التوزيع الزمني للدورات التدريبية وورش العمل

مج	٢٠١٨	٢٠١٧	٢٠١٦	٢٠١٥	الجمعيات المهنية
٢٦	٤	١٠	١١	١	الجمعية لمصريه للمكاتب والمعلومات
١٥	٣	٦	٤	٢	جمعية المكاتب السودانية
٣	١	١	١	-	جمعية المكاتب اللبنانية
٣٥	٩	١٥	٥	٦	جمعية المكاتب الأردنية
١٠	٤	٦	-	-	جمعية اختصاصي المكاتب والمعلومات العراقية
١	١	-	-	-	جمعية المكاتب السورية
١	١	-	-	-	جمعية المكاتب السعودية
١٢	٤	٣	٢	٣	الاتحاد العربي للمكاتب والمعلومات
٧	٤	٣	-	-	جمعية المكاتب البحرينية
١٠	-	١	٣	٦	جمعية المكاتب الفلسطينية
٢٤	٢	٣	٩	١٠	الجمعية العمانية للمكاتب
٢	١	١	-	-	الجمعية الليبية للمكاتب
٩	٢	٥	٢	-	جمعية المكاتب الجزائرية
٧	-	٣	٢	٢	جمعية المكاتب القطرية
١٦٢	٣٦	٥٧	٣٩	٣٠	المجموع

تميزت جمعية المكاتب الأردنية بتقديم أكبر قدر من الدورات وورش العمل التدريبية التي تساهم في تنمية وتطوير مهارات الأخصائيين وذلك عام ٢٠١٥، ٢٠١٧، ٢٠١٨ بينما تميزت الجمعية الصرية للمكاتب والمعلومات والأرشيف بتقديم أكبر قدر من الدورات التدريبية عام ٢٠١٦، ويدل هذا التميز على الثقة التي اصبح يوليها المكاتبين في برامج التنمية المهنية في الدورات التدريبية وورش العمل التي تقيمها

الجمعيات، وأيضاً لانخفاض تكلفة المشاركة فيها حيث تتراوح بين المجانية وما بين التكلفة البسيطة (الخطي، ٢٠١٨، صفحة ٢٤). بينما قدمت جمعية المكتبات السورية والسعودية أقل عدد برامج تدريبية وبالتالي فإنها أقل جمعيات تسعى لتطوير مهارات الأخصائيين بها. وقد لاحظت الباحثة أثناء تطبيق الدراسة العملية أن أغلب ورش العمل والدورات التدريبية عُقدت تزامناً مع مواعيد المؤتمرات السنوية والبعض الآخر نظم خارج هذه المواعيد، مما يعزز الاهتمام الكبير والجاد للجمعيات والاتحادات العربية في المكتبات والمعلومات في تطوير مهارات الأخصائيين وجعلها طوال السنة بين فتره وفتره لخلق استمرارية في التدريب والتطوير والإعداد.

#### جدول رقم (٨) يوضح التوزيعات الموضوعية والنوعية واللغوية والعديدية لبرامج تطوير الأخصائيين

الموضوعات	العدد	النسبة	البرامج التدريبية	العدد	النسبة
العمليات والمعالجة الفنية	٣٣	٢٠,٣٧%	ورش	٨٨	٥٤,٣٢%
تأهيل وإعداد أكاديمي	٣٠	١٨,٥١%	دورات	٧٤	٤٥,٦٧%
البيئة الرقمية	٢٥	١٥,٤٣%	المجموع	١٦٢	١٠٠%
الخدمات	١١	٦,٧٩%	نوع الدورات	العدد	النسبة
تقنية معلومات	١٤	٨,٦٤%	بمقابل	١٣٩	٨٥,٢٧%
مرافق المعلومات	٢٠	١٢,٣٤%	مجانا	٢٣	١٤,١٩%
مهنة المكتبة والمجتمع	١٠	٦,١٧%	المجموع	١٦٢	١٠٠%
نظم المعلومات الإلكترونية	٩	٥,٥٥%	اللغة	العدد	النسبة
معايير وتقائين	٣	١,٨٥%	الإنجليزية	٤	٢,٦٤%
الإدارة	٨	٤,٩٣%	العربية	١٥٨	٩٧,٥٣%
المجموع	١٦٢	١٠٠%	المجموع	١٦٢	١٠٠%

بتحليل بيانات الجدول السابق تبين ما يلي:

#### التوزيعات الموضوعية:

فُسمت القطاعات الموضوعية إلى (٦) موضوعات رئيسية وهي: البيئة الرقمية والويب (٢,٠)، العمليات والمعالجة الفنية، خدمات المعلومات الإدارية، تقنية المعلومات المكتبة والمجتمع (Thomas, 9) Satpathi, & Satpathi, 2010, p. 9، وبالإضافة لهذه التقسيمات اجتهدت الباحثة في إضافة موضوعات رئيسية تدرج تحتها الموضوعات المتصلة بها، منها التأهيل والإعداد الأكاديمي ومرافق ومؤسسات المعلومات ونظم المعلومات والمعايير والتقائين. وقد شغلت موضوعات العمليات والمعالجة الفنية أكبر نسبة بين البرامج المقدمة للأخصائيين والتي تهتم بتطوير مهاراتهم حيث مثلت (٢٠,٣٧%)، ولعل ذلك يرجع إلى أهمية الموضوعات المتعلقة بالعمليات الفنية سواء في البيئة التقليدية أم الإلكترونية وحداثة هذه الموضوعات ومتابعة ما يطرأ من مستجدات على مهنة المكتبات، وقد تنوعت الدورات التدريبية المقدمة في هذا المجال لتشمل جوانب التحليل الموضوعي والفهرسة والتصنيف، وقد كان التركيز الأكبر على الفهرسة المقروءة آلياً (مارك) وقواعد (RDA) حيث تم تقديم عدداً من البرامج حولهما، كما وجدت الباحثة أن أكثر ورش العمل والدورات التدريبية كانت معاصرة للمستجدات التكنولوجية الحالية التي تحيط بالمهنة وتؤثر فيها، ناهيك أن هذه الورش والدورات التدريبية تمزج في التدريب بين النمطين النظري والعمل التطبيقي، بهدف تحسين استيعاب أفضل وأكبر لكل المعلومات النظرية المقدمة ضمن الورش والدورات، ويرجع بروز موضوعات العمليات الفنية والتي تقع ضمن أكثر الموضوعات التي تقدمها الجمعيات والاتحادات المهنية في الوطن العربي إلى التطورات المتلاحقة في العمليات الفنية التي

تقوم بها المكتبات ومراكز المعلومات وتستدعي ضرورة ملاحقة هذه التطورات وتقديمها للأخصائيين في مجال المكتبات والمعلومات في صورة برامج وورش عمل تدريبية لتطوير مهاراتهم، وهذا لا يمنع أن تكون مثل هذه الدورات والورش التدريبية مدعمة بالجانب التقني الذي حتماً يؤثر في كل جوانب عمل المكتبة.

ونظراً لأن التأهيل والإعداد الأكاديمي من أهم الأغراض التي تسعى إليها الجمعيات المهنية فقد حظي بالمرتبة الثانية بنسبة (١٨,٥١%)، بينما حظيت موضوعات المعايير والتقنيين بأقل عدد دورات وورش تدريبية تقدم في هذه الموضوعات (١,٨٥%)، ثم الإدارة (٤,٩٣%) وهذا عكس ما توقعت الباحثة على الرغم من وثيقة الصلة بين الإدارة وبين تخصص المكتبات والمعلومات، وقد لاحظت الباحثة أن بعض الورش والدورات التدريبية يتم تقديمها أكثر من مرة، وذلك وفقاً لمدى الطلب والإقبال عليها. ويتم تقديم البرامج التدريبية داخل وخارج البلاد، حيث تتعاون بعض الجمعيات في التنسيق لبرامجها وإقامتها مع جهات مختلفة داخل وخارج البلاد العربية المنتمية لها الجمعيات.

### التوزيعات العددية:

تفوقت ورش العمل التدريبية عن الدورات التدريبية ويعد ذلك راجعاً لأن الورش التدريبية تمتاز بوجود الجانب العملي والتطبيقي بصورة أفضل وأكبر من الدورات التدريبية مما يسهم في تنمية وتطوير مهارات الأخصائيين بصورة أحسن، وقد لاحظت الباحثة أثناء تطبيق الدراسة على المواقع والصفحات أن معظم الدورات والورش تمت خلال فترة زمنية من يومان إلى ثلاثة أيام ليس أكثر.

### التوزيعات النوعية:

قدمت الجمعيات والاتحادات العربية عدد (١٣٩) دورة وورشة عمل بمقابل مادي ويعد ذلك راجعاً لأن ميزانية الجمعيات والاتحادات العربية قائمة على دخلها من هذه الدورات وورش العمل وقد قدمت الجمعيات هذه الدورات بأسعار رمزية، ولعل ظاهرة انتشار الدورات التدريبية وورش العمل وبرامج التطوير غير المعروفة بوطننا العربي والتي تستند على مشاريع فردية أو تعاونية تهدف للربح المادي والتي تحتاج لوقت؛ وهنا يأتي دور الجمعيات والاتحادات المهنية لتصحيح الوضع ووضع الأسس والقوانين الواضحة للاعتماد الجيد الذي يتوافق مع معايير الجودة ورفض الضعيف منها كما يأتي دور مرافق المعلومات وذلك برفض البرامج غير المعتمدة وتلك المجهولة وتجاهلها وإرساء قواعد مهنية صحيحة تضمن سلامة موظفيها مهنيًا وعلمياً (السريحي، الجمعيات والاتحادات المهنية العربية و الدور المفقود، ٢٠٠٩، صفحة ٥)، وقد تلاحظ أن ارتفاع عدد الدورات التي بمقابل مادي قد يعيق عدد من الأخصائيين بالمكتبات ومراكز المعلومات من الاشتراك فيها وبالتالي يحد من تطوير مهاراتهم.

### التوزيعات اللغوية:

بالرجوع للجدول السابق رقم (٨) نجد أن الجمعيات والاتحادات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات قدمت ما يقرب من (١٥٨) برنامجاً تدريبيًا باللغة العربية حيث اختيرت اللغة العربية كلغة رسمية، وتميزت الدورات التي تقدم باللغة العربية، نظراً لطبيعة المجتمع العربي الذي يتعامل مع اللغة العربية كاللغة الأم، ولضمان نجاح الورش في تحقيق أعلى معدل استيعاب وفهم وتطبيق للأخصائيين المتدربين، والذي يدعم أهداف الجمعيات والاتحادات المهنية في اعتماد أنجح واضمن الأساليب والتي تضمن تحقيق أعلى مستوى من الاستيعاب والفهم وتطوير المهارات المتعلقة بكل ورشة (الطيب و الرباعي، ٢٠١٧، صفحة ٨٧).

## **المحور الثالث: مواطن القوة والضعف الفرص والتحديات:**

### **مواطن القوة:**

من أهم مواطن القوة ما يلي: تنوع القطاعات الموضوعية التي يتم فيها انعقاد الورش والدورات التدريبية، أيضاً تنوع النشاطات التدريبية ما بين تطبيقية ونظرية، وتنوع الدورات ما بين عربية وإنجليزية، وإتاحة الإعلان عن الدورات والورش التدريبية عبر شبكات التواصل الاجتماعي والمواقع الإلكترونية كما في جمعية المكتبات الأردنية، وتنمية مهارات الأخصائيين التي تقع ضمن أغلب أهداف الجمعيات والاتحادات المهنية في الوطن العربي، أيضاً برامج التعاون التي تحرص أغلب الجمعيات والاتحادات المهنية أن تقوم بها ، حرص الجمعيات والاتحادات على تقديم دورات تدور حول المستجدات التقنية الحديثة مثل مارك ٢١ ، RDA ، الحوسبة السحابية.

### **مواطن الضعف:**

تمثلت فيما يلي: عدم توافر مثل هذه الجمعيات في أغلب الدول العربية وإن توافرت في بعضها فهي عبارة عن واجهات إعلامية لا تلبى حاجة المهنة إلا في بعض المجالات الاستثنائية التي تميزت بها بعض الدول العربية ، قلة الدورات التدريبية التي تقيمها هذه الجمعيات في الدول العربية مع التباين والاختلاف في أعدادها ومستوياتها ، أيضاً من أجل أن تقدم الجمعيات دورات تدريبية وورش عمل فهي بحاجة إلى الدعم المادي الذي يعتبر عصب هذه النشاطات بمختلف أنواعها، إلا أننا نجد أن العديد من الجمعيات تعاني من ضعف الميزانية والدعم المعنوي ، الأمر الذي أدى إلى جمود بعضها وأصبحت تمثل مقاراً وبنية لا أكثر، هذا فضلاً عن ضعف تجهيزاتها وعدم توفير مستلزماتها المادية والبشرية ، أيضاً عدم توافر مقر ثابت للعديد من الجمعيات .

هناك مسميات فقط لهذه الجمعيات في بعض الدول العربية ولا وجود لها على أرض الواقع، وذلك إما لكونها توقفت بعد فترة قصيرة من إنشائها أو لعدم وجود من يقوم بإدارتها والإشراف عليها أو تمويلها (السنياتي و عليوي، ٢٠١٠)، عدم تنوع اللغات التي تقدم بها البرامج التدريبية واقتصارها على اللغة العربية فقط، ويعد ذلك لطبيعة المجتمع العربي الذي تخدمه المكتبة ، افتقار بعض الجمعيات والاتحادات المهنية إلى الشراكات المختلفة، إلي جانب أن أكثر الدورات التدريبية وورش العمل كانت بمقابل مادي والذي أدى إلى عدم إشتراك الأخصائيين في مثل هذه الدورات.

### **الفرص:**

تحديث المواقع الإلكترونية بصورة دائمة وتحديث الشبكات الاجتماعية، وجعل الاشتراكات في البرامج التدريبية مجاناً أو بمقابل مادي رمزي، والتركيز على الاتجاهات الموضوعية والتكنولوجية الحديثة نظراً للتطورات المتلاحقة في استخدام التكنولوجيا، وإنشاء أرشيف خاص على جميع مواقع الجمعيات والاتحادات يضم ما سبق تقديمه من برامج للأخصائيين، والتعاون مع جميع مؤسسات المكتبات والمعلومات لتبادل الخبرات ووجهات النظر، وتقديم البرامج التدريبية التي تركز على اللغة الإنجليزية ، والتي تساهم في تنمية المهارات اللغوية للأخصائيين ، وتحديث المواقع الإلكترونية والصفحات باستمرار ورصد كل ما هو جديد على مواقع وصفحات الجمعيات، وإتاحة تقديم البرامج التدريبية طوال العام على فترات متقاربه ، القيام بدور مؤثر في تقديم الخدمات لمجتمع الأخصائيين وتعريفهم بدور الجمعيات وأهدافها.



## التحديات:

نسبة كبيرة مما قدمته الجمعيات والاتحادات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات من برامج إعداد وتدريب لها علاقة بما يتم تقديمه في علوم المكتبات وتكنولوجيا المعلومات، واحتياجات سوق العمل؛ وعلى الرغم من ذلك لم يُطبق معظمها على أرض الواقع؛ ذلك لأن أغلبها مناسب تماماً لمن يتعاملون مع قواعد البيانات العالمية، أما بالنسبة لسوق العمل المحلي فمعظمها لم يطبق بعد، لأسباب كثيرة من أهمها ضعف الإمكانيات المادية والبشرية والتكنولوجية.

أيضاً استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل جيد هو تحدٍ كبير للعديد من الأخصائيين، ارتفاع تكلفة تنفيذ قنوات التواصل الإلكتروني، فلن يكون التغيير والتقدم المستمر أمراً سهلاً حيث أن جمعياتنا والاتحادات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات تعتمد بصورة كاملة على المتطوعين تستغرق بالضرورة وقتاً أطول لاتخاذ القرارات والتغيير المباشر، حيث أنه لا تجتمع مجالسها ولجانها المشكلة سوى بضع مرات في السنة، وقد تستغرق عملية التخطيط الاستراتيجي فترات، وعملية التنفيذ فترات أطول (Ugbah, 2013, pp. 267-268).

## المحور الرابع: الخطط المستقبلية للجمعيات المهنية من حيث أداء مهامها وتحقيق أهدافها على أكمل وجه.

بالنظر لجمعية المكتبات الأمريكية (ALA) (Dowling, 2014) نجد أن جمعيات المكتبات والمعلومات تخضع لتغييرات جزئية، ومن أجل معالجة هذه التغييرات بنجاح؛ يحتاج المخطّون وقادة المجتمع إلى موارد وأدوات تساعد على فهم التوجهات التي تعيد تشكيل هذه المجتمعات والتصدي لها، لتكون قادرة على الاستمرار في أن تكون رائدة في تشكيل مجتمع المكتبة، وقد قامت جمعية المكتبات الأمريكية (ALA) مؤخراً بإنشاء "مركز خاص بمستقبل المكتبات"، وتم تصميم المركز ليكون:

- مساعداً للمكتبات على استكشاف التغييرات في بيئتها والتخطيط المستقبلي لها.
- النظر إلى قيادة المكتبات وإدارتها وقوة العمل بالمكتبات والخدمات المقدمة وتوقعات المستخدمين وغير ذلك.
- رصد ووضع الاتجاهات التي ستكون ذات أهمية للمكتبات وأمناء المكتبات.

ومن هنا فيجب العمل على تدريب الكوادر العاملة في كافة أنواع مرافق المعلومات بأساليب علمية وتكنولوجية متطورة لتلبية احتياجات ومتطلبات المستفيدين، والعمل على تطوير وتعديل المناهج التعليمية لكي تتلاءم مع التطور التكنولوجي ومواكبة العصر وبما يتوافق مع ظروف واحتياجات كل دولة، كما يستوجب عدم إغفال أهمية الحضور والتواجد الرقمي بمعنى توافر المواقع والصفحات الإلكترونية التي من شأنها الارتقاء بها وتطوير خدماتها، حيث يصبح لديها موقع نشط وفعال يلبي احتياجات المستفيدين عن بعد، إذ من المفيد والمجدي الاستفادة من موقع جمعية المكتبات الأمريكية وغيرها، مع وضع روابط خارجية لمواقع أخرى يمكن للمستفيد الرجوع إليها ، مع مراعاة وجود خريطة للموقع لسهولة تصفحه (ببوزان، ٢٠١٣، صفحة ١٩٦).

## المحور الخامس : تقديم تصور مقترح لتحسين دور الجمعيات المهنية العربية في تطوير مهارات الأخصائيين المهنية

تقترح الباحثة بعض التصورات المستقبلية التي يمكن أن تفكر بها الجمعيات والاتحادات المهنية لتطوير مهارات الأخصائيين ومن هذه المقترحات ما يلي:

- قيام الجمعيات والاتحادات المهنية بوضع العديد من البرامج التدريبية المناسبة لسوق العمل ومن خلالها تطور مهارات الأخصائيين.
- اعتماد برامج إعداد خاصة للتدريب المستمر للخريجين في مجال المكتبات لتجديد معارفهم.
- قيام جمعيات المكتبات والاتحادات بعمل تواصل دائم مع الأخصائيين والمهنيين سواء عن طريق الفيس بوك واليوتيوب أو عن طريق المواقع الإلكترونية واستخدام الإيميلات بشكل دوري لتنبيه الأعضاء بأنشطة الجمعيات والاتحادات والتواصل معهم.
- تحديث الموقع والصفحة باستمرار.
- التعرف على آخر التطورات العلمية في المجال وتغطيتها علمياً من خلال تقديم مجموعة من الدورات وورش العمل.
- مراعاة الاهتمام بإبراز هدف تنمية مهارات الأخصائيين ضمن أهداف جميع الجمعيات.
- الإعلان الواضح عن الدورات وورش العمل حتى تصل لأكبر قدر من المستفيدين.
- دعوة متخصصين من مختلف دول العالم لتقديم وتنفيذ برامج التدريب.
- التعرف على الاحتياجات التدريبية للأخصائيين في مجال المكتبات والمعلومات قبل الشروع في تنفيذ الدورات.
- وجود مصادر دخل ثابتة يتم من خلالها انعقاد الدورات بصورة مجانية لضمان تطوير مهارات الأخصائيين
- السعي لتأهيل الأخصائيين وتجديد معارفهم وتكثيف الدورات والورش والأنشطة التي تُكسبهم المهارات اللازمة للتطوير.
- زيادة برامج التعاون بين الجمعيات والاتحادات والمؤسسات الأخرى.

وترى الباحثة أن دورات النظم الآلية ، ومارك ٢١ و RDA ، المبتادانا ، والحوسبة السحابية ، وغيرها من الدورات التقنية الحديثة مناسبة حالياً لمن يتعاملون مع قواعد البيانات العالمية؛ ذلك أن سوق العمل لديهم يحتاج مثل هذه الدورات ، ونظراً لأهمية مثل هذه الدورات لابد وأن تسعى الجمعيات المهنية مستقبلاً لزيادة عددها وتكرارها بصورة دائمة ، كما لابد من أن تسعى الجمعيات والاتحادات في العالم العربي لعمل دورات مستقبلاً حول BIBFRAM ، والأنطولوجيا ، وغيرها من الدورات الحديثة حيث لم تلاحظ الباحثة من خلال الدراسة التحليلية تقديم أي منها للأخصائيين ، كما لابد وأن تسعى الجمعيات المهنية مستقبلاً إلى إعداد وتقديم دورات وورش تدريبية بمختلف اللغات والتركيز على اللغة الإنجليزية. وذلك لتطوير مهارات اللغة الإنجليزية لدى الأخصائيين بجميع المؤسسات المكتبية نظراً لاحتياجات سوق العمل لمن هم يجيدون التعامل مع اللغة الإنجليزية، حيث لم تجد الباحثة سوى دورتين فقط في اللغة الإنجليزية.

#### رابعاً: النتائج والتوصيات

**التساؤل الأول: ما أهم الجمعيات المهنية في مجال المكتبات وما المقصود بمهارات الأخصائيين ؟**

- قد تم تغطية ذلك بالجزء النظري.

## التساؤل الثاني: ما أهم البرامج التي قدمتها الجمعيات المهنية في مجال المكتبات من أجل تطوير مهارات الأخصائيين؟

أولاً: نسبة (١٠٠%) من الجمعيات والاتحادات المهنية في الوطن العربي تقدم برامج تدريبية للأخصائيين.

ثانياً: احتلت جمعية المكتبات الأردنية عام (٢٠١٧)، (٢٠١٨) المركز الأول في عدد الدورات التدريبية التي قدمتها للأخصائيين، يليها الجمعية المصرية للمكتبات، والاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، بينما تراجعت عام (٢٠١٦) لتحل جمعية المكتبات المصرية المركز الأول، بينما احتلت جمعيه المكتبات العمانية عام (٢٠١٥) المركز الأول في عدد البرامج التدريبية التي قدمتها.

## التساؤل الثالث: مامظاهر مساهمة الجمعيات المهنية بالمقارنة مع أهدافها من أجل تنمية وتطوير مهارات الأخصائيين؟

- أظهرت الدراسة أن أغلب جمعيات المكتبات ومراكز المعلومات بما فيهم الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات تقع ضمن أهدافها تنمية مهارات الأخصائيين عدا جمعية المكتبات السورية والسعودية.

## التساؤل الرابع: هل توجد برامج تعاون وشراكة بين الجمعيات المهنية ومؤسسات المعلومات لتطوير مهارات الأخصائيين؟

- عقدت نسبة كبيرة من جمعيات المكتبات بما فيهم الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات اتفاقيات تعاون مع مختلف الجهات، وعلى الجانب الآخر لم تستطيع الباحثة الوصول إلى أي اتفاقيات تعاون تمت بين جمعيات المكتبات الليبية والسورية واللبنانية.

## التساؤل الخامس: هل تتيح الجمعيات المهنية أنشطتها عبر شبكات التواصل الاجتماعي؟

- أثبتت الدراسة أن جميع جمعيات واتحادات المكتبات والمعلومات النشطة في الوطن العربي لها صفحات على شبكات التواصل، وبعضها يقدم نشاطاته على فترات منتظمة والبعض الآخر على فترات غير منتظمة، ونسبة قليلة تنشئ الصفحات ولا تنشطها.

## التساؤل السادس: ما التوزيعات الزمنية والموضوعية والنوعية واللغوية والعديدية لبرامج تطوير الأخصائيين؟

- احتلت موضوعات العمليات والمعالجة الفنية المكانة الأولى بنسبة (٢٤,٢٠%)، يليها التأهيل والإعداد الأكاديمي بنسبة (١٨,٤٠%) بينما انخفضت الموضوعات المتعلقة بالمعايير والتقنيين حيث مثلت نسبة (١,٨٤%).

## التساؤل السابع: مامواطن القوة والضعف والفرص والتحديات نحو ممارسة الجمعيات المهنية لبرامج تطوير مهارات الأخصائيين؟

- مواطن القوة: تنوع القطاعات الموضوعية التي يتم فيها انعقاد البرامج التدريبية وتنوع الدورات التدريبية التي تقدم ما بين بمقابل مادي أو مجانية، وتعدد النشاطات التدريبية ما بين تطبيقية ونظرية، وتنوع الدورات ما بين عربية وإنجليزية، والإعلان عن الدورات والورش التدريبية

عبر الشبكات الاجتماعية والمواقع الإلكترونية، وتنمية مهارات الأخصائيين التي تقع ضمن أغلب أهداف الجمعيات والاتحادات المهنية في الوطن العربي، كما أن أغلب الجمعيات والاتحادات المهنية تقوم بعمل برامج تعاون.

- **مواطن الضعف:** عدم توافر مثل هذه الجمعيات في أغلب الدول، قلة الدورات التدريبية التي تقيمها هذه الجمعيات في الدول العربية مع التباين والاختلاف في أعدادها ومستوياتها، عدم تنوع اللغات التي تقدم بها البرامج التدريبية، افتقار بعض الجمعيات والاتحادات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات إلى الشراكات بين المكتبات، وبين جمعيات المكتبات.
- **الفرص:** تحديث المواقع الإلكترونية بصورة دائمة وتحديث صفحات التواصل الاجتماعي.
- **التحديات:** استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل جيد هو تحدٍ كبير للعديد من الجمعيات والاتحادات، أيضاً ارتفاع تكلفة تنفيذ قنوات التواصل الإلكتروني.

**التساؤل الثامن: ما أهم الخطط المستقبلية للجمعيات المهنية من حيث أداء مهامها وتحقيق أهدافها؟**

زيادة عدد البرامج التدريبية وتنوعها ما بين نظرية وتطبيقية، التركيز على الموضوعات التكنولوجية الحديثة، التركيز على البرامج التدريبية المجانية وجعل القيمة المادية المقابلة للدورات رمزية، وزيادة برامج التعاون، وتكرار البرامج التدريبية المهمة.

**التساؤل التاسع: ما التصور المقترح لتحسين دور الجمعيات المهنية العربية في تطوير مهارات الأخصائيين المهنية؟**

تقترح الباحثة بعض التصورات المستقبلية التي يمكن أن تفكر بها الجمعيات والاتحادات المهنية لتطوير مهارات الأخصائيين ومن هذه المقترحات ما يلي: قيام الجمعيات والاتحادات المهنية بوضع العديد من البرامج التدريبية المناسبة لسوق العمل واعتماد برامج إعداد خاصة للتدريب المستمر للخريجين في مجال المكتبات، وعمل تواصل دائم مع الأخصائيين والمهنيين وبعضهم البعض وتحديث الموقع والصفحة باستمرار، ومراعاة الاهتمام بإبراز هدف تنمية مهارات الأخصائيين ضمن أهداف جميع الجمعيات، والإعلان الواضح عن الدورات وورش العمل حتى تصل لأكبر قدر من المستفيدين، والتعرف على الاحتياجات التدريبية للأخصائيين، ووجود مصادر دخل ثابتة وزيادة برامج التعاون بين الجمعيات والاتحادات والمؤسسات الأخرى. كما لا بد من أن تسعى الجمعيات والاتحادات في العالم العربي لعمل دورات وورش عمل مستقبلاً حول BIBFRAM، والأنطولوجيا، وغيرها من الدورات الحديثة.

### **التوصيات:**

- 1- زيادة الاهتمام بإحاق الأخصائيين بالبرامج التدريبية في مجال المكتبات والمعلومات.
- 2- أن يتم الربط بين التحاق الأخصائيين ببرامج التدريب وبين الترقيات والعلاوات والحوافز التي تقدم لهم حتى يشجعهم ويجعلهم حريصين ذلك على الالتحاق بتلك البرامج.
- 3- عمل برامج تعاون بين الجمعيات العربية ومثيلتها الأجنبية للتعرف على الجديد في أسلوب تقديم وتجهيز وتنفيذ البرامج التدريبية
- 4- أن تتولى الجهات المنظمة للبرامج تقديم الموضوعات الحديثة سواء المتعلقة بتقنية المعلومات وتنظيمها وما غيرها.

- ٥- عمل أرشيف إلكتروني متاح على مواقع الجمعيات والاتحادات يحتوي على جميع البرامج التدريبية التي تم تقديمها
- ٦- الاهتمام بدعم اللغة الإنجليزية للأخصائيين من خلال برامج تدريبية لغوية.
- ٧- تحديث المواقع الإلكترونية والصفحات الاجتماعية باستمرار.

## المصادر والمراجع

### قائمة المصادر والمراجع العربية:

٣. أحمد بودوشه. (٢٠١١). التأهيل والتدريب لأخصائي المعلومات وأهمية الاستثمار في العنصر البشري. اعمال المؤتمر الثاني والعشرون (للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات ) نظم وخدمات المعلومات المتخصصة في مؤسسات المعلومات العربية الواقع، التحديات، والطموح، (الصفحات ٢٧٨٩-٢٨٢٤). الخرطوم.
١. أحمد محمد السيد. (السيد، ٢٠٠٧). دور أخصائي المكتبات في تنمية الوعي الثقافي للمجتمع من خلال المكتبات العامة. تاريخ الاسترداد 18 Access Day سبتمبر، ٢٠١٨، من [http://theinformationway.blogspot.com/2007/01/blog-post\\_17.html](http://theinformationway.blogspot.com/2007/01/blog-post_17.html)
٢. أسامة السيد محمود. (١٩٨٧). المكتبات والمعلومات في الدول المتقدمة والنامية. العربي للنشر والتوزيع. ٣١٧ص
٣. أماني جمال مجاهد. (٢٠١٧). ورش العمل التدريبية لتأهيل عمال المعرفة: دراسة لما نشر على مواقع الجمعيات المهيمه العربيه. مجلة بحوث في علم المكتبات والمعلومات (١٩٤)، ٤٧-٦٩.
٤. أماني قاسمي، وكمال بوكرزازه. (٢٠١٥). الإعلام عن الدورات التدريبية من خلال مواقع الاتحادات والجمعيات المكتبية العربية عبر الويب: دراسته مسحيه. (٤٠٤)، ١-٢٠.
٧. أمنيه مصطفى صادق. (١٩٩٦). التدريب في مجال المكتبات واحتياجات المستقبل. مجله المكتبات والمعلومات العربيه (٢٤س ٦)، منقول من مها أحمد إبراهيم محمد. (٢٠١٠)، ص٦.
٨. إيمان رمضان محمد حسين. (٢٠١٢). احتياجات سوق العمل من إختصاصيي المكتبات والمعلومات في مكتبات الجامعات المصرية دراسة مسحية على مكتبات جامعة القاهرة. بحث مقدم للمؤتمر العلمي التاسع لقسم المكتبات والوثائق والمعلومات، (الصفحات ١-٣٨). القاهرة.
٥. حسن عواد السريحي. (٢٠١٦). الجمعيات المهنية العربية في المكتبات و المعلومات. أعلم (١٦٤)، ص١١-١٣.
٦. حسن عواد السريحي. (٢٠٠٩). الجمعيات و الاتحادات المهنية العربية و الدور المفقود. Cybrarians Journal (١٨٤)، ص ٣.
٧. حسناء محمود محجوب. (٢٠١٤). دور الجمعية المصرية للمكتبات والمعلومات والجمعية الأمريكية للمكتبات في تطوير المهنة محلياً: دراسة مقارنة. المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات، مج ١ (١٤)، ١١-٦٢.
٨. حنان الصادق بيزان. (سبتمبر، ٢٠١٣). الجمعيات المهنية و المجتمعات المعرفية: قراءات تحليلية لتأطير رؤية عربية مستقلة. Cybrarians Journal، ١٦٦-١٩٩

٩. خالد الحلبي. (٢٠١٨). دور الاتحادات والجمعيات المهنية العربية في التدريب المستمر من أجل التنمية المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات، الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات نموذجاً. الإتجاهات الحديثه في المكتبات والمعلومات، مج٢٥ (٤٩٤)، ١١-٣٠.
١٠. زينب بن الطيب، و سليمان بن ابراهيم الرباعي. (٢٠١٧). اتحادات المكتبات وتطوير الكفاءات المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات: الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات نموذجاً. المجلة العراقية للمعلومات، مج١٨ (٢٤)، ٦٥-٩٧.
١١. سناء حافظ التكروري. (٢٠١٤). التوظيف واختيار الأخصائيين بالمكتبات. المجله الاردنيه للمكتبات والمعلومات، مج٤٩ (٤٤)، ١٣٩-١٦٤.
١٢. سيد الشامي، و حسب الله. (١٩٩٨). المعجم الموسوعي لمصطلحات المكتبات و المعلومات: انكليزي-عربي. مصر: دار المريخ، ١٢٢٠ص.
١٣. سيف بن عبد الله بين حمود الجابري. (نوفمبر، ٢٠١٢). دور جمعيات واتحادات المكتبات والمعلومات في بناء مجتمع المعرفة في الوطن العربي. أعمال المؤتمر الثالث والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات ( اعلم الحكومة والمجتمع والتكامل في بناء المجتمعات المعرفية العربية، مج٣، الصفحات ١٧٢٤-١٧٤١).
١٤. شريف شاهين. (٢٠٠٨). اتجاهات التغيير والتحديث في برامج تدريس علم المعلومات: دراسته استكشافية للتوجهات العالميه خلال الفتره بين ١٩٩٥ - ٢٠٠٧. بحوث في علم المكتبات والمعلومات (٤٤)، منقول من خالد الحلبي، مصدر سابق (٢٠١٨)، ص٢٠.
١٥. عبد الله أشرف. (ابريل، ٢٠٠٦). التدريب في مجال المكتبات. تاريخ الاسترداد Access Day 18 مايو، ٢٠١٨، من <http://www.alvaseer.net/vb/showthread.php?t=4544>
١٦. علي مطهر العلماني. (٢٠١٦). خدمات التأهيل والتدريب في المكتبه المركزيه بجامعة صنعاء (دراسه حالة). مجلة الدراسات الاجتماعيه (٤٨٤)، ص١٣-٥٨.
١٧. فانتن سعيد بامفلج. (٢٠٠٧). برامج التعليم المستمر لأخصائيي المكتبات والمعلومات في المملكة:دراسة تقويمية. مؤتمر أخصائيي المكتبات والمعلومات: التأهيل واحتياجات سوق العمل بدول مجلس التعاون مكة المكرمة: جامعة ام القرى. (ص ١-٧١).
١٨. مبروكه عمر محيريق. (٢٠٠١). الإعداد المهني للأخصائيين بمجال المعلومات والمكتبات عبر الفضاء الإلكتروني. وقائع المؤتمر العربي الثاني عشر للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات ( المكتبات العربية في مطلع الألفية الثالثه، مج٢، الصفحات ٨٣-١٠٠. الإمارات).
١٩. محمد أحمد السنباني، و محمد عوده عليوي. (٢٠١٠). مهنة المكتبات: التحديات واتجاهات المستقبل في الوطن العربي: دراسة استشرافية. cybrarian journal (٢٢٤)، متاح على [http://journal.cybrarians.info/index.php?option=com\\_content&view=article&id=448:-1-&catid=158:2009-05-20-09-59-42](http://journal.cybrarians.info/index.php?option=com_content&view=article&id=448:-1-&catid=158:2009-05-20-09-59-42)
٢٠. محمد مجاهد الهاللي؛ و عبد الهادي، محمد فتحي. (٢٠٠٠). بحوث ودراسات في المعلومات والمكتبات. القاهرة: المكتبة الاكاديمية، ٢٥٣ص.

٢١. مها أحمد إبراهيم محمد. (٢٠١٠). دور التدريب والتعليم المستمر في تطوير مهارات اختصاصي المكتبات والمعلومات: دراسة ميدانية لأراء اختصاصيي المكتبات العامة بالرياض. مجلة المكتبات والمعلومات العربية (١ع)، ٤٦-١.

٢٢. ناجية قموح، عز الدين بودريان، و خديجة بوخالفه. (٢٠١٥). كفايات و مواصفات اخصائي المعلومات للتأقلم مع البيئة الرقمية دراسة ميدانية بمكتبات جامعة قسنطينة. The SLA-AGC 21st Annual Conference, 17-19 March Abu Dhabi, United Arab Emirates. (الصفحات ص ١٩-١).

٢٣. نايفه عيد سليم، و محمد ناصف الصقري. (٢٠١٣). دور الجمعيات العلمية والمهنية في بناء مجتمع المعرفة: دراسة حالة: جمعية المكتبات العمانية ودورها في تعزيز صورة الأخصائيين في مجتمع المعرفة بسلطنة عمان. المؤتمر التاسع عشر لجمعية المكتبات المتخصصة - فرع الخليج العربي: مستقبل المهنة: كسر الحواجز التقليدية لمهنة المكتبات والمعلومات والتحول نحو مستقبل لبيئة المهنية الرقمية، (الصفحات ٥٣٧-٥٦١). الإمارات - أبو ظبي.

٢٤. نعمت عبد المجيد سعود. (٢٠١٠). التنمية المهنية والاتجاهات المعاصرة. تاريخ الاسترداد ٢٢ ٦، ٢٠١٨، من موسوعه التعليم والتدريب: متاح علي:

[http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show\\_article.html?id=710](http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.html?id=710)

٢٥. يوسف أبو بكر يوسف جلاله. مهنة المكتبات والمعلومات: الواقع والطموح بين النظرية والتطبيق. وقائع المؤتمر العربي الثامن للمعلومات القاهرة ١-٤ نوفمبر ١٩٩٧. الدار المصريه اللبنانيه، ١٠٦-١١٢. منقول من أحمد بودوشه. (٢٠١١)، مصدر سابق، ص ٢٨٠٠

#### قائمة المصادر والمراجع الأجنبية

26. Dowling, M. (2014). The American Library Association: Now and in the Future. Retrieved 6 Access day 12, 2018, from [http://citaliste.rs/casopis/br25/dowling\\_michael.pdf](http://citaliste.rs/casopis/br25/dowling_michael.pdf)
27. Ford, B. J. (2018, may 7). The Role Of Library Associations In Guiding Change. Retrieved 9 Access day 3, 2018, from <http://web.simmons.edu/~chen/nit/NIT'98/98-043-Ford.html>
28. FRAN, D. G. (1997). Activity in Professional Associations: The Positive Difference in a Librarian's Career. Library Trends, V.46 (No.2), 307-319.
29. Hencze, S. (2014). The impact of library associations: preliminary findings of a qualitative study. Performance Measurement and Metrics, V.15 (No.3), Pp 122-144.
30. Missingham, R. (2006). Library and information science: Skills for twenty-first century professionals. Library Management, Vol. 27 (No. 4/5), pp. 257-268.
31. Oguche, D., Lamidi, D. A., & Gabasa, P. (2017). Capacity Building for Library and Information Professionals: Core Skills and Competence.

international Journal of Applied Technologies in Library and Information Management, 3 (2), 1-8.

32. The Library and Information Sector:Core Knowledge, Skills and Attributes. (2018). Retrieved 6 access day5, 2018, from [https://read.alia.org.au/sites/default/files/documents/the\\_lis\\_core\\_knowledge\\_skills\\_and\\_attributes\\_2014.pdf](https://read.alia.org.au/sites/default/files/documents/the_lis_core_knowledge_skills_and_attributes_2014.pdf)
33. Thomas, V. K., Satpathi, C., & Satpathi, J. N. (2010). Emerging challenges in academic librarianship and role of library associations in professional updating. Library Management, V.31 (N.8/9), pp.594-609.
34. Ugbah, O. N. (2013). The Role of Professional Library Associations and Institutions in Facilitating Access to Information in Africa. Academic Journal of Interdisciplinary Studies, V.2 (No.2), 263-270. Retrieved 8 access day22, 2018, from. <https://www.researchgate.net/publication/311987347>