

واقع استخدام الإنترنت في التنمية المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات بمكتبات جامعة السلطان قابوس بسلطنة عمان

د. نايفة عيدا آل سليم

أستاذ مساعد بقسم المكتبات والمعلومات
كلية الآداب والعلوم الاجتماعية
جامعة السلطان قابوس - سلطنة عمان
naifa@squ.edu.com

مقدمة الدراسة:

المتسارع للتغيير التكنولوجي. وبما أن العصر الذي نعيشه هو عصر التكنولوجيا فمن الطبيعي أن تتجه برامج التنمية البشرية لأخصائي المعلومات لتكون عبر الإنترنت، لعدة أسباب منها إن الإنترنت تساعد الأخصائي على الإلمام بكل ما هو جديد في التخصص في أقل وقت ممكن وتساوده على التعلم والتعليم عن بعد، وهي نافذة مفتوحة تقدم من خلالها برامج متنوعة ذات كفاءة عالية بالإضافة إلى تحقيقها التفاعل بين المدرب والمتدرب إلى جانب تطوير محتوى التدريب باستمرار.

ويهدف هذا البحث إلى إلقاء الضوء على استخدام الإنترنت في التنمية البشرية لأخصائي المكتبات والمعلومات حيث تنمية مهارات الأخصائي المعرفية وخبراتهم في التخصص حتى بعد الحصول على الشهادات العلمية، ذلك أن الشهادة الجامعية مهما كانت درجتها لا يمكن في الوقت الذي نعيش فيه أن تضمن لأي فرد المستقبل المهني

يعتبر العنصر البشري الثروة الحقيقة لأي مجتمع والمصدر الذي يعتمد عليه لإنجاح خطط واستراتيجيات التنمية والتطوير. وحيث أن التنمية المهنية تقوم بتزويد الأخصائي بالمعلومات والخبرات المتجددة والمستمرة وتضمن لهم التعليم المستمر كان الحرص على وجودها وإدراجها ضمن خطط واستراتيجيات المكتبات ومراكز المعلومات، ذلك أنها تهدف إلى إحداث تغيير في سلوك الأخصائي في مؤسسات المعلومات. ويتميز العصر الذي نعيش فيه بالتطور السريع لتكنولوجيا المعلومات والانفجار المعرفي لذلك تسعى الدول جاهدة إلى تنمية مهارات القوى البشرية العاملة لديها، وذلك لخلق مجتمع معرفي قادر على توظيف العلوم والمعارف والتكنولوجيا لخدمه التنمية الشاملة في الدولة. وهذه التطورات التكنولوجية المتسارعة تحتاج إلى الاهتمام بالتعليم المستمر، الذي يعد استجابة متوقعة وطبيعية للمعدل

من خلال التنسيق والتعاون الوثيق بين الجامعات على المستوى الوطني أو الإقليمي من أجل النهوض بهذه الفئة خاصة مجال السدخول على قواعد المعلومات والفهرس الآلي والإعارة التعاونية الآلية بين المكتبات، وأخيراً التدريب.

ويعتبر التدريب هو الركن الأساسي في مجال تطوير كفاءة الأخصائي في شتى المجالات وبخاصة مجال المكتبات والمعلومات، ذلك أنه مهما اختارت المكتبات ومراكز المعلومات الأخصائيين المتميزين والحاصلين على أعلى الشهادات الجامعية فإنهم في حاجة لرفع كفاءتهم العلمية والمهارية وإكسابهم مهارات ومعلومات جديدة تساهم في زيادة قدراتهم على أدائهم لمهامهم الوظيفية الراهنة والمستقبلية. وتعتقد متولي (٢٠٠٨) أن تحريجي أقسام المكتبات والمعلومات شأنهم في ذلك شأن العلماء التطبيقين يصبحوا متقادين بعد مرور أربعة أعوام على تخرجهم إذا لم ينتظموا في برامج للتعليم المستمر. وتكمن أهمية التدريب أو التعليم المستمر عبر الإنترنت لأخصائي المكتبات والمعلومات في أنه يضمن تجدد معلومات الأخصائي وعدم تجمد خبراته ووقوفها عند حد معين كما أنه يزود الأخصائي بالمستجدات والتطورات في المجال. ويعتبر التدريب عبر الإنترنت ضرورياً لمهنة المكتبات والمعلومات وذلك لطبيعة المهنة التي تتطور فيها التقنيات وبها انفجار معرفي كبير.

الإطار النظري:

تلعب التنمية المهنية دوراً مهماً في حياة الأخصائي العلمية والعملية فعن طريقها يستطيع

المطلوب. فأخصائي المعلومات بالذات عليهم أن يتذكروا دائماً أن تعليمهم المهني لا يتوقف بمجرد حصولهم على المؤهل، لأن التطور الحادث في المجال يعطى للتدريب المستمر بعداً ضرورياً لما له من فعالية في رفع مستوى الأداء وزيادة الكفاءة المهنية (عوض، ٢٠٠٨).

وكما أسلفنا يعد العنصر البشري من أهم الموارد التي تعتمد عليها أي منظمة، وتزداد هذه الأهمية في المنظمات الخدمية. وتصنف المكتبات - على اختلاف أنواعها - ومراكز المعلومات على أنها منظمات خدمية، ومسئولة عن خدمتين أساسيتين هما:

١- خدمة تقديم المعلومات.

٢- خدمة إتاحة أوعية المعلومات.

ويعتبر هذا العنصر أي العنصر البشري هو العنصر الفعال والحاسم في تقديم الخدمات المتميزة للمستفيدين في المكتبات ومراكز المعلومات. وهذه الخدمات سواء أكانت خدمة تقديم المعلومات أو خدمة إتاحة أوعية المعلومات لا تقدم الآن - كما كانت في العصر السابق - مباشرة عن طريق المكتبة أو مركز المعلومات بل أصبح تقديم هذه الخدمات عن طريق الحرم الجامعي أو عن طريق المصادر الإلكترونية والتعلم عن بعد.

وعلى القوى البشرية في المكتبات ومراكز المعلومات أن تتجاوز مرحلة التعامل والاستخدام الأمتل مع التقنية المتوفرة إلى مرحلة كيفية تقديم الخدمات المميزة وهذا لن يتأتى إلا بتكاتف جميع الجهود سواء أكانت من داخل الجامعة نفسها أو

خلال الإفادة من التقنية الحديثة في التطوير المهني، والتعلم الذاتي (السالم، ٢٠٠٩).

أنشأ قسم دراسات المعلومات والمكتبات في جامعة ويلز وحدة للتعليم المفتوح في عام ١٩٩٣، وكان هدفها تطوير التعليم عن بعد بالنسبة لدرجة البكالوريوس في دراسات المكتبات والمعلومات. وهذا النموذج يمثل فرصة مثالية لإعادة تقييم المقرر واستغلال ثروة البيانات المرتبطة بوحدة التعليم المفتوح. وهدف البحث الذي يقوم به قسم دراسات المعلومات إلى ملاءمة الطلاب لتوقعات واضعي البرنامج، حيث شمل مشروع البحث تحليل نماذج تطور الطلاب وكذلك تقييم الوحدات القياسية وسجلات الطلاب ويتوقع أن يكون نتيجة هذا البحث سلسلة من التوصيات المتصلة بتعديل وتخطيط وتطوير المقرر في المستقبل والارتفاع بمستواه. ولقد تخرجت أول دفعة من هذا البرنامج عام ١٩٩٧. (متولي، ٢٠٠٨).

كما أن تطور شبكة الإنترنت كأداة ملاحية قد أدى ببعض الأقسام إلى قيام الطلاب بمشروعاتهم وتحميلها على شبكة الإنترنت ومثال على ذلك قسم المعلومات بجامعة شيفيلد في المملكة المتحدة وجامعتي نورث كارولينا وميتشيجن في أمريكا. بالإضافة إلى ما سبق يوجد بشبكة الإنترنت قائمة مطولة بالدوريات الالكترونية في التخصص تساعد الأخصائيين على التنمية المهنية الذاتية.

ويذكر Wilson (١٩٩٥) أنه من خلال شبكة الإنترنت يمكن للأخصائيين الاشتراك في

الأخصائي أن يواصل تعليمه ويجدد معلوماته عن طريق حضوره للدورات التدريبية وورش العمل والمؤتمرات العلمية والندوات وغيرها من المحافل العلمية. هذه المحافل يمكن أن تتم تقليدياً وفي هذه الحالة، تتطلب من الأخصائي الحضور الفيزيائي وهذا الحضور يمكن أن تعوقه بعض المشاكل والعقبات كإزدحام أماكن التدريب، أو أن حضور هذه المحافل تتطلب من الأخصائي الانتظار في صف إلى أن يأتي دوره في مؤسته أو ازدحام الأخصائي بالكثير من الأعمال، أو رغبة الأخصائي في مواصلة تعليمه ولكن مكان العمل لا يسمح له بأخذ إجازة دراسية، أو رغبة الأخصائي في التعاون في مشاريع مشتركة خارج مؤسته ولكن هذه المشاريع تتطلب منه التواصل والحضور فعليا إلى مكان ما. هذه المشاكل وغيرها يمكن أن تحل ويستطيع الأخصائي مواصلة تعليمه وتنمية نفسه ذاتيا والانتساب لبعض الدورات وورش العمل وحضور المؤتمرات والندوات العلمية دون الانتظار إلى أن يرجع زملاؤه من الورش التي حضروها ودون انتظار دوره لمواصلة تعليمه الجامعي وذلك عن طريق شبكة الإنترنت.

تعتبر شبكة الإنترنت إحدى وسائل تطوير مهارات اختصاصي المعلومات، وهيئةهم للتفاعل مع الجيل الجديد من نظم المعلومات، وتحديث خبراتهم، وتزويدهم بالمستجدات الحديثة، وإحاطتهم بما يجد على الساحة من متغيرات لها صلة بمجال عملهم. فقد أصبحت بيئة المعلومات في الوقت الراهن بيئة معقدة، وليس أمام العاملين في هذا القطاع إلا مواجهة الواقع، وذلك من

زملائهم الذين درسوا المقرر نفسه وفقاً للطرق التقليدية. وأرجعت هذه النتيجة إلى أن الإنترنت، بفضل خدمة البريد الإلكتروني، سهلت عملية الاتصال بين أفراد المجموعة الأولى ودعمت تعاونهم، وهو ما ساعدهم على تعزيز درجة فهمهم واستيعابهم لمادة المقرر (Schutte, 1997).

من التجارب العربية الناجحة تجربة جامعة القدس المفتوحة والتي بدأ العمل الفعلي بها ١٩٨٥ وقد باشرت الجامعة خدماتها التعليمية في عام ١٩٩١ في فلسطين متخذة من القدس مقراً لها وأنشأت مناطق تعليمية ومراكز دراسية في المدن الفلسطينية الكبرى وقد ضمت في البداية المئات من الدارسين. وخرجت الدفعة الأولى من طلبتها في عام ١٩٩٧. ووصل عددهم عام ٢٠٠٠ إلى ٢٥٠٠٠ طالب (الزامل، ٢٠٠٥).

تعتبر جامعة الملك عبدالعزيز في جدة بالمملكة العربية السعودية رائدة في هذا المجال وفي الاهتمام باستخدام التكنولوجيا في التعليم حيث أنشأت عمادة للتعليم عن بعد وتأسست هذه العمادة في جامعة الملك عبد العزيز بتاريخ ١١/٥/١٤٢٥هـ بقرار من مجلس التعليم العالي. تهدف العمادة إلى المساهمة بشكل فعال في دعم مسيرة التطوير العلمية التي تشهدها المملكة بشكل عام، وجامعة الملك عبد العزيز بشكل خاص، من خلال تطبيق أحدث وسائل التعليم عن بعد المتبعة حول العالم. وتتطلع جامعة الملك عبد العزيز إلى أن تكون ضمن أبرز الجامعات على مستوى العالم التي تتبع أسلوب التعليم الحديث باستخدام أحدث التقنيات العنمية، وعلى رأسها الشبكة العنكبوتية (الإنترنت) التي أسهمت في اختصار الزمان والمكان.

مقرر يسمى Road Map تقدم من خلالها ورش عمل تدريبية مصممة لتعليم الأخصائيين المبتدئين في الإنترنت بكيفية الاستخدام والملاحة.

وتعد مدرسة دراسات المكتبات والمعلومات بجامعة ويسكونسن، ميدسون، رائدة في استخدام المؤتمرات عن بعد من خلال الاتصالات بالعاملين في المهنة. وقد أوردت Weingand في بحثها تقريراً عن عقد مقارنة بين الطلاب الذين يتلقون التعليم في الفصول التقليدية والآخرين الذين يستخدمون نظام الاستماع عن بعد طوال فصل دراسي في موضوع عن إدارة المكتبة العامة وتختتم Weingand دراستها بأن المقارنة بين المجموعتين كانت متوافقة وليس هناك قرينة تدعم الفكرة التي تقول إن الفصل الدراسي التقليدي يعد النموذج الأمثل لتلقي التعليم، وإن الاستماع عن بعد يمكن أن يكون مساوياً إن لم يكن أحسن من التعليم في الفصل الدراسي التقليدي، وتضيف إن غياب التفاعل وجهاً لوجه واستبداله بالاستماع عن بعد ليس مضرًا لعملية التعلم.
<http://www.arabicmagazine.com/Default.t.aspx>

وفي قسم دراسات المعلومات بجامعة كاليفورنيا أجريت دراسة تجريبية قارنت بين التدريس الذي يستخدم الطرق التقليدية والتدريس الذي يعتمد على التسهيلات التي توفرها الإنترنت، وأظهرت نتائج الدراسة أن مجموعة الطلبة المسجلين بأحد مقررات الإحصاء الاجتماعي بالجامعة والذين استخدموا الإنترنت كان تحصيلهم الدراسي ونتائجهم أفضل من

مصورة وغيرها. كذلك بإمكانه استخدام البرنامج لعمل الامتحانات. كذلك أتاح مركز نظم المعلومات لأعضاء هيئة التدريس إمكانية إضافة جميع منشوراتهم على بوابة الجامعة وغيرها الكثير من الخدمات. أما فيما يتعلق بالطلاب بإمكان الطلاب الآن التسجيل لمقراتهم مباشرة من خلال الإنترنت مع إمكانية الحذف والإضافة طول فترة التسجيل كذلك بإمكانهم معرفة نتائجهم عبر الإنترنت.

كذلك في عام ٢٠٠٦ قدم مركز تكنولوجيا التعليم بالجامعة دورة تدريبية عن استخدام الموديل في التدريس وقد قدمت هذه الدورة عبر الإنترنت حيث كان المدرب يجتمع بالمدرسين تزامنياً ويقدم لهم المادة التعليمية ويطلب منهم القيام ببعض التمارين. كانت مدة الدورة شهراً كاملاً بعدها منحت للمدرسين شهادات باجتياز الدورة. ويقدم هذا المركز الكثير من الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في استخدام التكنولوجيا حيث أن دور هذا المركز يتمثل في تأهيل وإمداد أعضاء هيئة التدريس وموظفين الجامعة بأحدث تقنيات المعلومات التي تساعد في تعزيز العملية التعليمية.

<http://www.squ.edu.om/Default.aspx?alias=www.squ.edu.om/cet>

وتجمع الإنترنت الكثير من المصادر الالكترونية المفتوحة في التخصص وغير التخصص، التي يستطيع الأخصائي الوصول إليها ومن خلالها تساعد في تنمية مهاراته الثقافية والعلمية ومن هذه المصادر يستطيع الوصول إلى قواعد البيانات الالكترونية التي تحتوي على الكثير من الدوريات

يتمثل دور عمادة التعليم عن بعد في دعم وتطوير المحاور الأساسية للعملية التعليمية والمتمثلة في هيئة التدريس والطلاب والمادة العلمية ووسيلة الاتصال وأسلوب التقييم. وذلك من خلال:

- ١- تطبيق الأساليب التقنية المتنوعة للتعليم كالصورة والصوت والفيديو والمواد التفاعلية.
- ٢- توفير أنظمة التعليم عن بعد (LMS) والقنوات الفضائية والإنترنت.
- ٣- توفير أنظمة التفاعل مع الطلاب مثل الفصل الافتراضي والمنتديات الإلكترونية.
- ٤- توفير الموارد البشرية المؤهلة تأهيلاً عالياً خاصة في مجال تطوير المواد العلمية.
- ٥-تهيئة البيئة الإدارية والإجرائية وتوفير الحوافز المالية لنجاح عملية التعليم عن بعد.

http://elearning.kau.edu.sa/content.aspx?Site_ID=214&lng=AR&cid=1942&URL=www.kau.edu.sa

ولا بد من الحديث عن تجربة جامعة السلطان قابوس واستخدام الإنترنت في التعليم. حيث بدأ استخدام الإنترنت في الجامعة عام ١٩٩٧ وبدأ استخدامه من قبل أعضاء هيئة التدريس والطلاب وكانت بدايات متواضعة. وبسبب وجود مركز نظم المعلومات ومركز تكنولوجيا التعليم فقد تحسنت الخدمات التعليمية المقدمة من خلال الإنترنت حيث أصبح الآن إمكانية التدريس عن بعد من خلال برنامج الموديل. ومن خلال هذا البرنامج أصبح بإمكانية المدرس أن يتيح المادة التعليمية بأي شكل كانت سواء ملفات أو مادة

والتعرف على كل التطورات والمستجدات في مجاله، وبذلك تساعد الإنترنت على تجاوز الحدود المكانية والزمنية واللغوية للوصول إلى المعلومات.

• تتيح إمكانية الاشتراك والإطلاع على كل ما ينشر على الإنترنت وكذلك الوصول إلى مواقع المكتبات والتعرف على مقتنياتها من خلال فهرسها الآلية، إضافة إلى مواقع المنظمات والهيئات والجمعيات والاتحادات المهنية.

• تتيح إمكانية الجمع بين الباحثين وزملاء المهنة كقناة اتصال تسمح بتبادل الآراء والمناقشات والأبحاث من خلال القوائم البريدية، المجموعات الإخبارية، مجموعات النقاش، أو من خلال المحادثة المباشرة (Chat, Messenger) وذلك يؤدي إلى اتساع الدائرة الفكرية والعلمية للباحثين إثر التعرف على خبرات وآراء متعددة ومتنوعة.

• تتسم أغلب المصادر الإلكترونية المتاحة على الإنترنت بتوفير مميزات إضافية تتمثل في تضمين النص وسائط متعددة (صور، فيديو، صوت)، وكذلك إضافة الروابط (داخلية، خارجية) حيث يتمكن الباحث من التنقل بسهولة بين الأقسام والصفحات المتعددة للمصدر الواحد.

• تقدم الإنترنت للباحثين فرصة النشر الفوري لأبحاثهم ودراساتهم، كما يمكنهم إنشاء مواقع خاصة بهم على الشبكة أو الاستفادة من

الإلكترونية المحكمة والكتب الإلكترونية وغيرها من أشكال مصادر المعلومات، وكل ما يحتاجه الأخصائي كبسة زر وستظهر له مكتبة إلكترونية حافلة بهذه المصادر. وبفضل الإنترنت وإتاحة المصادر عن طريق الإنترنت أصبحت المعلومة في متناول الأخصائي ويستطيع الوصول إليها في أي وقت. وتكمن أهمية هذه المصادر وخصوصا الدوريات الإلكترونية في أنها في أي تخصص من التخصصات العلمية - كما يرى بو كرزازة (٢٠٠٦) هي بمثابة المنتدى العلمي الذي يلتقي فيه المتخصصون والمهتمون للإفادة من بعضهم والتعرف على آخر المستجدات في التخصص الذي ينتمون إليه. وتعتبر الدوريات العلمية المتخصصة من أهم المصادر الأولية في وقتنا الحاضر وترجع أهميتها إلى اشتغالها على المقالات ومعلومات وأفكار أكثر حداثة من تلك التي توجد في الكتب عن أي موضوع، بخاصة في المجالات دائمة التغير كالسياسة والاقتصاد والعلوم والتكنولوجيا والطب وما شابه ذلك، إذ يحدث أن تنشر دورية معلومات عن أعمال واختراعات جديدة خلال أسابيع من التوصل إليها، في حين يحتاج الأمر إلى مدة تتراوح بين سنتين أو ثلاث سنوات لكي تظهر تلك المعلومات نفسها في كتاب.

يرى حافظ (٢٠٠٦) أن من أبرز المزايا التي تقدمها الإنترنت للباحثين والأخصائيين:

• التقليل من الوقت والجهد اللذين تتطلبهما مهام البحث عن المعلومات حيث يمكن للباحث التحول في أنحاء العالم خلال ثواني للحصول على المعلومات التي يحتاجها،

في ظلها إلى الانتظار طويلا حتى يأتي دوره لحضور مؤتمر أو دورة هذه الأداة هي "الإنترنت".

ولقد لاحظت الباحثة من خلال مراقبة الأخصائيين بمكتبات جامعة السلطان قابوس (المكتبة الرئيسة- مكتبة كلية الطب، مكتبة كلية التجارة، مكتبة كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، مكتبة كلية الحقوق، ومكتبة كلية التربية) والحديث مع الكثير منهم أنه على الرغم من أهمية الإنترنت واستخدامها من قبلهم إلا أن استخدامهم لها ليس من أجل التطوير والتنمية المهنية بل أن أكثر استخدامهم لها يتركز على استخدام بريدهم الإلكتروني في مراسلة والاتصال بالأصدقاء أو استخدام الشبكات الاجتماعية. بل أنهم يفضلون الدورات وورش العمل الخارجية التي تكون خارج السلطنة لعدة أسباب كالتعرف على أخصائيين جدد وتبادل ثقافتهم المعلوماتية معهم بالإضافة إلى التغيير وترك المؤسسة لفترة زمنية تساعدهم على التجديد واستعادة النشاط.

وتحاول هذه الدراسة التعرف على طرق التنمية المهنية التي يتبعها الأخصائي بمكتبات جامعة السلطان والمعوقات التي تقابلهم وما إذا كانوا يعتبرون الإنترنت مصدراً للتنمية المهنية وكيف يتم استخدامها من قبلهم.

كذلك يعتبر التعليم الإلكتروني والمصادر المفتوحة من العناصر التي تضمن التنمية المهنية المستمرة للأخصائيين فليس من الضروري للأخصائي الانتظار والاعتماد الكلي على إدارة المكتبة أو الجامعة لترسله في دوره تدريبية حيث

مواقع أخرى وبالتالي تكون فرصة النشر الإلكتروني لديهم أقوى.

- تتمتع الإنترنت بخاصية اللاتزامية حيث يمكن الباحث من إرسال الرسائل واستقبالها بما يتناسب معه حيث لا يتطلب من كل مستخدم الإنترنت التواجد في نفس الوقت، وكذلك لا يلزمه التقييد بزمن معين لنشر أعماله أو الإطلاع على أبحاث الآخرين.
- تقدم أغلب المعلومات المتداولة عبر الإنترنت بالجان من قبل الجهات المنتجة لها.

مشكلة الدراسة وتسؤلاتها:

على الرغم من أن التنمية البشرية للأخصائي تعتبر مهمة وهي التي تمده بالديمومة والحياة والتجديد، إلا أن أخصائي المعلومات ينظرون ويتوقعون أن التنمية المهنية لا تتم إلا عن طريق حضور المحافل العلمية كالدورات والمحاضرات العلمية وورش العمل والمؤتمرات وإتمام الدراسات الجامعية وغيرها؛ وكل هذه المحافل وغيرها تتطلب من الأخصائي الاتصال المباشر والحضور الفعلي والانتساب لها عن طريق الحضور الفيزيائي وترك مكان العمل. هذه الأمور وغيرها تتطلب من الأخصائي الانتظار طويلا حتى تسمح له المؤسسة بحضور الدورات وغيرها وقد تكون هناك الكثير من العقبات التي تمنع الأخصائي من ترك العمل وحضور مؤتمر أو ورشة العمل، وفي الواقع لو ألفت الأخصائي قليلا لوجد أن هناك مصدرا حيا لا يضرب وأداة تتسم بالتجدد والتطوير وتوفر التنمية المهنية له دون ترك مكان عمله ولا يحتاج

٧. هل توجد لجنة تقيس جودة وفاعلية التدريب الذي حصل عليه الأخصائي بمكتبات جامعة السلطان قابوس؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في تناولها لأحد الموضوعات الحيوية في مجال المكتبات والمعلومات وهو موضوع التنمية المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات والذي نال قسطا كبيرا من الاهتمام من قبل الأخصائيين في جميع أنحاء العالم، ولقد طرحت كثير من المؤتمرات حول هذا الموضوع الذي مهما كثرت فيه الدراسات لن يتقادم ولن ينصب. أن التنمية البشرية لأخصائي المكتبات والمعلومات يعتبر عنصر مهم وعنصر يجب أن يتم نميته والاهتمام به، حيث أن الأخصائي بالمكتبات يتعاملون ويقومون بتوفير عنصر خدمي للمستفيدين وهو عنصر المعلومات التي يجب أن تتوفر في الوقت المطلوب وإلا فقدت المعلومة قيمتها بالنسبة لطالبيها. كذلك هذه الدراسة تعتبر دراسة مهمة للعاملين في قطاع المعلومات بمكتبات جامعة السلطان قابوس حيث سيتعرفون من خلالها على الواقع الحالي الذي يعيشونه بالنسبة للتنمية البشرية. كذلك هذه الدراسة ستعرف الأخصائي بالجامعة على المتغيرات التي تؤثر في تنميتهم مهنيا حيث يمكن أن تؤثر الدرجة العملية المتحصل عليها الأخصائي على التنمية المهنية أو يمكن أن يلعب متغير النوع دورا في التنمية المهنية. وربما ستصفر هذه الدراسة عن نتائج تساعد في لفت انتباه إدارة الجامعة إلى هذه الفئة من أجل تنميتها بشريا.

يستطيع الأخصائي تنمية مهاراته وقدراته من خلال التعليم الإلكتروني، فهل اعتمد أو استخدم الأخصائيين المصادر الإلكترونية لتنمية مهاراتهم أو هل قاموا بالتسجيل أو الانتساب لأي دورات الكترونية لتنمية مهاراتهم؟ أو هل فكروا بمواصلة تعليمهم من خلال حضور بعض المقررات الإلكترونية التي تمنحها بعض الجامعات المعترف بها في السلطنة بدلا من الاعتماد على مكتباتهم لكي يتعتهم للخارج؟

ولقد تبلورت الدراسة في التساؤلات الآتية:

١. ما الإجراءات التي تساعد في رفع مستوى الأخصائي مهنيا بمكتبات جامعة السلطان قابوس؟
٢. ما الطرق المتبعة لتنمية الأخصائيين بمكتبات جامعة السلطان قابوس مهنيا وهل الإنترنت أحدى هذه الطرق؟
٣. ما الصعوبات التي تواجه الأخصائي في سبيل تطوير أنفسهم مهنيا عبر الإنترنت؟
٤. ما المتغيرات التي تؤثر على التنمية المهنية للأخصائيين عبر الإنترنت في مكتبات جامعة السلطان قابوس؟
٥. ما الدور الذي تلعبه المصادر المفتوحة والإنترنت في التنمية المهنية؟
٦. ما الدور الذي يلعبه قسم المكتبات والمعلومات بالجامعة وجمعية المكتبات العمانية في التنمية المهنية للأخصائيين بمكتبات جامعة السلطان قابوس عبر الإنترنت؟

الأخصائي: فئة من موظفي المكتبة لها مسئولية مهنية، كالمسئوليات الإدارية التي تعتمد على حسن التقدير وتفسير اللوائح والإجراءات، وتحليل المشكلات المكتبية، والوصول إلى حلول أصلية وخلقة، وذلك بالاستفادة من تخصصاتهم الموضوعية المتصلة بالعمل المكتبي، مع حصولهم على درجة الماجستير في ذلك التخصص الموضوعي. (الموسوعة العربية لمصطلحات علوم المكتبات والمعلومات والحاسبات، ٢٠٠١).

ورشة العمل: هي اجتماع لبعض الأشخاص المهتمين بموضوع معين ويرغبون في التعرف والإلمام أكثر بجوانب هذا الموضوع أو هم أشخاص مهتمين باكتساب بعض المهارات المتعلقة باستخدام التقنية أو النظم أو مصادر المعلومات بغرض التدريب أو التنمية المهنية. وورشة العمل تختلف عن المؤتمر حيث أنها تكون موجهة وتكون من حيث الفترة الزمنية قصيرة جدا حيث يمكن أن تستغرق يوم واحد أو أقل كذلك قد تكون موجهة ومقدمة لأشخاص ليسوا من أعضاء المنظمة أو المؤسسة. (2004, Reitz)

منهج الدراسة وأدواتها:

قامت الدراسة على استخدام المنهج الوصفي، حيث أنه يعتبر المنهج الأنسب لهذه الدراسة ذلك أنه سيقوم بالإجابة على أسئلة الدراسة وهذا المنهج يعتبر ملائما لاستكشاف الواقع الفعلي لاستخدام الإنترنت في التنمية المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات بجامعة السلطان قابوس. وتكون مجتمع الدراسة من (٧٠) أخصائي من ٧ مكاتب ومركز معلومات بجامعة السلطان قابوس. ولقد استثنيت بعض مكاتب الكليات بالبحر الجامعي من هذه

وأخيرا هذه الدراسة تعتبر مهمة لصانعي القرار بإدارة الجامعة حيث ستساعد في التعرف على العناصر التي ستساعد مهنيًا في رفع مستوى الأخصائي بالمكتبات المذكورة وستساعد في الوقت ذاته في التعرف على الصعوبات التي تواجه هذه الفئة وكيفية تذليلها من أجل الوصول إلى التنمية البشرية المستدامة لهم. بالإضافة إلى ما سبق ستكشف لنا الدراسة أهمية وجود لجنة تقيس فاعلية التدريب الذي يحصل عليه الأخصائيين. ولقد جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على أهمية التنمية المهنية لأخصائي المعلومات وتبرز أهميتها في هذا العصر الذي نعيشه وهو عصر المعلومات وأدواتها وسبلها حيث تعتبر التنمية المهنية عبر الإنترنت وسيلة عبور الأخصائي إلى المعلومات وكذلك وسيلة خدمة جيدة للمستفيدين.

مصطلحات الدراسة:

التنمية المهنية: مجهود يكون هدفه النهائي هو تحسين فاعلية الأخصائي في أداء أعمالهم ومساهماتهم في تحقيق الأهداف النهائية للمؤسسة وذلك عن طريق تشجيع اشتراك الأخصائي في فرص التدريب الداخلي والخارجي. (المعجم الموسوعي لمصطلحات المكتبات والمعلومات، ١٩٨٨)

التدريب: نشاط منظم يهدف إلى تغيير الاتجاهات وأنماط السلوك وتحسين المهارات والأداء وتحسين القدرة على حل المشكلات وارتفاع المهارة الإدارية وارتفاع الكفاءة الإنتاجية. (عبد الهادي ومحمود، ١٩٩٥)

المكون من ٧٠ أخصائي وتعمدت الباحثة توزيع عدد يزيد عن مجتمع الدراسة لتجنب الإستبانة غير المكتملة. وتم توزيع الأستبانة على مجتمع الدراسة بنهاية فصل الربيع ٢٠٠٩. وبسبب صغر حجم المجتمع قررت الباحثة أن تضم المجتمع كاملا.

وعلى الرغم من أن الاستبيان قد وزع على ٧٠ من أخصائي المعلومات إلا أنه بعد فرز الاستبيانات تم استبعاد الاستبيانات الغير مكتملة ووصل الإجمالي إلى (٤٥ = ٦٤,٢%) استبيان وبالتالي أصبح هذا العدد هو عينة الدراسة. وقد توزعت عينة الدراسة على النحو الآتي :

الدراسة حيث لا يوجد بها مكتبات متخصصة بل اقتصر بعضها على وجود مخزن للكتب يقوم بمهمة المكتبة ككلية العلوم وكلية الهندسة.

ولإجابة عن أسئلة الدراسة قامت الباحثة بمسح الإنتاج الفكري الأجنبي والعربي في مجال التنمية المهنية عبر الإنترنت لأخصائي المكتبات والمعلومات بالإضافة إلى تصميم إستبانة موجهة لأخصائي المكتبات والمعلومات العاملين بمكتبات ومراكز المعلومات بجامعة السلطان قابوس. وأسئلة الأستبانة معدة للتعرف على الواقع الفعلي للتنمية المهنية للأخصائي ومصادرها والصعوبات التي تواجههم في سبيل التنمية المهنية عبر الإنترنت. وقد قامت الباحثة بتوزيع الإستبانة على مجتمع الدراسة

(١) توزيع العينة على المكتبات ومراكز المعلومات بجامعة السلطان قابوس

م	اسم المكتبة/ المركز	التكرار/ النسبة%
١	المكتبة الرئيسة	١٧ %37.8
٢	المكتبة الطبية	8 %17.8
٣	مركز المعلومات بكلية التجارة والاقتصاد	6 %13.3
٤	مكتبة كلية الحقوق	5 %١١,١
٥	مكتبة كلية الآداب والعلوم الاجتماعية	٣ %6.7
٦	مكتبة كلية التربية	3 %6.7
٧	مركز الدراسات العمانية	3 %6.7
	المجموع	٤٥ %١٠٠,٠

واحد مقابل كل ٥٠٠ طالب والعدد الكلي لطلبة الجامعة للعام الأكاديمي ٢٠٠٨/٢٠٠٩ هو ١٣،٣٢١ (الكتاب الإحصائي السنوي ٢٠٠٨)
http://www.moneoman.gov.om/book/syb_2008/fscommand/tables/Education/16-19.pdf

ولقد تكون الاستبيان من أربعة أجزاء: الجزء الأول: البيانات العامة والتي اشتملت على معلومات عامة كنوع العينة، العمر، الجنسية والدرجة العلمية والدول المانحة للدرجة العلمية، المكتبة التي يعمل بها الإحصائي ودرجة التعامل مع الحاسوب... الخ.

الجزء الثاني: ناقش هذا القسم التنمية المهنية وكان يهدف إلى التعرف على المصادر والروافد التي ينمي الإحصائي من خلالها نفسه، سواء من خلال الدورات التدريبية أو ورش العمل أو التنمية الذاتية من خلال القراءة واستخدام الإنترنت. كذلك هدف هذا الجزء إلى الاستدلال على المصادر التي من خلالها يتعرف الإحصائي على مصادر التنمية سواء آكانت الزملاء داخل أو خارج المؤسسة أو الإنترنت وخدماتها كالبريد الإلكتروني... الخ.

الجزء الثالث: في هذا الجزء تم التعرف على التنمية المهنية عن طريق الإنترنت وإذا ما كانت العينة فعلياً قد اشتركت في بعض المؤتمرات عن بعد أو حضرت بعض الورش التدريبية ودورات العمل عن طريق الإنترنت.

الجزء الرابع: تناول هذا الجزء عوائق التنمية المهنية عبر الإنترنت سواء آكانت عوائق من

يلاحظ من الجدول رقم (١) أن هناك تفاوتاً كبيراً في أعداد الإحصائي العاملين في المكتبة الرئيسية مقارنة بالأحصائي العاملين في المكتبات ومراكز المعلومات الأخرى، حيث أن العدد الأكبر من الإحصائيين يعمل بالمكتبة الرئيسية وهو (١٧ = ٣٧,٨%)، وهذا ليس بمستغرب حيث أن المكتبة الرئيسية تعتبر هي المكتبة المركزية للجامعة ككل. وإذا كانت المكتبات ومراكز المعلومات المتخصصة الأخرى بالجامعة تمد خدماتها لمجتمعها المتخصص فإن المكتبة الرئيسية تخدم الحرم الجامعي كاملاً وتخدم أيضاً المكتبات المتخصصة حيث تضم مقتنيات لموضوعات متخصصة، وأحياناً يمكن أن لا توجد مكتبة متخصصة تتبع الكلية ولكن المكتبة الجامعية العامة أو الرئيسية لا بد من تواجدها بالحرم الجامعي حيث يرى السود (٢٠٠٢) أن المكتبة الجامعية تحتل بحق مركزاً رئيسياً في "الثالثات الجامعي" وهو الأستاذ، الطالب والمكتبة وفي أداء الرسالة العلمية الجامعية، ومن هنا فقد أصبحت التوجهات المعاصرة في التعليم الجامعي تؤكد على ضرورة تعميم المكتبات الجامعية حتى على مستوى الكليات والمعاهد والأقسام. بالمقابل تساوت مكتبة كلية الآداب والعلوم الاجتماعية وكلية التربية ومركز الدراسات العمانية في العدد الأقل من الإحصائي (٣ = ٦,٧%). عامة يعتبر العدد الكلي للإحصائي العاملين بمكتبات جامعة السلطان قابوس ومراكز معلوماتها قليل إذا ما قورن بمعايير جمعية المكتبة الأمريكية والإفلا حيث تنص هذه المعايير على أن يكون عدد الإحصائي في المكتبات الجامعية المركزية إحصائي مؤهل

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: مكتبات ومراكز المعلومات بجامعة السلطان قابوس.

الحدود الزمنية: ربيع ٢٠٠٩.

الحدود الموضوعية: التنمية المهنية عبر الإنترنت لأخصائي المكتبات والمعلومات بجامعة السلطان قابوس.

الدراسات السابقة:

وفي هذا الجزء تستعرض الباحثة أهم الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع التنمية المهنية لأخصائي المعلومات سواء عبر القنوات التقليدية أو عبر الإنترنت. في إحدى الدراسات التي أجريت بالمملكة المتحدة، عن استخدامات الإنترنت في المكتبات والمعلومات ظهر أن جميع المدارس وأقسام المكتبات والمعلومات لديها وعي بشبكة الإنترنت، كما قدمت هذه المدارس بنهاية (١٩٩٥) مقررات تدريبية في استخدام الشبكة (ناريمان، ٢٠٠٨).

ومن الدراسات الأجنبية الأخرى التي تناولت موضوع التنمية المهنية لأخصائي المعلومات الدراسة التي قام بها Saloman (٢٠٠٥) في جنوب أفريقيا وجد أن هناك ضعف في التدريب المقدم لمديري المكتبات بجنوب أفريقيا بل أن بعض المديرين لم يتلقوا أي تدريب على الإطلاق. وكنتيحة أوضح Saloman أنه لاند من إخضاع المديرين إلى عدة أمور من ضمنها التدريب، وتطوير قدراتهم في التعامل مع الموظفين، وفهم

الأخصائي نفسه كعدم رغبته في التنمية الذاتية أو اقتناعه أن الورش التدريبية ودورات العمل التي تقدم عبر الإنترنت لن تغير من وضعه المالي بالإضافة إلى تكفله بكافة مصاريف الورش والدورات التدريبية. أو عوائق متعلقة بالمؤسسة كعدم تشجيع إدارة الجامعة أو مؤسسته الخاصة له بحضور الدورات أو عدم وجود تدريب للموظفين أثناء الخدمة أو حتى في حالة حضور الدورات التدريبية فلا توجد لجنة لقياس أو تقييم فاعلية وجود التدريب.

أما الجزء الخامس والأخير: تطرق إلى الإجراءات التي تساعد في رفع مستوى الأخصائيين والعاملين بمكتبات جامعة السلطان قابوس. والإجراءات التي طرحت كانت ستة عشر إجراء مقترحا كحضور الورش التدريبية وإكمال الدراسات الجامعية وقيام قسم علم المكتبات والمعلومات بالجامعة بتعريف الأخصائيين بالجديد في التخصص... الخ. وكان المطلوب من العينة اختيار أهم إجراء يساعدهم على التنمية المهنية.

أسلوب تحليل البيانات:

استخدمت الباحثة لتحليل البيانات الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث تم استخدام الإحصاء الوصفي لتلخيص كل المتغيرات، وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون لاختبار العلاقة بين المتغيرات ولدراسة الارتباط بين المتغيرات وتأثيرها أو تأثيرها بالتنمية المهنية للأخصائيين.

وتأثيرها على وضع الأخصائي في المكتبات. حيث أوضح أن بعض الأقسام في المكتبة تتأثر بسبب التقنية الحديثة، على سبيل المثال قسم الإعارة الخارجية وكيف يقل عدد الأخصائي في هذا القسم لأن المواد يمكن الحصول عليها عن طريق الشبكات. وفي المقابل ذكر الباحث أن عدد الموظفين في قسم الدوريات سيتغير وسيتم انتقالهم من الجانب الورقي إلى الجانب الإلكتروني. وكتوصية اقترح الباحث أن تسارع المكتبات إلى جلب موظفين مؤهلين تأهيلاً عالياً لتقديم أفضل الخدمات للمستفيدين فيما لو نقلوا من قسم إلى آخر وفقاً للتطورات التقنية المتسارعة.

ومن الدراسات الدراسة المسحية العربية دراسة لباصقر (٢٠٠٧) التي أجريت حول القوى البشرية في المكتبات الجامعية السعودية والتي هدفت إلى معرفة الواقع الحالي للمكتبات الجامعية في المملكة ومعرفة مستوى القوى البشرية المؤهلة فيها والصعوبات التي تواجهها، وكذلك الحلول المناسبة للارتقاء بالأخصائي من أجل تقديم الخدمات المميزة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب بالجامعات السعودية. وقد تبين من نتائج الدراسة أن هناك ضعفاً في القوى البشرية المؤهلة القادرة على التجاوب مع الاحتياجات المتزايدة والمتطورة في جميع المكتبات الجامعية، هذا الضعف يختلف في حجمه من مكتبة إلى أخرى. وقد خلصت الدراسة أيضاً إلى الاهتمام بشكل أفضل بالتدريب وبرامج التطوير المهني بشكل عام لجميع الأخصائي في المكتبات الجامعية وهذا لن يتحقق إلا عن طريق تخصيص ميزانية مناسبة تصرف

القوانين والأنظمة، وأخيراً التطوير والمحافظة على العمل الجيد مع المحافظة على النظام.

كذلك في دراسة مسحية قام بها Liu (٢٠٠٤) عبر الإنترنت للاتجاهات العالمية في تعليم المكتبات الرقمية وجد أن هناك اتجاهات إيجابية جديدة بدأت بالظهور في العديد من برامج أقسام وكليات المكتبات والمعلومات بالعالم وأن هناك الكثير من المقررات الجاهزة بالرغم من عدم مواكبتها للحديد في عالم المكتبات وتقنيات المعلومات. كذلك لم يتم دمج تعليم المكتبات الرقمية بصورة كافية في برامج علوم المكتبات والمعلومات بالدول النامية. واختلف كل من Spink and Cool (١٩٩٩) مع Liu حيث قاما بدراسة مسحية على مستوى العالم تتعلق بتعليم المكتبات الرقمية وتوصلوا إلى أن عدداً قليلاً من أقسام المكتبات والمعلومات على مستوى العالم تدرس مقررات في المكتبات الرقمية وإن هناك ضرورة ملحة إلى وضع إطار نظري مفاهيمي مناسب. كذلك توصلوا إلى أنه على الرغم من أن العديد من أقسام المكتبات والمعلومات لم تطور مقررات تناول المكتبات الرقمية إلا أنها تدرك ضرورة تطوير ووضع برامج ومقررات تناول هذا المجال.

وحد Jacso (٢٠٠٢) في دراسته بأن هناك حاجة ملحة ومتزايدة لأخصائي المكتبات والمعلومات ذوي المهارات اللازمة لإنشاء وبناء المشروعات الرقمية وإدارتها والمشاركة فيها.

ومن جهة أخرى فقد تعرض Roitberg (٢٠٠١) لمشكلة القوى العاملة من منظور التقنية

أن برامج التنمية المهنية لا بد أن تشمل جميع الأخصائيين.

ولقد توصلت بومعرافي (٢٠٠٢) إلى نتيجة مماثلة لما توصل إليه باصقر (٢٠٠٧) حيث ذكرت أن القوى البشرية المؤهلة في المكتبات الإماراتية تعاني من ضعف مما يعني أن هناك حاجة ماسة إلى الأشخاص الذين تناط بهم مهمة تنظيم المعلومات في المكتبات مما يعكس ضرورة إعداد كوادر مهنية للعمل في قطاع المكتبات بأنواعها المختلفة. كذلك توصلت الباحثة إلى أنه لا بد أن يتماشى المنهج التعليمي مع ما تتطلبه المهنة بعد التخرج بحيث يستحدث قسم لتقدم برامج دراسية في تقنية المكتبات والمعلومات بالإضافة إلى ترفير الدورات التدريبية على رأس العمل. ولقد توصل عبدالحادي (٢٠٠٩) إلى نتيجة قريبة من ما توصلت إليه بومعرافي حيث يرى أن الاستخدام المتزايد لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أنشطة وخدمات مرافق المعلومات على اختلاف أنواعها ومستوياتها أدى إلى تغير في فرص العمالة في سوق العمل المهني، فضلاً عن تغير في المهارات والخبرات والمعارف المطلوبة للمشتغلين بمرافق المعلومات. وبناء على ذلك يتطلب الأمر أن تعيد أقسام المكتبات والمعلومات العربية النظر في برامجها في ضوء معايير جديدة للاعتماد والجودة من أجل تلبية متطلبات سوق العمل، والاعتماد من قبل جهة مسؤولة هو الاعتراف بما يؤديه القسم الأكاديمي من أجل تخريج أخصائيين مناسبين لسوق العمل، وهو مؤشر للجودة التعليمية.

مباشرة عن طريق عمداء شئون المكتبات أو من ينوب عنهم. و من النتائج المهمة التي توصلت إليها الدراسة أيضاً تأهيل الأخصائيين بصفة منتظمة في جميع المكتبات اجامعية عن طريق وضع الخطط المناسبة والمدروسة من أجل اللحاق بركب التقنية المتسارعة. وتأكيداً للتدريب وأهميته فقط خلصت عوض (٢٠٠٨) إلى أن برامج التدريب الفعالة هي التي تتسم بالاستمرارية والديمقراطية في التخطيط والتنفيذ في نظام متكامل. وأن تستفيد من المعطيات التكنولوجية ونواتج التطور في مجالات المعرفة، وأن تكون نتائج هذه البرامج قابله للتطبيق والتنفيذ حتى تحقق أقصى إفادة منها.

كذلك يجب أن نتطرق لدراسة بديري (٢٠٠٥) والتي هدفت إعداد الكوادر البشرية في ظل المتغيرات التقنية الحديثة، حيث خلص الباحث إلى ضرورة وجود نوع معين من الأخصائيين والأخصائيين والفنيين والمتخصصين في أعمال تشغيل التقنيات والمعدات الحديثة التي يحتاجها العمل في الشبكات. وأكد بديري على وجوب توفر بعض السمات الشخصية في الأخصائي في مجال المعلومات كالقدرة على التكيف على الصبر، وتحقيق الاتصال السريع والناجح مع الآخرين، والميل إلى تحصيل المعرفة وتنميتها، والقدرة على القراءة السريعة مع الاستيعاب الكامل، والكتابة بأسلوب جيد والتفكير بوضوح ومنطقية. وقد أوصى الباحث بضرورة إعداد الأخصائي للرفع من كفاءتهم للتعامل مع التقنية الحديثة من خلال التنسيق والتعاون مع الجهات المعنية والتأكيد على

ويعد التدريب هو العنصر الفعال وهو الضمان لاستمرار عطاء الأخصائي ويقصد بالتدريب هنا التدريب قبل الحصول على الشهادة العلمية والتدريب أثناء الخدمة إذ هما العاملان اللذان يضمنان للأخصائي التحليق في سماء المعلومات، فالتدريب وسيلة مناسبة للتغير ورفع سقف الطموحات لدى أخصائي المعلومات، لأنه شرط أساسي لنجاحه في القيام بمهام عمله المتجددة والمتطورة.

نتائج الدراسة:

يتناول هذا الجزء عرضاً للواقع الفعلي لأخصائي المعلومات العاملين بمكتبات ومراكز المعلومات بجامعة السلطان قابوس وذلك من خلال وصف العينة من خلال نوع العينة والعمر والجنسية والدرجة العلمية وغيرها. وسيتم التعرف على الواقع الفعلي للعينة من خلال الأستبانة التي تم الإجابة عليها من قبل (٤٥) أخصائي بالجامعة.

أولاً: عينة الدراسة:

١/١ النوع:

جدول (٢) توزيع العينة حسب النوع

التكرار/ النسبة %	النوع	٣
٢٧ %٦٠,٠٠	ذكر	١
١٨ %٤٠,٠٠	أنثى	٢
٤٥ %١٠٠,٠٠	المجموع	

وتناول مرغلاني (١٩٩٧) مشكلة الفجوة الحاصلة بين الأخصائي والتطور السريع في مجال تقنية المعلومات وكيف يمكن وضع برامج التعليم المستمر التي تساعد الأخصائي على التكيف مع المتغيرات المتسارعة. وقد أوضح مرغلاني أن الأخصائيين لا بد أن يكونوا على دراية بأحدث التطورات التقنية على أن يكون ذلك تحت إشراف معهد، وندوات تحت، وجمعيات المكتبات، أو المكتبات. كما أكد على وجوب إعادة تدريب الأخصائيين وإكسابهم المهارات المطلوبة من أجل تشغيل الأنظمة الآلية الجديدة.

كذلك دراسة طاشكندي (١٩٨٥) التي أكدت فيها على أهمية تواجب التدريب والتأهيل والأعداد مع ازدياد الحاجات الفعلية على مستوى الممارسة. كما أكد على وجوب تجاوز مشاكل تصنيف الأخصائي حتى تعرف الأعمال المنوطة بكل فئة بشكل مقنن.

كذلك في دراسة أخرى للنملة (١٩٨٤) وجد أن من العوامل التي تساعد في عدم تطور المكتبات ومراكز المعلومات النقص في المصادر البشرية، انعدام الوعي، عدم وجود السياسات المكتوبة. وأضاف الباحث أن مسألة تقديم الحوافز تختلف باختلاف المشرفين والمراقبين على المكتبات. وقد خلصت الدراسة إلى التأكيد على مواصلة المكتبيين لدراساتهم من أجل تطور هذا العلم. وقد خلص الباحث إلى أن التخطيط السليم سوف يؤدي إلى حل مشكلة العجز في القوى العاملة المؤهلة وغير المؤهلة، وأن المؤسسات أو المصالح الحكومية مسئولة عن تدريب موظفيها للتغلب على هذه المشكلة.

مقبولة اجتماعيا في الأردن. وعلى الرغم من غلبة الذكور في هذه الدراسة إلا أن وجود (٤٠%) من الإناث للعمل في قطاع المكتبات بالجامعة يدل على إقبال ملحوظ من جانب إناث للعمل بالمكتبات خلال السنوات الماضية.

٢/١ العمر:

جدول (٣) توزيع العينة حسب العمر

م	العمر	التكرار/النسبة %
١	٢٥-٢٠	٣ %٦,٧
٢	٣١-٢٦	١٠ %٢٢,٢
٣	٣٧-٣٢	١٧ %٣٧,٨
٤	٤٣-٣٨	١٣ %٢٨,٩
٥	٤٩-٤٤	١ %٢,٢
٦	فوق ٥٠	١ %٢,٢
	المجموع	٤٥ %١٠٠,٠

الجدول رقم (٣) يبين أن غالبية الأخصائيين تتراوح أعمارهم بين ٢٦-٤٣ حسب التوزيع الآتي: فئة (٣١-٢٦) يوجد (١٠=٢٢,٢%) وفئة (٣٧-٣٢) يوجد (١٧=٣٧,٨%) وأخيرا فئة (٤٣-٣٨) تضم (١٣=٢٨,٩%). مقارنة ب (٣) = ٦,٧%) أخصائي تتراوح أعمارهم بين (٢٠-٢٥). ويمكن تعليل نتيجة قلة عدد الأخصائي صغار السن بمكتبات جامعة السلطان قابوس بأن

بالنسبة لنوع العينة فيلاحظ غلبة الأخصائيين الذكور على الإناث حيث يوجد (٢٧ = ٦٠%) أخصائي ذكر، ولقد توقعت الباحثة هذه النتيجة، مقارنة ب (١٨ = ٤٠%) أخصائية، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المجتمع العماني كغيره من المجتمعات العربية يفضل في أماكن العمل أن تكون الغلبة للذكور من منطلق أن المرأة مهما كانت مجيدة في عملها فهي في المقام الأول أم ويمكن أن تؤثر عليها ظروفها العائلية في عدم إعطاء كل إهتمامها للعمل وهذه النتيجة تتفق مع الضرمان (٢٠٠٨) حيث وجد في دراسته أن نسبة عالية من أعضاء وعضوات التدريس المشاركين في الدراسة هم من فئة الذكور وذلك بنسبة (٦٠,٥٠%) وقد أرجع الباحث تلك النتيجة إلى أن فرص التعليم والأبحاث كانت متاحة في الماضي للذكور أكثر من الإناث، كذلك وجدت Julie & Mary (٢٠٠٣) أن مهنة اختصاصي المعلومات فيها من عوامل الجذب بالنسبة للذكر ما جعل بعض المهندسين يتحولون إلى اختصاصي معلومات بفضل ما يوفره لهم هذا التخصص من استقرار وظيفي وتواصل عائلي. ومن ناحية أخرى هذه النتيجة اختلفت مع عليان (٢٠٠٩) حيث وجد في دراسته التي أجريت في الأردن أن نسبة الإناث من الأخصائيات في تخصص المكتبات والمعلومات (١٠١ = ٥٥,٨%) قد فاقت نسبة الذكور (٤٤,٢%) وبرر الباحث هذه النتيجة بسبب الإقبال الملق للظفر من قبل الإناث على التخصص بسبب توافر فرص العمل وخاصة في المكتبات المدرسية وكذلك لأن مهنة أمانة المكتبة

كبيرة جدا وأن ٤٠% منهم من الفئة العمرية أقل من ٣٠ سنة بسبب عدم امتلاكهم للمهارات والخبرات المطلوبة. ويوجد أخصائي واحد فقط بنسبة (٢,٢%) عمره (٤٤-٤٩) ونفس العدد لأخصائي فوق (٥٠ سنة) وربما يكون الأخصائي الذي عمره فوق الخمسين هو من الوافدين العاملين في المكتبة كإستشاري وتحديدًا بالمكتبة الرئيسية.

٣/١ الجنسية:

فيما يتعلق بالجنسية فكانت الغالبية العظمى من العينة في هذه الدراسة من العمانيين، وتوزعت التكرارات والنسب على النحو الآتي:

جدول (٤) توزيع العينة حسب الجنسية

م	الجنسية	التكرار / النسبة %
١	عماني	٤١
		٩١,١ %
٢	أخرى	٤
		٨,٩ %
	المجموع	٤٥
		١٠٠,٠ %

يوضح الجدول رقم (٤) أن الأخصائيين العمانيين العاملين بمكتبات ومراكز المعلومات بجامعة السلطان قابوس عددهم (٤١ = ٩١,١%) أخصائي مقابل (٤ = ٨,٩%) من الأخصائيين من جنسيات أخرى سواء أكانت عربية أو أجنبية، وهذه النتيجة تدل على أن نسبة التعمين في مكتبات الجامعة وصلت إلى الحد المطلوب وتعكس أيضا أن هناك إقبال كبير على التخصص والعمل

هناك إقبال كبير على خريجي القسم من قبل الجهات والمؤسسات الحكومية والخاصة بالسلطنة، حيث أن هذه الفئة من صغار السن تستقطب مراكز مصادر التعلم أكثر من مكتبات ومراكز المعلومات بجامعة السلطان قابوس حيث تقوم وزارة التربية والتعليم بتعيين العدد الأكبر من خريجي القسم بمختلف مراكز مصادر التعلم المنتشرة في أرجاء السلطنة كذلك يمكن أن يعمل الخريجون في قطاعات أخرى كالمؤسسات الصحية والوزارات وغيرها من المؤسسات وهو ما يدل على استيعاب المؤسسات في السلطنة للخريجين، وهذه النتيجة تعارض مع ما توصل إليه الصباغ (٢٠٠١) في دراسته حيث وجد أن إحدى العقبات التي تحول دون الإقبال على خريجي أقسام المكتبات والمعلومات بدول الخليج هي العدد المحدود لمؤسسات المعلومات في المنطقة، وهو ما يحد من قدرتها على استيعاب خريجي أقسام المكتبات والمعلومات. حتى بالنسبة للفئة العمرية من (٢٦-٤٣) تعتبر فئة صغيرة في السن وعلى الرغم من صغر سنها فهي تمتلك المهارات المكتسبة اللازمة لخدمة المستفيدين وللقيام بالعمل المكتبي وهذا ما يتناق مع النتيجة التي توصل إليها زامستانوسكي (١٩٩٩) في دراسته التي هدفت إلى المطابقة بين مخرجات المعاهد والمؤسسات التعليمية والتدريبية واحتياجات سوق العمل ومتطلباته من المهمات الوظيفية من أجل المبادرة في تحسين البرامج التدريبية والتعليمية حيث وجد الباحث أنه بالرغم من زيادة نسبة التعيين ٥٣,٦% عام ١٩٨٨ إلا أن نسبة العاطلين عن العمل كانت

جدول (٥) توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية

م	الحالة الاجتماعية	التكرار / النسبة %
١	متزوج	37 %82.2
٢	غير متزوج	8 %17.8
	المجموع	٤٥ %١٠٠,٠

١/٥ الدرجة العلمية :

جدول (٦) توزيع العينة حسب الدرجة

م	الدرجة العلمية	التكرار / النسبة %
١	دكتوراه	1 %2.2
٢	ماجستير	12 %26.7
٣	دبلوم عالي	1 %2.2
٤	بكالوريوس	20 %44.4
٥	دبلوم	2 %4.4
٦	ثانوية عامة - أقل	9 %20.0
	المجموع	45 %100.0

يبين الجدول رقم (٦) توزيع العينة حسب الدرجة العلمية ويوضح أن أخصائيي (١) = ٢,٢% حاصل على درجة الدكتوراه، وكذلك أخصائيي واحد حاصل على درجة الدبلوم العالي - وهو سنة بعد درجة البكالوريوس-. الأخصائيي

في هذه الوظيفة من قبل العمانيين وهذه النسبة تعتبر مرتفعة جدا إذا ما قورنت بنسب السعوديين العاملين بمكتبات الجامعات السعودية مقارنة بالوافدين، فعلى سبيل المثال ذكر باصقر (٢٠٠٧) أن جامعة الملك سعود تأتي في طليعة الجامعات من حيث عدد الموظفين الوافدين (١٧٤ = ٣١%) بينما تأتي جامعة الملك عبدالعزيز وجامعة أم القرى في المرتبة الثانية (٧٧ = ١٤%) أما جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية فتأتي في المرتبة الرابعة (٦٦ = ١٢%)، ثم جامعة الملك فهد للبترول والمعادن (٥٢ = ٩%)، وجامعة الملك فيصل والجامعة الإسلامية (٤٨ = ٩%) وأخيرا جامعة الملك خالد (٢٢ = ٤%).

١/٤ الحالة الاجتماعية:

الجدول رقم (٥) يبين أن المتزوجون هم الأكثرية في هذه الدراسة حيث أن (٣٧ = ٨٢,٢%) من عينة الدراسة متزوجون وذلك مقابل (٨ = ١٧,٨%) أخصائيي غير متزوجون. وهذه النتيجة تعتبر طبيعة جدا إذ أن توجه المجتمع العماني نحو تشجيع الزواج دائما خاصة بعد أن يحصل الشاب أو الرجل على وظيفة معينة مهما كان دخله منها ويمكن تفسير هذه النتيجة أيضا بأن المتزوجون يشعرون بالاستقرار المالي من خلال العمل في قطاع المكتبات مما شجعهم على الزواج (انظر Julie & Mary، ٢٠٠٣).

على درجة البكالوريوس وبينت هذه الدراسة أغلبية عينة الدراسة هم من الموظفين المتخصصين والمؤهلين. وكشفت دراسة الشنبري (٢٠٠٨) أنه بنهاية العقد الثاني ونهاية العقد الثالث بدا واضحا أن الطلب على المؤهل العلمي في حالة شبه تضاعف، وهذا يعكس زيادة احتياجات السوق للمتخصصين المهنيين القادرين على التعامل مع تقنيات المعلومات التي تتبناها مختلف المؤسسات بالمملكة العربية السعودية.

فيما يخص الدولة المانحة للدرجة العلمية فقد جاءت النتيجة كالتالي:

جدول (٧) توزيع العينة حسب الدولة المانحة للدرجة العلمية

م	الدولة المانحة للدرجة العلمية	التكرار/ النسبة %
١	سلطنة عمان	٢٤ %٦٠
٢	المملكة الأردنية الهاشمية	٥ %١٢,٥
٣	المملكة المتحدة-بريطانيا	٥ %١٢,٥
٤	الولايات المتحدة الأمريكية	٢ %٥
٥	ماليزيا	١ %٢,٥
٦	جمهورية السودان	١ %٢,٥
٧	جمهورية الهند	١ %٢,٥
٨	قطر	١ %٢,٥
	المجموع	40 %١٠٠,٠

الوحيد الذي يحمل درجة الدكتوراه هو وافد يعمل كخبير ولكن في الواقع يوجد اثنين من العمانيين الحاصلين على درجة الدكتوراه في المكتبة الرئيسية بالجامعة ولكن لم تشملهم هذه الدراسة لأنهم يعملون في مجال الإدارة وهم مدير المكتبة ونائبه لشؤون العمليات الفنية. هذا يعكس أن إدارة جامعة السلطان قابوس في مجال المكتبات لا ترسل بعثات كثيرة لإكمال درجة الدكتوراه. هذه النتيجة تعتبر قليلة جدا إذا ما قورنت بما توصل إليه باصقر (٢٠٠٧) حيث وجد أن (١٣=٢٥%) من الحاصلين على شهادة الدكتوراه يعملون في مكتبة جامعة الملك فهد للبترول والمعادن. كذلك فيما يخص الدبلوم العالي الذي بدأ تدريسه بقسم علم المكتبات والمعلومات منذ ٢٠٠٥ فيوجد من حملته أخصائي واحد (١=٢,٢%)، هذه النتيجة تعتبر مغايرة تماما لما انتهى إليه عليان (٢٠٠٩) حيث وجد أن غالبية أفراد مجتمع الدراسة هم من الحاصلين على درجة الدبلوم العالي (٧٩=٤٣,٦%) حيث أرجع الباحث هذه النتيجة إلى أن الدبلوم العالي في علم المكتبات والمعلومات يدرس في الأردن منذ عام ١٩٧٧. معظم العينة في هذه الدراسة هم من حملة درجة البكالوريوس (٢٠=٤٤,٤%) ولقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصل إليه عليان (٢٠٠٩) حيث وجد أن (٧٧=٤٢,٥%) في دراسته هم من حملة البكالوريوس. المقصود بالموظف المتخصص أو المؤهل حسب معايير جمعية المكتبات الأمريكية هو الموظف الحاصل على درجة الماجستير في علوم المكتبات والمعلومات أما في هذه الدراسة فيقصد بها الحصول

تخرجوا منها. أما الدول التي تخرج منها أقل عدد من الأخصائيين فكانت ماليزيا، جمهورية السودان، جمهورية الهند، وقطر (1=2,5%) يمكن تفسير ذلك بأن هذه الدول لم تحقق سمعة علمية كبيرة في التخصص لأن توجه الأخصائيين في مرحلة معينة كان إلى دول مشهورة علميا كجمهورية مصر العربية والمملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية أما ماليزيا والسودان واخذ فلم تعرف إلا في العصر الحالي، أيضا هناك التناهي والتفاخر الموجود في العقول العربية حيث يمكن أن يعامل الشخص الذي حصل على شهادة علمية من دولة أجنبية كالولايات المتحدة الأمريكية أو المملكة المتحدة على أنه خريج من الدرجة الأولى بينما الأشخاص الحاصلين على درجات علمية من دول عربية أو من شرق آسيا على أنهم من الدرجة الثانية. بمعنى أن العقول العربية تقيم المؤهلين على البلد التي تخرجوا منها .

يبين الجدول السابق أن نسبة (60%) من الأخصائيين منحوا درجاتهم العلمية من داخل السلطنة سواء من جامعة السلطان قابوس أو من إحدى الجامعات والكليات الحكومية والخاصة، وهنا يجب القول أن العدد الأكبر من الأخصائيين الذين حصلوا على درجات علمية من السلطنة إنما هو دليل على إيمان السلطنة بقدراتها الأكاديمية والعلمية بدليل أنها قامت بتوقيف معظم البعثات التعليمية إلى الدول العربية والأجنبية بعد افتتاح جامعة السلطان قابوس كذلك يجب التنويه هنا إلى أن هؤلاء الأخصائيين هم من حملة ما قبل الدكتوراه حيث أن جامعة السلطان قابوس والجامعات الخاصة الأخرى بالسلطنة لم تمنح بعد درجة الدكتوراه حيث أن برنامج الدكتوراه لم يطبق بها بعد. واحتلت المملكة المتحدة -بريطانيا والمملكة الأردنية الهاشمية المرتبة الثانية في عدد الخريجين حيث (5=12,55) من الأخصائيين

جدول (8) العلاقات بين بعض المتغيرات كالنوع والعمر

الدرجة العلمية	الحالة الاجتماعية	الجنسية	العمر	النوع	
.476(**)	.332(*)	.255	-.053	1	النوع معامل ارتباط بيرسون
.001	.026	.091	.731		مستوى الدلالة الأحصائية (2- (tailed)
45	45	45	45	45	
.099	.036	.365(*)	1	.053	العمر معامل ارتباط بيرسون
.519	.813	.014		.731	مستوى الدلالة الأحصائية (2- (tailed)
45	45	45	45	45	
.339(*)	.145	1	.365(*)	.255	احصائية معامل ارتباط بيرسون
.023	.341		.014	.091	مستوى الدلالة الأحصائية (2- (tailed)

45	45	45	45	45	ع
.378(*)	1	.145	.036	.332(*)	الحالة الاجتماعية معامل ارتباط بيرسون
.011		.341	.813	.026	مستوى الدلالة الإحصائية (٢) - (tailed)
45	45	45	45	45	ع
1	.378(*)	.339(*)	.099	.476(**)	الدرجة العلمية معامل ارتباط بيرسون
	.011	.023	.519	.001	مستوى الدلالة الإحصائية (٢) - (tailed)
45	45	45	45	45	ع

٦/١ التخصص:

جدول (٩) توزيع العينة حسب التخصص

م	التخصص	التكرار/ النسبة %
١	مكتبات ومعلومات	٢٨ %٦٢,٢
٢	أخرى	١٧ %٣٧,٨
	المجموع	٤٥ %١٠٠,٠

يوضح الجدول رقم (٩) أن غالبية عينة الدراسة متخصصون في مجال المكتبات والمعلومات (٢٨ = ٦٢,٢%) مقارنة ب (١٧ = ٣٧,٨%) متخصصين في مجالات أخرى. وبالرجوع إلى برنامج الحزمة الإحصائية SPSS لمعرفة عدد الذكور والإناث الذين يتنمون للتخصص، تبين أن من بين الأخصائيين (٢٨ = ٦٢,٢%) الذين يحملون مؤهل في علم المكتبات والمعلومات (٨ = ٢٨,٥%) من الإناث يحملن شهادة في علم المكتبات والمعلومات مقارنة ب (٢٠ = ٧١,٤%) من الذكور المؤهلين في التخصص، وأن عدد

* العلاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل ٠,٠٥ (٢) - (tailed)

** العلاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ (٢) - (tailed)

هذا الجدول يدل على وجود علاقة بين متغير النوع والحالة الاجتماعية والدرجة العلمية فعلى سبيل المثال هناك علاقة إيجابية بين نوع الأخصائي والحالة الاجتماعية والدرجة العلمية. بمعنى أن الذكور المتزوجون هم الأكثر تعليماً وحصولاً على الدرجات العلمية في هذه الدراسة من الإناث، ربما هذا يعود إلى أن المجتمع العمالي هو في الأصل مجتمع ذكوري يشجع تعليم الذكر ويميزه على المرأة لذلك ربما ستواجه الأنثى بعض الصعوبات في تكملة الدراسات الجامعية وخاصة العليا منها مقارنة بالرجل الذي تخدمه كل الظروف، أو ربما لأن المجتمع يفضل تعليم الرجل أكثر لأن كل أسرة في النهاية تعتمد على الرجل لأنه معيها الأساسي وليس العكس. وبالرجوع إلى برنامج الـ SPSS تبين أن أكثر الدرجات العلمية هي من نصيب الرجل المتزوج.

لاختصاصيات مراكز مصادر التعلم حيث وجد أن من بين (٣٦) أخصائية هن عينة الدراسة (١٤=٥%) يحملن بكالوريوس في مجال المكتبات والمعلومات مقابل (٢٥=٩%) يحملن بكالوريوس في تخصص آخر، وهو يرى أن عدم تخصص الأخصائيات سيؤثر بالتأكيد على أدائهن للمهام الموكلة إليهن وهو يرى أن هذه النسبة المتدنية تعود إلى قلة أعداد المتخصصات في هذا المجال.

ولكن لا يعني أن التخصصات الموضوعية الأخرى لن تخدم المهنة بل العكس، حيث يمكن أن يأتي مستفيد يسأل عن معلومة في الطب أو في التاريخ ففي حالة وجود أخصائي معلومات يحمل الخلفية التاريخية أو الطبية بالإضافة إلى تخصص المكتبات والمعلومات سيكون أكثر قدرة على خدمة المستفيد من أخصائي المعلومات الذي يحمل تخصص موضوعي واحد وهو المكتبات حيث أشار كل من (Xu, 1996; Penny et al, 2000, Kenman et al, 2006) إلى وجود توجه إلى الطلب على مؤهلات من خارج تخصص المكتبات والمعلومات لسد حاجة وظائف النظم.

وهذه التخصصات الموضوعية الأخرى هي:

الأخصائيات الغير متخصصات في مجال المكتبات (١٠=٥٨,٨%) مقابل (٧=٤١,١%) من الذكور الغير متخصصين في مجال المكتبات والمعلومات، وهذا يعكس أن أكثر الإناث في هذه الدراسة هن من غير المتخصصات في مجال المكتبات والمعلومات ويرجع سبب قلة أعداد الإناث من ذوات الاختصاص في علم المكتبات والمعلومات في هذه الدراسة إلى أن معظم خريجي الدفقات الأولى بقسم علم المكتبات والمعلومات (١٩٨٦-١٩٩٣) كانوا من الذكور ومعظم الخريجين لهذه الدفقات من الجنسين عمل بمكتبات جامعة السلطان قابوس، أما بعد ١٩٩٣ فكانت الغالبية العظمى من الخريجين من الإناث. وهؤلاء عملن بمختلف قطاعات الحكومة وخاصة بوزارة التربية والتعليم بمكتباتها المختلفة ومراكز مصادر التعلم حيث ينظر الأخصائيون إلى هذه الأماكن على أنها الأماكن الوظيفية المضمونة سواء للذكور أو الإناث، بالإضافة إلى أن معظم الخريجات من الدفقات بعد ١٩٩٣ كانت من مناطق بعيدة عن العاصمة مسقط والأهل في هذه المناطق يعتبرون عمل المرأة في غير مجال التربية أو مراكز مصادر التعلم يتعارض مع التقاليد، حيث أن الأماكن الأخرى غير مصادر التعلم يكون بها اختلاط بالذكور وهو ما يتعارض مع الأعراف والتقاليد. وحيث أن الدراسة لم تشمل إلا مكتبات ومراكز المعلومات بمكتبات جامعة السلطان قابوس تبدا فيها قلة من أعداد الإناث المؤهلات. وهذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه العمران (٢٠٠٨) في دراسته عن مدى توافر الكفايات المهنية اللازمة

الالكتروني والمصادر المفتوحة، ذلك أن اللغة قد تكون من العوائق التي تحول بين الأخصائي وبين تنميته المهنية إذا لم يكن ملما بها حيث أن اللغة تعتبر أداة من أدوات التعامل مع مصادر المعلومات واستخدامها، وجدت الغام (٢٠٠٩) أن من العوامل المساعدة على نحو الأمية المعلوماتية وخاصة فيما يتعلق بمصادر المعلومات الالكترونية ضعف اللغة الإنجليزية، حيث أن مشكلة ضعف إجادة اللغات الأجنبية التي تعتبر من أهم أدوات التعامل مع مصادر المعلومات في الجوانب العلمية والتقنية، ففي هذه المجالات تعتبر الحواجز اللغوية من العوامل التي تحول دون تحقيق الاستثمار الأمثل لثروة المعلومات خاصة اللغة الإنجليزية اللغة الأوسع انتشارا في الإنتاج الفكري. و عن مستوى اللغة يوضح الجدول الآتي:

جدول (١١) توزيع العينة حسب مستوى اللغة الإنجليزية

م.	مستوى اللغة	التكرار/ النسبة %
١	مبتدئ	2 %4.4
٢	متوسط	25 %55.6
٣	جيد جدا	15 %33.3
٤	ممتاز	3 %6.7
	المجموع	٤٥ %١٠٠,٠

يوضح الجدول السابق أن أغلبية الأخصائيين هم من ذوي المستويات المتوسطة في اللغة الإنجليزية (٢٥=٥٥,٦%) وهذه النتيجة تتعارض مع

جدول (١٠) توزيع العينة حسب التخصصات الأخرى

م	التخصص	التكرار/ النسبة %
١	ثانوي أدبي	٩ %٥٢,٩
٢	تاريخ	١ %٥,٨
٣	لغة عربية	١ %٥,٨
٤	علم الاجتماع والسلوكيات	١ %٥,٨
٥	إدارة أعمال	١ %٥,٨
٦	سكرتارية تنفيذية	١ %٥,٨
٧	علم حاسب آلي/برمجة	١ %٥,٨
٨	تقنية المعلومات	١ %٥,٨
٩	علم نفس	١ %٥,٨
	المجموع	١٧ %١٠٠,٠

وضوح الجدول رقم (١٠) السابق أن (٩=٥٢,٩%) من العينة الغير متخصصين من حملة الشهادة الثانوية الأدبية العامة وهم لم يكملوا حتى الدبلوم.

٧/١ مستوى اللغة الإنجليزية:

ربما سيكون مستوى اللغة الإنجليزية من المتغيرات التي تدفع الأخصائي للإقبال على التنمية المهنية سواء عن طريق الدورات التدريبية أو ورش العمل أو القراءة الذاتية أو عن طريق التعليم

للووظائف المعلن عنها وشكل الطلب عليها في القطاع الخاص أعلى نسبة بين القطاعات الأخرى بواقع ١٣% تلاه القطاع شبه الحكومي بنسبة بلغت ٧,٤% والقطاع الحكومي بنسبة ٢,٢% فيما لم تتجاوز نسبة الطلب على هذه المهارة في القطاع التعليمي ٠,٤%.

٨/١ مستوى أجاد استخدام الحاسب:

جدول (١٢)

توزيع العينة حسب مستوى إجاد استخدام الحاسب

م	مستوى الاستخدام	التكرار/النسبة%
١	مبتدئ	1 %2.2
٢	متوسط	11 %24.4
٣	جيد جدا	24 %53.3
٤	ممتاز	9 %20.0
	المجموع	٤٥ %١٠٠,٠

الجدول رقم (١٢) يبين أن نصف العينة تجيد استخدام الحاسب بدرجة جيد جدا (٢٤=٥٣,٣%) وهي نسبة جيدة وتعكس استخدام واسع للحاسب من قبل العينة، و(٩=٢٠,٠%) أخصائيي مستواهم ممتاز في استخدام الحاسب، بينما (١=٢,٢%) أخصائيي مستواهم مبتدئ. هذه النتيجة تعتبر أفضل إذا ما قورنت بمستوى اللغة الإنجليزية السابقة. وهذه النتيجة تخالف ما توصلت إليه المعمرى (٢٠٠٠) في دراستها التي هدفت إلى التعرف على الصعوبات

نتيجة الضرمان (٢٠٠٨) في دراسته "الدراسات العليا في تخصص المكتبات والمعلومات بالجامعات الخليجية" حيث كشفت دراسته عن تدني مستوى اللغة الإنجليزية بين الطلاب والطالبات إلى مستوى لا يساعدهم على استخدام المصادر الإنجليزية. بينما (٢=٤,٤%) أخصائيي مستواهم مبتدئ في اللغة الإنجليزية و(٣=٦,٧%) أخصائيي مستواهم ممتاز في اللغة الإنجليزية. كانت الباحثة تتوقع أن أكثر من نصف العينة سيكونون بمستوى جيد جدا في اللغة الإنجليزية ذلك أن اللغة الإنجليزية تعتبر اللغة الثانية في السلطنة وهي منتشرة في أوساط غير المتعلمين خصوصا ذوي الأصول الأفريقية. كذلك توقعت الباحثة أن يكون على الأقل ١٠ من أفراد العينة ممتازين في اللغة الإنجليزية لنفس الأسباب التي ذكرت سابقا. وتأكيدا لأهمية اللغة الإنجليزية ورد في مجلة المعلوماتية (٢٠٠٨)، ع ٢١، ص ٤٤-٤٩) في هذا الوقت تعتبر اللغة الإنجليزية ضرورة لا بد من توفرها خصوصا في المكتبات الطبية التي يعتمد العمل بها كليا على هذه اللغة بسبب طبيعة المجال الذي تقع فيه هذه المكتبات، ولكن لا بد من التأكيد على أن امتلاك اللغة الإنجليزية أصبح ضروريا في جميع مؤسسات و وحدات المعلومات إن كنا نريد متخصصين على مستوى ملائم من التأهيل. يضاف إلى السابق ما توصل إليه الشنري (٢٠٠٨) حيث وجد أن أعلى مهارة تم التأكيد عليها في طلب الوظائف في المملكة العربية السعودية هي مهارة اللغة الإنجليزية حيث تفردت بأعنى نسبة طلب بين المهارات الشخصية الأخرى حيث بلغت ٤١% تقريبا من المجموع الكلي

وعند استخدام معامل الارتباط بيرسون لمعرفة إذا ما كانت توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير النوع ومستوى اللغة الإنجليزية وأجادة استخدام الحاسب تبين وجود علاقة ايجابية عند مستوى أقل من (٠,٠٥) وذلك عند مستوى الدلالة (2-tailed)

جدول (١٣) العلاقة بين نوع العينة ومستوى اللغة الإنجليزية وأجادة استخدام الحاسب

النوع	مستوى اللغة الإنجليزية	مستوى إجادة استخدام الحاسب
٠,١٠٦	١,٠٠٠	٠,٣٠٠*

* العلاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل ٠,٠٥ (٢-tailed)

هذه النتيجة تثبت أن النوع أي نوع العينة يؤثر ايجابيا على اكتساب مهارة اللغة الإنجليزية وأجادة استخدام الحاسب. ولكن هذه العلاقة على الرغم من أنها ايجابية ولكنها تعتبر ضعيفة لأنه بين $0,3 < R < 0,3$. وبالرجوع إلى برنامج SPSS تبين أن عدد العينة في المستوى الجيد جدا بالنسبة للغة الإنجليزية واستخدام الحاسب كانت لصالح الذكور وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Ford & Miller, 1997) حيث قاما بدراسة حول الفروق الموجودة بين الطلاب والطالبات بجامعة شيفيلد فيما يتعلق بتقبل الإنترنت واستخدامها. ومن أبرز نتائج الدراسة أن الطالبات أكثر عزوفا عن الإنترنت، وأقل رضا عنها من زملائهن الطلاب. وعزا الباحثان هذه النتيجة إلى كون الطالبات لا يعترن الإنترنت مصدر معلومات مفيد وذا أهمية، إضافة إلى أنها مترامية

التي واجهت خريجي جامعة السلطان قابوس من ١٩٩٠-١٩٩٩ بعد تخرجهم سواء في البحث عن وظيفة أو في بداية حياتهم العملية، ومن النتائج التي توصلت إليها الباحثة أن ٩٣,١% أرادوا استبدال المقررات التي درسوها بمقررات أخرى في الإدارة، مهارات الاتصال، الحاسوب واللغة الإنجليزية وعلى ضوء ما توصلت إليه الباحثة فقد أوصلت بتعزيز المقررات المطروحة في الحاسوب واللغة الإنجليزية. في الواقع أن أخصائي المعلومات في هذه الدراسة لا يحتاجون إلى تعزيز مهاراتهم في استخدام الحاسوب بل في تعلم اللغة الإنجليزية.

وفي ظل ثورة المكتبات الرقمية والتطورات التكنولوجية الهائلة التي نعيشها سيتحتم على الأخصائيين إتقان مهارات عديدة لها علاقة بمهارة استخدام الحاسوب مثل ابتكار استراتيجيات البحث الجديدة، وتقييم مواقع الويب، وتوجيه المستفيدين وتدريبهم، وتحقيق التكامل بين مصادر المعلومات المتشابكة، وتحليل المعلومات وتفسيرها، وإعداد واصفات البيانات (الميتادات)، ورقمنة المعلومات، وتصميم واجهات التعامل والبوابات، وإدارة المشروعات (محمد، ٢٠٠٦). وتتفق مجلة المعلوماتية (٢٠٠٨، ع ٢١، ص ٤٤-٤٩) مع الرأي السابق حيث ترى أن خريجي المكتبات والمعلومات في المملكة العربية السعودية يجب أن تتوافر لديهم مهارات تقنية خصوصا في جوانب البرمجة وتصميم مواقع الشبكة العالمية والبوابات الإلكترونية وإنشاء وإدارة قواعد البيانات وأنظمة النشر الإلكترونية والأرشفة الإلكترونية.

المهنية. وتلعب الجمعيات المهنية دورا كبيرا في التنمية المهنية للأحصائي حيث أنه عن طريقها يمكن أن تنمي مهارات الأخصائيين وذلك عن طريق عقد وتنظيم المؤتمرات والدورات العلمية وعن طريق توفير التدريب اللازم لهم أو طريق اللقاءات التي يمكن أن تجرى بين الأعضاء بغرض التشاور في هموم المهنة.

الأطراف وغير منتظمة بشكل واضح، وهو ما يجعل من الصعوبة بمكان استرجاع المعلومات الملائمة. كما ترجع هذه النتيجة في رأي الباحثين إلى كون الطلاب أكثر توجها نحو استخدام التكنولوجيا، وحبا للمغامرة التي ترافق عملية استخدام الإنترنت من الصالبات.

٩/١ الانتساب للجمعيات المهنية:

الجدول التالي يبين انتساب العينة للجمعيات المهنية سواء أكانت جمعية المكتبات العمانية التي تعتبر حديثة العهد أو جمعية المكتبات المتخصصة، جمعية المكتبات السودانية أو جمعية المكتبات السعودية أو غيرها من الجمعيات المهنية المتخصصة.

جدول (١٤) الانتساب للجمعيات المهنية

الانتساب للجمعيات المهنية	
لا	التكرار/النسبة %
	٢٦ %٥٧,٨
نعم	التكرار/النسبة %
	١٩ %٤٢,٢
المجموع	٤٥ %١٠٠,٠

وتبين أن الجمعيات المهنية المنتمى إليها العينة هي كالآتي:

أوضح الجدول رقم (١٤) أن (١٩) = ٤٢,٢% من الأخصائيين ينتمون لجمعيات مهنية مختلفة وإن كان معظم العينة منتسبة لجمعية المكتبات العمانية، مع الأخذ في الاعتبار أن هؤلاء (١٩) أخصائيي ينتمي بعضهم لأكثر من جمعية مكتبات مهنية في نفس الوقت. بالمقابل (٢٦ = ٥٧,٨%) لم ينضمون لأي من الجمعيات

جدول (١٥) أسماء الجمعيات المهنية المنتسبة إليها عينة الدراسة

م	اسم الجمعية	التكرار/النسبة %
١	جمعية المكتبات العمانية	١٦ %٥٣,٣
٢	جمعية المكتبات المتخصصة- فرع الخليج العربي	٧ %٢٣,٣
٣	جمعية المكتبات السعودية	٢ %٦,٦
٤	جمعية المكتبات السودانية	١ %٣,٣

١	جمعية المكتبات الأمريكية	٥
٣,٣%		
١	جمعية المكتبات الأردنية	٦
٣,٣%		
١	الجمعية العمانية للمكتبات الطبية	٧
٣,٣%		
١	جمعية المخطوطات الإسلامية بلندن	٨
٣,٣%		
٣٠	المجموع	
١٠٠,٠%		

المكتبات الأردنية، الجمعية العمانية للمكتبات الطبية، جمعية المخطوطات الإسلامية بلندن وذلك بتكرار ونسبة (٣,٣=١%).

فيما يخص العينة الغير منتسبة للجمعيات المهنية فقد ذكروا عدة أسباب لعدم انتسابهم وهي كالآتي:

وكما ذكر سابقا فإن أكثر من نصف العينة المنتسبة للجمعيات المهنية هي منتسبة لجمعية المكتبات العمانية (١٦=٥٣,٣%) يليها الانتساب إلى جمعية المكتبات المتخصصة - فرع الخليج العربي (٧=٢٣,٣%) ثم جمعية المكتبات السعودية (٢=٦,٦%) وأخيرا تساوى بعض أفراد العينة في الانتساب إلى الجمعيات الآتية: جمعية المكتبات الأمريكية، جمعية المكتبات السودانية، جمعية

جدول (١٦) أسباب عدم الانتساب للجمعيات المهنية

م	السبب	التكرار/ النسبة%
١	عدم فاعلية الجمعية	٨ ٣٠,٧%
٢	عدم سماعي عن الجمعية	٨ ٣٠,٧%
٣	عدم التفرغ	٤ ١٥,٣%
٤	لا تثير اهتمامي	٤ ١٥,٣%
٥	الانشغال بالدراسة	١ ٣,٨%
٦	ليس لدي خبرة بالمكتبات	١ ٣,٨%
	المجموع	٢٦ ١٠٠,٠%

جامعة الأمام بالملكة العربية السعودية غياب الدور الفاعل لجمعية المكتبات والمعلومات العربية. وتشارك محجوب (٢٠٠٧) الغانم الرأي السابق حيث ترى أن الجمعيات العلمية تلعب دورا رئيسيا في محور الأمية المهنية باعتبارها المسئول الأول عن المهنة وتطورها والمحافظة علي بقائها.

وتحجج (١=٣,٨%) أخصائي بانشغاله بالدراسة لذلك لم ينتسب للجمعية بينما ذكر زميل له (١=٣,٨%) عدم خبرته بالمكتبات هي التي حالت بينه وبين الانتساب للجمعية.

ولقد وجدت علاقة بين متغير النوع والانتساب للجمعية وهي علاقة سببية كالتالي:

جميع هذه الأسباب كانت موجهة لجمعية المكتبات العمانية ولم يقصد عينة الدراسة غيرها حيث أنهم ذكروها بالاسم، واحتلت عدم فاعلية الجمعية بالإضافة إلى عدم سماعي عن الجمعية أعلى نسبة تكرارات (٨=٣٠,٧%). ولكن العينة التي ذكرت عدم فاعلية الجمعية هذه الشكوى تعتبر جائزة حيث أن جمعية المكتبات العمانية تعتبر حديثة العهد حيث أشهرت عام ٢٠٠٧ وكانت تحت مجلس إدارة مؤقت حيث كان الهدف لهذا المجلس تنظيم الأمور في الجمعية. تم اختيار مجلس الإدارة الجديد في عام ٢٠٠٨، عامة لا يستطيع الأعضاء أو غيرهم الحكم على فاعلية الجمعية في خلال سنة وتوصلت الغانم (٢٠٠٩) في دراستها إلى أن أحد العوامل التي تلعب دورا في انتشار الأمية المعلوماتية لدى طالبات البكالوريوس في

جدول (١٧) العلاقة بين نوع العينة والانتساب للجمعيات المهنية

النوع	الانتساب للجمعيات المهنية	
النوع معامل ارتباط بيرسون مستوى الدلالة الأحصائية (٢-tailed)	١,٠٠٠ ٤٥	٠,٠١٩ ٠,٣٥٢* ٤٥
الانتساب معامل ارتباط بيرسون مستوى الدلالة الأحصائية (٢-tailed)	٠,٣٥٢* ٠,٠١٩ ٤٥	١,٠٠٠ ٠,٠١٩ ٤٥

* العلاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل ٠,٠٥ (٢-tailed)

أكثر من سبب لعزوف الإناث في هذه الدراسة عن الانتساب للجمعيات المهنية منها أن هذا النشاط هو نشاط تطوعي ويتطلب حضور المرأة للأنشطة التي تقيمها الجمعيات تواجدها خارج البيت بعد فترات الدوام الرسمي مما يتعذر عليها في معظم الأحيان المشاركة في هذه الأنشطة

هذه النتيجة تثبت أن متغير النوع يلعب دورا في أخذ القرار بالانتساب إلى الجمعيات المهنية ولكن العلاقة سلبية هنا بمعنى إذا زاد أحد العوامل يقل معه العامل الآخر. و هنا تبين أن من بين (١٩=٤٢,٢%) أخصائيي منتسبين للجمعيات المهنية (١٥=٧٨,٩%) هم من الذكور. ربما يوجد

الأحصائيات لهذا التدريب وخاصة في الجوانب التقنية كاستخدام الحاسب الآلي.

يجب التنويه هنا إلى أن بعض هؤلاء الأخصائيين الذين أجابوا بنعم قد التحق بأكثر من دورة تدريبية أو ورشة عمل. وتعتبر نسبة (٦٤,٤%) نسبة جيدة للتفاؤل بإدراك الأخصائيين بأهمية الدورات التدريبية ودورها في متابعة وملاحقة الانفجار المعلوماتي والتكنولوجي الهائل. ربما الأخصائيين الذين حضروا الدورات التدريبية حضروها بسبب وجود ميزانية في أماكن عملهم للدورات التدريبية أو ربما لإدراكهم لأهمية الدورات التدريبية أو ربما لعلاقتهم الجيدة برؤسائهم. ويجب الاعتراف أن الدورات التدريبية أثناء العمل تعتبر مهمة للأخصائيين حيث أنها كما يرى العربي (١٩٩٤) تضمن الكفاءة المهنية والعنمية عند الموظف على ضوء التطورات المستجدة لمقتضيات وظيفته، وهذه الدورات تهدف إلى تذكير الموظف بالمعلومات التي تلقاها في فترة الدراسة أو التدريب أو لتعميق معرفته في فرع من الفروع الوظيفية التي يتولاها، أو إطلاعه على ما يستجد في مجال عمله.

وترى (عوض، ٢٠٠٨) بالنسبة لتخصص المكتبات والمعلومات يعتبر التدريب ضرورياً وذلك لتجدد مطالب المهنة في حد ذاتها، حيث تتطور فيها التقنيات والمعارف بسرعة كبيرة. فالتطورات التكنولوجية المتلاحقة التي يشهدها المجال يقتضي أن يتوفر أخصائيو معلومات قادرين على مواكبة ما تفرزه هذه التكنولوجيا وما يترتب عليها من استحداث أساليب ونظم وأدوات تكاد تلمس كل جوانب العمل.

والفعاليات وبالتالي الانتساب للجمعية. ثانياً أن المرأة في المجتمع العماني تعطي أولوياتها لبيتها أولاً وأخيراً حيث تقع عليها كامل المسؤولية في تربية الأبناء والاهتمام بدراساتهم ومتابعتها بالإضافة إلى الاهتمام بالزوج. عامة تعتبر المرأة غائبة عن كسل الجمعيات والمواقع القيادية بأي دولة عربية حيث أشار تقرير التنمية البشرية العربية (٢٠٠٥) أن وجود المرأة في مواقع صنع القرار داخل منظمات المجتمع المدني في معظم الدول ضئيل للغاية؛ فرغم وجود ٨٧ جمعية نسائية في اليمن لا تزيد نسبة النساء في مواقع صنع القرار داخلها عن ٦% (تقرير التنمية البشرية العربية، النسخة الإنجليزية ٢٠٠٥: ص ١٣٢).

ثانياً: الطرق المتبعة للتنمية المهنية للأخصائيين بمكتبات جامعة السلطان قابوس:

تناول هذا الجزء من الاستبيان واقع التنمية المهنية وبالأخص التدريب على رأس العمل. دلت النتائج على أن (٢٩=٦٤,٤%) من العينة حضروا دورات تدريبية تقليدية أثناء العمل في مقابل (١٦=٣٥,٦%) لم يلتحقوا. يمثل هذه الدورات، هذه النتيجة تناقض مع ما توصل إليه العمران (٢٠٠٨) في دراسته حيث وجد أن (٣٦=١٠٠%) أخصائية لمراكز مصادر التعلم بمنطقة الرياض قد حضرن دورات تدريبية تقليدية على رأس العمل وهو اعتبر أن هذه الدورات التدريبية هي الحل الأمثل الذي لجأت إليه وزارة التربية والتعليم بمنطقة الرياض لحل مشكلة تأهيل غير الاختصاصيات خاصة أن المهارات المطلوبة لسوق العمل لم تكن تتوفر لديهن وقد أحسنت المستويات بورارة التربية والتعليم بحاجة

دورتين تدريبيين كذلك هناك (١٢=٢١,٨%) حضر ١٢ دورة. عامة هذه النتيجة ليست متقاربة حيث أن ١٣ أخصائي لم يحضروا سوى دورة واحدة بينما ١٢ أخصائي حضر ١٢ دورات تدريبية. ربما كانت الدورة التدريبية الواحدة التي حضرها الأخصائيون غير مجدية ولم يستفيدوا منها لذلك قرروا عدم حضور دورات أخرى أو بسبب الإداريات كعدم وجود ميزانية لحضور دورات تدريبية أو العلاقات مع المسئول أو أن لغة الدورة كانت مانعا أو لعدم رغبة الأخصائي الشخصية لحضور دورات جديدة. وعلى العكس من ذلك الأخصائي الذين حضروا ١٢ دورة ربما أدرکوا أهمية الدورات التدريبية أو كانوا حريصين على تطوير أنفسهم مهما كانت العوائق.

أما عن موضوعات الدورات التدريبية التي تم حضورها فقد تنوعت بين استخدام الإنترنت والفهرسة الالكترونية والنظم الآلية... الخ. عامة تركزت أكثر هذه الدورات على الفهرسة الالكترونية ومارك ٢١. ويغلب على موضوعات هذه الدورات تركيزها على موضوعات التخصص المرتبطة بالتكنولوجيا. حيث يرجد (١٢=٢١,٨%) أخصائي حضر دورة تدريبية متخصصة في الفهرسة الالكترونية مع التركيز على فهرسة مارك ٢١. يليه موضوع استخدامات الإنترنت سواء في البحث العلمي أو في تصميم المواقع أو لغبر ذلك (٧=١٢,٧%) ثم (٥=٩,٠%) أخصائي التحقوا بدورات عامة في علم المكتبات والمعلومات. ويبدو أن الموضوعات الغير متخصصة أو الموضوعات العامة لم تلقى من

جدول (١٨) حضور الدورات التدريبية التقليدية على رأس العمل

الدورات التدريبية التقليدية على رأس العمل	
نعم	التكرار/النسبة%
	٢٩
	%٦٤,٤
لا	التكرار/النسبة%
	١٦
	%٣٥,٦
المجموع	
	٤٥
	%١٠٠,٠

بأنسبة للأخصائيين الذين حضروا الدورات التدريبية فكان عددها كالآتي:

جدول (١٩) عدد الدورات التدريبية التي تم حضورها

م	عدد الدورات التدريبية	التكرار/النسبة%
١	١	١٣
		%٢٣,٦
٢	٢	١٢
		%٢١,٨
٣	٣	٦
		%١٠,٩
٤	٥	٥
		%٩,٠
٥	٧	٧
		%١٢,٧
٦	١٢	١٢
		%٢١,٨
المجموع		
		٥٥
		%١٠٠,٠

الجدول رقم (١٩) يوضح أن (١٣=٢٣,٦%) من الأخصائيين حضروا دورة تدريبية واحدة مقابل (١٢=٢١,٨%) حضروا ٢

مرة واحدة (1=1,8%)، في الواقع أن الأخصائي يحتاج إلى أن يتعمق أكثر في مجاله الموضوعي بدلا من الموضوعات العامة.

الأخصائيين أو مسئولهم صدى واسع في الإقبال عليها حيث أن موضوع مثل موضوع تدريب المديرين في مجال معلومات صحة البيئة، الطباعة أو مهارات التعامل مع المراجعين، الخ لم يتكرر سوى

جدول (٢٠) موضوعات الدورات التدريبية التي تم حضورها

م	موضوعات الدورات التدريبية	التكرار/ النسبة %
١	الفهرسة الالكترونية + مارك ٢١	١٢ %٢١,٨
٢	استخدامات الإنترنت	٧ %١٢,٧
٣	علم المكتبات والمعلومات	٥ %٩,٠
٤	الأرشفة الالكترونية	٣ %٥,٤
٥	التصنيف	٣ %٥,٤
٦	اللغة الإنجليزية	٢ %٣,٦
٧	المكتبات الرقمية	٢ %٣,٦
٨	النظم الآلية المتكاملة	٢ %٣,٦
٩	الحاسب الآلي	٢ %٣,٦
١٠	الخدمات الالكترونية	٢ %٣,٦
١١	إدارة مصادر المعلومات الإلكترونية	٢ %٣,٦
١٢	تدريب المديرين في مجال معلومات صحة البيئة	١ %١,٨
١٣	الطباعة	١ %١,٨
١٤	مهارات التعامل مع المراجعين	١ %١,٨

١	دورة في القراءة السريعة	١٥
١,٨%		
١	إدارة المعرفة	١٦
١,٨%		
١	المكتبات التطبيقات والاستراتيجيات	١٧
١,٨%		
١	تكنولوجيا المكتبات	١٨
١,٨%		
١	حفظ الملفات والمحفوظات	١٩
١,٨%		
١	ضغوط العمل وإدارة الوقت	٢٠
١,٨%		
١	تقييم الأداء الوظيفي	٢١
١,٨%		
١	القيادة في القرن الحادي والعشرين	٢٢
١,٨%		
١	التزويد وتقييم المجموعات	٢٣
١,٨%		
١	التفكير الأبداعي	٢٤
١,٨%		
٥٥	المجموع	
١٠٠,٠%		

جدول (٢١) حضور ورش العمل

ورش العمل	
التكرار/النسبة%	نعم
٢٣ ١,١%	
التكرار/النسبة%	لا
٢٢ ٤٨,٤%	
٤٥ ١٠٠,٠%	المجموع

بما أنه يوجد فرق بين الدورات التدريبية وورش العمل، كان من الضروري التعرف على ما إذا كان الأخصائيون يرتادون أكثر الورش التدريبية أم دورات العمل. ولتوضيح الفرق بين الدورات التدريبية وورش العمل تم تعريف الدورات التدريبية بأنها التي تصل إلى ستة أشهر أو سنة بينما ورش العمل قد تستغرق عدة ساعات أو أسبوعاً.

مقارنة ٥٥ دورة تدريبية يمكن تفسير هذا الإقبال الكبير على الدورات التدريبية بأن الدورات التدريبية تستغرق فترة زمنية طويلة وربما لأن معظمها يكون دورات تدريبية خارجية وحتى وإن كانت لن تكسب الأخصائي مهارة جديدة ولكن سيذهب إليها الأخصائي لأنه سيسافر ويرى دولة أخرى وسيتعلم عن جو العمل فهي لا تتعدى كونها رحلة ترفيهية أكثر من كونها دورة تدريبية. الجدول يبين أن (٧=٤١,١%) حضروا ورشة عمل لمرة واحدة بينما (٣=١٧,٦%) حضروا ست ورش عمل. عامة تعتبر الدورات التدريبية وورش العمل مهما كانت دوافع حضورها من قبل الأخصائيين فهي في نهاية المطاف تزيد من خيرتهم الوظيفية وتساعدهم على الالتقاء بزملاء آخرين يتبادلون معهم المعرفة ويكتسبوا من الدورات والورش مهارات معلوماتية وتقنية جديدة.

أما عن موضوعات ورش عمل فكانت كالآتي:

جدول (٢٣) عدد ورش العمل التي تم حضورها

م	موضوعات ورش العمل	التكرار
١	إدارة مصادر المعلومات الإلكترونية	٤ %١٦
٢	مارك ٢١	٤ %١٦
٣	وب ٢	٣ %١٢
٤	المكتبات التطبيقات والاستراتيجيات	٢ %٠,٨

أوضح الجدول السابق أن (٢٣=٥١,١%) من الأخصائيين حضروا ورشة عمل مقابل (٢٢=٤٨,٤%) لم يلتحقوا بورشة عمل واحدة. و هنا وجدت الباحثة أن الإقبال أكثر على الدورات التدريبية (٢٩=٦٤,٤%) مقارنة (٢٣=٥١,١%) حضروا ورشة عمل.

جدول (٢٢) عدد ورش عمل التي تم حضورها

م	عدد ورش العمل	التكرار/ النسبة %
١	١	٧ %٤١,١
٢	٢	٥ %٢٩,٤
٣	٣	٢ %١١,٧
٤	٦	٣ %١٧,٦
	المجموع	١٧ %١٠٠,٠

يلاحظ أن هناك فرق في الحضور والإقبال على ورش العمل والدورات التدريبية حيث أن الأخصائيين لم يشتركوا سوى في ١٧ ورشة عمل

٢	الفهرسة والتصنيف	٥
٠.٨%		
٢	المكتبات الرقمية	٦
٠.٨%		
١	نظم المعلومات	٧
٠.٤%		
١	الإعارة	٨
٠.٤%		
١	إجراء المقابلات الشخصية	٩
٠.٤%		
١	الإنترنت	١٠
٠.٤%		
١	إدارة علم النفس	١١
٠.٤%		
١	تكنولوجيا المعلومات	١٢
٠.٤%		
١	خدمات المعلومات في البيئة الرقمية	١٣
٠.٤%		
١	إدارة وفهرسة المخطوطات والملفات	١٤
٠.٤%		
٢٥	المجموع	
١٠٠.٠%		

بالنسبة للأخصائيين الذين لم يلتحقوا بدورة تدريبية أو ورشة عمل ذكر بعضهم بعض الأسباب التي منعتهم عن حضور هذه الدورات وورش العمل، وكانت الأسباب كالتالي:

الجدول السابق يتتير إلى أن أكثر موضوعات ورش العمل التي تم حضورها من قبل الأخصائيين كانت لإدارة مصادر المعلومات الألكترونية ومارك ٢١ (٤=١٦%) لكل من الموضوعين. يلي هذين الموضوعين موضوع وب ٢ (٣=١٢%).

جدول (٢٤) الأسباب التي منعت الأخصائيين من حضور الدورات التدريبية وورش العمل

م	السبب	التكرار/النسبة%
١	العلاقات الشخصية بين رئيسي وبعض الموظفين	٥ %٢٧,٧
٢	لن تعود علي ورشة العمل أو الدورة بعائد مادي	٤ %٢٢,٢
٣	لا يوجد وقت حضور دورات تدريبية أو ورش عمل	٤ %٢٢,٢
٤	صعظ العمل	٣ %١٦,٦
٥	لعة الدورة	١ %٥,٥
٦	نقص الموظفين في مكنتي	١ %٥,٥
	المجموع	١٨ %١٠٠,٠

لحضور الدورات وورش العمل. وهناك سبب آخر منع الأخصائيين من عدم حضور دورات العمل والورش التدريبية حيث أن بعض الأخصائيين كانوا يركزون على العائد المادي في حالة حضور الدورات وعندما تأكدوا بأن هذه الدورات لن تعود عليهم بأي مال فضلوا عدم حضورها وهؤلاء كان عددهم (٤=٢٢,٢%). وحقبة الأمر، أن تحيز الرئيس أو المسئول لبعض الأخصائيين دون الآخرين من الأسباب التي تسبب الإحباط في العمل وتمنع الأخصائي من التفكير في التطوير والتنمية المهنية لأنه يشعر أنه مهما سعى وحاول الانتساب وحضور دورات التدريبية سوف يصطدم برئيسه الذي لن ينصفه ويدعه يحضر الدورات التدريبية. وكانت أقل المشاكل التي عانى منها الأخصائيين ومنعتهم من حضور

جدول رقم (٢٤) يوضح الأسباب التي منعت الأخصائيين من حضور الدورات التدريبية وورش العمل، ويمكن تقسيم هذه الأسباب إلى أسباب وعوامل إدارية كالعلاقات الشخصية وتفضيل الرئيس لبعض الأخصائيين على حساب أخصائيين آخرين وضغط العمل ونقص الموظفين. وعوامل شخصية كاعتقاد الأخصائي بأن حضور الدورة أو الورشة التدريبية لن تعود عليه بعائد مادي ولا يوجد وقت لحضور مثل هذه الدورات ولغة الدورة التي غالبا ما تكون اللغة الإنجليزية. الجدول يوضح أن (٥=٢٧,٧%) من الأخصائيين عانوا من العلاقات الشخصية بين الرئيس وتفضيله لبعض الأخصائيين مما منعتهم من حضور الدورات وتطوير أنفسهم، كذلك إيمان (٤=٢٢,٢%) من الأخصائيين بأنه لا يوجد وقت

تدريبية خارجية مما يثبت الرأي السابق وهو أن الأخصائيين يفضلون الالتحاق بالدورات التدريبية الخارجية حتى لو كان الأخصائي سيتكفل ببعض التكاليف المالية لهذه الدورات والورش التدريبية. وحقيقة الأمر أن الدورة أو ورشة العمل سواء أكانت داخلية أو خارجية فهي تمنح لنوعين من الأخصائيين أما الأخصائي الكفاء المجد في عمله فتكون مكافأة له على اجتهاده أو أن تمنح للموظف الكسول فتعتبر محفزا له ليدل مزيد من الجهد والأحداث تغيير في الموظف الكسول من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل وأساليبه مما يجعله مؤهلا للقيام بإعماله بكفاءة واقتدار.

<http://alyaseer.net/vb/showthread.php?t=15160>

مصدر التعرف على دورات العمل والورش التدريبية من العناصر التي تساعد في التعرف على الاتجاه الذي يسلكه الأخصائي في سبيل التنمية المهنية فإن كان يعتمد على المصادر التقليدية كالمدير، أو النشرات الداخلية للمؤسسة أو الأصدقاء ربما هذا يعكس أنه لا يتابع التكنولوجيا كثيرا والتنمية من خلالها، أما أن كان يلهث وراء أخبار الدورات والورش والبرامج التعليمية الالكترونية فهو تقني يرغب في موكبة كل جديد وتطوير نفسه ذاتيا دون الاعتماد على المؤسسة في كل الأحيان.

عموماً كشفت النتائج أن معظم الأخصائيين يتبعون أكثر من مصدر للتعرف على الدورات والورش التدريبية كالاتي:

ورش العمل والدورات التدريبية لغة الدورة ونقص الموظفين (١=٥٥,٥%).

في الواقع، أن التنمية المهنية للأخصائيين تحميمهم من الوقوع في برائن الأمية المهنية سواء المعلوماتية أو التكنولوجية، حيث ترى (محبوب، ٢٠٠٧) أن من شروط المهنة أن يلم الشخص بمعلومات من نوع خاص وأن يتلقى هذا الشخص جهدا ودروسا متواصلة قد تستغرق عدة سنوات. أي أن التعليم والتنمية المهنية لا تتوقف بتخرج الأخصائي وحصوله على الشهادة العلمية فإن توقف سيتطلب منه العمل على محو أميته سواء أكانت معلوماتية أو تكنولوجية. كذلك هي ترى أن من الأمية المهنية عدم المعرفة العلمية بالتطورات المهنية التي تحدث يوميا.

وبالنسبة للدورات وورش العمل وأماكن إقامتها وهل هي دورات داخلية في السلطنة أم خارجية أفادت العينة بالآتي:

جدول (٢٥) أعداد الأخصائيين الذين حضروا دورات عمل وورش تدريبية داخلية/خارجية

دورات داخلية/خارجية	
التكرار/ النسبة%	خارجية
٢٩ %٦٩,٠	
التكرار/ النسبة%	داخلية
١٣ %٣٠,٩	
٤٢ %١٠٠,٠	المجموع

الجدول بين أن أكثر من نصف العينة (٦٩,٠=٢٩) حضروا دورات عمل وورش

جدول (٢٦)

مصادر التعرف على دورات العمل والورش تدريبية

م	مصدر التعرف على الدورة/ورشة العمل	التكرار/النسبة%
١	البريد الإلكتروني	١٥ %٢٥
٢	الإنترنت	١٥ %٢٥
٣	الدوريات المتخصصة	٦ %١٠
٤	رئيسي المباشر	٦ %١٠
٥	متدربات المكتبات والمعلومات	٦ %١٠
٦	المراكز التدريبية بالمؤسسة كمرکز تطوير العاملين بالجامعة	٦ %١٠
٧	الزملاء خارج المؤسسة	٣ %٥
٨	قسم علم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب بجامعة السلطان قابوس	٣ %٥
	المجموع	٦٠ %١٠٠

كونه القسم الأقدم من أقسام المكتبات والمعلومات في السلطنة وبحكم وجوده في قلب الجامعة الحكومية الوحيدة فهو متوفر له كل الدعم المالي والكادر الأكاديمي لتقديم التدريب الذي يحتاج إليه المتخصصون في المجال بدلاً من اللجوء إلى خارج السلطنة أو خارج الجامعة للحصول على التدريب والتأهيل الذي يحتاجون إليه. وترى محجوب (٢٠٠٧) أن المؤسسات التعليمية التي من ضمنها أقسام المكتبات مسؤولة عن نحو الأمية المهنية للمتخصصين.

هذه النتيجة تثبت أن المصادر الأكثر تكراراً التي تعتمد عليها عينة الدراسة في التعرف على دورات العمل والورش التدريبية هي مصادر غير تقليدية فقد احتل البريد الإلكتروني والإنترنت (١٥=٢٥%)، بينما أعتبر الزملاء من خارج المؤسسة وقسم علم المكتبات والمعلومات بجامعة السلطان قابوس من أقل المصادر في التعرف على الدورات العمل والورش تدريبية (٣=٥%). و يفترض أن يقوم قسم علم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب والعلوم الاجتماعية بدور إعلامي وتدريب رائد لتنمية المهنيين وذلك انطلاقاً من

كان الانتظار سيكلفهم خسارة الدورة ولكنهم لن يدفعوا من نفقاتهم الخاصة.

جدول (٢٨) المصدر المالي لدورة العمل /الورشة التدريبية

المصدر المالي للدورة العمل/الورشة	
التكرار/النسبة%	المؤسسة
٢٤	
%٨٢,٧	
التكرار/النسبة%	الأخصائي
٥	
%١٧,٢	
التكرار/النسبة%	المجموع
٢٩	
%١٠٠	

وضح الجدول رقم (٢٨) أن (٢٤ = ٨٢,٧%) من الأخصائيين كان مصدرهم المالي لحضور الدورات التدريبية وورش العمل هي المؤسسة نفسها أي المكتبة التي يعملون بها سواء أكانت المكتبة الرئيسية أو مكتبة كلية التجارة أو الطب. أما (٥ = ١٧,٢%) من الأخصائيين فلأهمية الدورات وورش العمل فقد آثروا حضورها ودفع كامل نفقاتها من جيوبهم الخاصة وهؤلاء الأخصائيين الخمسة يعملون (٢) بمكتبة كلية الآداب والعلوم الاجتماعية والآحر (٣) بمكتبة كلية التربية، وذكر هؤلاء الأخصائيين بعض الأسباب التي قيلت لهم لعدم تحمل المكتبة للتكاليف المالية:

- لا يوجد بند في ميزانية الكلية للدورات التدريبية وورش العمل.
- ضغط العمل.
- عدم جوى الدورة.

بعد تحديد مصادر التعرف على الدورات والورش تم التعرف على مصدر اختيار هذه الدورات وكان هنا الاختيار بين شخصين إما المسئول المباشر أو الأخصائي، وتبين التالي:

جدول (٢٧) المسئول عن اختيار دورات العمل والورش تدريبية

المسئول عن اختيار الدورات والورش	
التكرار/النسبة%	الأخصائي
٢٤	
%٨٢,٧	
التكرار/النسبة%	المسئول المباشر
٥	
%١٧,٢	
التكرار/النسبة%	المجموع
٢٩	
%١٠٠	

بين الجدول السابق أن (٢٤ = ٨٢,٧%) من الأخصائيين قاموا باختيار الدورات التدريبية وورش بأنفسهم، وهذا يعكس أنه لم يكن يوجد أي ضغط من المسئول المباشر للحضور. وبالمقابل حضر (٥ = ١٧,٢%) من الأخصائيين الدورات التدريبية وورش العمل بناء على طلب وتزكية من مسئولهم المباشر ربما لأن المسئول أحس بأهمية الدورات والورش التي طلب من الأخصائيين حضورها.

سعت الدراسة للكشف عن المصدر المالي لحضور الورش التدريبية ودورات العمل هل هم الأخصائيين أنفسهم أم أن مؤسساتهم قد تكفلت بكامل المصاريف. ودلت النتائج على أن الأخصائيين في غالب الأحيان كانوا يعتمدون على مؤسساتهم لأنواعهم حضور الدورات حتى وإن

مهاراتهم التكنولوجية دون الاعتماد على المؤسسة التي يتبعونها أجابت العينة بالآتي:

جدول (٢٩) القراءة في التخصص
أو في التخصصات الأخرى

القراءة في التخصص أو في التخصصات الأخرى	
نعم	التكرار/النسبة %
	٢٧ %٦٠,٠
لا	التكرار/النسبة %
	١٨ %٤٠,٠
المجموع	
	٤٥ %١٠٠,٠

جدول رقم (٢٩) يبين أن (٢٧=٦٠,٠%) يقرؤون سواء في التخصص أو في التخصصات الأخرى وهنا لم يتم السؤال عن اللغة التي يفضلون القراءة بها ولكن الباحثة تتوقع أنها اللغة العربية. وبالمقابل هناك (١٨=٤٠,٠%) لا يقرؤون ولا يقومون بتنمية مهاراتهم ذاتيا عن طريق القراءة مثل هؤلاء يعتمدون مبدأ انتظار المؤسسة لكي تتعنههم في دورات أو ورش عمل ومثل هؤلاء تكون بينهم فجوة كبيرة وبين التطورات والتغيرات التي تحدث في المجال سواء التطورات المعلوماتية أو التكنولوجية. هؤلاء الذين لا يقرؤون في التخصص ربما سيتعدروا بعدة أسباب لعدم قيامهم بالقراءة كضيق الوقت أو ضغط العمل أو عدم تعودهم على عادة القراءة ولكن مهما كانت الأعذار والحجج فهي في النهاية أعذار واهية وتبعدهم عن التطور والحق بالركب ويجب على هؤلاء أن يعلموا أن ٧٠% من المعارف يتلقاها الإنسان من خلال القراءة (حبش، ٢٠٠٣).

ورغم الأسباب التي قيلت لهم والتي ذكرت سابقا ولكن عندما عرض الأخصائيون الخمسة تحمل كامل مصاريف الدورات والورش لم تعارض إدارة الكلية التابعة لها المكتبة حضور الدورات وورش العمل. وهنا يجب التنويه إلى أن المكتبات الأخرى كالمكتبة الرئيسة والطبية والتجارة ومكتبة كلية الحقوق هي مكتبات مستقلة لها ميزانيات مستقلة عن الكليات التي تتبعها ومنذ التخطيط لإنشاء الجامعة كان مخططا لوجود هذه المكتبات لتكون مكتبات تتبع الكليات لتزويد المستفيدين بالموارد والخدمات المعلوماتية التي يحتاجونها أما فيما يتعلق بمكتبة كلية الآداب والعلوم الاجتماعية ومكتبة كلية التربية فهما مكتبتان فرضتهما الزيادة المطردة في أعداد الطلاب الذين يلتحقون بالكليتين كذلك فرضتهما طبيعة التخصصات التي تحتم حتى في حالة وجود مصادر في المكتبة الرئيسة التي تجمع جميع التخصصات فهناك حاجة ماسة إلى مصادر متخصصة ومعقدة في كل التخصصات الموجودة بكلية الآداب والعلوم الاجتماعية وكلية التربية.

وترى الباحثة أنه إذا كان الأخصائي يرى أن الدورة أو الورشة مهمة وستعمل على تطويره مهنيا سواء من حيث المعلومات أو المهارات أو التكنولوجيا فلا ضير في حضورها ودفع التكاليف والمصاريف من جيبه الخاص فهو في النهاية استثمار له وسيجعله هذا الاستثمار مواكبا لكل جديد يوما بيوم.

كذلك سعت الدراسة للتعرف على إذا ما كان الأخصائيون يعتمدون مبدأ التنمية الذاتية وذلك من خلال القراءات الخارجية سواء في التخصص أو في التخصصات الأخرى أو تنمية

(١٦ = ٥٩,٢%) أخصائيي من (٢٧ = ٦٠,٠%) الذين أجابوا بنعم هم الذين ذكروا آخر عناوين قاموا بقراءتها وجاءت قراءاتهم وعناوينهم متنوعة كالآتي:

ولذا ارتأت الدراسة الغوص أكثر لتتعرف على القراءات التي تجذب الأخصائيين وهل هي في التخصص أم في التخصصات الأخرى وبأي لغة يمكن أن تكون هل هي اللغة العربية كما توقعت الباحثة أم للغة الإنجليزية نصيب منها، وتبين أن

جدول (٣٠) عناوين القراءات

العنوان	التكرار / النسبة %
Digital repositories	٢ %١٢,٥
Library collection	١ %٦,٢٥
المهارة المقررة آليا	١ %٦,٢٥
تطبيقات الويب ٢ في المكتبات	١ %٦,٢٥
Planning for integrated systems	١ %٦,٢٥
مقالة: حول استخدام المجالات الالكترونية	١ %٦,٢٥
Emotional intelligence	١ %٦,٢٥
Digital libraries	١ %٦,٢٥
بناء المكتبات الرقمية باستخدام برامج مفتوحة المصدر	١ %٦,٢٥
المكتبات المدرسية والدور التربوي	١ %٦,٢٥
دور الأخصائي في مواكبة عصر الرقمنة	١ %٦,٢٥
تاريخ الخليج العربي	١ %٦,٢٥
كيف تصبح مليونيرا	١ %٦,٢٥
معياري وصف المصادر وإنتاجها RDF	١ %٦,٢٥
العثور على المعلومات	١ %٦,٢٥
المجموع	١٦ %١٠٠,٠

جدول (٣٢) استخدامات الإنترنت

التكرار / النسبة %	الاستخدام
١١ %١٣,٢	استخدام الشبكات الاجتماعية
١٠ %١٢,٠	قراءة البريد الإلكتروني
٩ %١٠,٨	التعرف على الجديد في التخصص
٧ %٨,٤	للترفيه
٧ %٨,٤	للتقافة العامة
٦ %٧,٢	لائجاز العمل اليومي
٦ %٧,٢	قراءة الصحف
٥ %٦,٠	للحصول على معلومات سريعة
٥ %٦,٠	البحث عن مقالات تخصصية
٤ %٤,٨	التواصل من خلال المنتديات
٣ %٣,٦	البحث عن مصادر أداء البحوث
٣ %٣,٦	تصفح المواقع الإخبارية والإسلامية
٣ %٣,٦	التعرف على أشهر الوصفات
٢ %٢,٤	التعرف على أشهر برمجيات الحاسوب
١ %١,٢	البحث عن أخبار المؤتمرات
١ %١,٢	زيارة موقع الشركة الموردة لنظام المكتبات متتابعة آخر أخباره
٨٣ %١٠٠,٠	المجموع

وهذه النتيجة تثبت على الرغم من أن الأخصائي يستخدموا الإنترنت ولكنهم لا يستخدمونها بالشكل الصحيح الذي يمكن أن يسهم في تطويرهم مهنيًا خاصة وأن مجال المكتبات والمعلومات من المجالات المتطورة والتي تتلاحق فيها التطورات العلمية والتكنولوجية مما يتطلب من الأخصائي تطوير أنفسهم معها والتكيف مع هذه التطورات، هذه النتيجة تتفق مع السالم (٥:٢٠٠٩) حيث يرى أنه على الرغم من أن تخصص المعلومات يعد "من أكثر المجالات تأثرًا بالتطورات التقنية المعاصرة، إلا أن الإشكالية تكمن في أن بعض العاملين في المجال لا تزال معلوماتهم في هذا المضمار متقادمة، ويجدون صعوبة في توظيف التقنية، وبخاصة شبكة الإنترنت في تطوير المهارات، واستثمارها في التطوير المهني، وفي مواجهة التحديات الخطيرة التي تحيط ببيئة العمل ربما بسبب ضعف التأهيل للتعامل مع البيئة التقنية الحديثة، أو عدم تطوير البرامج الأكاديمية لإعداد الكوادر القادرة على توظيف التقنية المعاصرة في التعلم الذاتي والتنمية المهنية، أو نقص الوعي المعلوماتي والتقني، أو ضعف الحافز للالتحاق بالدورات التدريبية". والباحثة ترى أن الاستخدام الصحيح للإنترنت إنما يكون من خلال تطويع هذه الأداة التي وفرتها المؤسسات لعمالها من أجل أن تسهم بشكل أو بآخر في تنمية الأخصائي مهنيًا وهي بذلك ستوفر كثيرًا فبدلاً من الانتظار طويلاً من أجل حضور دورة تدريبية أو ورشه عمل يمكن للأخصائي أن يقوم بحضور دورات تدريبية وورش عمل ومؤتمرات حتى وأن

هذه النتيجة تبين أن (١١ = ١٣,٢%) من العينة تستخدم الإنترنت في التواصل من خلال الشبكات الاجتماعية كال face book وغيره وهذه النتيجة تتوافق مع فريد (٢٠٠٩) حيث ذكر منذ إطلاق face book في عام ٢٠٠٤، بدأت معه ظهور مرحلة جديدة من استخدامات الإنترنت حيث لم يعد مجرد وسيلة للترفيه بل أصبح وسيلة اجتماعية جديدة تعمل على الشمول مرة أخرى لاسيما للأصدقاء المتفرقين لأسباب مختلفة الذين وجدوا من هذه المواقع الغاية والهدف في نفس الوقت، فاستطاعوا أن ينشئوا صداقات جديدة وأن يعيدوا صداقات سابقة.

بالإضافة إلى (١٠ = ١٢,٠%) تستخدم الإنترنت لمجرد قراءة بريدهم الإلكتروني على الرغم من أن إسماعيل (٢٠٠٨) ترى أن التدريب للأخصائيين يمكن أن يتم عن طريق البريد الإلكتروني ووفقاً لهذا النوع من التدريب، يلتقي المدرب والمتدربين في أوقات مختلفة، حيث يدخل المتدربون على شبكة الإنترنت في أوقات مختلفة لإنجاز المهام التي يكلفون بها ويقومون بالاتصال ببعضهم البعض ويتلقوا التعليمات من المدرب عبر بريدهم الإلكتروني. فمن خلال هذا الأسلوب يتبادل المتدربون خيراتهم ويشاركون في أساليب التدريب الجماعية مثل العصف الذهني ودراسة الحالة. وهذا يعني أن استخدامات الإنترنت كأداة متوافرة في كل وقت من أجل التنمية المهنية للأخصائي ويمكن أن تلعب دوراً في إعناؤه عن الاعتماد على مؤسسة من أجل تطويره وتنميته مهنيًا غائب عن ذهن الأخصائي في هذه الدراسة.

مهنيا وهذا يتماشى مع ما توصل إليه بوعزة (٢٠٠٦) في دراسته عن اتجاهات الباحثين العرب نحو الأرشيف المفتوح والدوريات المتاحة بجانا من خلال شبكة الإنترنت حيث توصل إلى أن تقبل الباحث العربي بجامعة السلطان قابوس لنموذج الوصول الحر ما يزال ضعيفا. وتبين النتائج في هذا السياق أن ٧٨,٨% من أفراد الدراسة لم ينشروا أبحاثا في المجالات المتاحة بجانا. وهو يضيف أيضا أن التقبل المحدود للباحثين العرب جامعة السلطان قابوس للوصول الحر يتضح أكثر عندما نجد أن صورة الدوريات المتاحة بجانا ما تزال سلبية في نظرهم. فإذا كان هذا وضع الباحثين من أعضاء هيئة التدريس فلا غرابة إذ من عزوف الأخصائيين بمكتبات جامعة السلطان قابوس عن استخدام المصادر المفتوحة في التنمية المهنية.

كذلك تم سؤال العينة إذا قامت بحضور دورات تدريبية أو ورش عمل أو مؤتمرات عبر الإنترنت وكانت الإجابة كالتالي:

جدول (٣٣) حضور ورش العمل أو دورات تدريبية أو مؤتمرات عبر الإنترنت

حضور ورش عمل أو دورات تدريبية أو مؤتمرات عبر الإنترنت	
التكرار/النسبة%	لا
٤٣ ٩٥,٥%	
التكرار/النسبة	نعم
٢ ٤,٤%	
٤٥ ١٠٠,٠%	المجموع

يكمل دراسته الجامعية من خلال الأداة المتوفرة والحديثة والسريعة هي الإنترنت.

ولكن الجانب المشرق هو أن (٩=٨,١٠%) من الأخصائيين تستخدمها في التعرف على الجديد في التخصص. وهناك استخدامات أخرى للإنترنت من جانب الأخصائيين، حيث أن (١=١,٢%) أخصائيين يستخدمها من أجل التعرف على آخر المؤتمرات في التخصص، في حين أن (٤=٤,٨%) تستخدمها في التواصل من خلال المنتديات وهذه النسبة تعتبر ضئيلة حيث أن المنتديات من الممكن أن تلعب دورا مهما في التنمية الثقافية للأخصائي وذلك من خلال مناقشة الموضوعات الجديدة في التخصص بالإضافة إلى إزالة اللبس والغموض عن كل ما هو غير واضح في التخصص. وفي دراسة أجراها الدوسري (٢٠٠٩) عن دور منتديات المناقشة على الإنترنت في دعم التنمية المهنية التربوية وجد أن منتديات المناقشة تلعب دورا كبيرا في التنمية المهنية لمعلمي الرياضيات حيث تمكن المعلمين من تبادل وجهات نظرهم في تدريس الرياضيات كما تقوم بنشر روح التعاون بينهم بصورة مجتمع التعلم. وقد أجريت هذه الدراسة على (١٤) من معلمي الرياضيات للصف الثالث الابتدائي من ثلاث مدارس.

كذلك توصلت الدراسة إلى أن (٢=٢,٤%) من العينة تستخدم الإنترنت في التعرف على أشهر برامج الحاسوب.

ولأسف لم يذكر أحد من العينة الدور الذي تلعبه المصادر المفتوحة والمقصود بها الدوريات العلمية المجانية الموجودة على الإنترنت في تنميتهم

استخدمت الدراسة مجموعة من المعلمين من عدة مدارس حكومية شمال شرق ولاية أوهايو الأمريكية كعينة للدراسة، وقد صمم المشروع بالتعاون مع جامعة Akron لتقديم برنامج التنمية من خلال الإنترنت، وتم تقديم دروس متنوعة في الموقع كأتمثلة.

توصلت الدراسة إلى أن تقديم برنامج التنمية المهنية عبر الإنترنت ساهم في بناء مجتمع الرياضيات التخيلي، وفي إقامة علاقات بين المعلمين دون حواجز للزمان والمكان. كذلك أن تقديم برنامج التنمية المهنية عبر الإنترنت ساهم في تطوير الأداء التدريسي لمعلمي الرياضيات مجموعة البحث، في استخدام التكنولوجيا في تدريس الرياضيات في الفصول.

رابعاً: عوائق التنمية المهنية:

هدفت الدراسة أيضاً التعرف على العوائق والصعوبات التي يواجهها الأخصائيين في تنميتهم المهنية عبر الإنترنت

هذه النتيجة تتماشى مع النتيجة السابقة وهي أن الأخصائيين في هذه الدراسة بالفعل يستخدمون الإنترنت ولكن ليس من أجل التنمية المهنية بدليل أن (2=4,4%) من الأخصائيين فقط من قاموا بحضور دورات تدريبية عبر الإنترنت. و حقيقة الأمر أن الأخصائيين في هذه الدراسة لم يؤمنوا بفكرة استخدام الإنترنت كأداة للتدريب حيث أن الإيمان بهذه الفكرة سيجعلهم يرون أن الإنترنت ستفتح لهم نافذة متجددة لتقديم برامج وأنشطة التنمية المهنية ذات الكفاءة العالية، وستحقق في الوقت ذاته التفاعل بين المدرب والمتدرب إلى جانب تطوير محتوى التدريب باستمرار (حسين، 2007). و عن دور الإنترنت في تنمية مهارات معلمي الرياضيات قام (Quesada, et al (2001) بدراسة عن التنمية المهنية عبر الإنترنت والتي هدفت إلى تحديد أثر تقديم برنامج التنمية المهنية لمعلمي الرياضيات عبر الإنترنت على تطوير أداء المعلم في استخدام التكنولوجيا في تدريس الرياضيات.

جدول (34) عوائق التنمية المهنية عبر الإنترنت

م	العائق	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	المجموع
١	الدورات المتخصصة في الموضوع والتي تطرح عبر الإنترنت لا تناسبني.	9 %20.0	6 %13.3	2 %٤,٤	4 %٨,٩	24 53.3%	45 %١٠٠,٠
٢	لا توجد لدي رغبة لحضور الدورات التدريبية التي تطرح عبر الإنترنت.	4 %٨,٩	4 %٨,٩	2 %٤,٤	1 %٢,٢	34 %٧٥,٦	45 %١٠٠,٠
٣	لغة الدورات التدريبية التي تطرح عبر الإنترنت تعتبر عائقاً أمامي حيث أفقأ تعتمد على اللغة الإعبيرية.	8 %١٧,٨	7 %١٥,٦	8 %١٧,٨	-	22 %٤٨,٩	45 %١٠٠,٠

٤٥	٢١	١	٥	٩	٩	٤	لا يوجد لدى الوقت الكافي للإطلاع وقراءة الجديد في التخصص الذي يطرح عبر الإنترنت.
%١٠٠,٠	%٤٦,٧	%٢,٢	%١١,١	%٢٠,٠	%٢٠,٠		
٤٥	١٧	١	٥	٨	١٤	٥	القائدات العليا في مكتبي لا تشجع حضور الدورات الالكترونية وتعتبرها أمرا غير معترف بها.
%١٠٠,٠	%٣٧,٨	%٢,٢	%١١,١	%١٧,٨	%٣١,١		
٤٥	٢٢	٣	٤	٦	١٠	٦	لا توجد خطط سنوية للتدريب والنسبة المهنية في مكتبي عبر الإنترنت.
%١٠٠,٠	%٤٨,٩	%٦,٧	٨,٩	%١٣,٣	%٢٢,٢		
٤٥	٢٤	-	٥	٨	٨	٧	التطور السريع في مجال تكنولوجيا المعلومات يعيقني عن التنمية المهنية.
%١٠٠,٠	53.3%		%١١,١	%١٧,٨	%١٧,٨		
٤٥	١٧	-	٥	٨	١٥	٨	التطورات السريعة في علم المكتبات تعيقني عن اللحاق بالجديد والتطور المهني.
%١٠٠,٠	%٣٧,٨		%١١,١	%١٧,٨	%٣٣,٣		
٤٥	٢٣	٢	٤	٥	١١	٩	لا يوجد تدريب للموظفين أثناء الخدمة عبر الإنترنت.
%١٠٠,٠	%٥١,١	%٤,٤	%٨,٩	%١١,١	%٢٤,٤		
٤٥	٣٣	١	٢	٣	٦	١٠	لا توجد حوافز مادية أو معنوية لتشجيع الأخصائي على الإقبال في الاشتراك في برامج التدريب التي تقدم عبر الإنترنت.
%١٠٠,٠	%٧٣,٣	%٢,٢	%٤,٤	%٦,٧	%١٣,٣		
٤٥	٤٣	-	٢	-	-	١١	لا توجد لجنة تقييم جودة وفعالية التدريب الذي حصل عليه الأخصائي بعد اشتراكه في ورشة العمل أو دورة التدريبية قدمت عبر الإنترنت أو تقليديا.
%١٠٠,٠	%٩٥,٦		%٤,٤				
٤٥	٤٢	-	١	-	٢	١٢	عدم وجود معاهد في السلطنة تقدم دورات تدريبية متخصصة في مجال المكتبات وتقدم عبر الإنترنت.
%١٠٠,٠	%٩٣,٣		%٢,٢		%٤,٤		
٤٥	٢٥	٢	٣	٧	٨	١٣	إدارة الجامعة لا تشجع حضور الدورات التدريبية التي تطرح عبر الإنترنت.
%١٠٠,٠	%٥٥,٦	%٤,٤	%٦,٧	%١٥,٦	%١٧,٨		
٤٥	٤١	-	-	٢	٢	١٤	لا يوجد جهاز تدريبي قوي يضم مجموعة من الخبراء في مجال التدريب الالكتروني، مما يكفل تصميم برامج تدريبية إلكترونية على أسس علمية.
%١٠٠,٠	%٩١,١			%٤,٤	%٤,٤		

١٥	قوانين الجامعة تلتزم على أن يتكفل الموظف بكامل تكاليف الورش التدريبية وبالتالي تعجزه عن حضور الدورات المتخصصة سواء عبر الإنترنت أو وجها لوجه.	١٢	٢٦,٧%	٨	١٧,٨%	١	٢,٢%	٢	٤,٤%	٢٢	٤٨,٩%	٤٥	١٠٠,٠%
١٦	الدورات التقليدية التي تطرح غير مهمة فهي لا تطور الأخصائي بل تعتبر مجرد هروب له من العمل.	٧	١٥,٦%	٤	٨,٩%	٦	٨,٩%	١	٢,٢%	٢٧	٦٠,٠%	٤٥	١٠٠,٠%
١٧	جمعية المكتبات العمانية لم تلعب دورا في توفير دورات متخصصة للأخصائيين سواء عبر الإنترنت أو التقليدية.	١	٢,٢%	-	-	١	٢,٢%	١	٢,٢%	٤٢	٩٣,٣%	٤٥	١٠٠,٠%
١٨	قلة انعقاد المؤتمرات في التخصص والتي تقدم عبر الإنترنت.	١	٢,٢%	١	٢,٢%	١	٢,٢%	١	٢,٢%	٤١	٩١,١%	٤٥	١٠٠,٠%
١٩	قلة انعقاد ورش العمل والدورات المتخصصة عبر الإنترنت أو التقليدية.	١	٢,٢%	٢	٤,٤%	-	-	-	-	٤٢	٩٣,٣%	٤٥	١٠٠,٠%
٢٠	لا أعرف عن موعد انعقاد السني تقدم عبر الإنترنت الدورات.	١	٢,٢%	٢	٤,٤%	٣	٦,٧%	-	-	٣٩	٨٦,٧%	٤٥	١٠٠,٠%
٢١	قسم المكتبات والمعلومات بالجامعة لا يلعب دورا في التنمية والتعليم المستمر حيث لا ينظم برامج تحيط العاملين بالتطورات الحديثة في التخصص عبر الإنترنت أو بطريقة تقليدية.	-	-	-	-	-	-	-	-	٤٥	١٠٠,٠%	٤٥	١٠٠,٠%
٢٢	الدورات التي يعقدتها معهد الإدارة العامة تعتبر مبتدئة بالنسبة لي وجميعها تتطلب الاتصال الفيزيائي المباشر.	-	-	-	-	-	-	-	-	٤٥	١٠٠,٠%	٤٥	١٠٠,٠%

من الجدول السابق نستطيع تقسيم أو تصنيف العوائق السابقة إلى عوائق متعلقة بالأخصائي نفسه كعدم مناسبة الدورات التي تعقد له وعدم رغبته في حضور مثل تلك الدورات. وكذلك عوائق إدارية تتعلق بإدارة الجامعة أو قيادته العليا في مكتبته كعدم تشجيع القيادات العليا أو إدارة الجامعة لحضور الدورات وورش العمل الالكترونية. أو

عوائق أكاديمية كعدم مساندة قسم علم المكتبات والمعلومات ومعهد الإدارة العامة للأخصائي وقلة وجود المعاهد الأكاديمية بالسلطنة. عامة لم تمثل العوائق المتعلقة بالقيادات الإدارية في المكتبة أو الجامعة عائقا للتنمية المهنية للأخصائي. ولكن تمثلت المشاكل والصعوبات التي عانى منها الأخصائيون في العوائق الأكاديمية المتعلقة بقسم

المكتبات بالجامعة ومعهد الإدارة العامة وجمعية المكتبات العمانية،... الخ.

أخذوا السابق يوضح أن أكثر العوائق والصعوبات التي تواجه الأخصائيين في سبيل تطوير أنفسهم عبر الإنترنت أو في التعلم عبر الإنترنت كانت كالآتي: قسم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب والعلوم الاجتماعية بجامعة السلطان قابوس لا يلعب دورا في تنميتهم مهنيا وذلك لعدم توفيره برامج الالكترونية أو تقليدية تحيط العاملين أو الأخصائيين بالتطورات الحديثة في التخصص وذلك باتفاق جميع العينة (45=100%) وليس المقصود هنا بالإعلام والإحاطة بالحديد فقط بل أيضا بإقامة دورات تدريبية واعتماد مقررات وبرامج كالبكالوريوس أو الماجستير عبر التعليم الالكتروني المعتمد على الإنترنت. هذا يثبت أن الأقسام الأكاديمية لا تلعب دورا في التنمية المهنية للأخصائي سواء عبر الإنترنت أو الاتصال التقليدي وكان يتوقع من قسم علم المكتبات والمعلومات بالجامعة بما أنه القسم الأكاديمي الحكومي الأقدم في السلطنة أن يلعب دورا تعليميا وتقنيا أكبر، ولقد قام هاشم (2002) بدراسة تعلقت بمدى استفادة واعتماد التعليم العالي على الإنترنت مع التركيز على برامج الانتساب في جامعة الملك عبدالعزيز. وقد قارنت الدراسة بين التعليم العالي عن بعد والتعليم العالي بالانتساب المطبق حاليا وصيغة الجامعة الالكترونية التي تعتمد على شبكة الإنترنت، وتوصل الباحث إلى أن برامج الانتساب في جامعة الملك عبدالعزيز يعاني من مجموعة من الصعوبات بسبب الفجوة بين

أعضاء هيئة التدريس والطلاب، ونتيجة ضعف توظيف التقنيات الحديثة. بالمقابل رأت الدراسة أن نظام الجامعة الالكترونية المعتمدة على الإنترنت أثبتت فعاليتها، ويمكن اعتباره بديلا مناسباً لتجاوز صعوبات البرامج التقليدية للتعليم عن بعد.

ولقد توصل عدد من الباحثين إلى أن توفر مقررات في المكتبات الرقمية في خريطة الأقسام الأكاديمية تساعد على تطوير الأخصائيين أو الدارسين بها من هؤلاء (Liu و Jacso، 2003، Spink & Cool، 2002، 1999) وعلى الرغم من توفر عدد من المقررات التي لها علاقة بالتكنولوجيا والمكتبات الرقمية كمقرر تكنولوجيا المعلومات والمكتبات الرقمية ومقرر استخدام الحاسوب وقواعد البيانات وشبكات المعلومات والإنترنت بخطة قسم علم المكتبات والمعلومات إلا أن هذه المقررات وغيرها لم تساعد القسم على القيام بدور فاعل في التعليم المستمر لأخصائي المكتبات ومراكز المعلومات المتواجدين داخل الحرم الجامعي نفسه ربما لأن دور القسم يقتصر فقط على الجانب التعليمي المتربط بتجريبي القسم ولكن دوره كمصدر للتعليم المستمر لا يوجد ضمن خطته، هذا الرأي يتفق مع الضرمان (2008) حيث يرى أن من المبادئ الأساسية لتعليم مهنة المكتبات والمعلومات أن تعليم هذه المهنة لا يرتبط بمنح الشهادات والدرجات العلمية بل يتعداها إلى فتح مجال للتعليم والتدريب المستمر من خلال الدورات التدريبية وورش العمل والمؤتمرات العلمية. ويرى شيوير (2009) أنه من الضروري أن ينظر إلى أقسام المكتبات والمعلومات وعلوم

كبير جدا في إيصال المعلومات لطالبيها وفي التنمية المستمرة والمستدامة للأخصائيين سواء قبل الخدمة أو أثناء الخدمة وذلك لخلق أخصائيين مواكبين للتطورات العلمية والتكنولوجية المتسارعة وليكونوا قادرين على تلبية احتياجات المستفيدين وهذا الرأي يتفق مع بومعرافي (٢٠٠٢) حيث ذكرت أن القوى البشرية المؤهلة في المكتبات الإماراتية تعاني من ضعف مما يعني أن هناك حاجة ماسة إلى الأشخاص الذين تناط بهم مهمة تنظيم المعلومات في المكتبات مما يعكس ضرورة إعداد كوادر مهنية للعمل في قطاع المكتبات بأنواعها المختلفة. كذلك توصلت الباحثة إلى أنه لا بد أن يتماشى المنهج التعليمي مع ما تتطلبه المهنة بعد التخرج بحيث يستحدث قسم لتقدم برامج دراسية في تقنية المكتبات والمعلومات بالإضافة إلى توفير الدورات التدريبية على رأس العمل.

في الواقع أن قسم المكتبات والمعلومات بجامعة السلطان قابوس يستطيع أن يلعب دوراً كبيراً في تنمية المهنيين ويستطيع أن يغني الأخصائيين عن الألتحقاق بالدورات التدريبية التي تعقد خارج الجامعة سواء أكانت محلية أم دولية حيث يستطيع عقد محاضرات وورش عمل وإتاحتها عبر التعليم الإلكتروني، ويستطيع أن يساعد الأخصائيين في التنمية المهنية الذاتية وذلك بإعلام الأخصائيين بالجديد في التخصص من خلال الإنترنت وليس من الضروري أن يلتحق الأخصائيين بمحاضرات تقليدية يحضرون فيها فصول ويتركون عملهم بل يستطيعون الاطلاع على هذه المحاضرات في وقت فراغهم. التساؤل هو لماذا لا ينظم قسم علم

الحاسب على أنما تمثل المفتاح لنقل المهارات والمعرفة في المشروعات المتعلقة بالمكتبات الرقمية وتكنولوجيا المعلومات عموماً. كذلك هو يرى أنه نظراً للطلب المتزايد على أخصائي المكتبات ذوي المهارات اللازمة للمبادرة بمشروعات المكتبة الرقمية والمشاركة فيها وإدارتها، ظهرت الحاجة لإدخال تدريس المكتبة الرقمية ضمن مناهج علوم المكتبات والمعلومات في البرامج الأفريقية. وهو يعتقد أن هذه البرامج هي الطريق الوحيد لضمان وجود مصدر مستدام لكادر يقوم بتنفيذ وإدارة المكتبات الرقمية. وتتفق الباحثة على أن هذه البرامج وغيرها هي الطريق الوحيد لضمان وجود مصدر مستدام للتنمية البشرية للأخصائيين عبر الإنترنت والتي من ضمنها المكتبات الرقمية ولكن ما جدوى وجود مثل هذه البرامج إن كان دورها سيقصر فقط على التنمية والأعداد قبل التخرج وبعد أن يتخرج الطالب أو الأخصائي لا تصله مثل هذه البرامج وبالتالي تتوقف معرفته العلمية والتقنية على ما حصده خلال سنوات الدراسة أو عليه أن يلجأ للقراءة أو لدورات خارج هذه الأقسام. و حقيقة القول أن هؤلاء المتخصصون يحتاجون إلى أداة تساعدهم على دراسة همومهم وتطوير تخصصهم والتباحث ونشر الجديد وتطوير الأداء وتقديم الخدمات للأجيال الجديدة أو الممارسين للمهنة حيث أن لهذا التخصص العلمي بعداً مهنيًا ممارسًا وهذه الأداة هي قسم علم المكتبات والمعلومات.

أن الدور المناط القيام به قسم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب بجامعة السلطان قابوس

كان يسعى لتحقيق الجودة في مجال التعليم كذلك يجب أن يعلم أنه كقسم أكاديمي من أوائل الأقسام الأكاديمية وكقسم داخل الجامعة الحكومية الوحيدة بالسلطنة أنه إذا لم يظطلع بهذا الدور فإن الأقسام المتواجدة بالجامعات الخاصة سوف تقوم به في وقت ما حيث يتفق Jones (١٩٩٧) مع هذا الرأي ويؤكد أن الجامعات التقليدية سواء الربحية أو غيرها لم تعد وحدها التي توفر التعليم عن بعد في الولايات المتحدة الأمريكية فهناك جامعات نشطة في هذا المجال مثل America Online, Motorola , Phoenix بالإضافة إلى أن هناك جامعات تقليدية قد بدأت مشروعات مشتركة مع جامعات مماثلة أو حتى مع مؤسسات أخرى جديدة فعلى سبيل المثال هناك جامعة Western Governors في دنفر كلورادو عبارة عن مؤسسة تعليمية تشارك فيها ١٣ ولاية من ولايات الغرب الأمريكي.

عموماً النتيجة السابقة وهي عدم مساندة قسم علم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب بجامعة السلطان قابوس للتنمية المهنية للأخصائيين خاصة من خلال الإنترنت ليس بمستغرباً فهذا هو حال معظم الأقسام الأكاديمية أو الجامعية على مستوى الوطن العربي حيث وجد الزامل (٢٠٠٥) في دراسته التي سعت إلى تحديد مدى إفادة الجامعات العربية الحكومية من خدمات المعلومات المقدمة عبر شبكة الإنترنت لبرامج التعليم عن بعد. خرجت الدراسة بجملة من النتائج من أهمها: أن هناك ٤ جامعات حكومية عربية فقط لديها برامج التعليم عن بعد عبر الإنترنت وأن

المكتبات والمعلومات محاضرات للأخصائيين للتعليم عن بعد حيث أن مثل هذه المحاضرات ستساعد في التنمية المهنية للأخصائيين الحاصلين على الشهادات الجامعية وتساعد في نفس الوقت الأخصائيين الذين لم يكملوا دراستهم الجامعية الأولى على الالتحاق بركب التعليم بدلا من ترك العمل والتوجه خارج المؤسسة لمواصلة التعليم أو عدم مواصلة التعليم بسبب عدم توفر الفرص. ولقد توصل السريحي (١٩٩٣) في دراسته التي تناولت وضع التعليم المستمر للعاملين في المكتبات الجامعية السعودية ومكتبات البحث إلى أنه لا يوجد دور قوي لأقسام المكتبات والمعلومات في المشاركة في البرامج التدريبية.

لقد أصبح التعليم عن بعد أو التنمية عبر الإنترنت صناعة متنامية بالنسبة للمؤسسات الربحية وغير الربحية وهذا ما أكدته Kascus (1997) وتوقع أن يمثل نسبة الطلاب الذين يلتحقون ببرامج التعليم عن بعد خلال السنوات العشر القادمة ٥٠% من إجمالي الطلاب الجامعيين. فإذا كان قسم المكتبات والمعلومات لا يلعب دورا في التنمية المهنية عبر إعلام الأخصائيين بالتطورات الحاصلة في التخصص فكيف سيفكر في عقد برامج للتعليم عن بعد أم أن القسم كغيره من الأقسام الأكاديمية داخل السلطنة سيظل منغلقا على نفسه ويقوم بالتدريس التقليدي للطلبة النظامين فقط؟

وفي ظل ما ذكر سابقا، يتوجب على قسم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب والعلوم الاجتماعية بجامعة السلطان قابوس النظر إلى أهمية التعليم عن بعد أو عبر الإنترنت كتوجه عالمي إذا

أخصائي المكتبات وهي في الوقت ذاته تتطلب حضورهم للمعهد نفسه لتلقي الدورات التدريبية وهذا يؤيد الرأي السابق.

وعانت العينة من عدم وجود لجنة تقيس جودة التدريب الذي حصل عليه الأخصائي سواء عبر الإنترنت أو الدورة التي حضرها تقليدياً (٤٣=٦,٩٥%). إن وجود مثل هذه اللجنة ستساعد الأخصائيين وحتى المكتبات ومراكز المعلومات الموجودة بالجامعة في تبيين وتقدير الدورات التدريبية التي يحضرونها حيث لن تكون الدورات التدريبية مجرد فسحة من العمل وترويح عن النفس بل ستكون الدورة لها قيمة وستراجع هذه الدورة من قبل اللجنة قبل حضورها من قبل الأخصائي وبعد حضور الدورة يفترض أن يكون دور اللجنة هو تقييم ما حصل عليه الأخصائي والعمل على نقل المهارات والمعارف التي حصلوا عليها إلى غيرهم من الأخصائيين الذين لم يحالفهم الحظ في حضور مثل هذه الدورات.

كذلك تعاني العينة من انعدام أو غياب دور جمعية المكتبات العمانية حيث لم توفر لهم دورات تدريبية تقليدية أو عبر الإنترنت للتنمية المهنية حيث أجمع (٤٢=٩٣,٣%) من العينة على هذه المشكلة، هذه النتيجة تتعارض مع Lorenzo (٢٠٠٣) الذي وجد في دراسته أن أكثر أقسام جمعية المكتبات الأمريكية تطوراً ونشاطاً هو قسم التعليم عن بعد الذي ترعى نشاطاته بشكل مباشر جمعية المكتبات الأكاديمية والبحثية ومن أهم تلك النشاطات توفير المعلومات للدراسين عن بعد عن طريق الاتصال الآلي المباشر. وكما أوضحت

استفادة الجامعات العربية من التعليم عن بعد عبر الإنترنت هي استفادة متواضعة جداً ولا ترقى للتطلعات، بالإضافة إلى أن أمن الجامعات الحكومية في الدول العربية لم يصل إلى أعلى مرحلة في النظرية المستخدمة للتقييم، أي مرحلة التحول. فإذا كان هذا حال الجامعات التي سبقت جامعة السلطان قابوس بأعوام طويلة فإن الوضع في قسم المكتبات يعتبر وضعاً طبيعياً. وتتفق متولي (٢٠٠٨) مع الزامل في رأيه حيث أنها لا تستطيع تقييم تجربة التعليم عن بعد في العالم العربي بالنسبة لأقسام المكتبات والمعلومات بسبب أن الأقسام لم تقدم أي برنامج للتعليم عن بعد. كذلك في دراسة حسين (٢٠٠٥) توصل إلى مجموعة من التوصيات منها ضرورة عقد لقاءات سنوية بين نخبة منتقاة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والمعلمين لمناقشة مشكلات المعلمين المهنية وتصميم برامج تدريبية ملائمة عبر الإنترنت. وحتى في حالة وجود برامج للتعليم عن بعد فإن التفاعل ليس كبيراً ويكاد يكون غائباً وهذا ما توصل إليه حافظ (٢٠٠٨) في دراسته عن دور المكتبات الجامعية في برامج التعليم عن بعد حيث توصل إلى أن التفاعل بين الدارس والمحاضر أو عضو هيئة التدريس لا يزال ضعيف وشاركه هذه النتيجة المنيع (٢٠٠١) الذي توصل إلى أن الدراسة عن بعد في الجامعات السعودية تفتقد للتفاعل بين الدارس وعضو هيئة التدريس.

كذلك أعرب (٤٥=١٠٠,٠%) من العينة من أن الدورات التي يطرحها معهد الإدارة العامة بالسلطنة هي دورات مبتدئة وأقل من مستوى

والمهنة ودعم المتخصصين. وحتى تتجح مثل هذه المشاريع فإن هناك مقومات كثيرة يجب توفرها وأهمها الرغبة لدى الأفراد بالعطاء والتطوع وخدمة الآخرين، كما يجب توفر الرغبة بالعمل وفق منظومة العمل الجماعي ووفق القواعد والقوانين. كذلك يرى نابي (٢٠٠٦) في دراسة عن التكوين المهني في علم المكتبات والمعلومات في جامعة منتوري قسنطينة ودوره في تحسين الخدمات المكتبية بالجامعة أن الجمعيات المهنية المتخصصة- والتي يراها هو بأنها غائبة عن مؤسساتنا الوثائقية- تلعب دوراً مهماً في زيادة ثقة المهتمين بمهنتهم حيث سيظهر ذلك الاهتمام في طبيعة الخدمات المقدمة، والطريقة التي تقدم بها هذه الخدمات. فإرضاء الجمهور المستهدف من هذه الخدمات، قد لا يتحقق بتطبيق إجراءات منهجية أو مهنية، بقدر ما يتحقق بإظهار شخصية المكتبي والدلالة على دوره الذي لا يمكن الاستغناء عنه. بالإضافة إلى ما سبق وجدت الحمود في دراستها (٢٠٠٣) عن واقع المكتبات في كلية التربية الأساسية في الكويت ومجالات التطوير أن عدم وجود جمعية مهنية وطنية لأمناء المكتبات بالكويت يساعد على تكريس غياب المقننات الموحدة المنظمة للأعمال والممارسات للأنشطة بشكل عام. وقد نادى أمناء المكتبات في الدراسة بإنشاء مثل تلك الجمعية المهنية التي يمكن أن تبنها كلية التربية الأساسية فهي المؤسسة الراعية للبرنامج الوحيد في البلاد للأعداد الأكاديمي في هذا المجال. و ذكرت أيضاً أن غياب أي جمعية وطنية للمكتبات والمعلومات رغم امتداد عمر برنامج المكتبات والمعلومات بالكويت

الباحثة سابقاً فإن جمعية المكتبات العمانية تعتبر حديثة النشأة حيث أشهرت سنة ٢٠٠٧ ولكن هذا لا يعفيها من الدور الذي يفترض أن تقوم به والذي يراه السريحي (٢٠٠٩) في أنه دور يتنوع بين التواصل والتطوير وتقديم الخدمات وتقييم الأداء وفتح قنوات النشر وإقامة الملتقيات، ولذلك وجدت المؤتمرات والملتقيات وورش العمل وكافة برامج التطوير العلمي والمهني، كما وجدت النشرات والمجلات والإصدارات الخاصة، ووجدت اللجان المتخصصة لتقييم الأداء واعتماد البرامج وتطوير الخدمات وإجراء الدراسات وتقديم الاستشارات المهنية وفكر مؤسسي واضح ورعاية برامج التعاون وتفعيلها وتطوير المعايير وإصدار ما يلزم لرفعة المهنة والتخصص ومساعدة المتخصصين. إلا أن جمعية المكتبات العمانية لم تلعب دوراً في الاهتمام بالمهنة ومتابعة المهنيين وقضاياهم حيث عقدت منذ إنشائها دورتين أو ثلاث دورات تدريبية والمؤتمر الذي اختير فيه مجلس الإدارة الجديد. لقد توصل السريحي إلى نفس النتيجة حيث يرى أننا في العالم العربي وفي تخصص علم المكتبات والمعلومات نقوم بتغليب العمل الفردي على المؤسسي، والتوجهات التطوعية غير المقننة على العمل المنظم تحت مظلة منظمة قائمة وثابتة ولها قواعدها وممارساتها الواضحة. وفي الحقيقة كما يرى هو إننا بحاجة لتطوير العمل المؤسسي وتغليبه والابتعاد عن الفردية في الأداء وتفعيل التعاون بين الجمعيات والمؤسسات العاملة في مجال المعلوماتية الواسع على أن يكون الهدف الأسمى هو رفعة التخصص

معاهد خاصة وليس لها سمعة أكاديمية متعارف عليها فهي لا تقدم من خلال جامعات عريقة أو كليات معروفة في التخصص. كذلك هذه الدورات لا يعرف من الأشخاص القائمين عليها ولا تعرف المعلومات التي تقدم خلالها كذلك أن معظم الدورات التقليدية تتطلب الحضور الفيزيائي للشخص وربما أن أماكن عمل الأخصائيين لا تسمح لهم بالحضور خلال فترات انعقاد مثل تلك الدورات وورش العمل. أما الدورات وورش العمل الالكترونية الأكاديمية والتي تطرح من جامعات أكاديمية عريقة أو معروفة فهي عامة قليلة في الوطن العربي بدليل أن الزامل (٢٠٠٥) وجد أن هناك ٤ جامعات حكومية عربية فقط لديها برامج التعليم عن بعد عبر الإنترنت وأن استفادة الجامعات العربية من التعليم عن بعد عبر الإنترنت هي استفادة متواضعة جدا ولا ترقى للتطلعات.

أن وجود مثل هذه الدورات وورش العمل التي تطرح عربيا من قبل جامعات أكاديمية من شأنه أن يحقق الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية للأخصائيين وسوف يؤدي إلى تطوير أدايم بشكل كبير هذا بالنسبة للأخصائيين على رأس العمل فضلا عن أنه سيسمح بتأهيل الخريجين العاطلين عن العمل. في دراسة قام بها حسين العاطلين (٢٠٠٥) عن تدريب معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية أثناء الخدمة وقام بتصميم نموذج مقترح لبناء برنامج تدريبي للمعلمين بطريقة مباشرة في مركز التدريب بالإضافة إلى تصميم موقع على شبكة الإنترنت

www.Geocities.com/arabmath2

على مدى ١٨ عامًا، هو عامل سلب في هذا الحقل.

ربما أن العينة تعاني من هذه المشكلة بسبب قلة انعقاد الدورات التدريبية وورش العمل وقلة انعقاد المؤتمرات العلمية وعامة غياب أصوات الأخصائيين على الرغم من انتمائهم بجمعية المكتبات العمانية. ولأن العمل في الجمعيات المهنية عموما هو عمل تطوعي وبسبب أن كل مجلس إدارة جمعية المكتبات العمانية لهم وظائف حكومية وغير متفرغين فمن الصعب عليهم إعطاء وقت كافٍ للجمعية ولتنمية المهنة. وعلى الرغم من كل ما سبق نحن لا نطالب في الوقت الحالي أن يكون هناك قسم مستقل للتنمية المهنية عبر الإنترنت أو التقليدية بل أن يكون ضمن الأهداف الدائمة لجمعية المكتبات العمانية لتطوير وتنمية المهنيين وحتى لو وضع الهدف لا بد من السعي بكل الوسائل والطرق إلى تحقيقه وليس تركه للظروف.

كذلك من الصعوبات التي عانت منها العينة قلة انعقاد الدورات وورش العمل المتخصصة في المجال سواء التقليدية أو عبر الإنترنت. حيث ذكر (٤٢=٩٣,٣%) أخصائيي وهذا ما يتفق مع النتيجة المتعلقة بجمعية المكتبات العمانية حيث ذكرها أنها منذ إنشائها عقد دورتين أو ثلاث تدريبية. ربما لأن الدورات التدريبية وورش العمل التي تعقد في التخصص وتقام خارج السلطنة هي كثيرة ولكن هناك عدة عوائق تحول بينها وبين الأخصائيين فمثلا معظم الدورات وورش العمل التي تطرح وتصل عبر البريد الإلكتروني للأخصائيين هي دورات تدريبية تقدم من خلال

المقدمة عبر الإنترنت حتى تلبى احتياجات طلبتها وتواكب الجديد في تلك التقنيات.

عانى الأخصائيون في هذه الدراسة من صعوبة أخرى ولها علاقة مباشرة بتنميتهم المهنية عبر الإنترنت وهي انه لا يوجد جهاز تدريبي قوي يضم مجموعة من الخبراء في مجال التدريب الالكتروني، مما يكفل تصميم برامج تدريبية الالكترونية على أسس علمية وذلك بنسبة (٤٢= ٩٣,٣%) أخصائيي. هذه الصعوبة كانت يمكن أن تحل عن طريق قسم علم المكتبات والمعلومات بجامعة السلطان قابوس وجمعية المكتبات العمانية حيث أنهم يعتبرون الخبراء في المجال وعن طريقهم كان من المفترض أن تصمم الدورات التدريبية سواء التقليدية أو الالكترونية. وجود مثل هؤلاء الخبراء كان سيوفر على الجامعة الكثير من النفقات حيث سيوفر تكاليف سفر الأخصائيين للتدريب بالخارج وهاتان الجهتين سيكونان المصدر التدريبي المعتمد والمفترب به داخل السلطنة لتدريب الأخصائيين في مجال المكتبات والمعلومات بدلا من لجوء الجامعة إلى إرسال الأخصائيين إلى دورات تدريبية خارجية لا يعلم مستواها ولا الفائدة المرجوة منها. وربما أن معاناة العينة بسبب أن الخبراء في الجهتين المذكورتين لم يتواصلوا معهم ويمدوا لهم يد العون وذلك أن تواصل الخبراء عبر الإنترنت يمكن أن يساعد العينة في الاعتماد على التعلم الذاتي والاعتماد على أنفسهم حيث سيحقق مميزات التعلم الكتروني مثل التخلص من الاعتماد على المدرسين وسيكون الخبراء بمجرد مسهلين للعملية التعليمية، Coffman (٢٠٠٤) في

وتقدم البرنامج من خلاله توصل الباحث إلى عدد من النتائج منها أن برامج التدريب المعدة في ضوء معايير محددة وتستخدم التكنولوجيا تؤدي إلى تطوير الأداء التدريسي لمعلم الرياضيات. وقد أرجع الباحث ذلك إلى زيادة دافعية المعلمين أثناء البرنامج وممارستهم لأساليب تدريسية جديدة مع فرصة تطبيقها يوميا داخل فصولهم والتفوق باستمرار ووجود موقع للبرنامج على الإنترنت. كذلك يوجد أثر للبرنامج في تنمية الأداء التدريسي لمعلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية.

بالإضافة إلى الصعوبات السابقة يعاني (٤٢= ٩٣,٣%) من العينة من عدم وجود معاهد في السلطنة تقدم دورات تدريبية متخصصة في مجال المكتبات وتقدم عبر الإنترنت. وكما ذكر سلفا فإن الدول العربية عامة تفتقر إلى وجود معاهد متخصصة أكاديمية تقدم دورات تدريبية أو ورش عمل متخصصة وتكون موثقة. في الواقع أن معظم المعاهد الموجودة في السلطنة هي معاهد تهدف إلى الربح المادي أكثر من تحقيق المنفعة العلمية والمهنية للمتدربين بالدورات، في اعتقاد الباحثة أن أي متخصص لن يمانع الدفع من حسابه الخاص إن كان ما سيدفعه سيعود عليه بتنمية مهنية أكاديمية صحيحة لأن ما يجنيه من معارف ستظل معه باستمرار وسيحتاج من وقت إلى آخر إلى تجديد هذه المعرفة لذلك تظهر هنا أهمية المعاهد المتخصصة ولكن الموثوق بها. من ضمن التوصيات التي خرج بها الزامل (٢٠٠٥) ضرورة توسيع البرامج الحالية للتعليم عن بعد في الجامعات العربية الحكومية والاستفادة من خدمات المعلومات

مناشده نظرية، ففي حالة تنفيذ المدرس لمعظم محاضراته الالكترونيا سوف يعتبر هذا خروجاً للمألوف وسيعتبر ضياعاً للوقت.

آخر صعوبة عانى منها الأخصائيون وأثرت على تمتعهم المهنية هي قلة انعقاد المؤتمرات في التخصص والتي تقدم عبر الإنترنت. وهذه الصعوبة قد واجهت (٤١=٩١,١%) أخصائيي. هذه النتيجة ترتبط بكل النتائج السابقة وهي أن الثقافة العربية والجامعات العربية لا تعترف باللقاءات العلمية التي تتم عبر الإنترنت. ويمكن القول هنا أن المؤتمرات العلمية في التخصص يمكن أن تتم في الدول الغربية والأجنبية المتطورة عبر الإنترنت ولكن كما قلنا سابقاً أن الثقافة العربية تجاه التعليم الالكتروني يجب أن تتغير وتقبل التعليم والتدريب عبر الإنترنت.

عامة يمكن القول أن جميع الصعوبات التي عانى منها الأخصائيون يمكن تجاوزها ومساعدة الأخصائيون في تطوير أنفسهم وهم على رأس العمل وحتى الخريجين عبر أتاحة كل ما يحتاجون إليه من تعليم عبر الإنترنت. ولكن يجب أن تفهم المكتبات ومراكز المعلومات وإدارة جامعة السلطان قابوس أن التعليم عبر الإنترنت ضرورة ملحة لا بد من اللجوء إليها.

خامساً: الإجراءات التي تساعد على رفع مستوى الأخصائيين:

كذلك سعت الدراسة التعرف على الإجراءات التي تساعد في رفع المستوى المهني للأخصائيين. هذا الجزء سيقدم التوجه الذي

درسته عن التنمية المهنية عبر الإنترنت ونقل المهارات المستفادة داخل الصف الدراسي والتي هدفت إلى التعرف على مدى نقل المعلمين المهارات المستفادة من برامج التنمية في المجتمع التخيلي عبر الإنترنت إلى ممارسات صفية داخل الفصول. توصلت الدراسة إلى أن برنامج التنمية المهنية المقدم عبر الإنترنت يدعم الاعتماد على مداخل التعلم المرتكزة حول المتعلم والتي تشجع الاكتشاف الذاتي، والمشاركة الفعالة، والتعاون بين الأقران والخبراء. ويتفق Braun & Bazillion (1995) مع Coffman حيث يرى أن التعليم الالكتروني من شأنه أن يدعم العلاقة بين عضو هيئة التدريس الذي يعتبر كخبير وبين أمين المكتبة الجامعية في برامج التعليم عن بعد وهذا من شأنه أن يعزز ويساند التعليم عن بعد كما من شأنه تنظيم برامج التعليم عن بعد وهو يسمح بتبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس وأمناء المكتبات الجامعية.

عامة يمكن القول أن ثقافة جامعة السلطان قابوس كغيرها من الثقافات العربية وهي أن الخبراء يجب أن يتم التعامل والتواصل معهم تقليدياً أي وجها لوجه ويجب أن يصمموا البرنامج التدريبي وينفذ تقليدياً ويجب أن يحضر لهم الأخصائيون أو الأيسر أن يأتي الخبراء إليهم بهذا البرنامج، أما أن يتم التعامل مع الخبير عبر الإنترنت ويتم التعليم وتنفيذ البرنامج الالكتروني فهذه ثقافة وافدة وحديثة على الجامعة على الرغم من أن الجامعة قد وفرت كل طرق ووسائل وتقنيات التعليم الالكتروني وهي تنادي به ولكن هي

يقصده الأخصائيين عادة ويتبعونه في التنمية المهنية الخاصة بهم فإن كان تقليدي ستنتج معظم العينة إليه لأن هذا الجزء كان يتحدث عن الإجراءات التي تساعد في التنمية المهنية من خلال الإجراءات التقليدية والإنترنت.

جدول (٣٥) الإجراءات التي تساعد في رفع مستوى الأخصائيين والعاملين بمكتبات ومراكز جامعة السلطان قابوس

م	الإجراء	التكرار / النسبة
١	أكمال الدراسة الجامعية النظامية.	٢١ ٤٦,٦%
٢	حضور الدورات المتخصصة التقليدية.	١١ ٢٤,٤%
٣	حضور الورش التدريبية التقليدية.	٦ ١٣,٣%
٤	النمو الذاتي: عن طريق الإطلاع والتثقيف الذاتي - استخدام الكمبيوتر وأشرطة فيديو ووسائل التعليم .	٤ ٨,٨%
٥	وجود هيئة تدريبية داخل المكتبة تضمن التدريب للأخصائيين داخل الدولة.	٣ ٦,٦%
٦	حضور الورش التدريبية عبر الإنترنت.	-
٧	حضور الدورات المتخصصة عبر الإنترنت.	-
٨	أكمال الدراسة الجامعية عن بعد.	-
٩	حضور الندوات العلمية التقليدية.	-
١٠	حضور الندوات العلمية عبر الإنترنت.	-
١١	وجود هيئة تدريبية دائمة تقدم التدريب عبر الإنترنت.	-
١٢	إعداد الأوراق العلمية.	-
١٣	حلقات النقاش التقليدية.	-
١٤	حلقات النقاش التقليدية عبر الإنترنت.	-
١٥	قيام قسم علم المكتبات والعلوم بالجامعة بتعريف الأخصائيين بالجديد في التخصص عبر الإنترنت.	-
١٦	التعليم والتدريب عبر الإنترنت.	-
	المجموع	٤٥ ١٠٠,٠%

اتجاه تقليدي بحث حيث رأى (٢١=٤٦,٦%) من الأخصائيين أن إكمال الدراسة الجامعية النظامية هي

من الجدول السابق يتضح أن الاتجاه الذي يراه الأخصائيون أنه يساعد في تهميتهم مهنيًا هو

الإدارية التي تسمح لهم بزيادة الدخل تحتاج إلى فترة انتظار طويلة أما في حالة الحصول على درجة جامعية عليا فإنه يتم تغيير المسمى الوظيفي والدرجة المالية للأخصائي. ولقد أوصى باصقرو (٢٠٠٧) في دراسته إلى زيادة رواتب الموظفين المتخصصين حيث أن هؤلاء الموظفين لم يترقوا منذ فترة طويلة حيث أن هذه نقاط تشعرهم بالإحباط وعدم الحماس للعمل.

بعد إكمال الدراسات الجامعية النظامية إرتى (١١،٤=٢٤%) من الأخصائيين أن التنمية المهنية يمكن أن تتم عن طريق حضور الدورات المتخصصة التقليدية. مرة أخرى يمكن تفسير هذا الرأي بأن الثقافة التدريبية عبر الإنترنت ليس معمولا بها في جامعة السلطان قابوس وعلى الرغم من استخدام العينة للانترنت إلا أن هذا الاستخدام ليس هو الاستخدام التطويري المهني بل هو الاستخدام والتصفح العادي إلا في القليل من الحالات التي تعتبر نادرة. كذلك يمكن تفسير رأي العينة في هذه النقطة أن الدورات التدريبية المتخصصة التقليدية التي يقام معظمها خارج السلطنة ستسمح لهم بالسفر والتحديد والتعرف على ثقافات جديدة وزملاء جدد ليتبادلوا معهم الآراء والخبرات.

يتضح من الجدول السابق أن العينة لم تختار حضور الورش التدريبية عبر الإنترنت، حضور الدورات المتخصصة عبر الإنترنت، إكمال الدراسة الجامعية عن بعد، حضور الندوات العلمية التقليدية... الخ. كاتجاه يساعدهم في تطوير وتنمية أنفسهم.

التي تساعد في تنميتهم مهنيا. ربما يمكن تفسير هذا الاتجاه من طريقتين: أولا بأن الدراسة الجامعية النظامية هي المعترف بها في سلطنة عمان حيث لا يتعرف بالشهادات الجامعية المتحصل عليها عن طريق التعليم عن بعد، ويؤكد هذه النتيجة Macdoug all.J. (1993) الذي وجد أن هناك مقاومة ورفض للتعليم عن بعد على مستوى العالم ومع ذلك يذهب الباحث نفسه إلى أن قسم المكتبات والمعلومات بجامعة ويلز قد قدم أول درجة للماجستير في المكتبات والمعلومات بطريقة التعليم عن بعد، كما أنشئ برنامج الماجستير عن بعد أيضا بواسطة قسم دراسات المعلومات بجامعة شيفيلد، باستخدام مركز المعلومات الفنية لخدمة الصناعة في البرتغال، ومن خلال هذه التجربة يتم تسجيل الطلاب لدرجة الماجستير في إدارة المعلومات بجامعة شيفيلد، ولكن المقرر نفسه يتم في مدينة لشبونة في شكل وحدات قياسية. وثانيا أن إكمال الدراسات الجامعية النظامية ستغير الدرجة المالية للأخصائي بعد حصوله على الشهادة في حين أن الإجراءات الأخرى ربما ستمنحه مكافأة بسيطة ولكنها لن تكون دائمة في راتبه وثالثا ربما يفضل هؤلاء الأخصائيين الاتصال وجها لوجه في حالة التعليم النظامي، لذلك إرتى (٤٦،٦%) من الأخصائيين أن الدراسة الجامعية النظامية هي الأهم في الإجراءات وهي التي تساعدهم في رفع مستواهم المهنية. وحقيقة القول أنه في ظل الظروف المعيشية الصعبة الحالية كل ما يسعى إليه الموظف هو إتباع الطرق والوسائل التي تسمح له بزيادة راتبه ودخله حيث أن الترقية

دراستها إلى ضرورة العمل على تشكيل لجنة دائمة للمكتبات بكلية التربية الأساسية تشارك في عضويتها كل من الأقسام العلمية بالكلية وإدارة الكلية بدافع توفير التدريب المجموعات المناسبة لتوفير خدمات المعلومات اللازمة لدعم برامج تلك الأقسام العلمية وأنشطة الكلية.

ولمعرفة أماكن وجود اللجنة تم الرجوع إلى برنامج SPSS وتبين أن هذه اللجنة موجودة فقط بالمكتبة الرئيسة بالجامعة ومركز المعلومات بكلية التجارة والاقتصاد. ويعتبر وجود لجنة لقياس جودة وفاعلية التدريب بالمكتبة الرئيسة أمراً مهماً وطبيعياً حيث أنهما المكتبة المركزية والمكتبة الأم لجميع مكتبات ومراكز المعلومات بجامعة السلطان قابوس، ويمكن أن تقوم هذه اللجنة بقياس التدريب لكل المكتبات ومراكز المعلومات الموجودة بالجامعة وتعني عن وجود لجنة لكل مكتبة.

وللتأكد أكثر أردنا أن نعرف الدور الذي تلعبه لجنة التدريب في التنمية المهنية للأخصائي وجاءت إجابات بعض الأخصائيين كالآتي:

جدول (٣٧) الدور الذي تلعبه اللجنة

م	الإجراء	التكرار / النسبة %
١	لا أرى أن دور اللجنة يذكر ولا أعتقد أنها تقوم بعملها بشكل مهني.	١٠ %٣٣,٣
٢	تنظيم عملية إرسال الموظفين للدورات التدريبية.	٨ %٢٦,٦
٣	الإطلاع على المستحدثات المطروحة والبحث عن الدورات المناسبة.	٥ %١٦,٦

بما أن التدريب الذي يحصل عليه الأخصائيين مهم ولكن يجب إكمال أهمية هذا التدريب بوجود لجنة تقيس جودة وفاعلية التدريب الذي تلقاه الأخصائي، في هذا الصدد تبين ما يلي:

جدول (٣٦) لجنة قياس جودة التدريب

لجنة قياس جودة التدريب	
نعم	التكرار/النسبة % ٢٣ %٥١,١
لا	التكرار/النسبة % ٢٢ %٤٨,٩
المجموع	٤٥ %١٠٠

هذا الجدول يبين أن (٢٣=٥١,١%) من الأخصائيين توجد لديهم لجنة في مكتباتهم ومراكز المعلومات لقياس جودة التدريب الذي يحصل عليه الأخصائي ولتقييم الدورات التي يحضرونها، مقارنة ب(٢٢=٤٨,٩%) من الأخصائيين الذين لا توجد لديهم مثل هذه اللجنة. والواقع أن دور مثل هذه اللجنة مهم جداً حيث ستقيس جودة التدريب وستقيم ما حصل عليه الأخصائي من تدريب. ولقد أوصت الحمود (٢٠٠٣) في

٤	إطلاع الموظف على الدورات في المجال وترشيح الموظف لبعض الدورات.	٤ %١٣,٣
٥	المشاركة في حضور الندوات والمؤتمرات والورش العلمية.	١ %٣,٣
٦	تقوم بالنظر في المقترحات التي تقدم لها من طرف رئيس القسم الذي ينتمي إليه الموظف المعني بعملية التدريب.	١ %٣,٣
٧	توزيع الدورات على الموظفين.	١ %٣,٣
المجموع		٣٠ %١٠٠,٠

مرحلة أخرى مدبريا لبقية زملائه الذين لم يحضروا الدورة التي التحق بها أو المؤتمر الذي شارك به؟ للتأكد من هذه النقطة تم سؤال العينة أن كانت اللجنة تقوم فعلا بقياس جودة التدريب الذي حصل عليه الأخصائي فكانت الأجابة كالآتي:

جدول (٣٨) دور لجنة قياس جودة التدريب

دور لجنة قياس جودة التدريب	
لا	التكرار/النسبة %
	٣٩ %٨٦,٧
نعم	التكرار/النسبة %
	٦ %١٣,٣
المجموع	
	٤٥ %١٠٠,٠

هذه النتيجة محيية للآمال فقد ذكر (٦=١٣,٣%) من الأخصائيين أن اللجنة تقسوم بقياس جودة التدريب الذي حصل عليه الأخصائي بينما ذكر (٣٩=٨٦,٧%) أن اللجنة لا تقسوم بقياس هذا التدريب الذي حصل عليه الأخصائي. هذه النتيجة تثبت أن هذه اللجنة لا تقوم بعملها بالشكل المطلوب أي أنها موجودة نظريا وتقسوم

من الجدول يتضح أن العدد الأكثر من الأخصائيين يرى أن هذه اللجنة ليس لها دور وهي لا تقوم بعملها بشكل مهني وذلك بنسبة (٣٣,٣=١٠%). حسب هذا الرأي أن وجود هذه اللجنة كعدم وجودها فهي لا تقوم بدور يذكر بالنسبة للأخصائيين وربما أن الأخصائيين الذين ذكروا هذا الرأي وهو رأي متعارض مع بقية الآراء ذكروه بسبب أنهم لم يرشحوا من قبل لحضور دورات عن طريق هذه اللجنة. ثم تلاه أن دور اللجنة يتمثل في تنظيم إرسال الأخصائيين للدورات التدريبية وذلك بنسبة (٦=٢٦,٦%). أما بقية الأدوار المذكورة فهي شبيه بالدور المذكور سابقا وكلها تكمل بعضها.

من الممكن أن توجد لجنة لقياس جودة التدريب ومن الممكن أن توزع الدورات على الأخصائيين وتطلعهم على الجديد في التخصص، ولكن ماذا بعد؟ هل تقوم هذه اللجنة فعلا بقياس جودة وفعالية التدريب الذي حصل عليه الأخصائي من خلال متابعته بعد عودته من الورشة أو الدورة التدريبية ومراجعة ما اكتسبه من معلومات ومهارات؟ بحيث يمكن أن يكون هو في

بما الأخصائي حيث إن الهدف النهائي لمثل هذه الدورات هو التطوير والتنمية المهنية البشرية وهو الاستثمار الذي تحرص عليه كل مؤسسة.

كان هناك سؤال مفتوح لأي موضوع يرغب الأخصائيين في لفت الانتباه إدارة المكتبة أو إدارة الجامعة إليه وقد كانت هناك بعض الإجابات الجديرة بالاهتمام وهي:

بإرسال الأخصائي إلى الدورة أو المؤتمر وهذا هو نهاية الدور والمفترض أن دورها الفعلي يبدأ بعد أن يحضر الأخصائي من هذه الدورة لتقييم مستوى الدورة حيث أن من الممكن أن تكرر مثل تلك الدورات من نفس المؤسسة الأكاديمية فعلى أي أساس ستتخذ المكتبة أو مركز المعلومات قررا بإرسال أخصائيين آخرين أو عدم إرسال. لا بد من عملية تقييم شاملة للدورة وللمؤسسة التي التحق

جدول (٣٩) مقترحات من قبل الأخصائيين

م	ملاحظة	التكرار /النسبة %
١	يجب أن يكون هناك تعاون متصل مع قسم المكتبات والمعلومات بالجامعة وجمعية المكتبات العمانية للنهوض بأخصائي المعلومات بالنسطة .	١٢ %٦٢,٦
٢	قياس فاعلية التدريب ومدى تطور الأخصائي واستماده.	١٠ %٢٢,٢
٣	ضرورة وجود لجنة تدريب داخل الجامعة لتخصص المكتبات والمعلومات وبذلك يستفيد موظفو المكتبة داخل الجامعة وخارجها في حال تصميم ورش عمل للعاملين خارج الجامعة.	٦ %١٣,٣
٤	وجود سياسة واضحة للتعليم والتدريب.	٦ %١٣,٣
٥	التعليم المستمر له أهمية كبيرة للعاملين في المكتبات ومراكز المعلومات.	١ %٢,٢
٦	زيادة الجرعات التأهيلية والتدريبية للأخصائي من قبل المسؤول المباشر حتى يستطيع اللحاق وتطوير وتأهيل نفسه علميا وعمليا.	١ %٢,٢
٧	ينبغي وجود خطة سنوية للتدريب.	١ %٢,٢
٨	توزيع الترقية والبدلات على حسب العمل والتطور المهني والانجاز.	١ %٢,٢
٩	الاهتمام بتفعيل التدريب في المؤسسة.	١ %٢,٢
١٠	الاهتمام بالتقنية الحديثة في المجال.	١ %٢,٢
١١	إنشاء لجنة للتقنية والأبحاث العلمية التخصصية في المجال وتتكون من المتخصصين في مجال علم المعلومات واختصاصي الحاسوب.	١ %٢,٢

١٢	إنشاء قسم خاص بالمكتبة يعنى بتدريب العاملين في المكتبة والمستفيدين خاصة في المصادر الالكترونية.	١ %٢,٢
١٣	التدريب للأخصائي حتى لو مضى على عمله سنوات طويلة.	١ %٢,٢
١٤	تنسيق دورات تدريبية كل ستة أشهر للتعرف على الأخصائيين ومستوياتهم العلمية والمهارات التي يمتلكونها.	١ %٢,٢
١٥	يجب على الجامعة الاهتمام بالأخصائيين الغير متخصصين في علم المكتبات والمعلومات وخصوصا ممن يحملون شهادة الثانوية العامة وتأهيلهم التأهيل الأمثل وذلك بمواصلة الدراسات الجامعية في التخصص.	١ %٢,٢
٤٥	المجموع	%١٠٠,٠

حاليا غير واضحة بدليل أن (٦=١٣,٣%) من الأخصائيين طالبوا بوضوح هذه السياسة.

تلخيصاً لما سبق يمكن القول أن سلطنة عمان بقيادة صاحب الجلالة أدركت أهمية التنمية البشرية بدليل حرص صاحب الجلالة حفظه الله ورعاها على الاستثمار والبناء في القوى البشرية حيث ذكر في خطابه السامي بمناسبة الانعقاد السنوي لمجلس عمان (٢٠٠٨) " إن الاهتمام بالموارد البشرية وتوفير مختلف الوسائل لتطوير أداؤها وتحفيز طاقاتها وإمكاناتها وتنويع قدراتها الإبداعية وتحسين كفاءاتها العلمية والعملية هو أساس التنمية الحقيقية وحجر الزاوية في بنائها المتين القائم على قواعد راسخة ثابتة إذ أن العنصر البشري هو صانع الحضارات وباني النهضات".

[http://www.omagnet.com/arabic/hmsq/hmsq7.](http://www.omagnet.com/arabic/hmsq/hmsq7.asp?cat=hmsq&subcat=hmsq2)

[asp?cat=hmsq&subcat=hmsq2](http://www.omagnet.com/arabic/hmsq/hmsq7.asp?cat=hmsq&subcat=hmsq2)

وانطلاقاً من قول صاحب الجلالة فقد حرصت كل الجهات الحكومية بما فيها جامعة السلطان قابوس على الاستثمار في القوى البشرية وتمثل أفضل استثمار في الحرص على تعليم هذه

من الجدول السابق تبين أن العينة أكثر ما يهتمها هو تفعيل التعاون بين قسم علم المكتبات والمعلومات وجمعية المكتبات العمانية وذلك حسب رأي (١٢=٢٦,٦%) من العينة. كما ذكر سابقا فإن لقسم علم المكتبات والمعلومات وجمعية المكتبات العمانية دور كبير في التنمية المهنية للأخصائي سواء عبر الإنترنت أو التنمية عبر الاتصال التقليدي ولكن للأسف يبدو أن هذا الدور مهمل تماما. كذلك ارتأت العينة أنه لا بد من قياس فاعلية التدريب الذي حصل عليه الأخصائي بدلا من إرساله في دورات تدريبية مجرد التزهة والترويح عن النفس (١٠=٢٢,٢%). ويضاف إلى ما سبق أنه لا بد من وجود لجنة تدريب داخل الجامعة برأي (٦=١٣,٣%) مما يثبت أن العينة التي طالبت بهذا البند تفتقد فعلا للجنة وما نؤكد عليه هنا أن مثل هذه اللجنة مهمة ودورها في حالة وجودها لا بد أن يفعل ولا يكون مجرد اختيار للدورات التدريبية وترشيح الأخصائيين بل لا بد أن يكون الدور أبعد من هذا. ويبدو أن سياسة التعليم والتدريب المتبعة

وهي أن الإنترنت هي المصدر المفتوح للتعلم وللتطوير ويجب أن يلجأ إليها الأخصائي للتطوير بدلا من انتظار ورشة تقليديه قد لا يكون بها محتوى علمي مهم.

وقابلت الأخصائيين بعض الصعوبات والعوائق التي منعتهم عن تطوير أنفسهم أو لم تلعب دورا كبيرا في تنميتهم مهيا عن طريق الإنترنت حيث افتقدت العينة لدور قسم علم المكتبات والمعلومات بالجامعة ودور جمعية المكتبات العمانية اللذان يفترض ويتوقع منهما لعب دور مهم في حياة الأخصائيين العملية والعلمية. احتاجت العينة للجنة تقيس فاعلية التدريب الذي يحصل عليه الأخصائي، فلأسف حتى في حالة وجود لجنة للتدريب فإن دور اللجنة إقتصر على مجرد إرسال الأخصائي إلى دورات تدريبية وترشيحه ولكن بعد عودة الأخصائي لا يطلب منه نقل المهارات والمعارف التي تعلمها إلى غيره من الأخصائيين كما لا يتم التأكد من قبل اللجنة من فاعلية التدريب وجدية المؤسسة التي صممت الدورة التدريبية.

عامة القول، عانت العينة من بعض الصعوبات في التنمية المهنية ويمكن أن نحل جميع هذه الصعوبات والمعوقات عبر التدريب والتعليم والتنمية المهنية المستمرة عن طريق الإنترنت.

التوصيات:

١. عدم الاعتماد على المؤسسة دائما في التنمية المهنية، حيث أن الإنترنت كمصدر للتنمية المهنية متوفر ويغني عن الذهاب إلى

القوى وتطوير معارفها العلمية والعملية. ومن هذه الدراسة وجدنا أن الجامعة ومكتباتها ومراكز المعلومات بما قد أولت جهدا للتنمية البشرية للأخصائيين بدليل أنها قامت بإرسال الكثير منهم لإكمال دراستهم الجامعية ومواصلة التطوير عن طرق الدورات التدريبية وورش العمل وحضور المؤتمرات العلمية والاشتراك في مشاريع مع مؤسسات أكاديمية بحثية وتعليمية.

وجدنا في هذه الدراسة أن العينة تؤمن وتدرك أهمية التنمية المهنية سواء التقليدية أو عبر الإنترنت وأنهم يسعون إليها كلما توفرت لهم أسبابا وهم أكثر اتجاهها وميلا للتنمية التقليدية وذلك لعدة أسباب منها أن الثقافة والممارسات التي تعودوا عليها تميل وتغلب الجانب التقليدي على الجانب الإلكتروني وبدليل أن (2=4,4%) من الأخصائيين حضروا دورات تدريبية أو مؤتمرات عبر الإنترنت. من خلال هذه الدراسة تبين أن التنمية المهنية للأخصائيين وللمسؤولين عنهم تنحصر في حضور الدورات التدريبية وورش العمل التي تتطلب الحضور الفيزيائي وترك مكان العمل، وأن معظم الأخصائيين هم من قام بإختيار هذه الدورات التدريبية ولم يقفوا تحت ضغط مسؤوليهم لحضور دورات تدريبية معينة. ولقد كانت مصادر الأخصائيين في التعرف على هذه الدورات كثيرة ولكن معظمها كان عن طريق الإنترنت والبريد الإلكتروني وعلى الرغم من استخدامهم للإنترنت في التعرف على الدورات التدريبية وورش العمل ولكنهم لم يلجئوا إليها كمصدر للتعليم وتطوير أنفسهم وهذه النقطة التي ينبغي التأكيد عليها،

٨. الاعتماد على التنمية المهنية للأخصائيين عبر الإنترنت سيرفع عن الجامعة الكثير من المشاكل حيث سيفضي الأخصائيين من ترك أماكن عملهم خلال الدورات حيث يمكن أن يكون الاتصال غير متزامن فيمكن للأخصائي الاطلاع على المعلومات في أي وقت يناسبهم. كذلك ستكون عملية مستمرة وستستوفي جميع الاحتياجات التدريبية.

٩. ضرورة وجود كادر تدريبي قوي ودائم ذو كفاءة عالية لتوفير التدريب الإلكتروني للأخصائيين.

١٠. ضرورة قيام أعضاء قسم علم المكتبات والمعلومات بجامعة السلطان قابوس بنشر مواقع شخصية لهم حيث ألما ستشجع على التواصل بينهم وبين الأخصائيين حتى قبل أن يعتمد القسم برامج للتعليم الإلكتروني.

١١. الاعتراف بأن التعامل مع الخبراء يمكن أن يتم عبر الإنترنت، ويمكن هؤلاء الخبراء أن يصمموا برامج لتدريب الأخصائيين عبر الإنترنت.

١٢. تغيير ثقافة تلقي المعلومات والاعتراف بالتعليم الإلكتروني عبر الإنترنت واعتباره مصدرا من مصادر التعليم والتدريب.

١٣. لا بد من وجود لجنة في كل مكتبة أو مركز معلومات لتقيس فاعلية وجودة التدريب الذي حصل عليه الأخصائيين.

١٤. لجنة قياس جودة التدريب يجب أن تقوم بعملها بشكل فعلي وذلك من خلال قياس

الدورات التدريبية وورش العمل التي تتطلب ترك المؤسسة.

٢. التنمية المهنية لا تتم فقط من خلال حضور المعامل العلمية كحضور الدورات التدريبية وورش العمل والمؤتمرات العلمية والتي تتطلب الاتصال الفعلي وترك المكان وإنما يمكن أن تتم من خلال أداة اتصال متطورة ومتوفرة دائما للأخصائي ولن تجبره على ترك المكان ألا وهي الإنترنت.

٣. تنفيذ برامج تدريبية كاملة للأخصائيين عبر الإنترنت.

٤. قيام الأقسام الأكاديمية كقسم علم المكتبات والمعلومات ومعهد الإدارة العامة بدور فعال في التنمية المهنية المستمرة للأخصائيين أثناء الخدمة.

٥. على جمعية المكتبات العمانية أن تلعب دورا في التنمية المهنية للأخصائيين وذلك من خلال الدورات التدريبية وورش العمل والمؤتمرات سواء المقدمة عبر الإنترنت أو التقليدية.

٦. على المعين (قسم علم المكتبات والمعلومات - معهد الإدارة العامة - جمعية المكتبات العمانية) عقد مزيد من الدورات وورش العمل عبر الإنترنت.

٧. ضرورة تولى الجامعات العربية أو الأقسام الأكاديمية على مستوى الوطن العربي مهمة تقديم دورات تدريبية وورش عمل إلكترونية عبر الإنترنت حيث أن هذه الجامعات ستكون محل ثقة.

- 2009-08-23-11-13-15&catid=144:2009-05-20-09-53-29&Itemid=122
٤. بو كرزازة، كمال. (٢٠٠٦). الدوريات الإلكترونية العلمية بالمكتبات الجامعية وأثرها على الدوريات الورقية. **Cybrarians Journal**، ١٠، تم استرجاعه من http://journal.cybrarians.info/index.php?option=com_content&view=article&id=469:-----1----&catid=144:2009-05-20-09-53-29&Itemid=122
٥. بومعاري، هبة مكي. (٢٠٠٢). تأهيل أخصائي المعلومات والمكتبات في دولة الإمارات سين الحاجة والطموح. عالم الكتب، ٢٤ (٢-١)، ٧٢-٦٤.
٦. الجابري، سيف. (٢٠٠٥). الدوريات الإلكترونية ودورها في خدمة البحث العلمي بالمكتبة الرئيسية بجامعة السلطان قابوس. **Cybrarians Journal**، ٥، تم استرجاعه من http://journal.cybrarians.info/index.php?option=com_content&view=article&id=447:2009-08-16-08-07-48&catid=128:2009-05-20-09-47-41
٧. حافظ، عبدالرشيد عبدالعزيز. (٢٠٠٦). مصادر المعلومات المتاحة على شبكة الإنترنت: معايير مقترحة للتقويم. **Cybrarians Journal**، ١٠، تم استرجاعه من http://journal.cybrarians.info/index.php?option=com_content&view=article&id=465:-----1-----&catid=144:2009-05-20-09-53-29&Itemid=122
٨. حبش، زيد. (٢٠٠٣). أهمية القراءة الحرة ودور وزارة التربية والتعليم. تم استرجاعه أكتوبر، ١٢، ٢٠٠٩، تم استرجاعه من http://www.schoolarabia.net/educational_tips/zeineb_7bsh/essay/reading_2.htm

التدريب الذي حصل عليه الأخصائيين من خلال تمكين الأخصائيين من نقل المعارف التي تعلموها إلى بقية زملائهم.

١٥. تشجيع وتحفيز الإناث على الانتساب للجمعيات المهنية المتخصصة.

١٦. تشجيع الأخصائيين على القراءة وخاصة القراءة باللغة الإنجليزية حيث أن معظم الإنتاج الفكري الجديد في التخصص ينشر باللغة الإنجليزية.

١٧. الاهتمام بالقراءة في التخصص وخارجه.

المراجع:

أولاً: المصادر العربية:

١. أحمد محمد الشامي وسيد حسب الله. (٢٠٠١). الموسوعة العربية لمصطلحات علوم المكتبات والمعلومات والحاسبات. القاهرة: المكتبة الأكاديمية.
٢. ناصر، محمد بن أحمد. (٢٠٠٧). القوى البشرية في المكتبات الجامعية السعودية. مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، ١٣(١)، ١-١٤٣. تم استرجاعه من http://www.kfml.gov.sa/idaratu/KFNL_JOURNAL/m14-1/pdf/1.pdf
٣. بديري، ظافر أبو القاسم. (٢٠٠٥). تأثير التكنولوجيا الحديثة في إعداد الأخصائيين لمهن المعلومات. مجلة المكتبات والمعلومات العربية، ٢٥(١)، ٧٩-٨٨.
٤. بو عزة، عبدالمجيد صالح. (٢٠٠٦). اتجاهات الباحثين العرب نحو الأرشيف المفتوح والدوريات المتاحة مجاناً من خلال شبكة الإنترنت: أعضاء هيئة التدريس العرب بجامعة السلطان قابوس نموذجاً. **Cybrarians Journal**، ١٠، تم استرجاعه من http://journal.cybrarians.info/index.php?option=com_content&view=article&id=466:

٩. حسب الله، سيد. (١٩٩٨). المعجم الموسوعي لمصطلحات المكتبات والمعلومات (انجليزي-عربي). الرياض: دار المريخ.
١٠. حسين، هشام بركات بشر. (٢٠٠٥). برنامج مقترح لتدريب معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية في ضوء الاتجاهات المعاصرة في مجال تدريب معلمي الرياضيات. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس.
١١. الحمود، هثلة داود. (٢٠٠٣). دراسة واقع المكتبات في كلية التربية الأساسية في الكويت ومجالات التطوير. مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، ٩ (١)، ٦٩-٦٣. تم استرجاعه من http://www.kfnl.gov.sa/idarat/KFNL_JOURNAL/m9-1/Main.htm
١٢. دور أخصائي المكتبات في تنمية الوعي الثقافي للمجتمع من خلال المكتبات العامة. تم استرجاعه ديسمبر، ٦، ٢٠٠٩، من <http://alyaseer.net/vb/showthread.php?t=15160>
١٣. الدوسري، سلمان بن أحمد. (٢٠٠٩). دور منتديات المناقشة على الإنترنت في دعم التنمية المهنية. تم استرجاعه أغسطس، ١، ٢٠٠٩، من <http://www.manhal.net/articles.php?action=show&id=3700>
١٤. الزامل، منصور عبدالله. (٢٠٠٥). واقع إفادة الجامعات العربية من خدمات المعلومات المقدمة عبر الشبكة الإنترنت لبرامج التعليم عن بعد. مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، ١١ (٢)، ٢٣-٤٧. تم استرجاعه من http://www.kfnl.gov.sa/idarat/KFNL_JOURNAL/m11-2/Main.htm
١٥. زيدان، رغداء. (٢٠٠٩). التنمية البشرية الشهاب. تم استرجاعه نوفمبر، ١٢، ٢٠٠٩، من <http://www.chihab.net/modules.php?name=News&file=article&sid=1812>
١٦. سالم، سالم بن محمد. (٢٠٠٩). الإنترنت ودورها في التطوير المهني. دراسات المعلومات، ٥، ٥. تم استرجاعه من <http://informationstudies.net/images/pdf/60.pdf>
١٧. السريحي، حسن عواد. (٢٠٠٩). الجمعيات والاتحادات المهنية العربية والدور المقفود. Cybrarians Journal، ١٨. تم استرجاعه من http://journal.cybrarians.info/index.php?option=com_content&view=article&id=374:2009-07-19-08-29-34&catid=163:2009-05-20-10-01-49
١٨. السود، نزار عيسون. (٢٠٠٢). المكتبات الجامعية ودورها في البحث العلمي في ظل التقنيات الحديثة. العربية ٣٠٠٠ النادي العربي للمعلومات، ٣ (٤). تم استرجاعه من <http://www.arabcin.net/arabiaall/3.4-2002/16.html>
١٩. الشنيري، حمود بن أحمد. (٢٠٠٨). متطلبات واتجاهات سوق العمل في قطاع المعلومات: دراسة تحليلية محتوى إعلانات وظائف أخصائي المكتبات والمعلومات. دراسات المعلومات، ١٠، ١٢٨-١٢٤. تم استرجاعه من <http://www.informationstudies.net/images/pdf/27.pdf>
٢٠. الصباغ، عبدالوهاب. (٢٠٠١). التعليم في حقن المعلوماتية في جامعات الخليج العربي: الواقع ومتطلبات المستقبل. مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، ٦ (٢)، ٥-٣٤. تم استرجاعه من http://www.kfnl.gov.sa/idarat/KFNL_JOURNAL/m14-1/pdf/1.pdf
٢١. الضرمان، فالح عبدالله. (٢٠٠٨). الدراسات العليا في تخصص المكتبات والمعلومات بالجامعات الخليجية. مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، ١٤ (١)، ٥-٨١. تم

ثانياً: المصادر الأجنبية:

1. Alsereihy, H. (1993). Continuing Library Education: Practices and Preferences of the University and Major Research Library Personnel in Saudi Arabia With Special Emphasis on Technical Services Staff. PH. D.Dissertation. Indiana University.
2. Bazillion, R. and Braun ,C. (1995) Academic Libraries as High-Tech Gateway: A Guide to Design and Space Decision. Chicago: American Library Association. Retrieved October 12, 2009, from www.studentbookworld.com/books/index.php
3. Ford, N. and Miller, D. (1997). Gender Differences in Internet Perceptions and Use. *Aslib Proceedings*. 98(7/8).92-183.
4. Harvard University Extension School. (2009). Distance Education. Retrieved from <http://www.extension.harvard.edu/DistanceEd/>
5. Jacso,P. (2002). Design and Implement of a Course on Digital Librarianship. Proceedings of the 2nd ACM/IEEE-CS-Joint Conference on digital libraries (JCDL). July 13-17.Portland, Oregon .ACM. Available at <http://lair.indiana.edu/paper/jasco.pdf>
6. Jones, Maryhelen.(1997). High Five for the Next Five: Librarians and Distance Education. *The Journal of Library Services for Distance Education*, 1, (1).Retrieved from <http://www.westga.edu/library/jlsde/>

37. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم: إدارة التربية.(٢٠٠٦). الخطة العربية للتعليم عن بعد. تونس.
38. نابي، محمد الصالح. (٢٠٠٦). التكوين في علم المكتبات والمعلومات في جامعة منتوري قسنطينة ودوره في تحسين الخدمات المكتبية بالجامعة : مكتبة قسم علم المكتبات نموذجاً. *Cybrarians Journal*, ١٠. تم استرجاعه من http://journal.cybrarians.info/index.php?option=com_content&view=article&id=467:2009-08-23-11-16-01&catid=144:2009-05-20-09-53-29
39. النملة، على إبراهيم. (١٩٨٤). العجز في القوى العاملة وتأثيره على خدمة الكتاب. عالم الكتب، ٥(٣)، ٤٨٣-٤٩٢.
40. سلطنة عمان: وزارة الإعلام.(٢٠٠٢). جلاله السلطان. تم استرجاعه من <http://www.omanet.om/arabic/hmsq/hmsq7.asp?cat=hmsq&subcat=hmsq2>
41. سلطنة عمان :وزارة الاقتصاد الوطني. (أكتوبر، ٢٠٠٨). الكتاب الإحصائي السنوي - statistical year book. تم استرجاعه من http://www.moneoman.gov.om/book/syb_2008/fscommand/tables/Education/16-19.pdf
42. هاشم، حديجة حسين. (٢٠٠٢). التعليم العالي المتعدد على شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت) وإمكانية الاستفادة منه لتطوير الدراسة بنظام الانتساب بجامعة الملك عبدالعزيز: دراسة مقارنة. رسالة دكتوراه، كلية التربية، قسم التربية الإسلامية المقارنة، جامعة الملك عبدالعزيز.
43. هشام، بركات بشر حسين. (٢٠٠٧). التنمية المهنية عبر الإنترنت أداة لتطوير الأداء التدريسي للمعلم. تم استرجاعه أكتوبر، ١٠، ٢٠٠٩ من <http://www.tcr.edu.sa/pdf/books/barakat1.pdf>

15. Quesada, A., Wheland, E., Zachariah, S. (2001). A Case Study in Professional Development: Establishing an Online Mathematics Community. *Ohio Journal of School Mathematics*, 17(44).
16. Reitz, J.M. (2004). ODLIS—Online Dictionary for Library and Information Science. Retrieved December 29, 2009, from web guide websites: <http://www.loc.gov/rr/program/bib/libsci/fulltext.html>
17. Roitberg, N. (2001). The Influence of the Electronic Library on Library Management: A Technological University Library. *IFLA Journal*, 27(1), 15-23.
18. Saloman, B. (2005). Management Development Needs of Library Managers Belonging to Garing Environs Library and Information Consortia (GAELIC) in South Africa. *Journal Libraries and Information Science*, 71(1), 64-73.
19. Schutte, J. (1997). Virtual Teaching in Higher Education: The New Intellectual Superhighways or Just Traffic Jam?
20. Spink, A. and Cool, C. (1999). Education for Digital Libraries. *D-Lib Magazine*, 5(5). Retrieved from <http://www.dlib.org/dlib/may99/05spink.html>
21. Sultan Qaboos University. (2010, January 10). Center for Educational Technology. Retrieved from <http://www.squ.edu.om/Default.aspx?alias=www.squ.edu.om/cet>
22. United Nations Development Programme (UNDP). (2006). The Arab Human Development Report: Toward the Rise of
7. Julie, H. and Lembo, M. (2003) Leaving Science for LIS : Interviews and Survey of Librarians with Scientific and Technical Degree. *Issues in Science and Technology –librarianship*, 37. Retrieved from <http://www.istl.org/03-spring/refereed1.html>
8. Kascus, M. (1997). Converging Vision of Library Service for Off-Campus/ Distance Education. *The Journal of Library Services for Distance Education*, 1 (1). Retrieved from <http://www.westga.edu/library/jlsde/>
9. Latrobe, K; Havenea, W.M (1997). A Targeted Audiences Vies of Continuing Education JELIS. 38 (1), p.2-13.
10. Liu, Y. Q. (2004). Is the Education on Digital Libraries Adequate? *New Library World*, 105(1196/1197), 60-68.
11. Longan, S. and Johnston, R. (2009). Gender Differences in Reading Ability and Attitudes: Examining Where These Difference Lie *Journal of Research in reading*, 32(2), 199-214.
12. Lorenzo, G. (2003). At the Online Library...?. *Educational Pathways*, 2(2). Retrieved from <http://www.edpath.com/library.htm>
13. Macdougall, J. and Brittain, J.M. (1993) Library and Information Science Education in the United Kingdom. *ARIST*, 28. 361-390.
14. Ma, X. (2008). Within –School Gender Gaps in Reading, Mathematics, and Science Literacy. *Comparative Education Review*, 52(3), 437-460.

25. Xu,H..(1996).The Impact of Automation on Job Requirements and Qualifications for Catalogers and Reference Librarians in Academic Libraries. *Library Resources & Technical Services*,9,40.
23. Arab Women. NY: UNDP. Retrieved from <http://rbas.undp.org/ahdr2005.shtml>
23. University of Exeter. (2008). Distance learning. Retrieved from <http://education.exeter.ac.uk/dll/>
24. Wilson,T.(1995). Guest Editorial. *Education for Information and the Internet*, 13,171-175.