

تأهيل وتدريب العاملين في مكتبات الجامعات الفلسطينية

=====

تطور المعرفة المستمر وتوسيع أبواب الخدمات المكتبية يتطلب من المكتبات توفير معظم ما ينشر في العالم من المواد الثقافية بأشكالها المختلفة لتناسب مع احتياجات الفرد في المجتمع . ولتحقيق ذلك لا بد من وجود كادر من المكتبيين معد اعدادا وظيفيا جيدا لتقديم أفضل الخدمات وذلك عن طريق توفير برامج تأهيل وتدريب لجميع موظفي المكتبات من مهنيين وغير مهنيين ولا سيما أن أية شهادة مهما كانت درجتها لا يمكن في الوقت الذي نعيش فيه أن تضمن لأي فرد التأهيل الكامل وبالتالي المستقبل المهني المطلوب ، وعليه فان التدريب المستمر يعتبر أمرا ضروريا بالنسبة لمهنة كعلم المكتبات والمعلومات لكون أمين المكتبة يخدم كل المهن وكل مجالات التخصص على اختلاف أنواعها .

وتأتي هذه الدراسة الميدانية للبحث في واقع التأهيل والتدريب المكتبي في فلسطين وخصوصا في مكتبات الجامعات الفلسطينية وذلك في اطار البرامج التي تتولى الاشراف على هذه المهمة . كما تهدف الدراسة الى تحديد المشكلات والمعوقات التي تعترض عملية تأهيل وتدريب العاملين في المكتبات ومحاولة طرح بعض الاقتراحات والتوصيات المناسبة لتفاديها من أجل رفع مستوى العاملين وكفاءاتهم .



" تآهيل وتدريب العاملين في مكآبات الجامعات الفلسطينية "

اعداد

ديانا صايح
مدرسة / رئيسة قسم الفهرسة والتصنيف الانكليزي

جامعة بيرزيت
مكتبة يوسف آحمد الغانم
فلسطين X

هذه الدراسة مقدمة الى الندوة المنعقدة بتاريخ ١٢ - ١٤/١١/١٩٩١ في عمان/الاردن
حول " المكتبات في الارض المحتلة "



محتويات الدراسة

الفصل الاول :

- المقدمة
- أهداف الدراسة
- حدود الدراسة
- مجتمع وعينة الدراسة
- أسلوب الدراسة
- معوقات الدراسة

الفصل الثاني :

- المكتبات الفلسطينية والعاملون فيها
- ٠١ لمحة عامة عن المكتبات الفلسطينية
- ٠٢ وضع العاملين المهني في المكتبات الفلسطينية بشكل عام
والمكتبات الجامعية بشكل خاص

الفصل الثالث :

- برامج تأهيل وتدريب العاملين في المكتبات الفلسطينية
- ٠١ التأهيل والتدريب في الجامعات الفلسطينية
- ٠٢ التأهيل والتدريب في المراكز والمؤسسات الخاصة

الفصل الرابع :

- ٠١ المشكلات التي تعيق تأهيل وتدريب العاملين في المكتبات
الجامعية الفلسطينية
- أ. المشكلات السياسية
- ب. المشكلات المالية
- ج. المشكلات الفنية
- د. المشكلات التعليمية
- ٠٢ تنمية قدرات العاملين في المكتبات الجامعية وتدريبهم
نحو مستقبل مهني أفضل

الفصل الخامس :

- اقتراحات وتوصيات



الفصل الاول

- المقدمة :

يعتبر الشرق الاوسط مهذا للحضارة والثقافة الانسانية وباعتبار فلسطين جزءاً لا يتجزأ من الوطن العربي قومية ودينا ولغة وثقافة فقد ارتبطت الحركة المكتبية في فلسطين بمثيلاتها في البلدان العربية الأخرى . من هنا تنبع أهمية توسيع حلقة الاتصالات وتوثيق التشاور والتعاون بين جامعاتنا في الوطن المحتل والجامعات العربية والدولية ، بغرض التنسيق وتبادل المعلومات وتطبيق التطورات التكنولوجية المستمرة بما فيها التقنيات والمعارف التي يزداد عليها الطلب وتظهر فيها الحاجات الجديدة باستمرار .

فتوسيع أبواب الخدمات المكتبية والاستفادة من التطورات الحديثة في مجالات المعرفة المختلفة وتطبيقها محليا يتطلب توفير معظم ما ينشر في العالم من المواد الثقافية الهائلة والمتنوعة لتناسب مع احتياجات الفرد في المجتمع مما يفرض على المكتبات حالة جديدة وواجبات معقدة خاصة فيما يتعلق بعملية الاختيار لتلبية الحاجات السريعة والمتغيرة للمستفيد . وبما أن المكتبات في فلسطين ، في عصرنا الحاضر ، كغيرها في البلدان الأخرى ، لم تعد تلك المؤسسة التقليدية التي تسعى الى زيادة عدد مجموعاتها فحسب بل تعمل على تحليل وتنظيم تلك المجموعات لتسهيل عملية الوصول الى الجـزء المطلوب من محتوياتها وفق الحاجة وبالسرعة الممكنة ، فلا بد من وجود كادر من المكتبيين معد اعدادا وظيفيا جيدا لتقديم أفضل الخدمات ولمواجهة التحديات العصرية الجديدة والمتواصلة وذلك عن طريق توفير برامج تأهيل وتدريب لجميع موظفي المكتبات وخصوصا الجامعية منها ، من مهنيين وغير مهنيين ولا سيما ان أية شهادة مهما كانت درجتها لا يمكن في الوقت الذي نعيش فيه أن تضمن لأي فرد التأهيل الكامل وبالتالي المستقبل المهني المطلوب ، وعليه فان التدريب المستمر يعتبر أمرا ضروريا بالنسبة لمهنة كعلم المكتبات والمعلومات لكون أمين المكتبة يخدم كل المهني وكل مجالات التخصص على اختلاف أنواعها ، حيث يعتبر العمل المكتبي من أبرز المهام والأعمال التي تدعم عملية التعليم والتعلم على مختلف مستوياته ، كما ان الخدمات المكتبية تعتبر الركيزة التي تستند اليها العملية التعليمية على مستوى الجامعات والكليات والمعاهد والمدارس بحيث أضحت الاهتمام بالمكتبات بشكل عام والمكتبات الجامعية بشكل خاص في سلم أولويات المخططين لتطوير التعليم . وتأتي هذه الدراسة للبحث في واقع التأهيل والتدريب المكتبي في فلسطين وذلك في اطار البرامج التي تتولى الاشراف على هذه المهمة وكذلك المعوقات التي تعترض طريق عملية التأهيل والتدريب ومحاولة طرح بعض التوصيات التي نراها مناسبة بهذا الخصوص .



- أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة الى ما يلي :-

- ١- ترسيخ وتعميق مفهوم علم المكتبات كعلم له أهميته ودوره في بناء المجتمع الواعي المثقف .
- ٢- زيادة الاهتمام بالمكتبات والعاملين فيها والعمل على تطويرهم باستمرار واتباع الأساليب المحفزة للعمل والتي من شأنها رفع مستوى وكفاءة العاملين .
- ٣- تحديد المشكلات التي يواجهها المكتبيون في مجال التأهيل والتدريب ومحاولة ايجاد الحلول الملائمة لها .

- حدود الدراسة :

اشتملت الدراسة على :

- أ . المكتبات الجامعية في فلسطين وتحديدًا مكتبات : جامعة بيرزيت ، جامعة الخليل ، جامعة بيت لحم ، جامعة النجاح الوطنية ، الجامعة الإسلامية / غزة ، كلية الخليل الفنية الهندسية ، جامعة القدس :-
 - أ . كلية الآداب للبنات
 - ب . كلية العلوم والتكنولوجيا / أبو ديس
 - ج . كلية الدعوة وأصول الدين
 - د . الكليات العربية للمهن الطبية
- ب . بعض المراكز والمؤسسات التي تقدم برامج تأهيل وتدريب في علم المكتبات وتحديدًا المركز الثقافي البريطاني في شرقي القدس ، وكالة الغوث / القدس جمعية الشابات المسلمات / القدس ، كلية المجتمع العصرية / رام الله ، كلية النجاح المتوسطة / نابلس ، المركز العلمي / القدس ، مركز سرور / غزة .

- مجتمع وعينة الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من (١٠٥) عاملاً وهم يشكلون مجموع العاملين في المكتبات الجامعية ومكتبات المعاهد والمراكز التي اشتملت عليها الدراسة يضاف اليها مجموع الأفراد الذين تمت مقابلتهم من خريجي مراكز التأهيل والتدريب .

أما عينة الدراسة فقد تكونت من ٣٢ شخصاً من مدراء ، عاملين وخريجين ، وهم يمثلون ما نسبته ٣١% من المجتمع الأصلي .



- أسلوب الدراسة :

يعتمد الباحث على أسلوب المسح الميداني بغرض جمع بعض المعلومات وسيتناول بالدراسة والتحليل وضع العاملين المهني في المكتبات الجامعية وبرامج التأهيل والتدريب التي تقدمها كما سيتطرق الباحث بشكل عام الى وضع العاملين في المكتبات الفلسطينية الأخرى ، وذلك على ضوء نتائج الاستبانة التي أعدت خصيصا لهذا الغرض وكذلك نتائج اللقاءات الشخصية للباحث مع المسؤولين عن المراكز والمؤسسات التي تهتم بتأهيل وتدريب المكتبيين وبعض المشاركين وخريجي هذه المراكز بغية الاستطلاع على وجهات نظرهم حول عملية التأهيل والتدريب المكتبي في فلسطين ودراسة آراءهم المطروحة من أجل زيادة ورفع كفاءة العاملين في المكتبات .

- معوقات الدراسة :

لا بد من الإشارة هنا الى ان المعوق الأساسي هو الظروف السياسية الصعبة فكثيرا ما كان الباحث يضطر الى أخذ أكثر من موعد مع أمناء المكتبات لتعبئة الاستبانات فقد فشلت بعض الزيارات الشخصية الى بعض الجامعات مما اضطر الباحث الى ارسال بعض من الاستبانات مع بعض الاصدقاء بسبب فرض منع التجول على تلك المناطق في الأيام المحددة للزيارة . كما انه في بعض الأحيان تمت زيارة بعض الجامعات أكثر من مرة لاسترجاع الاستبانات ، لكن رغم هذه المعوقات تمكن الباحث من الحصول على الاستبانات كاملة بنسبة ١٠٠% .



الفصل الثاني

المكتبات الفلسطينية والعاملون فيها

١ . لمحة عامة عن المكتبات الفلسطينية :

تنوعت المكتبات في فلسطين وأخذت أكثر من هيئة تطور مكتباتها الخاصة بها فظهرت النماذج التالية للمكتبات :-

أ . مكتبات المساجد وأبرزها مكتبة المسجد الأقصى التي كانت كبرى المكتبات في فلسطين

ب . مكتبات تبشيرية ومنها مكتبة المخلص ، ومكتبة الفرنسيسكان ، ومكتبة جمعية الشبان المسيحية ، ومكتبة الحركة المسكونية وغيرها من مكتبات البطريركيات

ج . مكتبات خاصة : وهي المكتبات الخاصة بالأدباء والكتاب والمؤرخين أو المكتبات العائلية ومنها مكتبة السكاكيني والمكتبة الخالدية ومكتبة عائلة مخول ، ومكتبة عارف العارف التي تمتاز عن مثيلاتها بالتوثيق

د . مكتبات مدارس الآثار ومنها مكتبة مدرسة الآثار الأمريكية ، ومدرسة الآثار البريطانية

هـ . مكتبات عامة : ومن أقدم هذه المكتبات مكتبة أمانة القدس ، مكتبة المجلس الثقافي البريطاني ومن ثم مكتبة بلدية نابلس التي أسست عام ١٩٦٠ وتعتبر أكبر مكتبة عامة على مستوى الضفة الغربية كلها

و . المكتبات المتخصصة : وهي المكتبات التي تهتم في مجال معين من مجالات المعرفة مثل مكتبة مؤسسة الحق / رام الله والتي تهتم بجمع المواد المتعلقة بموضوع القانون بشكل عام وقانون وحقوق الانسان الفلسطيني بشكل خاص

ز . المكتبات الأكاديمية : وهي مكتبات الجامعات ، الكليات والمعاهد التعليمية المختلفة في فلسطين والتي كانت أولها مكتبة الكلية العربية في القدس والتي آرتبطت نشأتها بنشأة الكلية عام ١٩٢٠ ، ومن ثم مكتبة جامعة بيرزيت التي آرتبطت نشأتها بنشأة الكلية عام ١٩٢٤

٢ . وضع العاملين المهني في المكتبات الفلسطينية بشكل عام والمكتبات الجامعية بشكل خاص :

بتنوع المكتبات في فلسطين تنوعت الكفاءات والقدرات لدى العاملين فيها . فوفقا للمعايير Standards المقررة من قبل جمعية المكتبات الأمريكية "ALA" يمكن تصنيف العاملين في المكتبات الى أربع فئات وهي على النحو التالي :-

١- المكتبيون المؤهلون Professional Librarians : وهم من حملة درجة الدكتوراة والماجستير في علم المكتبات

٢- المكتبيون المساعدون Library Assistants وهم من حملة درجة البكالوريوس في تخصصات مختلفة مع بعض الخبرة في علم المكتبات



٣- المؤهلون جزئيا في علم المكتبات Semiprofessionals : وهم من حملة الدبلوم في علم المكتبات أو خريجي المدارس الثانوية الذين تتوفر لديهم سنوات خبرة طويلة في العمل في المكتبات .

٤- الفنيون Library Clerks: وتضم السكرتيرات والطابعات وفنيي الصيانة والأعمال الأخرى الذين لا يشترط فيهم الحصول على شهادة تخصص أو خبرة في علم المكتبات

بناءً على تلك الفئات يمكن تصنيف العاملين في المكتبات الفلسطينية حسب مؤهلاتهم والمناصب التي يشغلونها على النحو التالي :-

أ . حملة درجة الماجستير في علم المكتبات :

يعاملون كموظفين او كأعضاء هيئة تدريسية كما في بعض المكتبات الجامعية يعمل بعضهم كأمناء مكتبات ، كرؤساء لأقسام المكتبة المختلفة أو مساعدين في تلك الأقسام ، مثل العاملين في المكتبات الأكاديمية

ب . حملة درجة البكالوريوس في تخصصات مختلفة مع دبلوم أو خبرة في علم المكتبات :

يعاملون كموظفين . يعمل بعضهم كرؤساء أقسام في المكتبة والبعض الآخر كمساعدين . وفي أغلب المكتبات يعمل الموظف منهم كأمين مكتبة مسؤول عنها مسؤولية كاملة . مثل العاملين في مكتبات بعض الكليات الأكاديمية ، المكتبات العامة ، المتخصصة ، ومكتبات المدارس

ج . حملة الدبلوم في علم المكتبات أو التوجيهي مع خبرة عمل في المكتبات :

يعاملون كموظفين . يعمل بعضهم كمساعدين والبعض الآخر كمسؤولين عن المكتبات مثل العاملين في بعض المكتبات المدرسية ، العامة ، الخاصة ومكتبات بعض المعاهد

د . الفنيون :

يعاملون كموظفين أو فنيين . يعملون كطابعات ، سكرتيرات ، مدخلي بيانات الى الحاسوب أو يقومون ببعض الأعمال الفنية الأخرى في المكتبة مثل خدمات التصوير ، التجليد ، تجهيز الكتب ، صيانة الأجهزة ... الخ

هذا بالنسبة لوضع العاملين المهني في المكتبات بشكل عام . أما مستوى التأهيل لدى الموظفين العاملين في المكتبات الجامعية فهو كما يوضحه الجدول التالي :-



مستوى التأهيل لدى الموظفين في المكتبات الجامعية

اسم المؤسسة	عدد الموظفين	دكتوراة / غير مكتبات / ذلك	ماجستير / غير مكتبات / غير ذلك	بكالوريوس / غير مكتبات / غير ذلك	كلية متوسطة في علم المكتبات	معهد دورات قصيرة	توجيهي + خبرة	غير ذلك سكرتيرات فنيون ٠٠٠
جامعة بيرزيت	٢٤	١	٧	١	٩	١	٢	٣
جامعة بيت لحم	١٠		٣		٢		١	٤
جامعة النجاح	١١		٣		٣		٢	
جامعة الخليل	٨			٢	٣		١	
الجامعة الاسلامية / غزة	٩	١			٤		٢	١
كلية الآداب للبنات / جامعة القدس	٣				٢			
الكليات العربية للمهن الطبية / جامعة القدس	٢				١			
كلية الدعوة وأصول الدين / جامعة القدس	٤		١ (طبيب)		٣			
كلية العلوم والتكنولوجيا / جامعة القدس	٧		١	١	٢		٢	١
كلية الخليل الفنية الهندسية	١				١			
المجموع	٧٩	٣	١٤	٤	٢	٢٧	١٠	٩

جدول رقم (١)

يسبين الجدول رقم (١) توزيع موظفي المكتبات الجامعية حسب الدرجات العلمية المختلفة والتي تتراوح ما بين الدكتوراة والتوجيهية . حملة درجة الدكتوراة هم اثنان يعملان كأمناء لمكتبتي جامعة بيرزيت والجامعة الاسلامية بغزة فالأول يحمل درجة الدكتوراة في التربية أما الثاني فيحمل درجة الدكتوراة في العلوم . كما يسبين الجدول أن أعلى نسبة مئوية هي لحملة درجة البكالوريوس اذ يشكلون حوالي ٣٧% من مجموع العاملين واثنان منهم فقط مكتبيون مهنيون ، ويعمل خمسة منهم في خمس جامعات كمسؤولين عن المكتبة مثل جامعة الخليل - كلية الآداب للبنات - كلية الخليل الفنية الهندسية ٠٠٠ الخ . أما المكتبيون المؤهلون فيشكلون حوالي ١٨% من المجموع الكلي والنسبة الكبرى منهم من جامعة بيرزيت . أما ثالث أعلى نسبة فهي للذين يحملون درجة متوسطة في علم المكتبات وهي ١٤% فيصبح مجموع المكتبيين المؤهلين مهنيًا من الدرجات العلمية المختلفة ٢٧ مكتبياً ويشكلون نسبة ٣٤% من المجموع الكلي . ونرى من الجدول أيضا أن هنالك نقص في عدد الموظفين في بعض المكتبات وغياب للمكتبيين المؤهلين في معظمها .

فلو اطلعنا على أبسط المعايير الدولية التي تحدد عدد المكتبيين المؤهلين الذين يجب تواجدهم في المكتبات وهو :

مكتبيا مؤهلا واحدا لكل ٥٠٠ طالب
مكتبيا مؤهلا واحدا لكل ١٠٠ر٠٠٠٠ مجلد في المكتبة
ومكتبيا مؤهلا واحدا لكل ٥٠٠٠ كتاب يضاف سنويا لمجموعات المكتبة

وحاولنا تطبيق المعادلة مع عدد الطلبة في الجامعات الفلسطينية وهو حوالي ٧٠٠٠ طالب ، نجد أن هنالك حاجة الى ١٤ مكتبيا مؤهلا لتقديم الخدمات المكتبية للطلبة فقط ، ومع أن هذا العدد مطابق لمجموع عدد المكتبيين المؤهلين الوارد في جدول رقم (١) الا انه ما زال هنالك نقص في العدد المطلوب لمعظم المكتبات وحتى العدد المتوفر غير مرض لان التوزيع غير منطقي فحوالي نصف العدد مركز في مكتبة جامعية واحدة والنصف الآخر موزع على أربع مكتبات أخرى ، بينما ست مكتبات تفتقر الى مكتبي مؤهل واحد وهذا بالطبع يؤثر على المكتبات وخدماتها .

ومن الجدير بالذكر ، أن النقص الشديد في عدد المكتبيين المؤهلين قد فرض على أغلب المكتبات تعيين مدير أو أمين عام للمكتبة غير مؤهل في علم المكتبات مما قد يؤثر على فهم المهنة ومتطلباتها واحتياجات موظفيها .



الفصل الثالث

برامج تأهيل وتدريب العاملين في المكتبات الفلسطينية

١٠. التأهيل والتدريب في الجامعات الفلسطينية :

تكاد تكون برامج التأهيل والتدريب في علم المكتبات معدومة في هذه الجامعات وان وجدت فهي قليلة ولا تتعدى كونها برامج متوسطة للمبتدئين والفنيين في هذا المجال وقد تتراوح مدة البرنامج من سنة الى سنتين يحصل المشترك من خلالها على فـكرة شاملة عن علم المكتبات بكافة فروعها وذلك بحضور المحاضرات النظرية والتدريبية العملية المصاحبة لها ويمنح في نهاية البرنامج شهادة متوسطة في علم المكتبات أو شهادة تثبت التحاقه بالبرنامج لفترة محددة .

هنالك جامعتان فلسطينيتان فقط تقدمان برامج تأهيل وتدريب وهما :-

أ . جامعة النجاح الوطنية :

تتعاون كلية النجاح المتوسطة - وهي كلية جامعية متوسطة - مع العاملين في مكتبة جامعة النجاح على تنفيذ برنامج دبلوم المكتبات الذي تقدمه الكلية لطلبتها ، وهو برنامج تأهيل مقنن يعتمد على مناهج دراسية معدة تشترك فيها كافة الكليات الجامعية المتوسطة التي تدرس برنامج التأهيل في علم المكتبات . وتشتمل المناهج التي تقدم للطلبة على مساقات ومواد دراسية تؤهل الطالب للعمل في أي مكتبة ، حيث يمنح الطالب شهادة متوسطة في علم المكتبات ويتلقى تدريباً عملياً خلال سنتي دراسته حيث يقوم موظفو مكتبة الجامعة بتدريس الطلاب وتأهيلهم مكتبياً وفق المعطيات المذكورة .

ب . جامعة بيت لحم :

تعقد مكتبة الجامعة من حين لآخر دورات للفنيين والمبتدئين في علم المكتبات لكن ليس بشكل منتظم ودائم

- في الماضي ٠٠٠ كانت جامعة بيرزيت تقيم لقاءات مهنية وتعطي محاضرات عن الخدمات المكتبية المختلفة وكان يحضرها أمناء المكتبات من مختلف مناطق الضفة الغربية لكن توقفت هذه النشاطات مع بداية الانتفاضة الفلسطينية عام ١٩٨٧ .

ومن الجدير بالذكر ان مكتبة جامعة بيرزيت كانت وما زالت تفرض على الموظفين الفنيين من طابعات وسكرتيرات ٠٠٠ الخ الالتحاق بمساق مهارات مكتبية "١١١" والذي يدرس لطلاب السنة الجامعية الأولى .

- كما ان هنالك مشروعاً لتخصص فرعي في علم المكتبات بعد درجة البكالوريوس تسعى الى تنفيذه قريبا جامعة الخليل .

هذا بالنسبة لبرامج التأهيل ، أما بالنسبة لتدريب الموظفين والعاملين في المكتبات الجامعية فاما أن يكون من خلال حضور دورات محلية أو خارج البلاد أو عن طريق التدريب داخل المكتبة أثناء العمل . ولمعرفة الطرق المتبعة في تدريب الموظفين واعدادهم مهنياً يمكن الاطلاع على الجدول التالي :-



تدريب الموظفين

اسم المؤسسة	التدريب داخل الوحدة	التدريب في مكاتب محلية	حضور دورات محلية	
			حضور دورات خارج البلاد	حضور دورات محلية
			في دول عربية	في دول أجنبية
جامعة بيرزيت	٦٠-٧٠%	—	دون ٦٠%	دون ٦٠%
جامعة بيت لحم	٨٠-٩٠%	—	دون ٦٠%	دون ٦٠%
جامعة النجاح	٨٠-٩٠%	—	دون ٦٠%	دون ٦٠%
جامعة الخليل	٧٠-٨٠%	—	دون ٦٠%	دون ٦٠%
الجامعة الاسلامية	—	—	دون ٦٠%	—
كلية الآداب للبنات	٩٠-١٠٠%	—	دون ٦٠%	—
الكلية العربية للمهن الطبية	دون ٦٠%	—	—	—
كلية الدعوة وأصول الدين	٩٠-١٠٠%	—	دون ٦٠%	—
كلية العلوم والتكنولوجيا	٩٠-١٠٠%	—	دون ٦٠%	—
كلية الخليل الفنية الهندسية	٨٠-٩٠%	—	دون ٦٠%	—

جدول رقم (٢)

يبين الجدول رقم (٢) أن حوالي ٨٥% من تدريبات الموظفين تكون داخل المكتبة نفسها حيث يقوم الموظفون ذوو الخبرة من مؤهلين أو مساعدين بتدريب الموظفين غير المؤهلين . ويعود السبب في ارتفاع هذه النسبة الى عدم توفر الامكانيات الاخرى للتدريب بشكل دائم . فلو نظرنا الى الجدول نرى أن مشاركة الموظفين في الدورات التي تعقد محليا أو خارج البلاد هي دون ٦٠% لبعض المؤسسات وصفر % بالنسبة للبعض الآخر في الدورات التي تعقد خارج البلاد . ومع ان عقد الدورات المحلية قليلة جدا الا اننا نرى ان الاقبال عليها هو من جميع المؤسسات فهذا ان دل على شي فهو يدل على تعطش تلك المؤسسات للمشاركة في الدورات التدريبية ايا كان نوعها . فيا حبذا لو تولي جامعاتنا ومؤسساتنا الاكاديمية هذا الموضوع جانبا من الاهمية وتعمل على عقد دورات مكثفة وبشكل دوري ان امكن وخصوصا ان بعض المكتبات الجامعية - مثل جامعة بيرزيت - لديها موظفون مؤهلون في علم المكتبات وفي تخصصات مختلفة يمكن استغلال كفاءاتهم في تأهيل وتدريب غيرهم من الموظفين غير المؤهلين مهنيا . كما نلاحظ من الجدول ان هنالك غيابا لأي برنامج تبادل خبرات بين الموظفين في المكتبات الجامعية المحلية مع ان ذلك ضروري جدا لأنه يساعد الموظفين على اكتساب وتبادل الخبرات والاطلاع على سير العمل في مكاتب أخرى غير مكان عملهم .



مع النقص الشديد في برامج التأهيل والتدريب المقدمة في المكتبات الجامعية نجد ان هنالك العديد من المراكز والمؤسسات الخاصة تقدم برامج تأهيل في علم المكتبات وتتعقد دورات بشكل دائم في هذا المجال . من بعض هذه المراكز والمؤسسات :-

أ. المجلس الثقافي البريطاني في شرقي القدس :

يعتبر المجلس الثقافي البريطاني الرائد والسباق الى عقد الندوات والدورات السنوية في علم المكتبات اما عن طريق استضافة محاضرين مؤهلين من بريطانيا أو استغلال كفاءات وقدرات المكتبيين المؤهلين الذين يعملون في المكتبات المحلية (جامعية وغيرها) . وتعقد هذه الدورات غالبا للمساعديين والمبتدئين والفنيين وقلما تعقد للمؤهلين . وبرز دور المجلس الثقافي البريطاني هذا أكثر في السنوات الأربع الأخيرة أي في ظل الانتفاضة .

ب. وكالة الغوث / القدس :

تعتبر وكالة الغوث رائدة في عقد الدورات التدريبية في علم المكتبات وورشات العمل المختلفة وبشكل دائم ولكنها تقتصر على تدريب المشرفين على المكتبات المدرسية والمكتبات المركزية فقط . كما تعقد بعض الدورات المتخصصة من حين الى آخر بحيث يسمح للمكتبيين المهتمين المشاركة فيها وكثيرا ما تكون هذه الدورات خاصة بالفهرسة والتصنيف .

ج. المركز العلمي / القدس ومركز سرور / غزة :

يعقد هذان المركزان دورات للمهتمين في علم المكتبات وتكون مدة كل دورة ثلاثة أشهر ، يمنح المشترك في نهايتها شهادة مصدقة من وزارة التربية والتعليم .

لكن ما يدعو الى القلق هو أنه يسمح أحيانا لمن هم دون التوجيهي بالمشاركة في هذه الدورات ، أي لا توضع شروط للملتحقين بها فقد يؤثر ذلك على المستوى المهني في المستقبل .

د. كلية المجتمع العصرية/رام الله وجمعية الشابات المسلمات / القدس :

تقدم الاولى برنامجا شاملا في علم المكتبات لمدة سنتين يمنح بموجبها الطالب شهادة متوسطة في علم المكتبات . أما الثانية فتقدم برنامجا شاملا في علم المكتبات لمدة سبعة أشهر (يومان في الاسبوع ومدة اللقاء ساعة ونصف) يمنح الطالب في نهايته شهادة تثبت التحاقه بالبرنامج .

لكن كل من هذين البرنامجين قد توقف في السنوات الثلاث الماضية تقريبا ويعود السبب في ذلك - على حسب ما طرح بعض المسؤولين والخريجين والمشاركين في البرامج - الى ما يلي :-



- الوضع السياسي الذي تمر فيه البلاد مؤخراً واغلاق المؤسسات التعليمية
- قلة فرص العمل للخريجين لم تشجع الطلبة الجدد على الاقبال والالتحاق بهذه البرامج
- نقص في الكوادر المكتبية المتخصصة التي تعطي الدورات
- العجز المالي ، ضيق المكان وتوجيه الاهتمامات الى أعمال السكرتارية ، كان أحد الاسباب في توقف البرنامج لدى جمعية الشابات المسلمات منذ عام ١٩٨٨

لا بد من الإشارة هنا الى بعض الملاحظات الهامة التي أبدتها بعض المسؤولين والعاملين حول وضعهم المهني وحول التأهيل والتدريب ودور الجامعات والمؤسسات في ذلك والتي يمكن أن نوجزها بالنقاط التالية :-

١- انتقد بعض العاملين دور المكتبات الجامعية في التأهيل والتدريب وطالبوا بضرورة تفعيل دور هذه المكتبات لتعمل على تبني البرامج الكفيلة باعداد كوادر مؤهلة في علم المكتبات ولا سيما ان لديها من الكفاءات ومن الوسائل التعليمية والتدريبية اكثر من غيرها من المراكز الخاصة .

٢- غياب المكتبي المؤهل في بعض المكتبات سبب بعض المشاكل المهنية والفنية للموظفين غير المؤهلين لانه ليس هنالك من يعودون اليه في حال وقوع التباس في العمل .

٣- النقص في عدد الموظفين وحرمانهم من التدريب على العمل في الاقسام المختلفـــة للمكتبة . كان أحد المشكلات التي يعاني منها الموظفون في بعض المكتبات فأحياناً يقع عبء عمل قسم كامل أو مكتبة كاملة على موظف واحد وفي حالة غيابه لن يكون هنالك من ينوب عنه ، كما هو الحال في مكتبة الجامعة الاسلامية ومكتبة كلية الخليل الهندسية مثلاً .

٤- طالب بعض العاملين بضرورة اهتمام الادارات بالمكتبة والعاملين فيها على أن يتم توظيف الاشخاص المحبين للعمل في المكتبة والا يتم توظيف أشخاص غير أكفيا لمجرد ملء الشواغر فقط .

٥- أجمع معظم العاملين على ضرورة أن يكون المشرف الاداري للمكتبة مؤهلاً في علم المكتبات ومتصفاً بالمرونة الفكرية لأنه أقرب الى فهم طبيعة العمل من غيره من ذوي المؤهلات العلمية الأخرى .

٦- من الملاحظات الهامة التي ذكرها بعض المسؤولين عن مراكز التدريب الخاصة هي المعاناة من نقص في المواد المساندة للتدريس والمواد الضرورية للتدريب العملية ، مما يضطر المدرسين الى اعطاء المحاضرات النظرية في المركز واعطاء التدريبات العملية في مكتبات محلية أخرى قريبة من منطقة المركز .

٧- وافق جميع المسؤولين والعاملين على فكرة تبادل الموظفين بين المكتبات ولفترات محددة لاكتساب الخبرات من بعضهم البعض .



الفصل الرابع

١- المشكلات التي تعيق تأهيل وتدريب العاملين في المكتبات الجامعية الفلسطينية
تعمل بعض الجامعات المحلية وضمن امكاناتها المتاحة على تجاوز النقص في عدد
المؤهلين والمتخصصين في الخدمات المكتبية نتيجة لنقص برامج التأهيل
والتدريب عن طريق :

- ٠١ ايفاد الموظفين النابهين في المكتبات الى بعثات دراسية خارج البلاد
لمتابعة تحصيلهم العلمي والحصول على درجة الماجستير كما هو الحال في
بعض الجامعات الفلسطينية مثل جامعة النجاح الوطنية ، جامعة بيت لحم ،
جامعة بيرزيت ... الخ .
 - ٠٢ السماح لبعض الموظفين بالمشاركة في بعض الدورات التي تقيمها جمعية
المكتبات الاردنية ، الجمعية الملكية الاردنية أو الجامعة الاردنية .
 - ٠٣ السماح للموظف بمتابعة تحصيله العلمي في الجامعة ذاتها والحصول على
درجة البكالوريوس الى جانب تدريبه باستمرار داخل المكتبة وحضور بعض
الدورات التي تعقد محليا كما هو الحال في جامعة بيت لحم . اذ أن ثلاثة
موظفين بدأوا بأعمال سكرتارية في المكتبة وأتيحت لهم الفرصة بأخذ مساقات
في الجامعة دون مقابل وحصلوا على درجة البكالوريوس لكن كان عليهم أن
يعوضوا ساعات الدراسة بساعات عمل اضافية . فيعتبر ذلك من الامور
المحفزة للموظفين .
- كما تقوم بعض الجامعات الاخرى بتشجيع الموظفين ومكافأتهم على عملهم
الابداعي عن طريق السماح لهم بالمشاركة في الدورات المحلية أو خارج
البلاد في بريطانيا أو أمريكا عن طريق المجلس الثقافي البريطاني أو مؤسسة
الأمديست وبنسب متفاوتة أو بمنحهم علاوات استحقاق أو ترقية ... الخ .
كما هو موضح في الجدول التالي :

طرق تحفيز الموظفين	مكافأة مالية	علاوة استحقاق	ترقية	حضور دورات	الحصول على درجة علمية	غير ذلك
عدد المكتبات الجامعية	—	٣	٥	٧	٣	١

جدول رقم (٣)

يبين الجدول رقم (٣) الطرق المختلفة التي تتبعها المكتبات الجامعية
في تحفيز موظفيها وتطويرهم . ففي حين تهتم بعض الجامعات بتطوير
كوادرها نرى أن البعض الآخر لا يهتم بالموظفين كما ينبغي . فلا يسمح لهم
حتى بالمشاركة في الدورات القليلة التي تعقد محليا . فيبين الجدول أن
هنالك ثلاث جامعات من عشر جامعات لا تسمح لموظفيها بحضور دورات مطلقا
وأن ثلاثا فقط تسمح لموظفيها بمتابعة تحصيلهم العلمي في مجال المكتبات
فهذا لا يعتبر كافيا من أجل ضمان مستقبل جيد للمكتبات والعاملين فيها .



ولكن على الرغم من ذلك فإنه لا يمكن ايقاع اللوم كاملا على مؤسساتنا واتهامها بالتقصير لأن هنالك الكثير من المعوقات والمشكلات التي تحول دون حصول الموظف على حقه الكامل في تطوير نفسه أكاديميا ومهنيا والتي تقف أمامها جامعاتنا ومؤسساتنا عاجزة عن تنفيذ أية خطة تطويرية في هذا المجال . ومن هذه المشكلات ما يلي :-

أ . المشكلات السياسية :

ان الأوضاع السياسية العامة التي يعيشها الشعب الفلسطيني تحت نير الاحتلال والتي تهدف الى سياسة التهويد والتجهيل تؤثر بطريقة أو بأخرى على المسيرة التعليمية وتقف سدا منيعا أمام تنفيذ أية خطط تطويرية تسعى المؤسسات التعليمية الى تطبيقها . وكون المكتبات جزءا لا يتجزأ من هذه المؤسسات فهي تخضع لكافة الاجراءات التعسفية الصارمة التي تنتهجها سلطات الاحتلال والتي تزداد يوما بعد يوم . فنرى انه كثيرا ما يحرم بعض الموظفين في المكتبات من المشاركة في الدورات التدريبية أيا كانت وذلك للأسباب التالية :-

- 1- وجود الحواجز العسكرية على الطرقات بشكل دائم أو بصورة فجائية أحيانا كانت تعيق وصول بعض المشاركين الى مكان انعقاد الدورة وبالتالي تكون النتيجة حرمانهم من حضورها .
- 2- فرض منع التجول الفجائي على المناطق لم يشجع المؤسسات على المبادرة الى عقد الدورات خوفا من فشلها ، فكثيرا ما كانت تضطر بعض المؤسسات مثل المجلس الثقافي البريطاني الى تغيير مواعيد الدورات لأكثر من مرة حتى يتسنى للمحاضرين والمشاركين الوصول الى مكان انعقاد الدورة .
- 3- القرار العسكري المجحف الصادر بحق الشباب الفلسطينيين الذكور والذي يقضي بعدم السماح لمن هم دون سن الخامسة والثلاثين بالسفر عبر الجسور يقف حاجزا أمام مشاركة هؤلاء في الدورات التي تعقد في الدول العربية .
- 4- مطاردة بعض موظفي المكتبات الجامعية من قبل سلطات الاحتلال أو فرض الاقامات الجبرية عليهم ، يفرض على المكتبات مسؤولية جديدة وهي تأمين التدريب والتأهيل لموظفين جدد بغرض ملء الشواغر المفروضة عليهم .

ب . المشكلات المالية :

ان الأوضاع المالية الصعبة التي تمر بها مؤسساتنا ومكتباتنا الى جانب المشكلات الفنية تجعلها غير قادرة على تبني أي برنامج تأهيل أو عقد دورات وخصوصا ان أي برنامج أو دورة يعتمد بالدرجة الأولى على الوسائل التعليمية والتدريبية المتوفرة للمشاركين لضمان نجاحه . كما انها لن تكون قادرة على ايفاد موظفيها في بعثات دراسية أو دورات تدريبية خارج البلاد لأنها مكلفة جدا وليس بالامكان تغطية نفقاتها . وكثيرا ما كانت الناحية المالية أيضا تقف حائلا دون مشاركة بعض الموظفين في الدورات التي تعقد في مكان بعيد عن سكنهم لأنهم لا يستطيعون دفع تكاليف السفر . فالأوضاع الاقتصادية الصعبة في الارض المحتلة دفعت بكثير من العاملين في المكتبات الى مغادرة الوطن المحتل للعمل في الخارج لتحسين أوضاعهم الاقتصادية وتحقيق ما لا يمكن تحقيقه في الداخل . فغياب مثل هذه الكفاءات له مردوده السلبي على الخدمات المكتبية ويعيق تطويرها فلا بد اذن من توفير الجو الصحي المناسب للعمل والاستقرار



المالي والنفسي للموظف لجعله أكثر عطاءً للمكتبة والمستفيدين منها .

ج . المشكلات الفنية : من هذه المشكلات ما يلي :-

- ١- النقص في أدوات العمل الحديثة في كثير من المكتبات يعمل على إحباط الموظف ويدفعه الى الإهمال والتقصير في العمل
- ٢- النقص في عدد الموظفين المؤهلين في بعض المكتبات يؤثر على تدريب كوادر قادرة على القيام بالأعمال الفنية المختلفة والذي له أثره الكبير في تحسين الخدمات المكتبية
- ٣- عدم توفر الوسائل التعليمية والإيضاحية الكافية يعيق عقد الدورات التدريبية المستمرة ويحول دون الاستفادة الكاملة منها
- ٤- عدم استخدام الحاسوب في العديد من المكتبات يعيق إقامة الدورات والتطبيقات العملية في هذا المجال

د . المشكلات التعليمية :

ان حوالي ٩٦% من الدرجات العلمية العليا التي تمنح في جامعاتنا الفلسطينية هي لدرجة البكالوريوس ولذا فان غياب برامج الدراسات العليا التي تؤدي الى درجات الماجستير والدكتوراة في معظم المجالات العلمية ومنها المكتبات لا تساعد الموظف على متابعة تحصيله العلمي في هذا المجال محليا . كما أن الموظف المؤهل في علم المكتبات هو الأكثر تأثراً من غيره لأنه لا يجد الفرص مطلقاً للتأهيل والتدريب المستمر محليا فاما أن يتابع تحصيله العلمي خارج البلاد ، اذا سمحت له ظروفه المالية بذلك، أو أن يقوم بتطوير نفسه عن طريق الدراسات الحرة للمراجع المتخصصة في علم المكتبات والببليوغرافيا وهي قليلة في مؤسساتنا . كما ان ادارات الجامعات والمؤسسات لا تهتم بهؤلاء اهتماما كافيا لاعتقادهم بأن الموظف منهم قد وصل النهاية بمجرد حصوله على الدرجة العلمية ، لكن عليهم أن يدركوا أن الشهادة ما هي الا أول الطريق بالنسبة للموظف فعليه أن يستمر في التعلم طول عمله المهني لمتابعة آخر التطورات في مجال تخصصه ومواجهة التحديات العصرية الجديدة ليتمكن من تحقيق الفائدة له وللمستفيدين من خدماته .

لهذا ، ولضمان مستقبل وظيفي أفضل للمكتبيين وتنميتهم وتدريبهم فانه ينبغي على لجنة المكتبيين الأكاديميين القائمة تحت مظلة مجلس التعليم العالي والممثلة بأمناء المكتبات الأكاديمية القيام بالمهام التالية :-

١- بناء شبكة علاقات بين المكتبات المحلية في فلسطين وخصوصا المكتبات الجامعية عن طريق :-

أ . انشاء قسم خاص لتنظيم برامج تأهيل وتدريب للعاملين في المكتبات بشكل منتظم ودائم مثل عقد دورات ، ندوات ، حلقات دراسية ، ورشات عمل ولقاءات مهنية اما عن طريق استضافة محاضرين متخصصين من الخارج أو الاستعانة بالكوادر المحلية المتخصصة في علم المكتبات

ب . تحمل المسؤولية في ايجاد فرص تعمل على توفير امكانية التأهيل المتواصل للموظفين المؤهلين ، وهذه الفرص يمكن أن تكون على شكل اجازات أو تفرغ علمي أو أي وقت ممنوح .



- ج . تبادل الخبرات بين الموظفين وذلك بالسماح لهم بالعمل في مكاتب الجامعات والمؤسسات الأخرى للحصول على تدريب محدد أثناء العمل والاطلاع على سير العمل في هذه المكاتب واكتساب ما هو جديد منها .
- د . تشجيع الموظفين على زيارة المكاتب الأخرى والتعرف على نشاطاتها وفعاليتها واجراءاتها فهذا يساعد على تقييم العمل الذي يقومون به .
- ٢- اقامة بنك للمعلومات المكتبية يتولى تزويد كافة المكاتب في الوطن المحتل بأحدث ما وصل اليه علم المكاتب في العالم من معلومات تهتم العاملين .
- ٣- اطلاع العاملين في المكاتب الجامعية على آخر التطورات التكنولوجية في مجال عملهم وتدريبهم على استخدام الحاسوب والاقراص المكتنزة (CD - ROM) في العمليات المكتبية المختلفة .
- ٤- اقامة مركز للبحوث والدراسات المكتبية يتولى اعداد الدراسات الميدانية عن المكاتب الجامعية وغيرها في فلسطين بهدف تطويرها نحو الأفضل .
- ٥- تشكيل لجان فرعية في جميع التخصصات المكتبية لمعالجة الأمور المتعلقة في كل مجال وذلك بوضع أهداف وسياسة واضحة لعمل كل لجنة .

مما سبق يتضح ان هنالك نقصا خطيرا في مجال التأهيل والتدريب المكتبي في الوطن المحتل ، اضافة الى عدم تفهم الادارات العليا في الجامعات والمؤسسات التعليمية المختلفة لأهمية التأهيل والتدريب المكتبي للعاملين .

فعلى الرغم من أن التعليم الرسمي المؤدي للدرجات الأكاديمية أفضل طريق وسبيل لبداية المهنة ، الا أن ذلك ، في الواقع ، ما هو الا أول الطريق لمتابعة التعلم مدى الحياة والسبب في ذلك هو أن الحاجة تدعو الفرد الى متابعة التطورات الجديدة في مجال عمله وتوسيع حقول اهتماماته . لذا فإنه ينبغي على كل مكتبة أن تدرك أن التأهيل المتواصل ضروري لجميع موظفيها من مهنيين وغير مهنيين سواء كان هذا التأهيل في المكتبة نفسها أم في مكان آخر بعيد عنها ، وعليها أن تعمل دائما على تجاوز المشكلات والمعوقات التي تعترض مسيرة عملية التأهيل والتدريب بقدر استطاعتها وذلك لأن أي قصور في تعليم المكتبيين سيجعلهم غير قادرين على تحقيق خدمة فعالة للقارئ على اعتبار انهم عقل وفكر المؤسسة التي يعملون بها .

ولا بد من التذكير هنا بأننا وللظروف التي سبق شرحها - غير قادرين على الاتصال بسهولة مع العالم الخارجي وبالتالي لا يمكن أن نتعرف على برامج الدورات والمؤتمرات والمعارض الخاصة بالمكاتب والتي تعقد في مختلف أرجاء الوطن العربي .



الفصل الخامس

اقتراحات وتوصيات:

بناءً على ما تقدم ، وعلى ضوء البيانات والمعلومات التي تم جمعها من خلال هذه الدراسة ، لا بد من الإشارة الى الاقتراحات والتوصيات التالية والتي نرى في تحقيقها تسديداً للشغرات في مسيرتنا المكتبية وبالتحديد في مجال التأهيل والتدريب : -

- ١- اهتمام ادارات الجامعات بالمكتبات والعاملين فيها على اعتبار أن المكتبة هي القلب النابض لأي مؤسسة تعليمية وبدونها لا يمكن أن تستمر المسيرة التعليمية .
- ٢- توفير الدعم المالي الكافي لعقد الدورات المحلية في علم المكتبات وايفاد من يرغب في متابعة تحصيله الأكاديمي في هذا المجال .
- ٣- اقامة شبكة اتصالات افقية بين كافة المكتبات العاملة في فلسطين وذلك للوقوف على أحدث المعلومات المتعلقة بالعمل المكتبي .
- ٤- اعطاء العاملين في المكتبات الجامعية والعامّة وغيرها حقوقهم المهنية كاملة .
- ٥- توسيع حلقة الاتصالات والتعاون بين جامعاتنا في الوطن المحتل والجامعات العربية بغرض التنسيق وتبادل المعلومات .
- ٦- اعلام مكتباتنا المحلية عن مواعيد الندوات ، المؤتمرات والدورات التي تقام في العالم العربي وذلك ، ان امكن ، عن طريق وسائل الاتصال المختلفة التلفاكس والتلكتكست وغيرها .
- ٧- استغلال الكفاءات المؤهلة في علم المكتبات لتأهيل وتدريب غيرهم من الموظفين خصوصاً في ضوء النقص الشديد في مراكز التأهيل والتدريب .
- ٨- توفير الوسائل التعليمية والتدريبية الضرورية للمراكز والمؤسسات التي تقدم برامج تأهيل وتدريب في علم المكتبات من أجل استمراريتها .
- ٩- الاتصال المستمر مع خريجي المكتبات وتقديم المشورة الفنية اليهم في مجالات العمل التي يمارسونها .
- ١٠- تزويد مكتباتنا بالنشرات التي تختص بعلم المكتبات والتي تصدر في عالمنا العربي .



- ١١- تفعيل دور لجنة المكتبيين الاكاديميين وتوسيع اهتماماتها لتشمل كافة المكتبات الفلسطينية .
- ١٢- اتباع المعايير العالمية الخاصة بتوزيع المكتبيين المؤهلين وغيرهم في مكتباتنا المحلية لحفظ التوازن بين مختلف فئات العاملين .
- ١٣- ادخال التكنولوجيا الحديثة لجميع المكتبات في الوطن المحتل والعمل على اقامة شبكة معلومات موحدة ليصبح العمل في المكتبات أكثر ترابطا وفعالية .
- ١٤- ضرورة توفير الاستقرار المالي والنفسي للمكتبيين حتى لا تتسرب الخبرات الفلسطينية الى خارج الوطن الأسير .



المراجع العربية

- اسماعيل ، محمود صالح . " نظم الادارة الحديثة وحفز العاملين في المكتبات و مراكز التوثيق والمعلومات " . التوثيق الاعلامي . مركز التوثيق الاعلامي لدول الخليج العربي ، ١٩٨٦ ، ص ٧٩-١٠٤
- بدر ، أحمد ، محمد فتحي عبد الهادي . المكتبات الجامعية : دراسات في المكتبات الأكاديمية والبحثية . القاهرة : مكتبة غريب ، ١٩٧٨
- حدّاد ، عائدة . " المكتبات الجامعية ومشاكلها في الضفة الغربية " . في وقائع مؤتمر اتحاد الجامعات العربية . الجزائر : جامعة وهران ، ١٩٨٢
- قنديلجي ، عامر ابراهيم ، عبد الجبار عبد الرحمن حسين ، نزار محمد علي قاسم . المكتبات الجامعية . بغداد : مطبعة جامعة بغداد ، ١٩٨٥
- محيرق ، مبروكة عمر . " العاملون بالمكتبات ومراكز المعلومات والتعليم المستمر " . في وقائع بحوث المؤتمر العلمي الثامن للمعلومات . بغداد : الجامعة المستنصرية ، ١٩٨٩

المراجع الأجنبية

Conroy, Barbara. Library staff development and continuing education : principles and practices. Littleton, Colo. : Libraries unlimited, 1978.

"Standards for College Libraries, 1986". College and Research Library News, May 1985, pp. 241-251.

* هذا بالإضافة الى المقابلات واللقاءات الشخصية التي أجراها الباحث مع بعض العاملين في المكتبات الجامعية والمسؤولين عن مراكز التأهيل والتدريب وبعض خريجي هذه المراكز .

