دور برامج التعليم المستمر في تطوير مهارات الموارد البشرية العاملة في مكتبات جامعة البصرة: دراسة مسحية

الباحثة. مروة شريف قاسم أ.د.آمال عبد الرحمن عبد الواحد

كلية الآداب / جامعة البصرة

Email : Amal1alassady2@gmail.com aliraqa09@gmail.com

المخلص

يهدف البحث إلى التعرف ببرامج وأنشطة التعليم المستمر التي يقدمها مركز التطوير والتعليم المستمر للمكتبات الجامعية فضلا عن الفائدة المرجوة من المشاركة في دورات وأنشطة التعليم المستمر، حيث تم استخدام المنهج الوثائقي في الجانب النظري والمنهج الوصفي (المسحي) في الجانب العملي واستعملت أداة الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات من الموارد البشرية العاملة في المكتبات الجامعية ومكتبات المراكز الذين بلغ عددهم (١٤٥) فردا وتم استخدام النسب المئوية في البحث

وتوصل البحث الى العديد من النتائج منها :

١. هناك عدد كبير من الموارد البشرية الذين يشاركون في دورات وبرامج التعليم المستمر يقومون بتقديم الخدمات المكتبية للمستفيدين.

٢. الرغبة للعديد من الموارد البشرية للاشتراك في أنشطة وبرامج التعليم المستمر وذلك لمتطلبات العمل المكتبي وزيادة المهارات والكفاءات لديهم .

وقد خرج البحث بجملة من التوصيات منها :

١ . ضرورة التشجيع من لدن الجهات القائمة على برامج التعليم المستمر لتحفيز الموارد البشرية ومشاركتهم في هذه الدورات .

٢ توفير السبل والوسائل لغرض نجاح برامج ونشاطات التعليم المستمر .

الكلمات المفتاحية : التعليم المستمر ، المكتبات الجامعية ، برامج التعليم المستمر .

Survey for the Role of Continuing Education Center Programs in Developing the Skills of Human Resources Working in the Libraries of Basra University

Researcher. Marwa Sharif Qassem
Prof. Dr. Amal Abdel Rahman Abdel Wahed
College of Arts / University of Basrah
Email : aliraqa09@gmail.com Amal1alassady2@gmail.com

Abstract

The research aims at introducing continuing education center programs and activities that provided by the Center for Development and Continuing Education to university libraries, as well as the desired benefit from participating in its courses and activities. The questionnaire tool in collecting data and information based on human resources working in university libraries and centers libraries, which numbered (145) individuals, and ratios were used in the research.

Research reached out many results, including:

1- There are a large number of human resources who participate in continuing education courses and programs and provide library services to beneficiaries.

2- The desire of many human resources to participate in continuing education activities and programs due to the requirements of office work and increasing their skills and competencies.

The research came out with a number of recommendations, including:

1- The need for encouragement from the authorities responsible for continuing education programs to stimulate human resources and their participation in these courses.

2- Providing the means and means for the success of continuing education programs and activities.

Keywords: continuing education university libraries, Programmes of continuing education.

المقدمة

نظرا لأن التعليم المستمر يمكن أن يؤدي دورا في التنمية بشكل شامل يتوالى الاهتمام به منذ منتصف القرن الماضي لذلك تم عقد واعداد المؤتمرات والدورات والندوات والتي تتعلق به وعلى هذا الأساس أصبح له الاهتمام الأكبر في اكتساب الكثير من المعرفة المتقدمة والتي مكنته بأن يكون له موقع ممي في النظم الدولية وذلك لأنه يوفر كل المتطلبات لفرد وللمجتمع في الوقت ذاته⁽¹⁾.

تضمن البحث أربعة مباحث المبحث (الأول) المشكلة ، والأهمية، والأهداف، والمنهج، والمجتمع ، وأدوات جمع البيانات، وحدود البحث ، الدراسات السابقة ، أما الثاني فقد تضمن ماهية التعليم المستمر، وأهميته ، وخصائصه، ومراحله، والبرامج والجهات التي تتولى تقديمه، والدواعي التي أدت إلى ظهوره، وخصص الثالث للدراسة الميدانية والتي تضمنت تحليل أسئلة الاستبانة الموجهة إلى الموارد البشرية العاملة في المكتبات الجامعية / موقع باب الزبير، وجاء الرابع ليعرض ما تم التوصل إليه من نتائج وتوصيات وختم البحث بقائمة المصادر ثم الملاحق .

الجانب الأول : الإطار العام للبحث

مشكلة البحث

تكمن المشكلة بالأسئلة الآتية:

1. هل تسهم الدورات التدريبية وبرامج التعليم المستمر مساهمة فعالة في رفع المستوى العلمي للموارد البشرية العاملة في المكتبات ؟
2. هل هناك فائدة علمية أو معنوية يحصل عليها المشاركون في الدورات التدريبية وبرامج التعليم المستمر ؟
3. ما هو الدور الذي تلعبه المكتبات المركزية أو الفرعية في تطوير برامج التعليم المستمر؟
4. ما هي الصعوبات التي تواجه الدورات التدريبية وبرامج التعليم المستمر ؟

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في معرفة الدور الفعال لدورات وبرامج التعليم المستمر الذي ينبغي إن تؤديه في رفع كفاءة الموارد البشرية في المكتبات الجامعية

أهداف البحث

يهدف البحث للتعريف بـ:

١. برامج وأنشطة التعليم المستمر التي يقدمها مركز التعليم المستمر للمكتبات الجامعية
٢. الفائدة المرجوة من المشاركة في دورات وأنشطة التعليم المستمر
٣. موضوعات الدورات التدريبية وورش العمل والندوات والمحاضرات التي يقيمها مركز التطوير والتعليم المستمر والمكتبات الجامعية للسنوات ٢٠١٦-٢٠٢١
٤. مدى كفاية الفترة الزمنية وملاءمتها لموضوعات الدورات والبرامج

منهج البحث

تم استعمال المنهج الوثائقي في الجانب النظري وذلك باستخدام المصادر الورقية والالكترونية ، والمنهج الوصفي (المسحي) في الجانب العملي

مجتمع البحث

تمثل المجتمع بالموارد البشرية العاملة في المكتبات الجامعية في موقع باب الزبير حيث بلغ عددهم (١٦٤) ولإغراض جمع البيانات والمعلومات تم استبعاد موظفي الخدمة البالغ عددهم (١٩) بذلك فإن عدد الاستمارات التي تم توزيعها بلغ (١٤٥) وتم استرجاع (١٤٥) استمارة وجميعها صالحة للتليل وبنسبة (١٠٠%)

أدوات جمع البيانات

لإغراض جمع البيانات الخاصة بالبحث تم الاعتماد على الأدوات الآتية:

١. الاستبانة : للحصول على المعلومات الخاصة بالبحث تم استعمال الاستبانة لجمع المعلومات من الموارد البشرية في المكتبات وقد حوت (٩) محاور وتضمنت (١٧) سؤالاً. كما موضح في الجدول رقم (١)
٢. الملاحظة : اعتمدت الملاحظة من خلال الزيارات المتكررة للمكتبات للوقوف على الواقع الفعلي وكل ما يتعلق بالبرامج التدريبية والأنشطة الأخرى

حدود البحث

١. الحدود الموضوعية . التعريف بأهمية برامج التعليم المستمر والنشاطات التي تقدمها
٢. الحدود المكانية : تمثلت في المكتبة المركزية ومكتبات جامعة البصرة / موقع باب الزبير
٣. الحدود الزمنية : ٢٠١٦ . ٢٠٢١ .

الدراسات السابقة

١. سامر صباح مجيد. برامج التعليم المستمر لاختصاصي المعلومات والمكتبات في المكتبة المركزية . جامعة البصرة : دراسة حالة .. حولية المنتدى ، ٢٠١٨

تهدف الدراسة للتعرف على مدى الاهتمام ببرامج التعليم المستمر والموجهة لاختصاصي المكتبات والمعلومات في المكتبة المركزية ومعرفة مدى كفاية ومستوى الدورات المقدمة من قبل وحدة التعليم المستمر لأخصائي المعلومات كذلك الغرض من إقامة هذه البرامج وتم استخدام الأساليب والأدوات الإحصائية

وابرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي تبين أن مشاركة اختصاصي المعلومات في الدورات المقامة في المكتبة المركزية ضعيف وليس بالمستوى المطلوب ، فضلا عن أن اغلب اختصاصي المعلومات أو العاملون تكون مشاركتهم في الدورات من اجل العلاوة والترفيغ الوظيفي أكثر مما هو تطويري

ومن خلال ذلك توصلت الدراسة إلى العديد من التوصيات منها أن تتبنى المكتبة المركزية سياسة محددة ومرسومة فيما يتعلق بإعداد برامج التعليم المستمر تتلاءم مع مستويات العاملين وتواكب كل ما هو حديث . بالإضافة إلى إن يكون هناك تعاون مشترك ما بين المكتبة المركزية ومؤسسات ثقافية أخرى من خلال تبادل المهارات والخبرات من خلال عدد من البرامج المشتركة.

ثانيا : الجانب النظري

التعليم المستمر

تعريف التعليم المستمر

وردت العديد من التعاريف منها :

أي تدريب أو تعليم الغرض منه التنمية المهنية وتحسين معايير العمل وذلك من خلال نقل المعلومات والمهارات الجديدة بطريقة صحيحة لتغطية جميع الفئات بالمجتمع كل في مجال تخصصه^(٢) .

وعرف أيضا

استمرارية العملية التعليمية دون انقطاع ، تلبية لرغبات الفرد وتطوير قدراته وتمكينه من مواجهة الاحتياجات المتغيرة^(٣) .

من خلال التعاريف السابقة يمكن الخروج بمفهوم لتعليم المستمر .
 إتاحة الفرصة لمختلف الأصناف العاملة بمختلف المجالات من التدريب للحصول
 على المعلومات والاستمرارية في كسب المهارات المختلفة من أجل تحسين قدراته
أهمية التعليم المستمر وتنظيم برامجه

اجتذب التعليم المستمر الكثير من الدراسات التي أجراها خبراء من الدول المتقدمة
 بهدف تحسين المتابعة والكفاءة ومن أجل تكييفه للمشاركين فيه وذلك بقصد توفير طريقة
 لقياس كفاءة برامجه بناء على المعلومات المقدمة واستيعاب المتعلمين لها وفهم درجة التوافق
 بين موضوعاتها وطبيعة العمل الذي ينخرطون فيه وإن السبب وراء توفير فرص التعليم
 المستمر هو تهيئتهم لتحمل المسؤوليات وأيضاً من أجل تقبل احتياجات التنمية وإكسابهم
 مهارات حديثة تمكنهم من التكيف مع الحياة المستجدة والمعاصرة^(٤) .

ووفي ضوء الاكتشافات التكنولوجية في جميع جوانب العمل كان لابد من استغلال
 هذه الاختراعات والاستفادة منها و الذي لا يتم القيام به فقط في مدارس التعليم ، لذلك يجب
 أن تتبنى أساليب عدة ومتنوعة للتعليم المستمر مدى الحياة^(٥) .

ويمكن أن تتحقق فعالية برامج التعليم المستمر في مجالات التنمية وذلك من خلال
 عدة مهام منها:^(٦)

١. الدمج مع نظام التعليم لتلبية احتياجات التنمية المتعددة سواء كانت إدارية أو اجتماعية أو
 مهنية وما إلى ذلك.

٢. العمل الجاد من أجل طليعة الحياة مما يؤدي إلى التنبؤ بالمستقبل وإمكانية تطوره ،
 ومفاجأة التغيير فيه ، ومن ثم التثقيف والاستجابة لديناميكيات التكيف والأساليب التنظيمية ،
 وتقييم الأنشطة ومراجعة خططها وصيغها وطرقها .

٣. كفاية التنوع لتلبية متطلبات الأفراد و الجماعات التنموية والتحصير لها تعليماً وتدريباً
 ٤. التحسين المستمر لجودة التعليم ووظائفه لتطوير الإبداع وتنميته بشكل يساهم في زيادة
 الإنتاجية .

٥. لقد تجاوز التطور السريع لاقتصاد المعرفة مرحلة التصنيع لتلبية متطلبات الموارد المؤهلة
 والتي يعود الفضل لها في زيادة إنتاجية العمل .

خصائص التعليم المستمر

1. الكلية والشمول : تشمل مختلف المراحل لحياة الإنسان بأكملها تبدأ من التربية التي يتلقاها في المنزل وانتهاء بالتعليم بإشكاله كافة الرسمي وغير الرسمي .
2. التكامل : تشكيل دائرة مترابطة ومتكاملة من خلال الاتصال الذي يتم بين مختلف المؤسسات في عملية التعلم.
3. المرونة : أي التكيف مع متغيرات العصر واحتياجاته^(٧).
4. الديمقراطية : هي حق لكل الأفراد من استثمار فرص التعلم والاستفادة منها بغض النظر عن الفروقات النفسية والاجتماعية والاقتصادية.
5. الإشباع الذاتي : هي ميزة يمكن أن تساهم في مساعدة الأفراد على التأقلم والتغير وخلق حب المبادرة وفن الإبداع مما يؤدي إلى تكوين مجتمع إبداعي من خلال بناء الثقة بالنفس.

مراحل التعليم المستمر

- تحدد المراحل في أربعة أنواع رئيسية وهي متمثلة في^(٨).
- أولاً : من الطفولة حتى عمر خمسة سنوات : وفيها يتم اكتساب القدرة ومختلف الإمكانيات التعلم .
 - ثانياً : من عمر ستة سنوات إلى أربعة وعشرين سنة : وهذه تتمثل في مختلف البيئات التعليمية والأكاديمية منها .
 - ثالثاً : من عمر خمسة وعشرين إلى ستين سنة : تشمل على ما يكتسب بالحياة من خبرات بحيث لا تكون إجبارية .
 - رابعاً : فوق عمر الستين سنة : وفيها يسعى الفرد من جذب مختلف العلوم والمعارف ببرامج التعليم المستمر والجهات التي تتولى تقديمها .
- من وسائل التدريب والتعليم التي يتخذها مركز التعليم المستمر يمكن إجمالها بالآتي^(٩):
1. الندوات والمؤتمرات : طريقة علمية من أهم الطرق لتثقيف العاملين والموظفين في جميع المؤسسات على اختلاف أنواعها من خلال مقابلة جميع المتخصصين الذين يقومون بإجراء البحوث والمناقشة مما يساعد على تطوير خبراتهم.

٢. ورش العمل : بحسب نوع الموضوع و طبيعته تتنوع ورش العمل التي يتم تدريسها ، ففيها يلتقي عدد من المتدربين وذلك من اجل تعلم أفكار ومهارات حديثة ، بحيث تهمهم وتتعلق بهم ، ويتم مناقشة هذه القضايا مع الخبراء .

٣. حضور المناقشات والمحاضرات : وهذه من أكثر الإشكالات التقليدية انتشارا حيث يتم إجراؤها بواسطة فرد مؤهل يمتلك خبرة لتقديمها إلى مجموعة كبيرة من الملتحقين فيها مثل المتدربين ممن لهم متطلبات مماثلة لاكتساب معلومات حديثة.

كما توجد العديد من الجهات المتنوعة لتقديم مثل هذه البرامج والمتمثلة في^(١١).

١. المكتبات ٢. المؤسسات الأكاديمية والتي تضم (مدارس المكتبات ، وكليات خدمة المجتمع، والتعليم المستمر) فضلا عن الإدارات الحكومية من ضمنها إدارة التدريب والهيئات التجارية مثل الموردين التجاريين .

الدواعي التي أدت إلى ظهور برامج التعليم المستمر

وذلك لان التعليم المستمر يعد من المفاتيح الضرورية في الوقت الحالي لمواجهة التطورات لذلك نتج عنه دواعي أدت إلى ظهوره منها :^(١٢)

أولا : التطور المعرفي : تعد التغيرات واحدة من الإشارات المهمة الواضحة والتي يتميز بتا القرن الحادي والعشرين وذلك نتيجة للنمو المدهش في مقدار المعارف وما يرتبط بها من تقنيات.

ثانيا : زيادة الطلب الاجتماعي على التعليم : لقد تفاقمت الحاجة الاجتماعية إلى التعليم في الفترة الزمنية الأخيرة من القرن العشرين وذلك لتضخم النمو السكاني والانفتاح الوعي الاجتماعي بأهمية التعليم المستمر .

ثالثا: استغلال وقت الفراغ : يهدف التعليم مدى الحياة إلى استغلال أوقات الفراغ وذلك من اجل تحقيق الفائدة والمنفعة للمجتمع و للفرد على حد سواء .

رابعا : الهيمنة التقنية : تمثلت بإحداث تغييرات جذرية للأفراد وسلوكياتهم باستعمال وسائل المعرفة الحديثة فضلا عن أدوات الاتصال الحديثة ومختلف الخبرات وذلك لغرض الحصول على التفكير العلمي من اجل التأقلم مع التغير وتقبله .

خامسا : ضعف العلاقة بين التعليم والتنمية : وهذه تحتاج إلى أفراد خاصين والتي بدورها تتطلب تخطيط لتدريبها وتأهيلها لتحقيق الفائدة من منجزات التطور والتنمية .

ثالثاً : الجانب العملي

تضمن هذا الجانب تحليل أسئلة الاستبانة الموجهة إلى الموارد البشرية في مكتبات جامعة البصرة من اجل الحصول على المعلومات المطلوبة وتضمنت العديد من المحاور بلغ عددها (٩) محورا وبلغ عدد أسئلتها (١٧) سؤالا والجدول رقم (١) يبين عنوان المحور وعدد الأسئلة فيها

جدول (١)

المحاور الخاصة بالاستبانة وعدد الأسئلة فيها

ت	عنوان المحور	عدد الأسئلة
1	المعلومات العامة	٤
2	الموارد البشرية	٣
3	الدورات التدريبية	٦
4	المناهج التدريبية	١
5	المدرسين و المحاضرين	١
8	الصعوبات	١
9	المقترحات	١
	المجموع	١٧

نبذة تاريخية لمكتبات جامعة البصرة / موقع باب الزبير

أولاً : المكتبة المركزية - جامعة البصرة (*)

تأسست المكتبة عام ١٩٦٤ يعمل فيها (١٠١) موظفا ضمن اختصاصات مختلفة وتتكون من قسمين الأول خاص بالشؤون الفنية ، والأخر يتعلق بالشؤون الإدارية وتضم عدد من الشعب والبالغ عددها (٥) والمتمثلة بشعبة الإدارية ، الفنية ، شعبة النظم الآلية ، شعبة خدمات المستفيدين ، شعبة التعليم المستمر وكل شعبة تضم عدد من الوحدات (٢٢) وحدة تتمثل بوحدة الإدارة، الخدمات ، الإعلام ، المخزن ، التجليد، الاستنساخ ، الاستعلامات، الفهارس الالكترونية، النسخ، الأقراص الليزرية، الاسترجاع الآلي ، المكتبة الرقمية ، وحدة الفهرسة والتصنيف ، التزويد والاستلام ، التبادل والإهداء ، الإحصاء ، الإعارة ، الاطاريح ، المراجع ، الدوريات.

ثانيا : مكتبة الإدارة والاقتصاد . جامعة البصرة ()**

تأسست عام ١٩٧٣ يعمل فيها (١١) موظفا باختصاصات مختلفة وتضم عدة أقسام منها الإعارة ، الاطاريح ، الدوريات ، النشرات ، المكتبة الالكترونية (

ثالثا : مكتبة مركز دراسات البصرة والخليج - جامعة البصرة (*)**

تأسست عام ١٩٧٤ يعمل فيها (٨) موظفا ضمن اختصاصات مختلفة وتشتمل على عدة أقسام منها (الدوريات ، الوثائق الإعارة ، قسم الكتب الفارسية ، مكتبات خاصة (

رابعا : مكتبة كلية الآداب - جامعة البصرة (*)**

تأسست عام ١٩٧٤ ويعمل فيها (١١) موظفا ضمن اختصاصات مختلفة وتضم عدة أقسام منها (المراجع ، الإعارة ، الاطاريح ، الدوريات).

خامسا : مكتبة كلية القانون - جامعة البصرة (♦)

تأسست عام ١٩٧٤ يعمل فيها (٦) موظفا ضمن اختصاصات مختلفة وتشتمل على عدة أقسام منها (الإعارة ، الدوريات ، المراجع ، الاطاريح ، المكتبة الالكترونية ، حقوق الإنسان، النظم الإلية (

سادسا : مكتبة كلية الفنون الجميلة - جامعة البصرة (♦♦)

تأسست عام ١٩٩٢ يعمل فيها (٦) موظفا ضمن اختصاصات مختلفة وتضم عدة أقسام تتمثل في (الفهرسة والتصنيف ، دوريات ، الاطاريح ، الإعارة (

سابعا : مكتبة المركز الثقافي . التوثيق والقراءة - جامعة البصرة (♦♦♦)

تأسست عام ٢٠٠٠ ويعمل فيها (٤) موظفا ضمن اختصاصات مختلفة وتشتمل على وحدتين احدهما وحدة التوثيق ووحدة الاستعارة الداخلية ولا يتوفر فيها أقسام

ثامنا : مكتبة كلية التربية للبنات - جامعة البصرة (♦♦♦♦)

تأسست عام ٢٠٠٢ يعمل فيها (٥) موظف في اختصاصات مختلفة وتشتمل على قسم (الإعارة ، الفهرسة والتصنيف ، المراجع (

تاسعا : مكتبة كلية التمريض - جامعة البصرة (♦♦♦♦♦)

تأسست عام ٢٠٠٩ يعمل فيها (٢) موظفا ضمن اختصاصات معينة و تشتمل على قسم (الإعارة ، الدوريات ، التقارير ، الاطاريح (

عاشرا : مكتبة كلية طب الزهراء (♦♦♦♦♦)

تأسست عام ٢٠١٩ يعمل فيها موظف واحد ولا تحتوي على أقسام تحليل أسئلة الاستبانة الموجهة إلى الموارد البشرية العاملة في مكتبات جامعة البصرة / موقع باب الزبير

المحور الأول : معلومات عامة

للإجابة عن المحور المتعلق بالمعلومات العامة جدول (٢) يوضح ذلك

جدول (٢)

اسم الكلية ، اسم المكتبة ، اسم المركز . سنة التأسيس

ت	اسم المكتبة / المركز	سنة التأسيس
1	المكتبة المركزية	١٩٦٤
2	مكتبة الإدارة والاقتصاد	١٩٧٣
3	مكتبة مركز دراسات البصرة والخليج	١٩٧٤
4	مكتبة كلية الآداب	١٩٧٤
5	مكتبة كلية القانون	١٩٧٤
6	مكتبة كلية الفنون الجميلة	١٩٩٢
7	مكتبة التوثيق والقراءة	٢٠٠٠
8	مكتبة كلية التربية للبنات	٢٠٠٢
9	مكتبة كلية التمريض	٢٠٠٩
10	مكتبة كلية طب الزهراء	٢٠١٩

يوضح الجدول رقم (٢) إن أقدم مكتبة من حيث سنة التأسيس متمثلة بالمكتبة المركزية وتلتها مكتبة كلية الإدارة والاقتصاد ، مركز دراسات البصرة والخليج وكذلك الآداب والقانون واحداث سنة تأسيس تمثلت في مكتبة كلية طب الزهراء وهذا يدل على إن المكتبات على الرغم من ظهور الكتب الالكترونية عبر المواقع المختلفة على شبكة الانترنت إلا أنها لم تفقد أهميتها في إتاحة المعرفة للباحثين باعتبارها مصدرا يمثل الثقافة لأي مجتمع.

المحور الثاني : الموارد البشرية

كانت الإجابة عن المحور المتعلق بالموارد البشرية من حيث العدد، الشهادة ، التخصص ، سنوات الخدمة كما موضح في الجداول من (٣.٥)

جدول (٣)

توزيع الموارد البشرية العاملة في المكتبات الجامعية من حيث الشهادة

ت	اسم المكتبة / المركز	العدد	الشهادة													
			دكتوراه		ماجستير		دبلوم عالي		بكالوريوس		دبلوم فني		اعدادية فما دون			
			عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
١	المكتبة المركزية	٩١	-	-	١	١,٦٨	٢	١,٣٧	٦١	٤٢,٠٦	١٢	٨,٢٧	١٥	١٠,١٥	٩١	٦٢,٧٥
٢	الإدارة و الاقتصاد	١١	-	-	-	-	-	-	٨	٥,٥١	-	-	٣	٢,٠٦	١١	٧,٥٨
٣	مركز دراسات البصرة و الخليج	٨	-	-	-	-	-	-	٦	٤,١٣	-	-	٢	١,٣٧	٨	٥,٥١
٤	مكتبة الآداب	١١	-	-	-	-	١	٠,٦٨	٥	٣,٤٤	١	٠,٦٨	٤	٢,٧٥	١١	٧,٥٨
٥	مكتبة القانون	٦	-	-	-	-	٢	١,٣٧	٢	١,٣٧	١	٠,٦٨	٣	٢,٠٦	٦	٤,١٣
٦	مكتبة الفنون الجميلة	٦	-	-	-	-	٣	٢,٠٦	١	٠,٦٨	٢	١,٣٧	٢	١,٣٧	٦	٤,١٣
٧	التوثيق و القراءة	٤	-	-	-	-	١	٠,٦٨	٢	١,٣٧	١	٠,٦٨	-	-	٤	٣,٧٥
٨	مكتبة تربية بنات	٥	-	-	-	-	٢	١,٣٧	٢	١,٣٧	-	-	٢	١,٣٧	٥	٣,٤٤
٩	مكتبة التمريض	٢	-	-	-	-	١	٠,٦٨	١	٠,٦٨	-	-	١	٠,٦٨	٢	١,٣٧
١	مكتبة طب الزهراء	١	-	-	-	-	-	-	١	٠,٦٨	-	-	-	-	١	٠,٦٨
	المجموع	١٤٥	١	٠,٦٨	١	٠,٦٨	٥	٣,٤٤	٩٠	٦٢,٠٦	١٦	١١,٠٣	٣٢	٢٢,٠٦	١٤٥	٩٩,٩٩

يبين الجدول رقم (٣) إن نسبة (٠,٦٨%) من حملة شهادة الدكتوراه في مكتبة تربية للبنات مقارنة بباقي المكتبات التي لا يتوفر فيها من حملة هذه الشهادة ، بينما شكلت النسبة ذاتها في المكتبة المركزية والتي تتمثل بحملة شهادة الماجستير والتي لا تتوفر بباقي المكتبات، وجاءت أعلى نسبة من حملة شهادة الدبلوم العالي (١، ٣٧%) بواقع (٢) والمتمثلة في المكتبة المركزية ، وأدنى نسبة (٠,٦٨%) وبإعداد متساوية لكل من مكتبة الآداب ، التوثيق والقراءة ، طب الزهراء ، بينما شكلت أعلى نسبة من حملة شهادة البكالوريوس (٤٢,٠٦%) والمتمثلة في المكتبة المركزية ، وادنى نسبة (٠,٦٨%) في مكتبة كلية التمريض وتلتها نسبة (١,٣٧%) من الذين يحملون شهادة البكالوريوس أيضا والمتمثلة بمكتبة القانون ، التوثيق والقراءة ، تربية للبنات ، بينما شكلت اعلي نسبة من حملة شهادة الدبلوم الفني (٨,٢٧%) بواقع (١٢) والمتمثلة في المكتبة المركزية . وجاءت أدنى نسبة (٠,٦٨%) وبإعداد متساوية لكل من مكتبة الآداب، القانون ، الفنون الجميلة ، التوثيق و القراءة ، وشكلت أعلى نسبة من حملة شهادة الإعدادية فما دون (١٠,٣٤%) بواقع (١٥) والمتمثلة في المكتبة المركزية، ومثلت أدنى نسبة (٠,٦٨٥) في مكتبة كلية التمريض وتلتها نسبة (١,٣٧%) من الذين لديهم شهادة الإعدادية والمتمثلة في مكتبة مركز دراسات البصرة والخليج، مكتبة كلية الفنون الجميلة، تربية للبنات يتضح من ذلك إن المكتبات لديها موارد بشرية تعمل على إدارتها بصورة مناسبة وبشكل جيد يمكن من خلاله تحقيق الكفاءة في الأداء.

جدول (٤)
توزيع الموارد البشرية العاملة في المكتبات الجامعية من حيث التخصص

ت	اسم المكتبة / المركز	العدد	التخصص													
			مكتبات		تاريخ		E		جغرافية		عربي		رياضيات		حاسبات	
			عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
١	المكتبة المركزية	٩١	٢٩	٢٠	٧	٤,٨٢	٤	٢,٧٥	٣	٢,٠٦	٤	٢,٧٥	٢	١,٣٧	٧	٤,٨٢
٢	مكتبة الإدارة والاقتصاد	١١	٤	٢,٧٥	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٢	١,٣٧	-
٣	مركز دراسات البصرة و خليج	٨	٣	٢,٠٦	-	-	١	٠,٦٨	-	-	-	-	-	-	-	-
٤	مكتبة الآداب	١١	٤	٢,٧٥	-	-	١	٠,٦٨	-	-	١	٠,٦٨	-	-	-	-
٥	مكتبة القانون	٦	١	٠,٦٨	-	-	١	٠,٦٨	-	-	-	-	-	-	-	-
٦	مكتبة الفنون الجميلة	٦	٢	١,٣٧	-	-	١	٠,٦٨	-	-	-	-	-	-	-	-
٧	مكتبة التوثيق والقراءة	٤	١	٠,٦٨	١	٠,٦٨	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٨	مكتبة تربية بنات	٥	١	٠,٦٨	-	-	١	٠,٦٨	-	-	-	-	-	-	-	-
٩	مكتبة التمريض	٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
١٠	مكتبة طب الزهراء	١	١	٠,٦٨	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	المجموع	١٤٥	٤٦	٣١,٧٢	٨	٥,٥١	٨	٥,٥١	٤	٢,٧٥	٥	٣,٤٤	٢	١,٣٧	٩	٦,٢٠

دور برامج التعليم المستمر في تطوير مهارات الموارد البشرية العامة في مكتبات جامعة البصرة

جدول (٥)

ت	اسم المكتبة / المركز	العدد	إدارة أعمال		اقتصاد		فلسفة		فيزياء		علوم اقتصادية		هندسة		صناعة كيميائية	
			عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
١	المكتبة المركزية	٩١	٥	٣,٤٤	١	٠,٦٨	١	٠,٦٨	-	-	-	-	١	٠,٦٨	١	٠,٦٨
٢	مكتبة الإدارة و الاقتصاد	١١	٢	١,٣٧	١	٠,٦٨	-	-	-	-	١	٠,٦٨	-	-	-	-
٣	مركز دراسات البصرة و الخليج	٨	١	٠,٦٨	-	-	-	-	-	-	١	٠,٦٨	-	-	-	-
٤	مكتبة الآداب	١١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٥	مكتبة القانون	٦	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٦	مكتبة الفنون الجميلة	٦	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٧	مكتبة التوثيق و القراءة	٤	١	٠,٦٨	-	-	-	-	١	٠,٦٨	-	-	-	-	-	-
٨	مكتبة تربية بنات	٥	١	٠,٦٨	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٩	مكتبة التمريض	٢	١	٠,٦٨	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
١٠	مكتبة طب الزهراء	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	المجموع	١٤٥	١٠	٦,٨٩	٢	١,٣٧	١	٠,٦٨	١	٠,٦٨	٢	١,٣٧	١	٠,٦٨	١	٠,٦٨

ت	اسم المكتبة / المركز	العدد	التخصص													
			سكرتارية		فنون		محاسبة		مكتبات		صناعة غذائية و ألبان		إدارة		بدون تخصص	
			عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
١	المكتبة المركزية	٩١	٣	٣,٣٣	١	١,١١	٣	٣,٣٣	١	١,١١	١	١,١١	٢	٢,٢٢	١٥	١٦,٦٧
٢	مكتبة الإدارة و الاقتصاد	١١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	٩,٠٩
٣	مركز دراسات البصرة و لخليج	٨	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٢	٢٥,٠٠
٤	مكتبة الآداب	١١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٤	٣٦,٣٦	
٥	مكتبة القانون	٦	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٣	٥٠,٠٠	
٦	مكتبة الفنون الجميلة	٦	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٢	٣٣,٣٣	
٧	مكتبة الوثائق و القراءة	٤	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
٨	مكتبة تربية بنات	٥	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٢	٤٠,٠٠	
٩	مكتبة التمريض	٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	٥٠,٠٠	
١٠	مكتبة طب الزهراء	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	المجموع	١٤٥	٣	٢,٠٧	١	٠,٦٩	٣	٢,٠٧	١	٠,٦٩	١	٠,٦٩	٢	١,٣٨	٣٠	٢٠,٦٩

يشير الجدول رقم (٤) ان اعلى نسبة (٢٠%) بواقع (٢٩) من اختصاص علم المكتبات والمعلومات والمتمثل في المكتبة المركزية ، وادنى نسبة (٠,٦٨%) وباعداد متساوية لكل من مكتبة القانون ، التوثيق والقراءة ، تربية للنبات ، طب الزهراء وتلتها نسبة (١,٣٧%) في مكتبة كلية الفنون الجميلة ، بينما شكلت اعلى نسبة للاختصاص التاريخ (٤,٨٢٥) بواقع (٧) والمتمثلة في المكتبة المركزية ، وادنى نسبة (٠,٦٨%) في مكتبة التوثيق والقراءة، وشكلت اعلى نسبة للتخصص اللغة الانكليزية (٢,٧٥%) والمتمثلة في المكتبة المركزية، وادنى نسبة (٠,٦٨%) وباعداد متساوية لكل من مركز دراسات البصرة والخليج ، الاداب، القانون، الفنون الجميلة، بينما جاءت اعلى نسبة للتخصص اللغة العربية (٢,٧٥%) والمتمثلة في المكتبة المركزية ، وادنى نسبة (٠,٦٨%) والمتمثلة في مكتبة كلية الاداب، بينما جاءت النسبة للاختصاص الرياضيات (١,٣٧%) والمتمثلة في المكتبة المركزية فقط، بينما مثلت اعلى نسبة للتخصص الحاسبات (٤,٨٢%) في المكتبة المركزية ، وادنى نسبة (١,٣٧%) في مكتبة الادارة والاقتصاد، وجاءت اعلى نسبة للتخصص ادارة الاعمال (٣,٤٤%) في المكتبة المركزية ، وادنى نسبة (٠,٦٨%) و باعداد متساوية في كل من مكتبة مركز دراسات البصرة والخليج ، تربية للنبات ، التمريض ، وتلتها نسبة (١,٣٧%) في مكتبة الادارة والاقتصاد ، بينما شكلت النسبة للاختصاص الاقتصاد (٠,٦٨٥) وباعداد متساوية لكل من المكتبة المركزية ، الادارة والاقتصاد ، وجاءت نسبة الاختصاص الفلسفة (٠,٦٨%) في المكتبة المركزية ، بينما شكلت نسبة الاختصاص الفيزياء (٠,٦٨%) في مكتبة التوثيق والقراءة فقط وجاءت النسبة ذاتها وباعداد متساوية لكل من اختصاص العلوم الاقتصادية ، الهندسة ، صناعة كيمياوية ، الفنون ، الميكانيك ، صناعة غذائية والبان لكل من المكتبة المركزية ، الادارة والاقتصاد مركز دراسات البصرة و الخليج وكما موضح في الجدول اعلاه ، بينما شكلت نسبة متساوية (٢,٠٦%) وباعداد متساوية لكل من اختصاص السكرتارية ، المحاسبة في المكتبة المركزية تضح من ذلك ان المكتبات الجامعية يوجد فيها العديد من التخصصات والذين لديهم القدرة على فهم ومعرفة اهداف العمل في المؤسسة وتقديم عمل ابداعي مميز يمكنهم من تحمل المسؤولية التي تقع على عاتقهم داخل المؤسسة من اجل خلق بيئة عمل متكاملة لتحقيق الكفاءة المطلوبة .

جدول (٥)

توزيع الموارد البشرية العاملة في المكتبات الجامعية من حيث سنوات الخدمة

ت	اسم المكتبة / المركز	العدد	سنوات الخدمة											
			اقل من ٥ سنوات		١٠-٥		١٥-١١		٢٠-١٦		٢١ سنة فما فوق			
			عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	مج	%
١	المكتبة المركزية	٩١	١٦	١١,٠٣	١٠	٦,٨٩	١٣	٨,٩٦	٢٦	١٧,٩٣	٢٦	١٧,٩٣	٩١	٦٢,٧٥
٢	مكتبة الإدارة والاقتصاد	١١	٢	١,٣٧	١	٠,٦٨	-	-	٣	٢,٠٦	٥	٣,٤٤	١١	٧,٥٨
٣	مركز دراسات البصرة و لخليج	٨	-	-	١	٠,٦٨	-	-	٢	١,٣٧	٥	٣,٤٤	٨	٥,٥١
٤	مكتبة الآداب	١١	-	-	-	-	٢	١,٣٧	٥	٣,٤٤	٤	٢,٧٥	١١	٧,٥٨
٥	مكتبة القانون	٦	-	-	-	-	٢	١,٣٧	١	٠,٦٨	٣	٢,٠٦	٦	٤,١٣
٦	مكتبة الفنون الجميلة	٦	-	-	-	-	٢	١,٣٧	٤	٢,٧٥	٤	٢,٧٥	٦	٤,١٣
٧	مكتبة التوثيق والقراءة	٤	١	٠,٦٨	-	-	-	-	-	-	٣	٢,٠٦	٤	٢,٧٥
٨	مكتبة تربية بنات	٥	١	٠,٦٨	-	-	-	-	٤	٢,٧٥	-	-	٥	٣,٤٤
٩	مكتبة التمريض	٢	-	-	-	-	-	-	-	-	٢	١,٣٧	٢	١,٣٧
١٠	مكتبة طب الزهراء	١	-	-	-	-	-	-	-	-	١	٠,٦٨	١	٠,٦٨
	المجموع	١٤٥	٢٠	١٣,٧٩	١٢	٨,٢٧	١٧	١١,٧٢	٤٣	٢٩,٦٥	٥٣	٣٦,٥٥	١٤٥	٩٩,٩٩

دور برامج التعليم المستمر في تطوير مهارات الموارد البشرية العامة في مكتبات جامعة البصرة

يوضح الجدول رقم (٥) ان اعلى نسبة (١١,٠٣%) في المكتبة المركزية ، وادنى نسبة (٠,٦٨%) وابعاد متساوية مكتبة التوثيق والقراءة ، التربية للبنات ، ممن لديهم سنوات خدمة اقل من ٥ سنوات ، بينما شكلت اعلى نسبة (٦,٨٩%) ممن لديهم سنوات خدمة من (٥-١٠) في المكتبة المركزية، وادنى نسبة (٠,٦٨%) في مكتبة الادارة والاقتصاد ، مركز دراسات البصرة والخليج ، بينما شكلت اعلى نسبة للذين لديهم سنوات خدمة (١١ . ١٥) (٨,٩٦%) في المكتبة المركزية ، وادنة نسبة (١,٣٧%) في مكتبة القانون ، بينما جاءت النسبة متساوية (١٧,٩٣%) ممن لديهم سنوات خدمة (١٦ . ٢٠) و (٢١) سنة فما فوق في المكتبة المركزية ، وادنى نسبة (٠,٦٨%) في مكتبة كلية القانون يتضح من ذلك ان المكتبات لديها موظفين يملكون خبرة و معلومات والتي تؤثر على العمل في المؤسسة التي يعمل بتا بشكل ايجابي والتي يمكن للمكتبة الاستفادة منها وخاصة تلك التي تتوفر عند الموظفين المؤهلين والمتطورين والذين لديهم معرفة من خلال الممارسة طيلة تلك السنوات والذين يسعون الى تقديم افضل ما يمتلكون من قدرات ومهارات الى الموظفين الاخرين وحتى المستفيدين ليحصلوا على الكفاءة التي تناسبهم

المحور الثالث : الدورات التدريبية

كانت الاجابة حول السؤال المتعلق بمتطلبات العمل في المكتبات للمشاركة في الدورات

وبرامج التعليم المستمر كما موضح في الجدول رقم (٦)

متطلبات المشاركة في دورات وبرامج التعليم المستمر

ت	اسم المكتبة / المركز	نعم	كلا	الإجابة نعم									
				زيادة مهارات التعامل مع رواد المكتبة	الإرشاد الى كيفية استخدام التقنيات الحديثة في حال توفرها	لتقديم الخدمة المكتبية بصورة مناسبة	أخرى أذكرها رجاء						
		عدد	عدد	عدد	عدد	عدد	عدد						
١	المكتبة المركزية	٨١	١٠	٥٨,٨٢	٣٨	٢٩,٦٨	٣١	٢٤,٢١	٤٢	٣٢,١٨	٦٢,٧٥	٩١	%
٢	مكتبة الإدارة و الاقتصاد	١٠	١	٧,٨١	١	٥,٨٨	٢	١,٥٦	٧	٥,٤٦	٧,٥٨	١١	%
٣	دراسات البصرة و الخليج	٧	١	٥,٤٦	٢	١,٥٦	٢	١,٥٦	٥	٣,٩٠	٥,٥١	٨	%
٤	مكتبة الاداب	١٠	١	٧,٨١	١	٥,٨٨	٣	٠,٧٨	٨	٦,٢٥	٧,٥٨	١١	%
٥	مكتبة القانون	٥	١	٣,٩٠	١	٥,٨٨	١	٠,٧٨	٥	٣,٩٠	٤,١٣	٦	%
٦	مكتبة الفنون الجميلة	٥	١	٣,٩٠	٣	٥,٨٨	١	٠,٧٨	٢	١,٥٦	٤,١٣	٦	%
٧	مكتبة التوثيق و القراءة	٤	-	٣,١٢	٢	-	١	٠,٧٨	١	٠,٧٨	٢,٧٥	٤	%
٨	مكتبة تربية بنات	٣	٢	٢,٣٤	٢	١١,٧٦	١	٠,٧٨	١	٠,٧٨	٣,٤٤	٥	%
٩	مكتبة كلية التمريض	٢	-	١,٥٦	٢	-	-	١,٥٦	٢	١,٥٦	١,٣٧	٢	%
١٠	مكتبة كلية طب الزهراء	١	-	٠,٧٨	-	-	-	-	١	٠,٧٨	٠,٦٨	١	%
	المجموع	١٢٨	١٧	٨٨,٢٧	٥٣	٤١,٤٠	٤١	٣٢,٠٣	٧٤	٥٧,٨١	٩٩,٩٩	١٤٥	%

يشير الجدول رقم (٦) أن متطلبات المشاركة في الدورات والبرامج الخاصة بالتعليم المستمر كانت الإجابة (نعم) بنسبة (٦٣,٢٨%) بواقع (٨١) والمتمثلة بالمكتبة المركزية ، وأدنى نسبة (٠,٧٨%) في مكتبة طب الزهراء وكما موضح في الجدول اعلاه تبين اسباب المشاركة في دورات وبرامج التعليم المستمر كانت بسبب الزيادة في مهارات التعامل مع رواد المكتبة بنسبة (٢٩,٦٨%) بواقع (٣٨) في المكتبة المركزية وذلك لان تقديم الخدمة المكتبية بحاجة الى مهارة للتعامل مع الفئات المختلفة للمستخدمين منها لحاجتهم السريعة للمعلومات وكانت ادنى نسبة (٠,٧٨%) وباعداد متساوية لكل من مكتبة الاداب، القانون، بينما شكلت اعلى نسبة للاختيار الارشاد الى كيفية استخدام التقنيات الحديثة في حال توفرها (٢٤,٢١%) بواقع (٣١) تمثلت في المكتبة المركزية وادنى نسبة (٠,٧٨%) وباعداد متساوية لكل من مكتبة الفنون الجميلة ، التوثيق والقراءة ، تربية بنات ، وذلك من اجل جعل الموظف على اطلاع دائم واكثر قدرة على مواجهة ومعرفة التطورات الحديثة في مجال تخصصه باعتبار ان المكتبة من اهم المؤسسات التي لا بد من دمج التقنية الحديثة بعملها والتي يحوله من الاجراءات الروتينية التقليدية الى المحوسبة والتي تسهل الكثير من العمل، بينما شكلت اعلى نسبة للاختيار تقديم الخدمة المكتبية بصورة مناسبة (٣٢,١٨%) بواقع (٤٢) في المكتبة المركزية ، وادنى نسبة (٠,٧٨%) وباعداد متساوية لكل من مكتبة التوثيق والقراءة، تربية بنات، طب الزهراء وتلتها نسبة (١,٥٦%) في مكتبة كلية الفنون يتضح من ذلك ان الموظفين يطمحون الى تطوير معلوماتهم زيادة الى ما لديهم ليسهل عملهم في معرفة احتياجات المستخدمين كانت الإجابة عن السؤال المتعلق بالمشاركة في الدورات والبرامج التي أقامها مركز التعليم المستمر والمكتبة المركزية كما موضح في الجدول رقم (٧) .

دور برامج التعليم المستمر في تطوير مهارات الموارد البشرية العامة في مكتبات جامعة البصرة

جدول (٧)

المشاركة في الدورات و البرامج

ت	اسم المكتبة / المركز	نعم		كلا		مركز التعليم المستمر		المكتبة المركزية		مج	%
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
1	المكتبة المركزية	86	65,15	5	38,46	52	61,17	63	67,02	91	62,75
2	مكتبة الإدارة والاقتصاد	10	7,57	1	7,69	7	8,23	4	4,25	11	7,58
3	دراسات البصرة والخليج	6	4,54	2	15,38	3	3,52	4	4,25	8	5,51
4	مكتبة الآداب	9	6,81	2	15,38	5	5,88	7	7,44	11	7,58
5	مكتبة القانون	6	4,54	-	-	5	5,88	4	4,25	6	4,13
6	مكتبة الفنون الجميلة	6	4,54	-	-	5	5,88	4	4,25	6	4,13
7	مكتبة التوثيق والقراءة	3	2,27	1	7,69	3	3,52	3	7,44	4	2,75
8	مكتبة تربية بنات	4	3,03	1	7,69	3	3,52	3	3,19	5	3,44
9	مكتبة كلية التمريض	1	0,57	1	7,69	1	1,17	1	1,06	2	1,37
10	مكتبة كلية طب الزهراء	1	0,57	-	-	1	1,17	1	1,06	1	0,68
	المجموع	132	91,03	13	8,96	85	58,62	94	64,82	145	99,99

يوضح الجدول رقم (٧) ان اعلى نسبة للاجابة نعم (٦٥,١٥%) ، بواقع (٨٦) من المشاركين في الدورات التدريبية والتي اقامها كل من مركز التعليم المستمر والمكتبة المركزية والمتمثلة باختيار المكتبة المركزية ، وادنى نسبة (٥٧,٠%) وباعداد متساوية لكل من مكتبة كلية التمريض ، طب الزهراء ، بينما شكلت اعلى نسبة للمشاركين في الدورات التدريبية في مركز التعليم المستمر (٦١,١٧%) بواقع (٥٢) ، وادنى نسبة (١,١٧%) وباعداد متساوية لكل من مكتبة كلية التمريض ، مكتبة طب الزهراء ، بينما شكلت اعلى نسبة للمشاركين في المكتبة المركزية (٦٧,٠٢%) بواقع (٦٣) وادنى نسبة (١,٠٦%) وباعداد متساوية لكل من مكتبة كلية التمريض، طب الزهراء يتضح من ذلك ان هناك العديد من الموظفين يمتلكون قدرات ولديهم رغبة في زيادتها فضلا عن تطويرها لكي يحسن من مستواهم العلمي

ويزيد من معرفتهم وهذا يتم من خلال عملية التدريب و التي تحقق الخبرة والمهارة والكفاءة في مجال العمل.

في حالة الإجابة (نعم) ما إغراض المشاركة في الدورات التدريبية وبرامج التعليم المستمر

جدول (١٠)

إغراض المشاركة في الدورات التدريبية و برامج التعليم المستمر

ت	اسم المكتبة / المركز	التطوير		العلوّة والترفيّع		المكافآت والحوافز		زيادة خبراتك		الحصول على معلومات جديدة وحديثة في اختصاصك	
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
1	المكتبة المركزية	42	31,81	56	42,42	3	2,27	21	15,90	12	9,09
2	مكتبة الإدارة والاقتصاد	4	3,03	5	3,78	-	-	3	2,27	3	2,27
3	دراسات البصرة والخليج	1	0,75	4	3,03	1	0,75	2	1,51	1	0,75
4	مكتبة الآداب	4	3,03	3	2,27	-	-	1	0,75	2	1,51
5	مكتبة القانون	3	2,27	6	4,54	-	-	1	0,75	-	-
6	مكتبة الفنون الجميلة	2	1,51	5	3,78	-	-	-	-	2	1,51
7	مكتبة التوثيق والقراءة	3	2,27	3	2,27	-	-	-	-	2	1,51
8	مكتبة تربية بنات	3	2,27	3	2,27	-	-	1	0,75	1	0,75
9	مكتبة كلية التمريض	2	1,51	1	0,75	-	-	-	-	-	-
10	مكتبة كلية طب الزهراء	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,75
	المجموع	64	44,13	85	58,62	4	2,75	30	20,68	25	17,24

يشير الجدول رقم (١٠) ان اشتراك الموظفين في دورات وبرامج التعليم المستمر لعدة اغراض حيث شكلت اعلى نسبة (٣١,٨١%) بواقع (٤٢) والتمثلة في المكتبة المركزية وذلك لاغراض التطوير وجاءت ادنى نسبة منها (٠,٧٥%) والتمثلة في مكتبة مركز دراسات البصرة والخليج وتلتها (١,٥١%) وباعداد متساوية لكل من مكتبة لفنون الجميلة، مكتبة التمرريض ، بينما شكلت اعلى نسبة من اغراض المشاركة كانت من اجل العلاوة والترفيه (٤٢,٤٢%) بواقع (٥٦) والتمثلة في المكتبة المركزية وادنى نسبة (٢,٢٧%) وباعداد متساوية (٣) على التوالي لكل من مكتبة الاداب ، الفنون الجميلة ، تربية للبنات ، ومثلت اعلى نسبة لاغراض المكافئات والحوافز (٢,٢٧%) في المكتبة المركزية ، وادنى نسبة (٠,٧٥%) في مكتبة مركز دراسات البصرة والخليج ، بينما شكلت اعلى نسبة لاغراض زيادة الخبرات (١٥,٩٠%) بواقع (٢١) في المكتبة المركزية وادنى نسبة (٠,٧٥%) وباعداد متساوية لكل من مكتبة الاداب، القانون ، تربية للبنات وتلتها نسبة (١,٥١%) في مكتبة الادارة والاقتصاد ، وجاءت اعلى نسبة لغرض الحصول على معلومات جديدة وحديثة في اختصاصك (٩,٠٩%) في المكتبة المركزية، ادنى نسبة (٧٥,٠٠%) وباعداد متساوية لكل من مكتبة مركز دراسات البصرة والخليج ، تربية للبنات، طب الزهراء وتلتها نسبة (١,٥١%) وباعداد متساوية لكل من مكتبة الاداب ، الفنون الجميلة ، التوثيق والقراءة .

يتضح من ذلك ان الكثير من الموارد البشرية كانت مشاركتهم في الدورات لاغراض العلاوة والترفيه لذا يجب حثهم على تبني فكرة اهمية تلك النشاطات في احداث تغييرات في اداء الوظائف التي يادونها .

كانت الإجابة حول السؤال المتعلق بأسلوب عرض المحاضرات في الدورات وطريقتها المنظمة كما موضح في الجدول رقم (١١)

جدول (١١)

أسلوب وطريقة عرض المحاضرات في الدورات

ت	اسم المكتبة / المركز	نعم		كلا		مج	%
		عدد	%	عدد	%		
1	المكتبة المركزية	79	62,69	12	63,15	91	62,75
2	مكتبة الإدارة والاقتصاد	10	7,93	1	5,26	11	7,58
3	دراسات البصرة والخليج	6	4,76	2	10,52	8	5,51
4	مكتبة الآداب	10	7,93	1	5,26	11	7,58
5	مكتبة القانون	6	4,76	-	-	6	4,13
6	مكتبة الفنون الجميلة	6	4,76	-	-	6	4,13
7	مكتبة التوثيق والقراءة	3	2,38	1	5,26	4	2,75
8	مكتبة تربية بنات	4	3,17	1	5,26	5	3,44
9	مكتبة كلية التمريض	1	0,79	1	5,26	2	1,37
10	مكتبة كلية طب الزهراء	1	0,79	-	-	1	0,68
	المجموع	126	86,89	19	13,10	145	99,99

يوضح الجدول رقم (١١) إن الإجابة حول السؤال حيث بلغت اعلى نسبة للإجابة (نعم) (٦٢,٦٩%) بواقع (٧٩) وتمثلت في المكتبة المركزية ، وجاءت ادنى نسبة (٠,٧٩%) وبإعداد متساوية لكل من مكتبة كلية التمريض ، طب الزهراء وتلتها نسبة (٢,٣٨%) لمكتبة التوثيق والقراءة وهذا يعني حرص الجهات المسؤولة على اظهار الدورات بصورة متكاملة قدر الامكان.

يتضح من ذلك ان كثير من الموارد البشرية والتي اشتركت في دورات وبرامج التعليم المستمر قد أشادت بحسن التنظيم المحاضرات وأسلوب عرضها بحيث تكون واضحة للكثير منهم وهذا يدل على حرص الجهات القائمة على توفير وتهيئة دورات يمكن الاستفادة منها بشكل ينعكس على ما يمكن تقديمه الآن وفي المستقبل .

دور برامج التعليم المستمر في تطوير مهارات الموارد البشرية العامة في مكتبات جامعة البصرة

كانت الإجابة عن السؤال المتعلق بحدثة المعلومات التي تعطى إثناء المحاضرات في الدورات التدريبية وبرامج التعليم المستمر كما موضح في الجدول رقم (١٢)

جدول رقم (١٢)

حدثة المعلومات التي تعطى إثناء المحاضرات في الدورات التدريبية وبرامج التعليم المستمر

ت	اسم المكتبة / المركز	نعم		كلا		الإجابة نعم		مج	%
		عدد	%	عدد	%	مواكبة التطورات الحديثة	معلومات جديدة		
١	المكتبة المركزية	٦٥	٦١,٣٢	٢٦	٦٦,٦٦	٤٣	٤٠,٥٦	٩١	٦٢,٧٥
٢	مكتبة الإدارة والاقتصاد	٩	٨,٤٩	٢	٥,١٢	-	-	١١	٧,٥٨
٣	دراسات البصرة و الخليج	٧	٦,٦٠	١	٢,٥٦	-	-	٨	٥,٥١
٤	مكتبة الآداب	٩	٨,٤٩	٢	٥,١٢	-	-	١١	٧,٥٨
٥	مكتبة القانون	٥	٤,٧١	١	٢,٥٦	٤	٣,٧٧	٦	٤,١٣
٦	مكتبة الفنون الجميلة	٤	٣,٧٧	٢	٥,١٢	-	-	٦	٤,١٣
٧	مكتبة التوثيق والقراءة	١	٠,٩٤	٣	٧,٦٩	-	-	٤	٢,٧٥
٨	مكتبة تربية بنات	٤	٣,٧٧	١	٢,٥٦	-	-	٥	٣,٤٤
٩	مكتبة كلية التمريض	١	٠,٩٤	١	٢,٥٦	١	٠,٩٤	٢	١,٣٧
١٠	مكتبة كلية طب الزهراء	١	٠,٩٤	-	-	١	٠,٩٤	١	٠,٦٨
	المجموع	١٠٦	٧٣,١٠	٣٩	٢٦,٨٩	٥٠	٣٤,٤٨	١٤٥	٩٩,٩٩

يبين الجدول رقم (١٢) الاجابة حول السؤال حيث بلغت اعلى نسبة للاجابة (نعم) (٦١,٣٢%) بواقع (٦٥) والمتمثلة في المكتبة المركزية ، وادنى نسبة (٠,٩٤%) و باعداد متساوية لكل من مكتبة التوثيق والقراءة ، التمريض ، طب الزهراء وتلتها نسبة (٣,٧٧%) و باعداد متساوية (٤) على التوالي في مكتبة كلية الفنون الجميلة ، تربية للبنات و كما موضح في الجدول اعلاه ان الاجابة نعم كانت بسبب مواكبة التطورات الحديثة حيث شكلت اعلى نسبة (٤٠,٥٦%) بواقع (٤٣) في المكتبة المركزية وادنى نسبة (٠,٩٤%) و باعداد متساوية لكل من مكتبة تربية للبنات ، التمريض ، طب الزهراء وتلتها

نسبة (٣,٧٧%) لمكتبة كلية القانون ، بينما شكلت اعلى نسبة للاختيار المعلومات الجديدة (٣٨,٦٧%) بواقع (٤١) والمتمثلة في المكتبة المركزية ، ادنى نسبة (٠,٩٤%) وباعداد متساوية لكل من مكتبة التوثيق والقراءة ، التمريض، تلتها نسبة (١,٩٦%) لمكتبة كلية القانون

يتضح من ذلك ان المعلومات التي يتم طرحها اثناء الدورات والبرامج تقوم بالإلمام بالجوانب التي يحتاج اليها المتدرب والتي تساعد على تنشيط المعلومات التراكمية والخبرة العلمية لديه والتي تحفزه للرغبة في الاشتراك بتلك الأنشطة لتمنحهم القدرة على ممارسة العمل بسهولة وتبسيط أجراءاته والمهام التي يؤديها.

كانت الإجابة عن السؤال المتعلق بمدى مساهمة الدورات التدريبية وبرامج التعليم

المستمر في رفع الكفاءة الوظيفية والعلمية كما موضح في الجدول رقم (١٣)

جدول (١٣) المساهمة في رفع الكفاءة الوظيفية والعلمية

ت	اسم المكتبة / المركز	نعم		كلا	
		عدد	%	عدد	%
1	المكتبة المركزية	71	60,16	20	74,07
2	مكتبة الإدارة و الاقتصاد	10	8,47	1	3,70
3	دراسات البصرة و الخليج	6	5,08	2	7,40
4	مكتبة الآداب	9	7,62	2	7,40
5	مكتبة القانون	6	5,08	-	-
6	مكتبة الفنون الجميلة	6	5,08	-	-
7	مكتبة التوثيق و القراءة	4	3,38	-	-
8	مكتبة تربية بنات	4	3,38	1	3,70
9	مكتبة كلية التمريض	1	0,84	1	3,70
10	مكتبة كلية طب الزهراء	1	0,84	-	-
	المجموع	118	81,37	27	18,62

يبين الجدول رقم (١٣) الإجابة حول السؤال حيث بلغت أعلى نسبة للإجابة (نعم) (٦٠,١٦%) بواقع (٧١) وتمثلت باختيار المكتبة المركزية ، وجاءت أدنى نسبة (٠,٨٤%) وبإعداد متساوية لكل من مكتبة التمريض ، طب الزهراء وتلتها نسبه (٣,٣٨%) وبإعداد متساوية (٤) على التوالي لكل من مكتبة التوثيق والقراءة،تربية للبنات.

يتضح من ذلك ان من إحدى وسائل وسبل تطوير الموظفين في مختلف المؤسسات ومنها المكتبات الجامعية هو التدريب الذي يربط بين أفكار وإمكانيات الموارد البشرية وبين ما يقومون به من إجراءات التي يمارسونها في العمل ويتحقق ذلك عندما يتم تدريبهم وإعدادهم بالطريقة الصحيحة والتي تتناسب مع قدراتهم.

دور برامج التعليم المستمر في تطوير مهارات الموارد البشرية العامة في مكتبات جامعة البصرة

كانت الإجابة حول السؤال المتعلق بتأمين بيئة الكترونية لإقامة الدورات التدريبية وبرامج التعليم المستمر عن بعد كما موضح في الجدول رقم (١٤)
تأمين بيئة الكترونية لإقامة الدورات التدريبية وبرامج التعليم المستمر عن بعد

ت	اسم المكتبة / المركز	نعم		كلا		لا		Google classroom		zoom		الفيديو		التليجرام		المانسجر		fcc		واتساب	
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
١	المكتبة المركزية	١٢	١٠٠	٧٩	٥٩,٣٩	٥	٤١,٦٦	٤	٣٣,٣٣	٥	٦٦,٤١	٥	٦٦,٤١	٥	٦٦,٤١	٥	٦٦,٤١	٥	٦٦,٤١	٥	٦٦,٤١
٢	مكتبة الإدارة و الاقتصاد	-	-	١١	٨,٢٧	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٣	دراسات البصرة و الخليج	-	-	٨	٦,٠١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٤	مكتبة الآداب	-	-	١١	٨,٢٧	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٥	مكتبة القانون	-	-	٦	٤,٥١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٦	مكتبة الفنون الجميلة	-	-	٦	٤,٥١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٧	مكتبة الوثائق و القراءة	-	-	٤	٣,٠٠	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٨	مكتبة تربية بنات	-	-	٥	٣,٧٥	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٩	مكتبة كلية التمريض	-	-	٢	١,٥٠	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
١٠	مكتبة كلية طب الزهراء	-	-	١٣٣	٠,٧٥	٥	٣,٤٤	٤	٢,٧٥	٥	٣,٤٤	٥	٣,٤٤	٥	٣,٤٤	٥	٣,٤٤	٥	٣,٤٤	٥	٣,٤٤

يوضح الجدول رقم (١٤) الاجابة عن السؤال حيث كانت اعلى نسبة للاجابة (نعم) (١٠٠%) والمتمثلة في المكتبة المركزية وكما موضح في الجدول اعلاه حيث مثلت المنصات التي شارك بنا البعض من الموارد البشرية و المتمثلة في google classroom بنسبة (٤١,٦٦%) باعتبارها احد اهم المنصات التي ساهمت في تقديم الدورات والانشطة التدريبية الاخرى و بنسبة (٣٣,٣٣%) للمنصة الالكترونية zoom ، بينما شكلت نسبة التليجرام (٤١,٦٦%) ، كما شكلت نسبة متساوية لكل من fcc والواتساب (١٦,٦٦%).
يتضح من ذلك ان هنالك العديد من الموارد البشرية لم يتسنى لها فرصة الاشتراك في الدورات الالكترونية والانشطة الاخرى عن بعد والتي ساهمت بشكل فعال في تقليل مخاطر الجائحة التي اجتاحت البلاد والتي اعاقت عملية التعليم والتدريب في مختلف المؤسسات ومنها المكتبات وهنا جاء دور المنصات الالكترونية لتساعد الجهات المسؤولة عن التدريب بتقديم مختلف الانشطة التدريبية.

المحور الرابع : المناهج التدريبية

كانت الاجابة عن السؤال المتعلق باختيار المناهج التدريبية لدورات وبرامج التعليم المستمر كما موضح في الجدول رقم (١٥)

جدول (١٥) اختيار المناهج التدريبية لدورات وبرامج التعليم المستمر

ت	اسم المكتبة / المركز	مدير المكتبة		مركز التعليم المستمر		رئاسة الجامعة / مركز التعليم المستمر		أخرى اذكرها رجاء					
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
1	المكتبة المركزية	25	55,55	56	43,75	26	65	1	100	1	100	1	100
2	مكتبة الإدارة والاقتصاد	3	6,66	4	3,12	6	15	-	-	-	-	-	-
3	دراسات البصرة والخليج	4	8,88	6	4,68	-	-	-	-	-	-	-	-
4	مكتبة الآداب	8	17,77	8	6,25	2	5	-	-	-	-	-	-
5	مكتبة القانون	1	2,22	4	3,12	2	5	-	-	-	-	-	-
6	مكتبة الفنون الجميلة	-	-	1	0,78	3	7,5	-	-	-	-	-	-
7	مكتبة التوثيق والقراءة	-	-	4	3,12	-	-	-	-	-	-	-	-
8	مكتبة تربية بنات	3	6,66	4	3,12	-	-	-	-	-	-	-	-
9	مكتبة كلية التمريض	1	2,22	2	1,56	-	-	-	-	-	-	-	-
10	مكتبة كلية طب الزهراء	-	-	-	-	1	2,5	-	-	-	-	-	-
	المجموع	45	31,03	128	88,27	40	27,58	1	0,68	1	0,68	1	0,68

يشير الجدول رقم (١٥) الاجابة حول السؤال حيث شكلت اعلى نسبة لاختيار المناهج يتم من مدير المكتبة بنسبة (٥٥,٥٥%) بواقع (٢٥) والمتمثلة في المكتبة المركزية، ادنى نسبة (٢,٢٢%) و باعداد متساوية لكل من مكتبة القانون ، التمريض ، بينما شكلت اعلى نسبة للاختيار مدير مركز التعليم المستمر (٤٣,٧٥%) بواقع (٥٦) والمتمثلة في المكتبة المركزية ، وادنى نسبة (٠,٧٨%) لمكتبة كلية الفنون الجميلة وتلتها نسبة (١,٥٦%) لمكتبة كلية طب الزهراء ، وجاءت اعلى نسبة للاختيار رئاسة الجامعة / مركز التطوير و التعليم المستمر (٦٥%) بواقع (٢٦) في المكتبة المركزية ، ادنى نسبة (٢,٥%) لمكتبة طب الزهراء ، بينما شكلت نسبة متساوية للاختيار اخرى (١٠٠%) حيث تضمن الاجابة من خلال اصحاب الاختصاص في المكتبة ، مسؤول شعبة التعليم المستمر في المكتبة المركزية ويتم ايضا من استاذ المادة.

يتضح من ذلك ان اختيار المناهج التدريبية يتم وغف جهات لها ثقلها و اهميتها في اعداد الدورات والتنظيم لها ليتم عقدها وفق ما يتطلب منهم من معرفة لاحتياجات الموارد البشرية.

المحور الخامس : المدربين والمحاضرين

كانت الاجابة عن السؤال المتعلق بالفئات التي تقدم الدورات التدريبية و برامج التعليم المستمر كما موضح في الجدول رقم (١٦)

جدول (١٦)

الفئات التي تقدم الدورات التدريبية وبرامج التعليم المستمر

ت	اسم المكتبة / المركز	متخصصون في المكتبات و المعلومات		مدربين او محاضرين في اختصاصات مختلفة		موظفين من داخل المكتبة او خارجها لديهم خبرات علمية و إدارية		أخرى اذكرها رجاء
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	
1	المكتبة المركزية	58	65,90	41	68,33	46	79,31	-
2	مكتبة الإدارة و الاقتصاد	8	9,09	3	4,54	-	-	-
3	دراسات البصرة و الخليج	6	6,81	1	1,51	1	1,72	-
4	مكتبة الآداب	4	4,54	6	10	-	-	-
5	مكتبة القانون	3	3,40	3	5	1	1,72	-
6	مكتبة الفنون الجميلة	2	2,27	2	3,03	3	5,17	-
7	مكتبة التوثيق و القراءة	1	1,13	2	3,03	2	3,44	-
8	مكتبة تربية بنات	4	4,54	2	3,03	1	1,72	-
9	مكتبة كلية التمريض	1	1,13	-	-	1	1,72	-
10	مكتبة كلية طب الزهراء	1	1,13	-	-	-	-	-
	المجموع	88	60,68	60	41,37	58	40	-

يبين الجدول رقم (١٦) الاجابة حول السؤال ان اعلى نسبة (٦٥,٩٠%) بواقع (٥٨) والمتمثلة بالمكتبة المركزية للاختيار المتخصصين في المكتبات والمعلومات ، وادنى نسبة (١,١٣%) وباعداد متساوية لكل من من مكتبة التوثيق والقراءة ، التمريض ، طب الزهراء ، وشكلت اعلى نسبة للاختيار المدربين او المحاضرين في اختصاصات مختلفة (٦٨,٣٣%) بواقع (٤١) و المتمثلة في المكتبة المركزية ، ادنى نسبة (١,٥١%) لمكتبة مركز دراسات البصرة ووالخليج ، وجاءت اعلى نسبة للاختيار موظفين من داخل المكتبة او خارجها لديهم خبرات علمية او ادارية (٧٩,٣١%) بواقع (٤٦) في المكتبة المركزية ، ادنى نسبة (١,٧٢%) وباعداد متساوية لكل من مكتبة مركز دراسات البصرة والخليج ، القانون ، تربية للبنات ، التمريض .

يتضح من ذلك ان القائمين على تقديم الدورات التدريبية والبرامج من ضمن الاختصاص وكذلك مختلف الاختصاصات وحتى اصحاب الخبرة وذلك من اجل تطوير مختلف الفئات في مختلف المجالات .

النتائج والتوصيات**أولاً : النتائج**

١. هناك عدد كبير من الموارد البشرية الذين يشاركون في دورات وبرامج التعليم المستمر يقومون بتقديم الخدمات المكتبية للمستفيدين.
٢. الرغبة للعديد من الموارد البشرية للاشتراك في أنشطة وبرامج التعليم المستمر وذلك لمتطلبات العمل المكتبي وزيادة المهارات والكفاءات لديهم .
- ٣ . إن أغراض المشاركة في الدورات التدريبية لبعض المشتركين من الموارد البشرية للعلاوة والترفيه .
- ٤ . ضعف دعم الموارد البشرية معنويا وماديا وذلك لغرض تحفيزهم للمشاركة في الدورات بهدف تطويرهم .
- ٥ . حرص الجهات القنمة على التدريب بتوفير المستلزمات الضرورية لاكمال عملية التدريب بما يتوافق مع احتياجات الموارد البشرية .
- ٦ . حققت الدورات التدريبية مساهمة فعالة لدى بعض المشتركين فيها برفع كفاءتهم من خلال ما اضافته من معلومات سواء كانوا متخصصين او غير متخصصين .
- ٧ . قلة اشتراك الموارد البشرية العاملة في المكتبات الجامعية بالدورات التدريبية وبرامج التعليم المستمر عن بعد.
- ٨ . كانت المناهج التدريبية مناسبة مع بعض الدورات التي اقيمت والتي شارك بها الموظفين وذلك لاختيارها من قبل المتخصصين باعتبارهم اعرف باحتياجات الموارد البشرية فضلا عن المدير المركز.

ثانياً : التوصيات

١. ضرورة التشجيع من لدن الجهات القائمة على برامج التعليم المستمر لتحفيز الموارد البشرية ومشاركتهم في هذه الدورات .
- ٢ . توفير السبل و الوسائل لغرض نجاح برامج ونشاطات التعليم المستمر.
- ٣ . التقليل من المواضيع المكررة وتقديم موضوعات اكثر حداثة بحيث يتسنى للموارد البشرية فرصة استثمارها والاستفادة منها.
- ٤ . ضرورة توعية الموظفين باهمية الدورات التدريبية وبيان اثرها على كفاءتهم والدور الذي تلعبه في تحسين كفاءتهم بحيث تكون لديهم الرغبة في التطوير الذاتي لانفسهم والذي بدوره ينعكس على العمل .
٥. ضرورة تطوير المعلومات بصورة مستمرة بما يواكب التطور الحاصل واتاحتها حديثا للمشاركين لتتفاعل مع ما لديهم من خبرات يمكن استغلالها لتغيير اساليب العمل داخل المكتبات.
- ٦ . ضرورة اشتراك الموارد البشرية في الدورات الالكترونية وذلك من قبل الجهات المسؤولة والتي اعدتها اثر جائحة كورونا باعتبارها احد اساليب التقنية الحديثة عبر المنصات الالكترونية وتوفير الفرص لهم ممل يجعل لديهم حب الاطلاع على احدث التطورات.

هوامش البحث

- (١) تطوير التعليم المستمر مساهمة رائدة في تنمية المجتمع متاح على الموقع <https://abu.edu.iq> تاريخ الدخول ٢٠٢١/٩/٢٢ الساعة ٨:٥٥
- (٢) التعليم المستمر . متاح على الموقع copew.uobaghdad.edu.iq تاريخ الدخول ٢٠٢٠/١٠/١٤ الساعة ٩:٣٥.
- (٣) داود محمد ماهر . التعليم المستمر : كلية التربية : قسم العلوم التربوية و النفسية ، ١٩٨٨ ، ص ١٩.
- (٤) نهاد صبيح سعد الطائي.تطوير التعليم المستمر مساهمة رائدة في تنمية المجتمع .جامعة أهل البيت : كلية الشريعة الإسلامية .متاح على الموقع Abu.edu.iq تاريخ الدخول الاحد ٢٠٢٠/٩/٢٠ الساعة ٢:٣٦
- (٥) وليد خضير الزند.وحدة التعليم المستمر في الجامعة .. مجلة تعليم الجماهير، ع٣٢، ١٩٨١.
- (٦) فاتن محمد عبد المنعم .التخطيط لإدارة الجودة والاعتماد الأكاديمي في نظام التعليم المستمر. جامعة حائل: مركز القومي للبحوث التربوية والتنمية ،٢٠١٢. متاح على الموقع www.academia.edu السبت ٢٠٢٠/٩/٢٦ ١٠:٨.
- (٧) محمد عودة عليوي .(وآخرون ..).التعليم المستمر ودوره في تطوير الملاكات الوظيفية في مكتبات جامعة البصرة . مجلة آداب البصرة ، ع ٤٠ ، ٢٠٠٦ .
- (٨) خصائص التعليم المستمر . متاح على الموقع www.khayma.com تاريخ الدخول الأربعاء ٢٠٢٠/١٠/١٤ الساعة ٢:١٥ .
- (٩) مفهوم التعليم المستمر . متاح على الموقع mawdoo3.com تاريخ الدخول الأربعاء ٢٠٢٠/١٠/١٤ الساعة ٢:١٤ .

- (١٠) سامر صباح مجيد . برامج التعليم المستمر لاختصاصي المكتبات والمعلومات في المكتبة المركزية .. جامعة البصرة : كلية الآداب : قسم المعلومات والمكتبات .. مجلة حولية المنتدى متاح على الموقع www.iasg.net السبت ٣٠/١/٢٠٢١ الساعة ٣:٩ .
- (١١) برامج التعليم المستمر في المكتبات متاح على الموقع App.svu.edu.eg تاريخ الدخول الجمعة ٢٩/١/٢٠٢١ الساعة ٧:٤٧ .
- (١٢) سلطان بن عبد العزيز . دور برامج التعليم المستمر بأندية مدارس الحي في التثقيف الاجتماعي . متاح على الموقع : Afbj.journals.ekb.eg تاريخ الدخول الاثنين ٢٦/١٠/٢٠٢٠ الساعة ٣٥:١٠ .
- (*) مقابلة مع نور سلمان داود. مسئولة وحدة الإحصاء في المكتبة المركزية في جامعة البصرة بتاريخ ١١/١١ / ٢٠٢٠ .
- (**) مقابلة مع صباح علي معتوق . أمينة مكتبة كلية الإدارة و الاقتصاد بتاريخ ٥/١٠/٢٠٢٠ .
- (***) مقابلة مع هدى عبد الجبار ممتاز . أمينة مكتبة مركز دراسات البصرة و الخليج بتاريخ ٢٥/١٠/٢٠٢٠ .
- (****) مقابلة مع غالب عبد الكريم مفتاح . أمين مكتبة كلية الآداب بتاريخ ٥/١٠/٢٠٢٠ .
- (♦) مقابلة مع عيبر ثامر إبراهيم . أمينة مكتبة كلية القانون ٥/١٠ / ٢٠٢١ .
- (♦♦) مقابلة مع عادل حسين عبد الرزاق. أمين كلية الفنون الجميلة بتاريخ ٣٠/٩/٢٠٢٠ .
- (♦♦♦) مقابلة مع عبد الكريم عبود عودة . مسؤول المركز الثقافي بتاريخ ١٠/٦/٢٠٢١ .
- (♦♦♦♦) مقابلة مع باسم جواد جاسم . أمين مكتبة تربية بنات بتاريخ ٣٠/٩/٢٠٢٠ .
- (♦♦♦♦♦) مقابلة مع جواد عبد ربة ثامر . أمين مكتبة كلية التمريض بتاريخ ١٠/٦/٢٠٢١ .
- (♦♦♦♦♦♦) مقابلة مع آمال ناصر مراد . أمينة مكتبة كلية طب الزهراء بتاريخ ٦/٦/٢٠٢١

مصادر البحث

أولاً : المصادر العربية

١. داود محمد ماهر . التعليم المستمر : كلية التربية : قسم العلوم التربوية والنفسية ، ١٩٨٨ ، ص ١٩
٢. محمد عودة عليوي .(وآخرون ..).التعليم المستمر ودوره في تطوير الملاكات الوظيفية في مكتبات جامعة البصرة . مجلة آداب البصرة ، ع ٤٠ ، ٢٠٠٦ .
- ٣ . وليد خضير الزند.وحدة التعليم المستمر في الجامعة .. مجلة تعليم الجماهير، ع٣٢، ١٩٨١ .

ثانياً : المصادر العربية المترجمة إلى اللغة الأجنبية

- 1- Dawod Mohammed . Continuing education : College of Education : Department of Education and Psychological Sciences , 1988,p.19 .
- 2 – Muhammad Odeh Aliwi (and others). Continuing education and its role. in developing the staffing in the libraries of the University of Basra .- Journal of Basra Arts , p.40 ,2006.
- 3 – Walid Khudair AL-Zind. Continuing education Unit at the Universty .- Journal of Education of the Masses , p.32 , 1881 .

ثالثاً : المواقع الالكترونية

١. برامج التعليم المستمر في المكتبات متاح على الموقع App.svu.edu.eg تاريخ الدخول الجمعة ٢٠٢١/١/٢٩ الساعة ٧:٤٧.
٢. التعليم المستمر . متاح على الموقع copew.uobaghdad.edu.iq تاريخ الدخول ٢٠٢٠/١٠/١٤ الساعة ٩:٣٥.

- ٣ . خصائص التعليم المستمر . متاح على الموقع www.khayma.com تاريخ الدخول الأربعاء ٢٠٢٠/١٠/١٤ الساعة ٢:١٥ .
- ٤ . سلطان بن عبد العزيز . دور برامج التعليم المستمر بأندية مدارس الحي في التنقيف الاجتماعي . متاح على الموقع : Afbj.journals.ekb.eg تاريخ الدخول الاثنين ٢٠٢٠/١٠/٢٦ الساعة ١٠:٣٥
- ٥ . سامر صباح مجيد . برامج التعليم المستمر لاختصاصي المكتبات و المعلومات في المكتبة المركزية. جامعة البصرة : كلية الآداب : قسم المعلومات والمكتبات .. مجلة حولية المنتدى متاح على الموقع www.iasg.net السبت ٢٠٢١/١/٣٠ الساعة ٩:٣ .
- ٦ . فاتن محمد عبد المنعم . التخطيط لإدارة الجودة والاعتماد الأكاديمي في نظام التعليم المستمر .جامعة حائل:مركز القومي للبحوث التربوية والتنمية ، ٢٠١٢ . متاح على الموقع www.academia.edu السبت ٢٠٢٠/٩/٢٦ ١٠:٨ .
- ٧ . مفهوم التعليم المستمر. متاح على الموقع : mawdoo3.com تاريخ الدخول الأربعاء ٢٠٢٠/١٠/١٤ الساعة ٢:١٤ .