

# التأهيل المهني للعاملين بالمكتبات المتخصصة في ليبيا: المكتبة العلمية لمركز البحوث الطبية بالزاوية نموذجاً

د . إبراهيم محمد ديشة - كلية التربية ناصر - جامعة الزاوية

## المقدمة :

يعد العنصر البشري من أهم الثروات التي تعتمد عليها المجتمعات في التطوير والتخطيط والتنمية الشاملة، وذلك من خلال تزويده بالمعارف والخبرات المتجددة والمستمرة في ظل الانفجار المعرفي الذي نعيشه اليوم، وتزداد هذه الأهمية في المنظمات الخدمية. والتي تُصنف المكتبات - على اختلاف أنواعها - ومراكز المعلومات على أنها منظمات خدمية مسؤولة عن خدمتين أساسيتين هما: خدمة تقديم المعرفة، وخدمة إتاحة أوعيتها، وعلى الأخصائيين والعاملين في المكتبات المتخصصة بالذات أن يتذكروا أن تعليمهم المهني لا يتوقف بمجرد حصولهم على المؤهل فقط، بل إن احتياجهم للتعلم والتدريب المستمر أمر ضروري لما له من فاعلية في رفع مستوى الأداء و زيادة الكفاية المهنية، كما يجب عليهم تجاوز مرحلة التعامل والاستخدام الأمثل للتقنيات المتاحة إلى مرحلة كيفية تقديم الخدمات المميزة، وهذا لا يمكن تحقيقه إلا من خلال التعاون والتكاتف بين الجهات والمؤسسات الراعية للمكتبات المتخصصة على المستوى الوطني، من أجل النهوض بالعاملين فيها من خلال التدريب على التعامل مع قواعد البيانات والفهارس الآلية والإعارة التعاونية الآلية وغيرها من الخدمات المتطورة.

## 1/1. مشكلة الدراسة:

إن العصر الذي اتصف بالمعرفية تعد فيه المكتبات ومراكز المعلومات من الأعمدة الرئيسية، ويرتكز تطوير هذا القطاع على محاور عدة منها التقنية، وأخرى ثقافية إلا أن العنصر البشري والكفاءات العلمية الحرفية عالية المستوى لا تزال على رأس المحاور التي يعتمد عليها في تطوير هذا القطاع، ولقد لاحظ الباحث معاناة المكتبة العلمية لمركز البحوث الطبية في هذا الجانب، الأمر الذي جعلها عاجزة عن تأدية الدور المناط بها، عليه تتحدد مشكلة الدراسة في مدى التأهيل المهني للعاملين بالمكتبات المتخصصة في ليبيا (المكتبة العلمية لمركز البحوث الطبية الزاوية نموذجاً).

## 2/1. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق الآتي:

1. مدى كفاية العاملين بالمكتبة العلمية لمركز البحوث الطبية الزاوية لمعايير القوى العاملة في المكتبات.
2. تضمين مقترح للتنمية المهنية للعاملين بالمكتبة العلمية موضوع الدراسة.

### 3/1. تساؤلات الدراسة:

1. ما مدى كفاية العاملين بالمكتبة موضوع الدراسة وفقا لمعايير القوى العاملة في المكتبات؟
2. ما أهم ملامح القصور لدى العاملين بالمكتبة العلمية المذكورة؟ وما كيفية علاجها؟

### 4/1. حدود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية: التطوير المهني للعاملين بالمكتبات المتخصصة في المجال الطبي في ليبيا.
2. الحدود الزمنية: 2017.
3. الحدود المكانية: المكتبة العلمية لمركز البحوث الطبية الزاوية.

### 5/1. المنهج المستخدم:

قام الباحث باستخدام منهج دراسة الحالة، حيث إنه المنهج الأنسب لهذه الدراسة التي يسعى الباحث فيها إلى دراسة وحدة أو مؤسسة معينة للخروج بنتائج وحلول يمكن تعميمها لحل المشاكل في الوحدات الأخرى.

### 6/1. أدوات جمع البيانات:

1. المقابلات الشخصية: استعان الباحث بالمقابلة الشخصية مع العاملين بالمكتبة موضوع الدراسة، كما أجرى مقابلات شخصية أخرى مع بعض الإداريين بالمركز، وذلك لتجميع البيانات الخاصة بالدراسة.
2. الزيارات الميدانية: كرر الباحث الزيارة الميدانية للمكتبة موضوع الدراسة وذلك للتحقق من صحة البيانات والمعلومات التي تحصل عليها من العاملين.

### 7/1. مصطلحات الدراسة:

#### المكتبات الطبية :

تُصنف المكتبات الطبية حسب الموضوع الذي تغطيه، أو شكل المواد التي تجمعها أو نوع المستفيدين الذين تخدمهم، إلا أن التصنيف الأكثر شيوعا هو المبني على المؤسسة الأم، مع التنبه إلى أن هذه المؤسسة قد تنتمي للقطاع العام أو الخاص، كما هو الحال في المستشفيات على سبيل المثال، وعليه يمكن أن تكون المكتبات الطبية هي مكتبات المستشفيات بجميع أنواعها، ومكتبات مراكز البحوث والدراسات الطبية، ومكتبات كليات العلوم الطبية والصحية في الجامعات، ومكتبات المؤسسات الطبية والصحية المختلفة، ومكتبات الوزارات والدوائر الحكومية الخاصة بالصحة في الدولة، ومكتبات الاتحادات والجمعيات والمنظمات الطبية الوطنية والدولية، ومكتبات الأطباء والمتخصصين في العلوم الطبية المختلفة. (1)

**التنمية المهنية: professional development**

هي التي تسعى لتحقيق الذات لكل فرد عن طريق حياة ذات معنى وهائلة، وهي تنمية شاملة، ومتكاملة، تعرفها الأمم المتحدة بأنها: تنمية الإنسان ككل ولا سبيل أو نهج لهذه التنمية إلا التعليم المستمر. (2)

**التدريب المهني للعاملين في المكتبات: Vocational training for workers in libraries**

هو الجهود الإدارية التنظيمية التي تهدف إلى تحسين قدرة الفرد على أداء عمل معين، والقيام بدور محدد في المكتبة، أو مركز المعلومات بكفاءة. (3)

**8/1. الدراسات السابقة:**

استعرض الباحث بعض ما تحصل عليه من دراسات على المستويين المحلي والعربي في مجال التأهيل المهني للقوى العاملة في مجال المكتبات والمعلومات.

1 . دراسة سليمان بن عبدا لله الطيار. القوى العاملة في مجال المكتبات والمعلومات في المملكة العربية السعودية: دراسة لواقعها ورؤية لمستقبلها.. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 2009.

تناولت هذه الدراسة الوضع الراهن للقوى العاملة بمكتبات المملكة العربية السعودية، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة وضع القوى العاملة من حيث العدد والمؤهلات والخبرات، والتعرف على القوانين التشريعات واللوائح التي تنظم العاملين والموظفين في مجال المكتبات والمعلومات، وأيضاً التعرف على الخطط والسياسات التي تساعد في وضع رؤية مستقبلية لها، وقد استخدم الباحث منهج المسح الميداني واستعان بقائمة مراجعة واستبيان والمقابلات الشخصية والزيارات الميدانية لتجميع البيانات والمعلومات الخاصة بالدراسة.

ولقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج منها:

1. لا يتوافق البرنامج التدريبي في المكتبات عينة الدراسة مع التوجهات الحديثة في المكتبات والمعلومات.

2. هناك 45% من مكتبات العينة ترى أن إسهامات الدورات التدريبية في تطوير العمل ليس كافياً ما يستدعي إعادة النظر في الخطط التدريبية في مجال المكتبات والمعلومات.

3. هناك 55% من العاملين في المكتبات عينة الدراسة لا يعلمون بوجود لوائح تنظم العمل والتوظيف في مجال المكتبات والمعلومات.

ومن توصياتها:

1. وضع طبيعة المؤهل شرطاً من شروط التوظيف في المكتبات موضوع الدراسة .

2. تحسين الوضع الاجتماعي والوظيفي للعاملين في المكتبات موضوع الدراسة .

3. إظهار دور العاملين في المكتبات في وسائل الإعلام المختلفة.

2 . دراسة عبد العزيز عبد الحميد عامر. تأثير تكنولوجيا المعلومات على التنمية المهنية للعاملين بالمكتبات المدرسية الثانوية بلدية الزاوية بليبيا: دراسة ميدانية وتخطيط.. طنطا: جامعة طنطا، كلية الآداب، قسم المكتبات والوثائق والمعلومات، 2013.. ( أطروحة دكتوراه).

ركز الباحث في دراسته على تأثير التقنية الحديثة في التنمية المهنية للعاملين بالمكتبات المدرسية بمنطقة الزاوية، واستخدم الباحث المعايير في دراسته الميدانية بالإضافة إلى مقترح لتطوير القوى العاملة بها.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها:

1. أوضحت الدراسة الميدانية أن جميع المكتبات موضوع الدراسة لا تستخدم التقنية الحديثة، والسبب يرجع إلى عدم توفر الأجهزة التي تؤدي الغرض، وعدم وجود خبرة في استخدامها، بالإضافة إلى عدم اهتمام الجهات المسؤولة.
2. كشفت الدراسة أن نسبة 95% من أمناء المكتبات يرغبون في إدخال تكنولوجيا المعلومات والتدريب إلى مكتباتهم، ويسعون إلى الرقي بها إلى الأفضل.
3. توصل الباحث إلى إعداد تخطيط مقترح لتطوير العاملين نحو الأفضل، واعتمد الباحث في هذا التخطيط على بعض المعايير الدولية في مجال المكتبات والمعلومات، وأوعية المعلومات المختلفة وقد أوصت الدراسة بما يلي:

1. ضرورة اهتمام الجهات المسؤولة عن المكتبات موضوع الدراسة بتوفير البنية والقيام بالدورات التدريبية كما هو موجود بخطة التدريب المقترحة بالدراسة، التحتية، إضافة إلى تكثيف الجهود لاستفادة العاملين من الدورات، والبرامج التدريبية العملية من قواعد المعلومات حتى تكون الاستفادة على أكمل وجه لجميع العاملين بالمكتبات موضوع الدراسة.
2. يوصي الباحث بتكثيف الجهود من قبل الجهات المسؤولة والمدرسين، والمتخصصين على تدريب العاملين على كيفية التعامل مع العمليات الفنية سواء التقليدية منها أو الإلكترونية.
3. ينبغي إعداد البرامج التدريبية على أساس التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية التي ينبغي أن ترتبط بالإستراتيجية الشاملة نحو تنمية العاملين، وذلك من خلال وضع خطة التدريب المطلوبة كما هو موجود في فصل التخطيط بغية تقديم تدريب أكثر فاعلية.
4. الاهتمام بشكل أفضل بالتدريب، وبرامج التطوير المهني بشكل عام لجميع العاملين بالمكتبات موضوع الدراسة، وهذا لن يتحقق إلا عن طريق تخصيص ميزانية مناسبة تصرف مباشرة عن طريق الجهات المسؤولة عن المكتبات موضوع الدراسة

3 . دراسة محمد أحمد جرناز . تخطيط القوى العاملة في مجال المكتبات والمعلومات في ليبيا . جامعة القاهرة، كلية الآداب، قسم المكتبات والمعلومات، 1996 . ( أطروحة دكتوراه ) .

تناول الباحث في دراسته تخطيط القوى العاملة في المكتبات في ليبيا، حيث اشتملت الدراسة على جميع أنواع المكتبات :الجامعية، المدرسية، العامة، والمتخصصة، واستخدم الباحث المعايير القياسية في المكتبات موضوع الدراسة، من حيث العاملون ومؤهلاتهم، واحتياج المكتبات إلى مؤهلين، ومدى استخدام الطرق التعليمية الحديثة في مكتبات موضوع الدراسة. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها:

1. قلة وجود المؤهلين المتخصصين في المكتبات المدرسية، والعامة.
2. تركزت معظم الدورات التدريبية خلال السنوات الماضية على غير المؤهلين واتسمت بالطابع النظري دون التركيز على الجانب العلمي.
3. عدم وجود خطط مستقبلية لتخطيط القوى العاملة سواء على مستوى المكتبة الواحدة، أو على مستوى قطاع المكتبات في ليبيا.

كما أوصت الدراسة بالآتي:

1. يجب توفر المؤهلين في مجال المكتبات والمعلومات للقيام بدور فعال داخل هذه المؤسسات.
2. التركيز على الدورات التدريبية المنتظمة من حيث الجانب العملي، وخاصة في العمليات الفنية.
3. العمل على توفر الخطط المستقبلية التي تكفل العمل المكتبي المنظم وفقا للمعايير الدولية.

## 2 . الجانب النظري للبحث :

ويهتم فيه الباحث بتوضيح التنمية المهنية في المكتبات، وأنماط التنمية المهنية، وعملية التدريب وكيفية، إضافة إلى أهداف التدريب، وأنواعه، وبرامجه التي يقوم بها والأساليب المتبعة وفق الآتي:

### 1/2: التنمية والتأهيل المهني :

على الرغم مما يشهده مجال المكتبات والمعلومات من ثورة تكنولوجية هائلة يسرت إلى حد بعيد تداول المعلومات، وتدققها، أكثر من أي وقت مضى، فلا يزال أخصائي المعلومات يتحمل العبء الأكبر في تقديم المعلومات لمجتمع المستفيدين، باعتباره همزة الوصل الرئيسية بين منتجي المعلومات والمستفيدين منها كما أن التطورات التكنولوجية المتلاحقة التي يشهدها المجال، تقتضي أن يتوفر أخصائيو المعلومات على مواكبة ما تفرضه هذه التكنولوجيا، وما يترتب عليها من استحداث أساليب، ونظم، وأدوات جديدة تكاد تلمس كل جوانب العمل المكتبي، إن هم أرادوا الاستمرار في أداء الدور الذي تحمله عبر قرون طويلة من الزمان، وتأتي برامج التطوير المهني، والتدريب في مقدمة الأساليب التي يلجأ إليها أخصائيو المعلومات في تحديث معلوماتهم، إذ تمكنهم

هذه البرامج من مواصلة تعليمهم الأساسي، واستيعاب، هذه التطورات وفهمها، والتعامل معها. (4)

## 2/2: تنمية العاملين بالمكتبات:

والمقصود بها تحسين نوعية العاملين، عن طريق زيادة كفاءتهم في أداء أعمالهم، وما يرفع من مستوى الخدمات التي يقدمونها، وتتم من خلال مجموعة من عمليات متعددة ومتتابعة، تبدأ مع بداية تسلم أخصائي المكتبة لعمله، وتستمر معه طوال حياته الوظيفية، كما أنها تتضمن أعمالاً، أو أنشطة يمارسها العاملون في مقر أعمالهم.

و تتم تنمية العاملين بالمكتبات المتخصصة من خلال التأهيل: Rehabilitation أي إعادة التأهيل للعاملين بما يتناسب وطبيعة الأعمال التي يمارسونها بالمكتبات حالياً، ويعتبر التأهيل مطلباً أساسياً للعاملين بالمكتبات المتخصصة، ويتم على مستويين هما:

التأهيل العلمي: وذلك للحصول على المؤهل الجامعي المتخصص في المكتبات.

التأهيل المهني: وذلك من خلال برامج تدريب مكثفة يتم من خلالها إكساب العاملين المعلومات النظرية، والخبرات الفنية التي تساعدهم على القيام بمهامهم ووظائفهم في المكتبات. (5)

## 3/2: التعليم المستمر من أنماط التنمية المهنية:

يمكن تعريفه بأنه: عبارة عن الجهود، والأنشطة التعليمية، والتدريبية التي يتلقاها المهنيون الممارسون بعد تلقىهم التعليم المهني الرسمي بغرض تطوير أدائهم، ورفع قدراتهم، وإكسابهم مهارات، وخبرات جديدة. ويمكن تعريفه - أيضاً - بأنه فرصة للتعلم يستثمرها الفرد في تلبية احتياجاته للنمو الذاتي والمهني، وعادة ما يتضمن التعليم المستمر برامج تدريبية قصيرة، وبرامج تدريبية مطولة، وورش عمل، وحلقات دراسية، وندوات، ومؤتمرات، وأحاديث، وزيارات يقوم بها الفرد بدافع ذاتي.

كما يمكن استخدام الوسائل أو الوسائط التالية في التعليم المستمر:

الإذاعة، والتلفزيون، والفيديو، والحاسوب، والإنترنت، والأقراص المدمجة، حيث إن هناك عدة عوامل أدت إلى ضرورة الاستفادة من هذه الوسائط الحديثة في التعليم المستمر منها:

1. الاتجاه نحو المجتمع المعلوماتي اللاورقي، والاندفاع نحو البيئة الإلكترونية والنظم الآلية،

وشبكات الاتصال عن بعد.

2. الإيقاع السريع للتطورات، وللتغيرات التي تحدث حولنا.

3. التضخم اللافت للنظر لحجم المعرفة، والخبرات المتاحة.

4. المتطلبات الجديدة للتوظيف، وإمكان التحول الوظيفي من قطاع إلى قطاع آخر.

5. الحاجة إلى كسر الحاجز النفسي بين العاملين، وتقنيات المعلومات الحديثة. (6)

## 4/2: التدريب: Training

لا تقل أهمية تدريب العاملين في المكتبات ومراكز المعلومات عن غيرها من الأنشطة، والعمليات الإدارية، إذ إن ذلك يعني أن هذه المؤسسات في تطور دائم، ولا بد أن يواكب هذا التطور تدريب متواصل للعاملين، كذلك فإن علم المكتبات والمعلومات من العلوم الحديثة والمتطورة باستمرار، وبخاصة

بعد دخول التكنولوجيا بشكل واضح ومتسارع في برامجها، ومناهجها، لذا أصبح هناك ضرورة، وحاجة ماسة إلى تدريب وتأهيل العاملين بمهنة المكتبات؛ لأنها ليست مهنة نظرية فقط بل عملية أيضاً، ومن ثم فإنه يجب أن تكون هناك فترة تدريبية لممارسة المهنة قبل الالتحاق بها، (7) ويؤكد ذلك الكثير من الباحثين منهم Mark و Alfino في كتابهما Information Ethice for Librarians بما نصه: "وكما هو مهم أن يتعلم المرء نظريات الفهرسة، ونظريات الخدمة المرجعية، فإن مهنة المكتبات شأنها في ذلك شأن مهنة التدريس أو مهنة الطب ترتبط بشكل كبير بالممارسة العملية، فقد يقوم المدرس، أو الأمين أو الطبيب بإرجاع ممارسته المهنية إلى مجالات معينة من المعارف، ولكن لا يمكن أن يصبح المرء أميناً متميزاً من خلال دراسة نظرية فقط، كما لا يمكن أن يصبح المرء طبيباً دون أن تكون لديه تجربة حقيقة للممارسة الإكلينيكية". (8)

#### 1/4/2: أهمية التدريب:

يمثل التدريب في المجالات المهنية والإدارية كافة. في وقتنا الحاضر أهمية قصوى، ويلعب دوراً أساسياً في مقومات الإدارة الناجحة، تمكنها من تحقيق أغراضها؛ إذ إن التدريب هو أساس تحسين أداء الموظفين، ورفع كفاءتهم، وتوسيع مداركهم، وخبراتهم؛ وهو - أيضاً - محاولة تغيير سلوك الأفراد لجعلهم يستخدمون طرقاً، وأساليب أفضل في أداء أعمالهم الإدارية، أي يجعلهم يسلكون بشكل مختلف وأنسب بعد التدريب عما كانوا يتبعونه قبله، (9) ويتميز التدريب عن التعليم بأنه نوع من التنمية المهنية فالتدريب يؤمن التأهيل بأشكال محددة للإعداد لنوع معين من المهن أو الحرف، فيما يخلق التعليم قاعدة ثقافية عامة تنطلق من الفكرة المجردة لاكتساب المعلومات الأساسية في الحياة، (10) كما يوجد أهمية ثلاثية الأبعاد لتأهيل وتدريب المكتبيين:

أولاً - تُعد الموارد البشرية أعلى الموارد، وأكثرها قيمة وعائداً للتنمية الشاملة والمستدامة؛ لما تمتاز به هذه الموارد من إمكانات النمو، والحركة، والقدرة على التغيير.

ثانياً - إنه يعني بهذه الفئة من المهنيين المتخصصين الذين يعنون بمصادر المعلومات انتقاءً، وجمعاً، وضبطاً، وتحليلاً، وتكثيفاً، وبتأً، وتيسيراً للإفادة منها حتى تتحول إلى معرفة تضيء عقول المستفيدين على اختلاف حاجاتهم واهتماماتهم.

ثالثاً - أننا نعيش عصرًا تتحول فيه كل المجتمعات الإنسانية، على اختلافها سرعة في التحول، إلى ما يطلق عليه المفكرون والباحثون مجتمع المعلومات، وهو المجتمع ما بعد الصناعي الذي يؤدي إلى التقدم العلمي والتكنولوجي، وخصوصاً في مجالات الحاسبات الإلكترونية والاتصالات عن بعد، إلى أن تشهد كثافةً في فورية المتاح من المعلومات بمختلف أشكالها وصورها، وكثافةً في سهولة إمكانات الوصول إليها، والحصول عليها والتعامل معها، وكثافةً في تعظيم، واتساع استخدامها، والاعتماد عليها. (11)

## 2/4/2: أهداف التدريب:

لقد أصبح التدريب تخصصاً قائماً بذاته، ووظيفة ذات مهام محددة في المؤسسات المختلفة كافة، وترى العديد من الدراسات أن التدريب ليس هدفاً في حد ذاته، بل وسيلة لتحقيق هدف أو أهداف محددة، ويعمل على إزالة جوانب الضعف والقصور في أداء سلوك الأفراد العاملين في المكتبات ومراكز المعلومات والارتقاء بهما نحو الأفضل، مما يكفل حسن قيامهم بوظائفهم، وأعمالهم، وبالتالي زيادة كفاءتهم الإنتاجية، وللتدريب أهداف فرعية هي:

- 1 . إكساب الفرد مهارات، وقدرات، وخبرات، ومعلومات جديدة تنقصه.
- 2 . إكساب الفرد أنماطاً، واتجاهات سلوكية جديدة لصالح العمل.
- 3 . صقل وتحسين المهارات، والقدرات، والخبرات، والمعلومات المتوفرة حالياً لدى الفرد
- 4 . تحقيق علاقة إيجابية بين المنظمة، وأفرادها، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف على الوجه المطلوب.
- 5 . تخطيط القوى العاملة، وتنميتها باعتبارها أحد الموارد المهمة للمنظمة، والمجتمع، وهذا يؤدي إلى تحقيق الأهداف التي تسعى إليها.
6. تغيير في سلوك الأفراد للوصول إلى السلوك الذي يوصل إلى الأداء المرجو تحقيقه. (12)

## 3/4/2 برامج التدريب وأنواعه:

تشتمل برامج التدريب المهني للعاملين في مجال المكتبات والمعلومات على أنماط، وفرص مختلفة مثل:

- 1 . برامج التعليم ما قبل الجامعي.
- 2 . برامج التعليم الجامعي التي تؤدي إلى درجة البكالوريوس، والماجستير والدكتوراه في علوم المكتبات والمعلومات.
- 3 . التدريب الأساسي العام، والشامل في علوم المكتبات أو المعلومات.
- 4 . التدريب المتخصص في أحد المجالات مثل التصنيف أو الفهرسة.
- 5 . التدريب الدقيق في مجال محدد مثل تكثيف الدوريات.
6. التدريب المستمر أثناء الخدمة. (13)

كما تختلف برامج التدريب أثناء الخدمة حسب أهدافها، ومدتها، وأماكن انعقادها، وتقسّم البرامج

التدريبية من حيث الهدف إلى ثلاثة أنواع:

أولاً - تدريب المهارات: ويهدف إلى تزويد المتدربين بالمهارات الفنية للعمل.

ثانياً - اتجاهات التدريب: **Trends Training** ويهدف إلى تغيير وجهات نظرهم، واتجاهاتهم نحو موضوع معين.

ثالثاً - التدريب الإنعاشي: **Refresher Training** ويهدف إلى زيادة معلومات المتدربين، وإحاطتهم

بكل جديد في مجال المكتبات والمعلومات.



أما عن مدة التدريب فهناك:

1. **التدريب قصير المدى: Short-Term Training** والذي يستمر لأيام عدة، أو لأسابيع عدة، وقد يتطلب التفرغ التام، أو الجزئي.
2. **التدريب طويل المدى: long- Term Training** وقد يصل إلى تسعة أشهر، وبالنسبة لمكان التدريب فقد يتم داخل المكتبة أو خارجها، ولكل نوع ايجابياته وسلبياته.
3. **إعادة التدريب: Re- Training** هو ذلك التدريب الذي يمكن الفرد من تولي وظيفة جديدة، أو القيام بمسؤوليات وأعباء جديدة، ويختلف عن التدريب أثناء العمل في أنه يشمل معلومات لازمة للعمل في تخصص جديد أو وظيفة جديدة، أو في أحد المجالات الجديدة لتخصص قديم.
4. **التدريب القيادي: Leadership Training** هو ذلك النوع من التدريب الذي يهتم بتطوير القدرات والمهارات الإدارية لدى المديرين والرؤساء في جميع المستويات الإدارية، والإدارة العليا، والوسطى في المكتبة أو مركز المعلومات، كما يشمل تدريب الأفراد الذين يتوقع لهم أن يستلموا مناصب قيادية في المستقبل القريب، ويشرف على هذا التدريب عادة خبراء اختصاصيون من داخل المؤسسة الأم التي تتبعها المكتبة أو من خارجها بواسطة مكاتب استشارية متخصصة. (14)

أما من حيث الأماكن فهناك نوعان منها:

1. **التدريب الداخلي:** ويكون داخل المكتبة نفسها التي يشتغل بها العاملون في كل أقسام المكتبة.
2. **التدريب الخارجي: External Training** يتم هذا النوع من التدريب خارج نطاق المكتبة أو مركز المعلومات، وبوساطة مؤسسات أكاديمية أو مؤسسات استشارية متخصصة، وقد يرجع ذلك إلى عدم توفر المدربين الأكفاء في موضوع التدريب في المكتبة أو مركز المعلومات، وإلى كبر حجم برنامج التدريب أحياناً. (15)

#### 4/4/2 الأساليب المتبعة للتدريب

وهي تتمثل في الآتي:

1. المقررات التعليمية القصيرة.
2. ورش العمل.
3. الممارسة العملية للمهنة، أي التدريب العملي. (16)
3. الجانب العملي للبحث :

يغطي هذا الجانب من الدراسة برنامجاً مقترحاً للتنمية المهنية للعاملين بالمكتبة العلمية لمركز البحوث الطبية بالزاوية التي تأسست سنة 2000م لخدمة المجال الطبي والبحثي في المركز، (17) تحقيقاً لتنمية قدرات العاملين بالمكتبة موضوع الدراسة وبالمكتبات المناظرة لها في ليبيا، وفقاً للعناصر التالية: (أهداف البرنامج التدريبي، والمستهدفون به، والمحتوى الموضوعي).

### 1/3 المستهدفون بالتدريب العاملون بالمكتبة موضوع الدراسة:

ذكرت جمعية المكتبات الأمريكية ALA في معيار standard for library services in health in situation ALAS مدير المكتبة يجب أن يكون من خريجي مدارس المكتبات المعتمدة، وحاصلاً على درجة الماجستير، وتلقى دورات تدريبية في العلوم البيولوجية إذا أمكن.

أما معيار الاتحاد الدولي للمكتبات الطبية: Ifla standard for library in hospitals فقد أكد على الحاجة إلى إدراج مكتبات المستشفيات في المناهج الدراسية لمدارس المكتبات المختلفة، ولا يقتصر على الدراسات النظرية فقط وإنما يمتد ليشمل زيارات ميدانية لمكتبات المستشفيات، ودراسات للإنتاج الفكري الطبي من خلال علم المكتبات. (18)

وبالإضافة إلى ما تقدم فإن مسؤولية اختيار العاملين في المكتبات وبرامج تدريبهم تقع على عاتق المؤسسة التي تتبعها المكتبة، فمثلاً عند اختيار عاملين للعمل أو التدريب في المكتبة فإن الإدارة العليا للمركز الطبي هي المسؤولة عن التوظيف والاختيار، وتعد إدارة المكتبة هي المسؤولة عن تحديد العدد اللازم من العاملين بها، وذلك بهدف الوصول إلى المستوى الجيد من الخدمات، (19)

ولابد أن يعمل في المكتبات المتخصصة موضوع الدراسة متخصصون في مجال المكتبات متفرغون وغير متفرغين، لكي تقوم هذه المكتبات بوظائفها، حيث يتم اختيارهم حسب المواصفات والمعايير الدولية، حيث تحدد المعايير الأمريكية موظفي المكتبة في ثلاث فئات هي:

1. مجموعة المكتبيين المهنيين ويشترط حصولهم على شهادة الماجستير في علم المكتبات والمعلومات كحد أدنى.

2. مجموعة مساعدي مهنيين متفرغين للعمل بالمكتبة لمساعدة المهنيين، وهم خريجو الكليات أو المدارس الثانوية.

3. مجموعة المساعدين غير المتفرغين من طلبة الجامعة للعمل في الأعمال الروتينية. (20)

كما أن معايير المكتبات الطبية صدرت عن الكثير من المنظمات في مختلف الدول المتقدمة وتناولت مختلف الجوانب المتعلقة بها، من المبنى والتجهيزات إلي المجموعات والأنشطة والأعمال الفنية كافة، بالإضافة إلى القوى العاملة.

ويرى الباحث أن تحديد العدد والمؤهلات اللازمة ليس من الأمور السهلة؛ لأن المكتبات المتخصصة في المجالات الطبية تتبع جهات مختلفة ومتنوعة، يتعسر فيها تطبيق المعايير في بعض الحالات.

والجدول التالي يبين توزيع العاملين بالمكتبة موضوع الدراسة:

الجدول رقم (1) يبين أعداد القوى العاملة بالمكتبة موضوع الدراسة وفقاً للنوع.

النسبة	العدد	النوع
50%	3	ذكور
50%	3	إناث
100%	6	المجموع

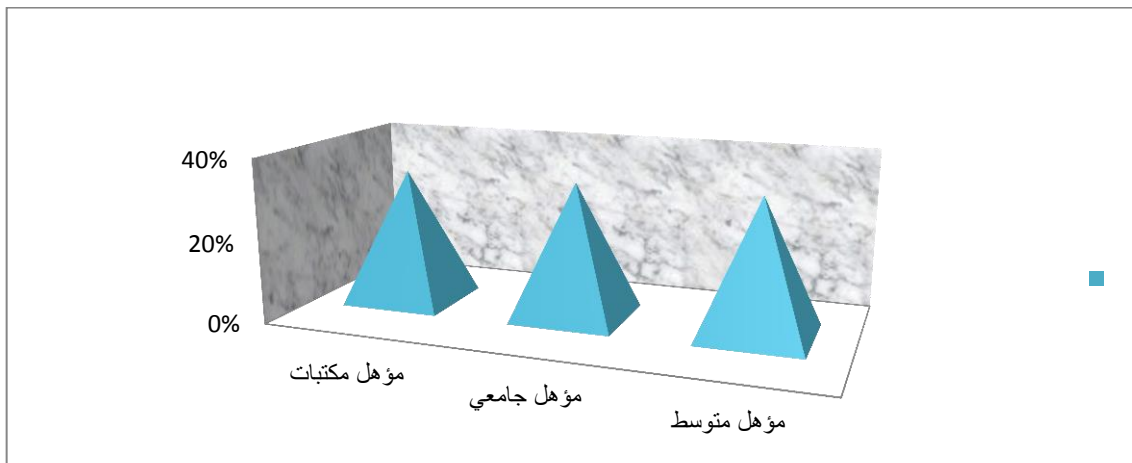
يتضح من خلال الجدول السابق أن مجموع القوى العاملة بالمكتبة العلمية لمركز البحوث الطبية

بالبزاوية (6) موظفين من الجنسين الذكور والإناث، حيث تقسم عددهم إلى نصفين متساويين بـ (3)

موظفين وبنسبة 50% لكل من الذكور والإناث من مجموع العاملين بالمكتبة موضوع الدراسة.

الجدول رقم (2) يبين المؤهلات العلمية للعاملين بالمكتبة موضوع الدراسة.

إناث				ذكور				اسم المكتبة
مؤهل آخر	مؤهل متوسط	مؤهل جامعي	مؤهل مكتبات	مؤهل آخر	مؤهل متوسط	مؤهل جامعي	مؤهل مكتبات	المكتبة العلمية لمركز البحوث الطبية بالبزاوية
-	-	2	-	-	2	-	2	
-	-	33.3%	-	-	33.3%	-	33.3%	
100%								مجموع النسب



الشكل رقم (3) يوضح المؤهلات العلمية للعاملين بالمكتبة موضوع الدراسة.

ومن خلال تحليل البيانات يتضح الآتي:

- 1 . إن المؤهلين في مجال المكتبات والمعلومات عددهم (2) من الموظفين الذكور مثلاً 33.3% من نسبة العاملين بالمكتبة موضوع الدراسة.
  - 2 . إن غير المؤهلين في مجال المكتبات والمعلومات عددهم (4) من الموظفين الذكور والإناث مثلاً 66% من نسبة العاملين بالمكتبة موضوع الدراسة.
  - 3 . إن المؤهلين جامعياً عددهم (2) من الموظفين الإناث مثلاً 33.3% من نسبة العاملين بالمكتبة موضوع الدراسة.
  - 4 . إن المؤهلين في المستوى الثانوي عددهم (2) من الموظفين الذكور مثلاً 33.3% من نسبة العاملين بالمكتبة موضوع الدراسة.
- الجدول رقم (3) ما تحتاجه المكتبة العلمية لمركز البحوث الطبية من قوى عاملة مهنية مؤهلة وغير مهنية وفقاً للمعايير الأمريكية.

العاملون غير المهنيين		العاملون المهنيون		اسم المكتبة
تأهيلاً متوسطاً	تأهيلاً جامعياً	تأهيلاً جامعياً	تأهيلاً عالياً	المكتبة العلمية
✓	✓	✓	×	لمركز البحوث الطبية بالزاوية

كما هو مبين في الجدول السابق يتضح النقص في العاملين المؤهلين تأهيلاً عالياً، حيث تذكر المعايير التي اختارها الباحث ضرورة وجود الموظف المؤهل تأهيلاً عالياً في مجال المكتبات والمعلومات، إضافة إلى أنه قد تلقى دورات تدريبية في العلوم البيولوجية أو تقوم الجهة المسؤولة عن المكتبة بتوفيرها له بعد تعيينه بالعمل في المكتبة على سبيل النقرغ التام أو الجزئي، وذلك لتتمكن المكتبة موضوع الدراسة من القيام بمهامها على أكمل وجه.

ويقترح الباحث ما يلي:

تقسيم العاملين بالمكتبة موضوع الدراسة إلى ثلاث فئات على النحو التالي:

**الفئة الأولى:** وتشمل أمين المكتبة ورؤساء الأقسام من ذوي الخبرات التخصصية والموضوعية.

**الفئة الثانية:** ويندرج تحتها الوظائف المهنية لباقي المكتبيين الذين يقومون بالأعمال الفنية كالفهرسة والتصنيف والتكشيف والتزويد والإعارة والإعدادات البيولوجرافية.

**الفئة الثالثة:** تنظم بقية العاملين في المكتبة من الكتابيين والذين يقومون بالأعمال الروتينية من تعامل مع الحاسوب والإشراف على قاعات المطالعة وأعمال السكرتارية وغيرها.

أما عن المستهدفين بالتدريب أخص العاملين بالمكتبة موضوع الدراسة، فهو كما يلي:  
يرى الباحث أن برنامج التدريب لابد أن يضم العاملين بالمكتبة كافة وحسب احتياجاتهم، وكما أوضحت المعايير المستخدمة أن أمين المكتبات الطبية يجب أن يتحصل على دورات في العلوم البيولوجية، أيضا يجب على باقي العاملين الانخراط في دورات كل حسب مؤهله وإمكاناته العلمية والفنية، ويقع على عاتق إدارة المكتبة والإدارة العليا للمركز عملية الاختيار والترشيح لحضور الدورات وفق الحاجات الفعلية والرغبة والتنسيق للبرنامج التدريبي سواء داخل المركز الطبي أو خارجه.

### 3/ 2: الموضوعات التي يحتاجها العاملون في التدريب بالمكتبة موضوع الدراسة:

هناك بعض المعايير لاختيار موضوعات التدريب المناسبة وهي: 1 . أن تكون الموضوعات مهمة وذات قيمة لتنمية الأداء اللازم. 2 . أن يرتبط الموضوع مع أخصائي المكتبة. 3 . أن تكون الموضوعات عملية وذات جدوى. (21)

الجدول رقم (4) يبين موضوعات الدورات التدريبية التي يحتاجها العاملون بالمكتبة موضوع الدراسة.

موضوعات دورات في مجالات العمل المكتبي الفني التقليدي	موضوعات في مجالات تكنولوجيا المعلومات	موضوعات في مجالات الطب واللغات
مقدمة حول المكتبات والمعلومات من حيث المفاهيم والوظائف والأنواع والعلاقة مع العلوم الأخرى.	استخدام الحاسوب وإدارة الملفات . نظري وعملي. windows	مقدمة حول العلوم الطبية من حيث المفاهيم. انجليزي . عربي
الفهرسة . نظري وعملي.	معالجة النصوص . جداول البيانات . قواعد البيانات . العروض التقديمية . نظري وعملي. Microsoft office	المصطلحات الطبية
التصنيف . نظري وعملي.	شبكات التواصل الاجتماعي . الانترنت وعمليات الإبحار والبحث فيها . استخدام محركات البحث.	دورات في اللغة الانجليزية حتى مستوى متقدم
إدارة المكتبات	الفهرسة الآلية . نظري وعملي.	
التكشيف والاستخلاص والمكانز . نظري وعملي.	النظم الآلية في مجال المكتبات والمعلومات . نظري وعملي.	
الخدمات . الإعارة . المراجع . نظري وعملي.	البحث في قواعد البيانات	
تنمية المجموعات	الأجهزة التكنولوجية الأخرى المستخدمة في المكتبات	

كما هو مبين بالجدول السابق هناك حاجة ملحة للقيام بدورات مكثفة في مختلف الموضوعات، علماً بأنه هناك إقبال من العاملين حول الدورات التدريبية إن توفرت لهم، ولقد أظهرت الدراسة من خلال الزيارات الميدانية والمقابلات الشخصية معهم أنهم يعانون من صعوبات في القيام بالأعمال المكتبية نظراً لقلة الإمكانيات العلمية والعملية والمادية، فضلاً عن صعوبات المفاهيم الطبية واللغة الإنجليزية. ويرى الباحث من خلال ما تقدم أن المكتبة موضوع الدراسة معطلة عن تقديم الخدمات المناطة بها في ظل الوضع الراهن، وأن الحل بيد المسؤولين وعليهم دعم المكتبة مادياً بتوفير الإمكانيات اللازمة كافة لانجاز الأعمال المكتبية والجدد في تدريب العاملين نقادياً لل صعوبات العلمية والعملية، وصولاً إلى تحقيق الهدف الثالث في مقترح الدراسة وهو حب العمل الذي ينعكس على الزيادة في الأداء والعتاء.

### **نتائج الدراسة:**

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج يمكن إجمالها في التالي:

- 1 . أظهرت الدراسة أن عدد العاملين بالمكتبة العلمية لمركز البحوث الطبية الزاوية من الجنسين (6) منهم (2) بنسبة 33.3% مؤهلين في المكتبات والمعلومات، وعدد (4) بنسبة 66.6% غير مؤهلين في مجال المكتبات والمعلومات.
- 2 . أوضحت الدراسة أن المكتبة العلمية لمركز البحوث الطبية الزاوية تحتاج إلى مؤهل تأهيلاً عالياً إضافياً في مجال المكتبات والمعلومات، يحمل الماجستير في المجال على الأقل وفقاً للمعايير المستخدمة في الدراسة.
- 3 . أظهرت الدراسة ضعفاً شديداً في الأعمال المكتبية التقليدية وعدم استخدام تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في المكتبات، وذلك لقلة الإمكانيات.
- 4 . بينت الدراسة أن العاملين يحتاجون إلى دورات تدريبية مكثفة في مجال المكتبات والمعلومات ومجالات تكنولوجيا المعلومات والمجال الطبي واللغة الإنجليزية.
- 5 . كما أوضحت الدراسة أن المكتبة تعاني من قلة الإمكانيات وعدم اهتمام المسؤولين بالمركز بها.
- 6 . كما أظهرت الدراسة عدم وجود تجهيزات تتعلق بالخدمات الالكترونية.
- 7 . كما بينت الدراسة أن الدورات التدريبية التي تحصل عليها أحد الموظفين مثلاً منذ زمن بعيد غير كافية لتغطي حاجات الأعمال الحديثة والمتطورة في مجال المكتبات.

### **التوصيات:**

تقترح الدراسة التوصيات التالية وتأمل من الجهات المسؤولة العمل على تنفيذها:

- 1 . العمل على توفير عنصر لا يقل مؤهله عن الماجستير في مجال المكتبات والمعلومات.
- 2 . توفير مؤهلين جامعيين ذوي خبرة في مجال المكتبات والمعلومات للقيام بالأعمال المكتبية المتنوعة سواء التقليدية أم التكنولوجية.

## التأهيل المهني للعاملين بالمكتبات المتخصصة في ليبيا د . إبراهيم محمد ديشة

- 3 . إتاحة الفرصة للعاملين بالمكتبة لحضور الدورات التدريبية في مجال المكتبات والمعلومات والمجال التكنولوجي واللغة الإنجليزية.
- 4 . تمكين العاملين بالمكتبة من حضور المؤتمرات والندوات والمعارض وورش العمل التي تقام في مجال المكتبات والمعلومات محلياً ودولياً.
- 5 . الاهتمام بالتدريب أثناء العمل، وذلك من خلال دورات يقيمها المتخصصون من ذوي الخبرة العالية في مجال العمل المكتبي داخل المكتبة.
- 6 . ربط التفوق والنجاح في الدورات التدريبية بحوافز مالية وترقيات وظيفية، بدلاً من استغلال الدورات لقضاء الوقت خارج ساعات العمل.
- 7 . توفير الميزانية الكافية من أجل توفير كل الإمكانيات التي تحتاجها المكتبة بالإضافة إلى دعم الموظفين بالمكافآت والحوافز المادية.

هوامش البحث :

- (1) ربحي مصطفى عليان. يسري احمد أبو عجمية. واقع المكتبات الطبية في الأردن.. مجلة عالم الكتب.. مج 11، ع1 ( 1990) ص12.
- (2) محمد مجاهد الهلالي. بحوث ودراسات.. القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 1999، ص113 .
- (3) عمر أحمد همشري. الإدارة الحديثة للمكتبات ومراكز المعلومات.. عمان: دار الصفاء ، 2001 ، ص296 .
- (4) هشام محمود عزمي. الاتجاهات الحديثة في تنمية مهارات أخصائي المعلومات: مراجعة علمية.. "الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات" .. ع19 ، 2003 ، ص117 .
- (5) أحمد على محمد تاج. الموارد البشرية في المكتبات المدرسية بمصر: دراسة ميدانية استقصائية للعاملين بالمكتبات المدرسية في محافظة القليوبية" .. الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات" .. ع2، 1995، ص ص 60.56 .
- (6) محمد فتحي عبد الهادي. اتجاهات حديثة في المكتبات والمعلومات.. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، . 2002 ص ص 106.105 .
- (7) ربحي مصطفى عليان، أمين النجاوي. مقدمة في علم المكتبات والمعلومات.. عمان: دار لفكر للطباعة والنشر والتوزيع، 1999 . ص314 .
- (8) هاني محيي الدين عطيه. "تسويق الذات": رؤية جديدة لأخصائي المكتبات والمعلومات في الوطن العربي.. "الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات" .. ع 14 ، 2000، ص ص 16. 17 .
- (9) محسن السيد العربي. التنمية المهنية للعاملين في المكتبات ومراكز لمعلومات.. القاهرة الدار المصرية اللبنانية، 1994، ص ص 20-21 .
- (10) مصطفى حسام الدين. تأهيل وتدريب المكتبيين واختصاصي المعلومات: سمات الإنتاج الفكري العربي في الموضوع.. "الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات " ع 14 ، 2000، ص69 .
- (11) أحمد أمين أبوسعدة. الدليل لمتطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات في المكتبات ومراكز المعلومات. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، . 2008 ص34 .
- (12) ربحي مصطفى عليان، أمين النجاوي. مبادئ إدارة المكتبات ومراكز المعلومات.. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2005 . ص367 .
- (13) عمر أحمد همشري. مصدر سابق، ص ص 297 . 298.
- (14) ربحي مصطفى عليان، أمين النجاوي . مقدمة في علم المكتبات والمعلومات، مصدر سابق. ص315 .
- (15) عمر أحمد همشري. مصدر سابق، ص298 .
- (16) مبروكة عمر محيريق. التدريب المهني للعاملين بمرافق المعلومات في العصر الالكتروني.. القاهرة: مجموعة النيل العربية، . 2005 ص ص 71-73 .
- (17) مقابلة شخصية مع أمين المكتبة موضوع الدراسة بتاريخ 15 / 5 / 2017.
- (18) أماني محمد السيد. المكتبات الطبية.. القاهرة: أنبيس للنشر والتوزيع، 2001. ص 59.
- (19) محمد احمد جرناز. تخطيط القوى العاملة في مجال المكتبات والمعلومات.. القاهرة: جامعة القاهرة، كلية الآداب، 1996، (أطروحة دكتوراه). ص 263.
- (20) أماني محمد السيد. مكتبات المستشفيات في مصر: دراسة ميدانية.. جامعة القاهرة، كلية الآداب، قسم المكتبات والمعلومات والوثائق، 2000. ص ص 91 . 96.
- (21) عبد الرحمن توفيق. العملية التدريبية.. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة، 2002.. ص 283