

التأهيل العلمى والمهارات المهنية

لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات من منظور قطاع التوظيف فى السعودية

د. فالح بن عبد الله الضرمان (*)

أستاذ مشارك ورئيس قسم المكتبات والمعلومات
كلية الآداب والعلوم الإنسانية
جامعة الملك عبد العزيز (جدة)

مشكلة البحث:

تطوير فى برامجها ومفردات مقرراتها الدراسية. يضاف إلى ذلك ضعف فى التنسيق بين قطاع التوظيف وأقسام المكتبات والمعلومات فيما يتعلق بالمهارات والقدرات والمؤهلات المطلوبة لخريجي هذه الأقسام. كما أن عملية التوظيف فى القطاعين العام والخاص وما يواجهها من متطلبات ومعوقات هى بحد ذاتها مشكلة تستحق البحث والدراسة لارتباطها بقضية البطالة وانعكاساتها الهامة على تطوير الوظائف من ناحية وتطوير مقررات ومناهج التعليم الأكاديمى من ناحية أخرى. فالمعوقات والمشكلات التى تواجه هذه العملية بشقيها الوظيفى والأكاديمى وما يرتبط بها من مهارات وقدرات ومؤهلات لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات من منظور قطاع التوظيف لا تزال غائبة عن الجهود البحثية العلمية الجادة فى المملكة العربية السعودية.

يشكو قطاع التوظيف من تدنى مستوى التأهيل العلمى والمهنى لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات فى المملكة العربية السعودية حسبما أفاد به مجموعة من المسئولين عن المكتبات ومراكز المعلومات التى زارها الباحث بصفة شخصية، كما أن بعض أقسام المكتبات والمعلومات قد بدأت فى تطوير وتغيير برامجها الدراسية لتواكب التطورات التقنية والمعلوماتية، ولكن دون معرفة دقيقة ذات أسس علمية ومنهجية بالاحتياجات والمتطلبات الفعلية لقطاع التوظيف. ومن هنا لاحظ الباحث وجود فجوة بين احتياجات قطاع التوظيف وبين ما تقدمه أقسام المكتبات والمعلومات لطلابها من مهارات ومؤهلات. بل إن هذه الفجوة تزداد اتساعاً عندما يقوم قطاع التوظيف بإعداد وتوصيف وتصنيف وظائفه وما يتصل بها من تدريب وتأهيل بمعزل عما تقوم به أقسام المكتبات والمعلومات من

(*) يتقدم الباحث بالشكر والعرفان لمجلس البحث العلمى بجامعة الملك عبد العزيز على دعم هذا البحث.

اهداف البحث :

- 8- تحديد مستوى التنسيق بين قطاع التوظيف وأقسام المكتبات والمعلومات بخصوص ما يحتاجه هذا القطاع من مهارات ومؤهلات.
- 9- التعرف على مآخذ القطاع العام والخاص على خريجي أقسام المكتبات والمعلومات.
- 10- التعرف على المعوقات والمشكلات اللاتي تواجه توظيف خريجي أقسام المكتبات والمعلومات فى قطاع التوظيف العام والخاص.
- 11- التعرف على نوع برامج التدريب المتوافرة للموظفين فى القطاعين العام والخاص المشاركين فى هذا البحث.
- 12- التعرف على الطرق المتبعة فى الحصول على الوظائف المستخدمة فى الإعلان عن الوظائف الشاغرة وتحديد مدى وجود توصيف للوظائف الموجودة لدى قطاع التوظيف.

اسئلة البحث :

- اعتمد الباحث على الأسئلة البحثية التالية فى جمع المعلومات والوصول إلى حلول ومقترحات لمشكلة البحث :
- 1- ما نوع مرافق المعلومات المشاركة فى هذا البحث التى تتيح فرصاً وظيفية لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات؟
 - 2- ما الاختصاصات وما المؤهلات المطلوبة لإشغال الوظائف المتوافرة لدى قطاع التوظيف فى المملكة العربية السعودية؟
 - 3- ما أسماء الوظائف الموجودة لدى القطاع العام والخاص ذات العلاقة بخريجي أقسام المكتبات والمعلومات؟

الهدف العام لهذا البحث هو التعرف على وجهات نظر ومرئيات المسئولين فى قطاع التوظيف (القطاع العام والقطاع الخاص) حول التأهيل العلمى والمهارات المهنية المطلوبة فى خريجي أقسام المكتبات والمعلومات فى المملكة العربية السعودية. يضاف إلى هذا الهدف العام الأهداف الفرعية التالية:

- 1- التعرف على أنواع مرافق المعلومات المشاركة فى هذا البحث التى توفر فرصاً وظيفية أكبر لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات.
- 2- التعرف على الاختصاصات والمؤهلات المطلوبة لإشغال الوظائف المتوافرة لدى القطاع العام والخاص فى المملكة العربية السعودية.
- 3- التعرف على أسماء الوظائف الموجودة لدى القطاع العام والخاص ذات العلاقة بخريجي أقسام المكتبات والمعلومات.
- 4- التعرف على مجالات العمل التى يمارسها الموظفون فى القطاع العام والخاص ذات العلاقة باختصاصات المكتبات والمعلومات.
- 5- التعرف على المهارات المطلوبة فى خريجي أقسام المكتبات والمعلومات من منظور قطاع التوظيف العام والخاص.
- 6- التعرف على المطالب التى يراها القطاع العام والخاص بأنها تعزز وجود المهارات المطلوبة فى الخريجين.
- 7- التعرف على مجالات العمل الممكنة لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات فى القطاعين العام والخاص.

4- ما مجالات العمل التي يمارسها الموظفون في القطاع العام والخاص ذات العلاقة باختصاص المكتبات والمعلومات؟

5- ما المهارات المطلوبة في خريجي أقسام المكتبات والمعلومات من منظور قطاع التوظيف العام والخاص؟

6- ما المطالب التي يراها القطاع العام والخاص بأنها تعزز وجود المهارات المطلوبة في الخريجين؟

7- ما مستوى التنسيق بين قطاع التوظيف وأقسام المكتبات والمعلومات بخصوص ما يحتاجه هذا القطاع من مهارات ومؤهلات؟

8- ما مآخذ القطاع العام والخاص على خريجي أقسام المكتبات والمعلومات؟

9- ما نوع برامج التدريب المتوفرة للموظفين في القطاعين العام والخاص المشاركين في هذا البحث؟

10- ما الوسائل المتبعة في الحصول على الوظائف والإعلان عنها بالنسبة لقطاع التوظيف العام والخاص وهل يوجد توصيف للوظائف الموجودة لدى هذين القطاعين؟

أهمية البحث:

يمكن إيضاح أهمية البحث والنتائج والفوائد المتوقعة منه فيما يلي:

1- يوجد بعض الدراسات والجهود العلمية التي تناولت المهارات والكفاءة المهنية لخريجي المكتبات والمعلومات من منظور الخريجين

أنفسهم أو الممارسين للمهنة، ولكن لم يجد الباحث دراسة عن هذه المهارات والكفاءات في المملكة العربية السعودية من منظور المسؤولين عن قطاع التوظيف العام والخاص. ولهذا يتميز هذا البحث عن غيره من الدراسات السابقة في مجاله وتغطيته الموضوعية، ويعد من وجهة نظر الباحث إسهاماً جديداً في مجال لم يكتب حوله بشكل كاف وموسع حسب الأصول العلمية.

2- قد تستفيد الأقسام الأكاديمية من نتائج هذا البحث في التخطيط الجيد للتعليم المستقبلي ومواكبة التطورات التي تحدث في المجال النظري والأكاديمي من ناحية والمجال التطبيقي والعملية من ناحية أخرى، وذلك بالكشف عن مدى التطابق أو التنافر بين احتياجات قطاع التوظيف وبين المؤهلات والمهارات التي يحصل عليها خريجو أقسام المكتبات والمعلومات في المملكة.

3- يمكن لأقسام المكتبات والمعلومات الاعتماد على نتائج هذا البحث في إعادة صياغة أهدافها وبرامجها ومقرراتها الدراسية بما يتلاءم مع التطورات السريعة في نظم وتقنية المعلومات استناداً إلى دراسة علمية من منظور قطاع التوظيف في المملكة وليس بناء على اجتهادات شخصية أو مجرد مجارة لهذه التطورات..

4- الكشف عن مجالات العمل المناسبة لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات في قطاع التوظيف في المملكة العربية السعودية وما يواجهه من

مشكلات وعوائق سوف يفيد في عملية التخطيط الجيد لتزويد هذه المجالات بما تحتاج إليه من كوادر وطنية مؤهلة وتعريف الخريجين بمجالات العمل التي تناسب مع مؤهلاتهم واختصاصاتهم.

5- يمكن للأقسام الأكاديمية اعتماد أنواع وإجراءات ومواصفات الوظائف الحالية والمتوقعة لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات في القطاعين الأهلي والحكومي كمعايير لتقييم مقرراتها الدراسية ووضع خطة لتوطيد العلاقة مع قطاع التوظيف واستثمارها في حالة إعداد برامج تدريبية للطلاب أو توجيه الخريجين إلى الوظائف المتوفرة إسهاماً منها في حل مشكلة البطالة وتقليص الاعتماد على العمالة الوافدة.

مصطلحات البحث :

المؤهلات العلمية: هي الدرجات العلمية التي تمنحها أقسام المكتبات والمعلومات في المملكة العربية السعودية مثل: البكالوريوس، والماجستير، والدكتوراه.

المهارات المهنية: مجموعة من القدرات التي تساعد الموظف على أداء عمل أو نشاط أو مهمة يغلب عليها الطابع الإجرائي والتطبيقي مثل القدرة على تنفيذ استراتيجية بحث مباشر أو إعداد كشاف أو استخدام الحاسوب.

القطاع العام: هو مرافق المعلومات (المكتبات والمراكز) التابعة للجهات الحكومية مثل المكتبات الجامعية والوزارات.

القطاع الخاص: هو مرافق المعلومات (المكتبات

والمراكز) التابعة للمؤسسات والجهات الخاصة أو الأهلية التي لا تتبع بشكل مباشر انجها الحكومية مثل المؤسسات الصحفية والغرف التجارية والصناعية.

مرافق المعلومات: هي المكتبات ومراكز المعلومات التابعة للقطاع العام والقطاع الخاص.

استعراض أدبيات البحث:

من الملاحظ أن أدب المكتبات والمعلومات العربي يعاني من نقص ملحوظ في الدراسات والأبحاث العلمية المتعلقة بمهارات وخصائص خريجي أقسام المكتبات والمعلومات في المملكة العربية السعودية. ومن خلال المسح المبدئي لهذا الإنتاج تبين أن أغلب المتوافر من هذه الدراسات يركز على قضايا التدريب والتأهيل المهني للعاملين. أما الإنتاج الفكري الأجنبي فيتضمن عدداً كبيراً من الأبحاث والدراسات. ومع أنه لا يرتبط مباشرة بواقع التوظيف في المملكة العربية السعودية إلا أنه يمكن الاستفادة مما يتضمنه هذا الإنتاج من معلومات وتحليلات ومقترحات. فقضايا المهنة ومشاكلها تكاد تكون متشابهة في كل بلاد العالم وأي تطور في بلد قد يكون قابلاً للتطبيق في بلد آخر.

أما بالنسبة للوضع في المملكة العربية السعودية والعالم العربي فأغلب الدراسات والأبحاث المتوافرة تركز على القضايا المتعلقة بالطلاب أو الخريجين أو التدريب أو ممارسة المهنة. فهناك عدد من الدراسات لها ارتباط ببرامج تعليم المكتبات والمعلومات في السعودية بدأها عباس طاشكندى⁽¹⁾ بدعم من جامعة الملك عبد العزيز بعنوان «تقويم أوضاع

الدراسات العليا بجامعة الملك عبد العزيز، ثم تلتها أبحاث حول الموضوع لهشام عباس ومحمد أمين المرغلاني وأسامة السيد، وأخيراً عبد الله عيسى⁽²⁾. وكل هذه الأبحاث تهدف في المقام الأول إلى التعريف ببرامج الدراسات العليا وما تواجهه من تحديات أو تحتاج إليه من تغييرات ومستلزمات.

ويشير أحمد بدر⁽³⁾ إلى أن التطلعات العربية المستقبلية تواجه عدة أسئلة تدور حول اندماج تخصص المكتبات والمعلومات ضمن البرامج التعليمية في الجامعات، ونوع المهارات والمعارف الضرورية للمهنيين في مجال المكتبات والمعلومات، ومدى استجابة تعليم المكتبات والمعلومات إلى التغييرات التقنية المجتمعية. ويضيف بأن المهني المعاصر لا يستطيع القيام بجميع الوظائف في العصر الإلكتروني، فالمكتبة العصرية تحتاج إلى مهارات في إدارة نظم الحاسبات، وإدارة نظم الاتصالات. وقد نقل محمد فتحى عبد الهادى وأسامة محمود مهارات أخرى لأخصائي المعلومات من أبرزها: فهم المبادئ والحقائق والمفاهيم والإجراءات، وحل المشكلات، وتقدير الدور الاجتماعي على المهنة، ومعرفة قدرة المستفيد على إنشاء علاقات للمهنة، ومعرفة الذات، والنمو المهني المستمر، واستخدام المبادئ الأخلاقية⁽⁴⁾.

وتكشف لنا دراسة أخرى لتقييم الكفاءات المهنية عن وجود 46 مهارة متقنة و 11 مهارة غير متقنة لخريجي المكتبات في المعهد الفني بالمنصورة والموصل من أهمها: مهارة إعداد الكشافات، ووضع استراتيجيات البحث، واستخدام الاسترجاع الآلى المباشر، واستخدام الأقراص الضوئية، واستخدام الحاسوب في طبع نشرات وفهارس المكتبة، وتنظيم

الميزانية، واستخدام اللغة الأجنبية في الخدمات والإجراءات، وإجراء عملية صيانة الميكروفيلم والتسجيلات الصوتية⁽⁵⁾.

وفي مجال الإعداد المهني وتوفير الكوادر المؤهلة تقترح بهجة بومعرافى تأسيس برنامج دراسي في دولة الإمارات العربية المتحدة هدفه التجاوب مع الاحتياجات الفعلية لقطاعات المعلومات المختلفة في الدولة وإعداد كوادر وطنية في مجال المكتبات والمعلومات نتيجة لما لاحظته الباحثة من عدم وجود دراسة سابقة لتحديد احتياجات المكتبات من القوى العاملة الوطنية وعدم وجود استراتيجية لتدريب من هم على رأس العمل⁽⁶⁾. أما عماد الصباغ فيرى أن المفردات الدراسية في برامج أقسام المكتبات والمعلومات في دول الخليج العربية لا تمكن الخريجين من أداء أعمال في مؤسسات خارج قطاع المكتبات، ويقترح استبدال برامج البكالوريوس ببرامج للدراسات العليا، واعتماد مناهج دراسية في علم المعلومات أو دراسات ونظم المعلومات من أجل إعداد إختصاصيين قادرين على العمل في المؤسسات المعلوماتية المختلفة⁽⁷⁾.

وهناك دراسة أجراها حسن السريحي للتعرف على الاتجاهات الوظيفية لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات السعودية والأسباب والدوافع لهذه التوجهات ومدى الرضا عن الوظائف التي يشغلونها مستخدماً الأسلوب الوصفي لتنفيذ دراسته والاستبانة لجمع المعلومات. وكان من أبرز النتائج التي توصل إليها أن هناك توجه أقوى نحو التدريس في وزارة المعارف بدلا من العمل في المكتبات لما يتمتع به التدريس من مزايا وظيفية ومالية واجتماعية لا يوفرها العمل الوظيفي في المكتبات⁽⁸⁾.

السياسية. وغير قادرين على أن يتفاعلوا مع أول عمل يلتحقون به»⁽¹¹⁾.

والمتبع للدراسات الأجنبية يجد أن الغالب منها قد اعتمد على تحليل الإعلانات المنشورة في بعض الدوريات لتحديد نوع المهارات والخبرات المطلوبة من خريجي مدارس المكتبات والمعلومات من منظور قطاع التوظيف. ومن أبرز هذه الدراسات دراسة أجريت على أكثر من 1113 إعلان وظيفة منشورة في أكثر من 400 منظمة لتحديد ما إذا كانت الخبرة في مجال الحاسبات، واللغات الأخرى، والمؤهلات العلمية شرطاً للتوظيف في قسمي الإجراءات الفنية والخدمات العامة. تبين من نتائج هذه الدراسة أن تلك الشروط كانت فعلاً مطلوبة بالنسبة لقسم الإجراءات الفنية، وأن أفضلية الحصول على وظيفة كانت لمن لديه مؤهل عال⁽¹²⁾.

وهناك دراسات أخرى مشابهة أجراها (Detle) حيث ركز فيها على تحليل إعلانات الوظائف كوسيلة للتعرف على المهارات والخبرات التي يحتاجها قطاع العمل من خريجي أقسام المكتبات والمعلومات⁽¹³⁾، بينما يشير (Coronin) في دراسته إلى أهمية الخلفية العلمية لدى الخريج في مجال المعلومات ويمكنه المكتبات⁽¹⁴⁾.

وفي الولايات المتحدة الأمريكية حصلت جمعية تعليم المكتبات والمعلومات على منحة من منظمة كيلوق (KELLOGG) لتنفيذ مشروع يهدف إلى فحص وتقييم ومراجعة مناهج مدارس المكتبات والمعلومات في الولايات المتحدة سمي بمشروع كالبير KALIPER اختصاراً لاسم

كما قام ثروت الغلبان بإجراء دراسة حول تعليم المكتبات والمعلومات بمصر لتقييم أداء أقسام المكتبات والمعلومات والتعرف على أسباب القصور في أدائها، وأستعرض عدداً من القضايا والاتجاهات المؤثرة في تعليم المكتبات والمعلومات من بينها البيئة المتغيرة للمعلومات، وتغير دور الاختصاصيين، واتساع سوق العمل وتغير سمات المستفيدين، وتغير دور مدارس المكتبات والمعلومات. وأوضح الغلبان أن التغييرات السابقة، خاصة ما يتعلق منها بسوق العمل، أدى إلى تغيير في المهارات المطلوبة مثل الإدارة والتمويل ومهارات البحث والتدريب والإشراف والإحاطة بتكنولوجيات المعلومات⁽⁹⁾.

وفي لبنان قام كلاديس ومحمود هشام بدراسة وصفية للتعريف بأخصائي المعلومات وما يتعلق بمساره الدراسي والتوظيفي عن طريق استخدام استبانة وزعت على 186 فرداً من خريجي كلية الإعلام والتوثيق، وكان من أبرز النتائج أن 61% من الخريجين يستخدمون الحاسوب في أعمالهم بالرغم من أن غالبيتهم لم يتعرف على هذه التقنية لعدم توافرها أثناء الدراسة، وأن 89% يعتبرون عدم معرفتهم باستخدام الحاسوب ثغرة في برامج الدراسة، وأن 43% منهم لم يستطع الحصول على وظيفة بسبب افتقارهم إلى عوامل ثلاثة هي: 1- استخدام التقنيات، 2- اللغات، 3- التدريب⁽¹⁰⁾.

وهناك قضايا أخرى تطرح حول مدى ونوع التأهيل المطلوب لطلاب مدارس المكتبات والمعلومات منها أنهم «ليسوا مؤهلين كما يجب، وأنهم غير مجهزين بشكل جيد في موضوعات أخرى مثل الإدارة، والعلاقات العامة، والاتصالات، والعلوم

يتعلق بمؤهلات التخرج والخبرة والمعرفة والمهارات والتوجهات. وقد وجد أوكولا أن المكتبات الجامعية والعامية تسيطر على أغلب سوق العمل المتاحة للخريجين وأن التخصصات المطلوبة تركزت في الإدارة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وبحث المعلومات، والتحليل والقدرة على أداء أعمال فنية⁽¹⁶⁾.

ولرصد مدى التغيير في الوظائف ومواصفاتها مع مرور الزمن قام (Osario)⁽¹⁾ بحصر الوظائف المعلن عنها في دورية المكتبات الأمريكية American Libraries ودورية أخبار المكتبات البحثية والجامعية College and Research Libraries News خلال الأعوام 1976 و 1986 و 1998 ووجد أن تغييرات كثيرة طرأت على دور أختصاصى المكتبات ومهام ومتطلبات العمل فى المكتبات المتخصصة فى العلوم والهندسة.

كما تطرق إلى ضرورة التغيير والتطوير فى مناهج تعليم المكتبات عدد من الباحثين أحدهم ولسون Wilson الذى قدم نظرية سماها بنظرية الكارثة Catastrophe Theory كوسيلة لمعرفة التغييرات التى تحدث حالياً وكيفية استخدام التخطيط الاستراتيجى لمواجهةها. يقول ولسون أن نظرية الكارثة جزء من تحليل رياضى يساعد على إيجاد طرق لشرح ما يحدث للأنظمة التى تتعرض لتغيير مفاجئ، ويربط فكرة التخطيط الاستراتيجى بالتوسع والتنوع فى برامج التدريس على اعتبار أنها تساعد على ضمان نصيب أكبر من سوق العمل وإنشاء قاعدة عريضة للمقررات والبرامج الدراسية⁽¹⁸⁾. كما أكد كونراد Conrad وزملاؤه فى دراسة لهم حول

Kellogg - ALISE Information Professions and Education Reform Project. أستغرق تنفيذ هذا المشروع سنتين وشارك فيه 48% من مدارس المكتبات والمعلومات المعتمدة فى الولايات المتحدة الأمريكية وكان من أبرز النتائج الأولية لهذا المشروع أن أغلب المدارس اتخذت مبادرات عديدة لتغيير برامجها الدراسية بما يتواءم مع التطورات التقنية، وكشفت عن توجهات عديدة منها:

- الاستفادة بشكل أفضل من تقنيات المعلومات الحديثة فى المقررات الدراسية.
- إعطاء الطلاب فرصة أكبر للتخصص الدقيق واختيار برامجهم الدراسية حسب اهتماماتهم الخاصة.
- توسع المدارس فى برامجها عن طريق تقديم درجات جديدة على مستوى البكالوريوس والماجستير والدكتوراه، إما مشتركة وإما متداخلة مع برامج أخرى فى الطب الحيوى والهندسة الإلكترونية والحاسب الآلى والإعلام وإدارة الأعمال⁽¹⁵⁾.

وفى أفريقيا الجنوبية نفذ دينس أوكولا (Ocholla) دراسة حالة على خريجى جامعة زولاند ما بين عامى 1996 و 1999 للتعرف على ما إذا كانت التوجهات والمعرفة والمهارات التى حصل عليها الطلاب أثناء دراستهم تتطابق مع متطلبات وظائفهم الحالية. وقد أعتمد أوكولا فى دراسته على إجراء مقابلات مع الخريجين وأصحاب العمل إضافة إلى إجراء تحليل لإعلانات الوظائف فيما

والتفصيل خاصة تلك المهارات التي شاع استخدامها خارج نطاق المكتبات في حين أن هناك علاقة بين التعليم المستمر والمهارات المعلوماتية التي لا يملكها الإختصاصيون في مجال المكتبات والمعلومات مما جعلهم غير قادرين على فهم احتياجات القطاع الخاص أو التعامل مع المنظمات والشركات في هذا القطاع المبني على اقتصاديات المعرفة⁽²³⁾.

كما سبق يتضح أن قطاع التوظيف وما يواجهه من تحديات ومشكلات وما يحتاج إليه من مخرجات تعليمية مؤهلة ومدربة لم يحظ باهتمام الباحثين بالدرجة نفسها التي حظى بها الخريجون وما يتعلق بهم من برامج وتدريب واحتياجات. ولو استعرضنا الإنتاج الفكري المتوافر حول موضوع البحث الراهن لوجدناه يركز بشكل أساس على الموضوعات التالية: إعداد المهنيين، ومواصفات اختصاصى المعلومات، وبرامج ومناهج الأقسام الأكاديمية، ونوعية الطلاب والخريجين، ومشكلات العمل، والرضا الوظيفي، والتدريب والتأهيل.

كما يمكن أن نستنتج أن الإنتاج الفكري الغربى ركز على استخدام إعلانات الوظائف بدلا من الاتصال المباشر مع أصحاب العمل لتحديد المهارات والخبرات ومستويات التعليم التي يرغبون في حصول خريجي أقسام المكتبات عليها قبل التخرج. بينما غابت هذه الوسيلة عن الإنتاج الفكري العربى، فلم يجد الباحث دراسات عربية تدرس واقع المهنة من منظور أصحاب العمل، وهذا ما يجعل البحث الراهن متفرداً عن غيره من الأبحاث والدراسات السابقة المتعلقة بالوضع فى المملكة العربية السعودية.

مناهج برامج الماجستير على أهمية وحدة الهدف بين الخريجين وقطاع التوظيف واقترحوا ضرورة وجود ممثلين عن الطلاب والخريجين وأصحاب العمل فى اللجان والمجالس الاستشارية⁽¹⁹⁾. وقضية أخرى يشير إليها داوونى (Downie) فى دراسة قدمها لجمعية تعليم المكتبات والمعلومات فى عام 1999 تتمثل فى كل أشكال أختصاصى المكتبات والمعلومات ستأثر بتراجع دور أختصاصى المكتبات والمعلومات كوسيط بين مصدر المعلومات والمستفيد مما يتطلب إعادة هيكلة الإختصاص والتركيز على الخصائص النظرية لنظم استرجاع المعلومات⁽²⁰⁾.

كما أن هناك اهتمام ببرامج تدريس المكتبات والمعلومات من منظور عالمى. ففى كندا على سبيل المثال قامت آن كورى (Ann Curry) بمقابلة المسؤولين عن برامج تعليم المكتبات والمعلومات فى المدارس الكندية ووجدت توجهات نحو إعادة صياغة وهيكلة برامج التعليم والتركيز على الاتصالات العالمية المنفتحة والعمولة من أجل خلق فرص عمل لخريجها على النطاق الدولى⁽²¹⁾. ويؤيد بوليسيون (Pollicion) ضرورة إعادة صياغة مناهج التعليم نظراً لوجود تحديات متعددة لها علاقة بالفرص الوظيفية ومجالات العمل المطلوبة تسببت فى إقفال بعض برامج تعليم المكتبات والمعلومات فى الولايات المتحدة الأمريكية⁽²²⁾.

وتشير دراسة كارمل أوسوليفان (O,Sullivan) التى قدمتها فى مؤتمر عقد فى استراليا عام 2001 إلى أن القطاع الخاص الذى تمثله الشركات لا يتعامل مع مهارات المعلومات بشيء من التحليل

إجراءات البحث:

المنهج:

استخدم الباحث فى تنفيذ هذه الدراسة المنهج الوصفى، لكونه المنهج المناسب لمثل هذا النوع من الدراسات الوصفية فهو يركز على جمع المعلومات الميدانية، واستطلاع الآراء، ومسح الإنتاج الفكرى، ويجمع بين الممارسات الفعلية والخبرات النظرية، ويساعد فى البحث عن العوامل المشتركة بين النظرية والتطبيق فى مجال البحث العلمى.

أدوات البحث:

استخدم الباحث الاستبانة المدرجة فى ملحق (أ) لجمع المعلومات المطلوبة لهذا البحث. وقام بمسح شامل للإنتاج الفكرى العربى والأجنبى المتعلق بموضوع البحث للتعرف على خبرات وتجارب الآخرين والاستئناس بما توصلوا إليه من نتائج ومقترحات. كما قام الباحث بصياغة أسئلة الاستبانة أربعة عشر سؤالاً موجهة إلى المسئولين عن التوظيف فى القطاع العام والخاص، وتركزت حول نوع مرافق المعلومات المناسبة لتوظيف خريجي المكتبات والمعلومات، والمؤهلات والمهارات ومجالات العمل المطلوبة، ومستوى التنسيق مع الأقسام الأكاديمية، والمآخذ على الخريجين، وطرق تخصيص الوظائف وأساليب الإعلان عنها، وما يواجه عملية التوظيف من مشكلات ومعوقات. وللتأكد من سلامة الاستبانة وخلوها من أى عيوب أو أخطاء قام الباحث بعرضها على ثلاثة من الزملاء فى قسم المكتبات والمعلومات لمراجعتها وتقدمها، وقام بعد ذلك باختبارها على سبعة من

الموظفين للتأكد من صدقها وثباتها. كما استخدم الدوريات العلمية المتخصصة، وأبحاث الندوات والمؤتمرات وقواعد وشبكات المعلومات المكتتزة وشبكة الإنترنت العالمية لمسح الإنتاج الفكرى والتعرف على الجهود البحثية المتعلقة بموضوع البحث. واستخدم بعض الطرق الإحصائية الوصفية مثل التكرارات والنسب المثوية لعرض وتحليل البيانات والمعلومات التى تم الحصول عليها عن طرق الإستبانة. والحصول على مزيد من المعلومات والإيضاحات قام الباحث بإجراء مقابلات شخصية مع بعض المسئولين المعنيين بالتوظيف أثناء توزيع الإستبانات، وركز على المحاور التالية: 1- المهارات والمؤهلات ومجالات العمل المناسبة لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات من منظور أصحاب العمل، 2- أنواع الوظائف المتاحة وطرق الإعلان عنها والحصول عليها، 3- المشكلات التى تواجه خريجي أقسام المكتبات والمعلومات فى قطاع التوظيف وبيئة العمل 4- مجالات التنسيق والتعاون بين أقسام المكتبات والمعلومات وقطاع التوظيف.

جمع المعلومات:

استخدم الباحث الوسائل التالية: الزيارة الميدانية - والهاتف - والفاكس - ومواقع المرافق على الإنترنت (البريد الإلكتروني) من أجل إعداد قائمة بمرافق المعلومات وتحديد جدول زمنى لزيارتها استعداداً لتوزيع الاستبانات وإجراء المقابلات وجمع المعلومات المطلوبة. وبعد مراجعة ونقد الاستبانة والتأكد من صلاحيتها قام الباحث بتوزيع بعضها بشكل مباشر وتوزيع البعض الآخر عن طريق عدد من معاونيه خلال الفصل الدراسى الأول من العام

والوسائل المتبعة في الإعلان عن الوظائف الشاغرة أو المستحدثة في قطاع التوظيف. وقد صاغ الباحث عدداً من الأسئلة البحثية على ضوء الأهداف وتوصل إلى نتائج وإجابات عن هذه الأسئلة حسبما هو معروض في الجداول والأشكال اللاحقة.

وإذا نظرنا إلى الجدول رقم (1) سنجد أن النسبة الغالبة من مرافق المعلومات المشاركة في هذا البحث هي من نوع المكتبات أو مراكز المعلومات التابعة للقطاع الحكومي ممثلاً بالوزارات والجامعات، أما القطاع الخاص (شبه الحكومي) فيمثله عدداً من المكتبات ومراكز المعلومات التابعة للمؤسسات الصحفية والغرف التجارية الصناعية بالمدن الرئيسة في المملكة وبعض القطاعات الأهلية المستقلة.

جدول (1)

نوع مرافق المعلومات المشاركة في الدراسة

النسبة %	التكرارات	مرافق المعلومات
55.31	26	القطاع الحكومي
44.68	21	القطاع الخاص (شبه الحكومي)

يعد مطلباً هاماً في قطاعات التوظيف، ربما لوجود تجهيزات وأنشطة وخدمات تقدمها مرافق المعلومات الحالية اعتماداً على النظم والشبكات الآلية، وقد يكون للقيادات الإدارية الجديدة المسؤولة عن مرافق المعلومات دور في هذا التوجه الجديد نحو اختصاص علم المعلومات بدلاً من المكتبات. كما أفاد البعض بأن اختصاص العلوم الاجتماعية واللغة الإنجليزية من ضمن الاختصاصات المفضلة.

الجامعي 1425 هـ / 1426 هـ. وبلغ العائد من الاستبانات الصالحة للاستخدام سبعة وأربعين استبانة أي بنسبة (81.03%) من مجموع الاستبانات التي تم توزيعها.

عرض وتفسير النتائج ومناقشتها:

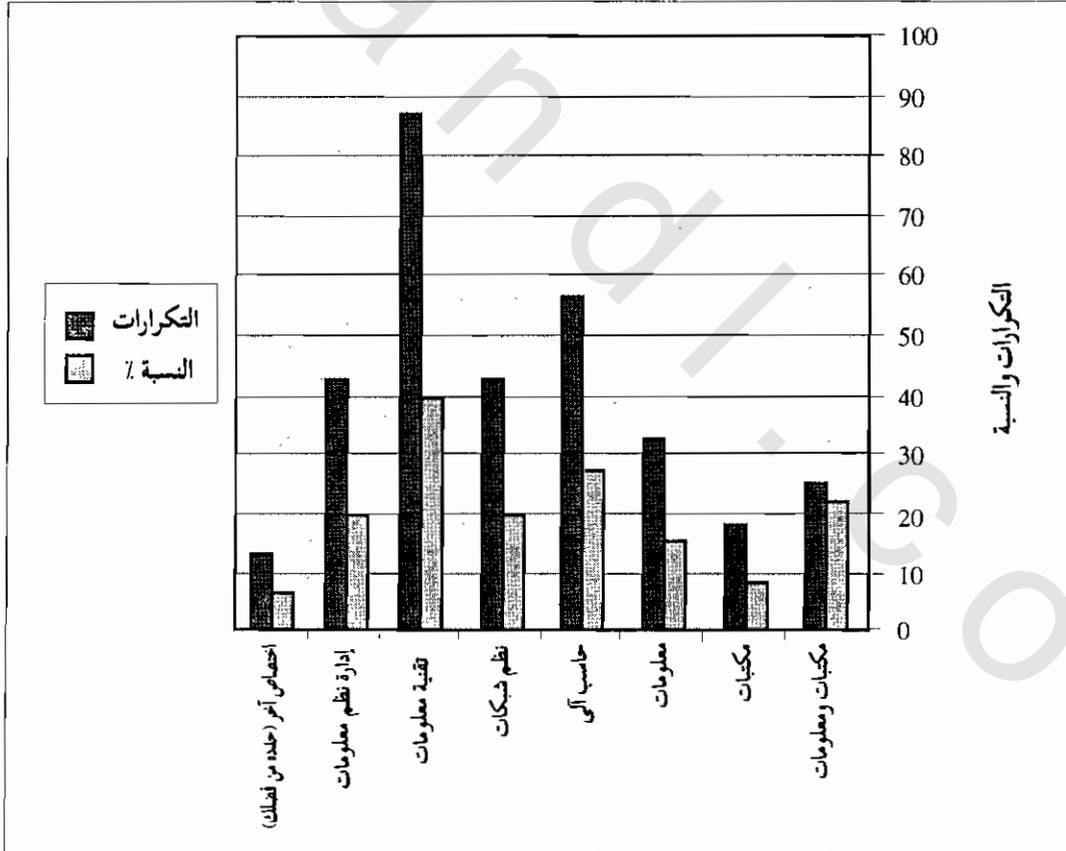
كان الهدف الأساس من هذا البحث هو التعرف على مرثيات المسئولين عن مرافق المعلومات في المملكة العربية السعودية حول واقع التوظيف لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات وما يرتبط بذلك من تأهيل علمي ومهارات مهنية ومجالات عمل. إضافة إلى التعرف على المسميات المقترحة لوظائف الخريجين والإختصاصات المطلوبة من وجهة نظر أرباب العمل والمآخذ على الخريجين وفرص التدريب

وفي الجدول رقم (2) يتبين أن اختصاصات العمل المفضلة لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات من منظور قطاعات التوظيف متباينة إلا أن اختصاص «تقنية المعلومات» حاز على النسبة الغالبة (87.23%) بين الاختصاصات الأخرى بينما حاز اختصاص «المكتبات» على النسبة المتدنية (19.14%). وفي هذا النتيجة دليل واضح على أن التعليم التقليدي في مجال المكتبات والمعلومات لم

جدول (2)
اختصاصات العمل المفضلة

النسبة %	التكرارات	مرافق المعلومات
25.53	12	مكتبات ومعلومات
19.14	9	مكتبات
31.91	15	معلومات
57.44	27	حاسب آلي
44.68	21	نظم شبكات
87.23	41	تقنية معلومات
42.55	20	إدارة نظم معلومات
12.76	6	اختصاص آخر (حدده من فضلك)

شكل (1): اختصاصات العمل المفضلة



من اختصاصات أخرى بسهولة غير اختصاص المكتبات والمعلومات. وفي النتائج المدرجة في هذا الجدول مؤشرات للمسؤولين عن أقسام المكتبات والمعلومات بأن فكرة إقفال هذه الأقسام أو تحويلها إلى دراسات عليا غير مبررة حسب نتائج هذا البحث على اعتبار أن مؤهل البكالوريوس لا يزال مطلوباً لدى قطاع التوظيف في الوقت الحالي.

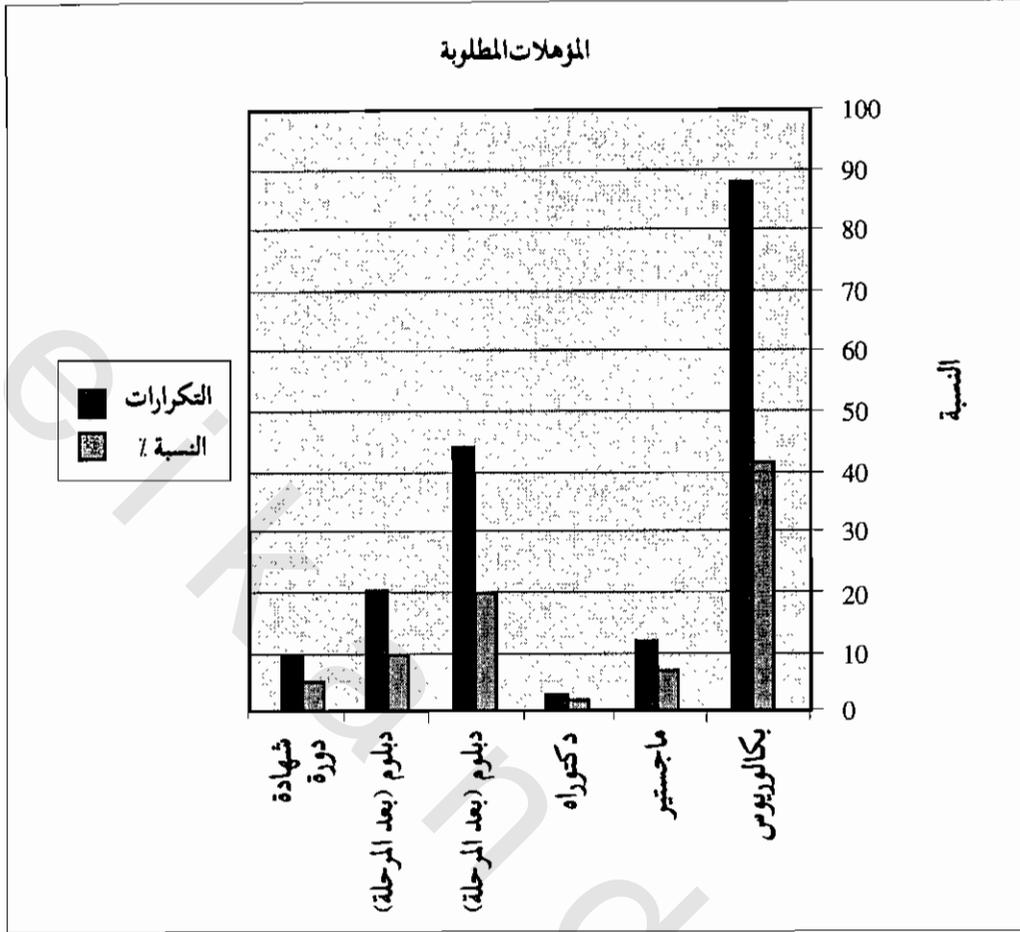
أما الجدول رقم (3) فيكشف لنا عن نوع المؤهلات المطلوبة لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات حيث يتضح بأن مؤهل «البكالوريوس» لا يزال هو المؤهل المطلوب في أكثر مرافق المعلومات بنسبة (87.23%)، إما لارتباط هذا المؤهل بالوظائف المخصصة لمرافق المعلومات، وإما لقناعة المسؤولين عن التوظيف بعدم وجود حاجة لمؤهلات أعلى. أما المؤهلات الدنيا فيمكن الحصول عليها

جدول (2)

اختصاصات العمل المفضلة

النسبة %	التكرارات	المؤهلات
87.23	41	بكالوريوس
44.68	21	دبلوم (بعد المرحلة الثانوية)
21.27	10	دبلوم (بعد المرحلة الجامعية)
14.89	7	ماجستير
10.63	5	شهادة دورة تدريبية (فضلاً حدد موضوع الدورة)
4.25	2	دكتوراه

شكل (2)



حصلت الأسماء الأخرى على نسب إما متوسطة أو متدنية. وفي هذه النتائج توافق مع النتائج المعروضة في الجدول رقم (2) حيث يتبين أن اختصاص المعلومات هو الاختصاص المطلوب. كما أن بعض المشاركين في هذا البحث أضافوا أسماء أخرى هي: باحث معلومات، مكشف، مترجم، خبير معلومات، باحث مكتبات، ومبرمج.

أما الجدول (4) فيتضمن الأسماء المطلوبة لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات حيث حصل اسم «اختصاصي معلومات» على أعلى نسبة (82.79٪) يليه في الترتيب على التوالي كل من «مدير مكتبة» بنسبة (59.57٪) ثم «أمين مكتبة» بنسبة (48.93٪) ثم «مفهرس» بنسبة (46.80٪) ثم «اختصاصي مكتبات» بنسبة (42.55٪) وأخيراً «استشاري معلومات» بنسبة (40.42٪). فيما

جدول (4)
أسماء الوظيفة المطلوبة

النسبة %	التكرارات	الأسماء
82.97	39	اختصاصى معلومات
59.57	28	مدير مكتبة
48.93	23	أمين مكتبة
46.80	22	مفهرس
42.55	20	اختصاصى مكتبات
40.42	19	استشارى معلومات
29.78	14	اختصاصى شبكات
29.78	14	أمين مكتبة مساعد
27.65	13	مساعد أمين مكتبة
14.89	7	اختصاصى موضوعات
12.76	6	مصنف
10.63	5	محاضر
10.63	5	استشارى تسويق
8.51	4	اختصاصى وثائق
8.51	4	اختصاصى تسويق
6.38	3	اسم آخر (باحث معلومات - مترجم - مكشف - باحث مكتبات - مبرمج - خبير معلومات)
6.38	3	اختصاصى مراجع
4.25	2	أستاذ مساعد
4.25	2	معيد
0	0	أستاذ
0	0	أستاذ مشارك
0	0	ضابط اتصال

المكتبة» بنسبة (10.58٪) و«الأعمال الفنية» بنسبة (97.82٪) و«الفهرسة والتصنيف التقليدية» و«خدمات المعلومات التقليدية» بنسبة متطابقة بلغت (72.78٪) و«الفهرسة والتصنيف الآلية بنسبة (08.68٪)

وفى جدول رقم (5) عرض لمجالات العمل الحالية التى يمارسها الموظفون فى مرافق المعلومات حيث يتضح أن المجالات التى حصلت على نسب عالية لها علاقة بالأعمال التقليدية مثل: «إدارة

جدول (5)
مجالات العمل الحالية

النسبة /	التكرارات	مجالات العمل الحالية
58.10	40	إدارة المكتبة / مركز المعلومات
82.97	39	الأعمال الفنية (الإعداد، الترتيب، الترميز، الإعارة، الترفيف)
78.72	37	الفهرسة والتصنيف التقليدية
78.72	37	خدمات المعلومات التقليدية
67.59	36	البحث الآلي في قواعد المعلومات
68.08	32	الفهرسة والتصنيف الآلية
56.95	31	إدارة الإعارة
59.57	28	إدارة التزويد
57.44	27	خدمات المعلومات الإلكترونية
57.44	27	إدارة مصادر المعلومات الإلكترونية
53.19	25	خدمات شبكة الإنترنت
42.55	20	استخدام قواعد معلومات الأقراص المدمجة
40.42	19	الخدمات المرجعية
36.17	17	خدمات التكشيف والاستخلاص
34.04	16	التربية المكتبية (طرق استخدام المكتبة/ إرشاد المستخدمين)
27.65	13	إدارة مجموعات الدوريات
27.65	13	إدارة الوثائق
25.53	12	إدارة المجموعات
25.53	12	إدارة النظام الآلي للمكتبة/ مركز المعلومات
19.14	9	إدارة المواد السمع / بصرية
14.89	7	إدارة المطبوعات الحكومية
14.89	7	إدارة الشبكات المحلية
12.76	6	إعداد قواعد المعلومات
12.76	6	إدارة المخطوطات
8.51	4	خدمات التسويق
6.38	3	إدارة السجلات

بينما حصلت مجالات إعداد قواعد المعلومات وإدارة المخطوطات، والوثائق، والتسويق وخدمات والاستخلاص وإدارة المواد السمع بصرية، على نسب متدنية، وقد كان متوقعا أن تكون الأعمال الفنية وما ترتبط بها من فهرسة وتصنيف وإعارة وتزويد فى مقدمة المجالات التى يمارسها الموظفون لأن هذه الأعمال لا تزال تشكل العبء الأكبر فى كثير من مرافق المعلومات السعودية خاصة فى المكتبات الجامعية.

أما المهارات المطلوبة فى الخريجين ومدى أهميتها فتعكسها لنا النتائج المدرجة فى جدول رقم (6) حيث يتبين أن المهارات التى حصلت على مستوى «مهم جداً» على المقياس هى: اللغة الإنجليزية بنسبة (93.61%) وإدارة المكتبة بنسبة (82.97%) واستخدام قواعد المعلومات المكتنزة واستخدام مصادر المعلومات الإلكترونية، والبحث الآلى فى قواعد المعلومات بنسب متطابقة بلغت (76.59%).

وبالنظر إلى النتائج المعروضة فى جدول رقم (6) مرة أخرى يمكن أن نستنتج أنها تتوافق مع متطلبات كثير من الوظائف خاصة فى القطاع الخاص. فقد أثبتت بعض الدراسات المعروضة فى الإنتاج الفكرى لهذا البحث أن القدرة على التعامل مع قواعد المعلومات والبيانات والمعرفة باللغة الإنجليزية من أهم متطلبات العمل لخريجى أقسام المكتبات. يضاف إلى ذلك وجود اهتمام خاص لأرباب العمل بالمعلومات والخدمات الإلكترونية وطرق إعدادها وتقديمها وإدارتها بناء على النظم الآلية، وتقنيات وقواعد المعلومات. ومن اللافت للانتباه أن المهارات المتعلقة بالوظائف والخدمات التقليدية سجلت نسباً متوسطة بالرغم من اعتقاد الباحث سلفاً بأن الحاجة إلى الخدمات التقليدية وطرق إعدادها وتقديمها لا تزال مطلوبة لدى كثير من مرافق المعلومات فى المملكة السعودية خاصة مع وجود مشاكل عديدة فى مجال الضبط البيولوجرافى للإنتاج الفكرى العربى.

جدول (5)
مجالات العمل الحالية

غير مهم	مهم إلى حد ما	مهم	مهم جداً	المهارات
العدد/ النسبة	العدد/ النسبة	العدد/ النسبة	العدد/ النسبة	
—		17 (36.17)	36 (76.59)	استخدام قواعد المعلومات المكتنزة
—		3 (6.38)	44 (93.61)	اللغة الإنجليزية
—		3 (6.83)	39 (82.97)	إدارة المكتبة/ مركز المعلومات
—		8 (17.02)	17 (36.17)	الاتصال الجماهيري (العلاقة مع الجمهور)
—		30 (63.82)	33 (70.21)	إعداد الكشافات والمستخلصات
—		14 (29.78)	31 (65.95)	إعداد بيانات الفهرسة والتصنيف
	17 (36.17)	20 (42.55)	10 (21.27)	إجراء الأبحاث العلمية (مثل دراسات الاستخدام)
	15 (31.91)	18 (38.29)	14 (29.78)	إجراء التحليلات الإحصائية
1 (2.12)	2 (4.25)	20 (42.55)	25 (53.19)	إجراءات الفهرسة والتصنيف الآلية
—	—	14 (29.78)	33 (70.21)	استخدام شبكة الإنترنت
35 (74.46)	—	12 (25.53)	—	التدريس (إلقاء المحاضرات/ التربية المكتبية)
20 (42.55)	10 (21.27)	27 (57.44)	—	تحليل وتصميم النظم الآلية
—	—	11 (23.40)	36 (76.59)	استخدام مصادر المعلومات الإلكترونية
—	6 (12.76)	31 (65.95)	10 (21.27)	تنفيذ الأعمال (الإعداد، الترتيب، الترميز، الإعارة، الترفيف..)
—	11 (23.40)	20 (42.55)	26 (55.31)	إعداد الخدمات
—	11 (23.40)	21 (44.68)	15 (31.91)	التسويق
—	—	11 (23.40)	36 (76.59)	البحث الآلي في قواعد المعلومات
25 (53.19)	12 (25.53)	10 (21.27)	—	البرمجة الداخلية الخاصة بالمكتبة/ مركز

الميداني بنسبة (78.97٪) والتركيز على علم المعلومات في برنامج الدراسة قبل التخرج بنسبة (78.85٪).

أما ما يعزز المهارات المطلوبة في الخريجين حسب مرئيات أرباب العمل في الجدول رقم (7) فتتمثل في التركيز على النواحي التطبيقية في المواد الدراسية بنسبة (87.23٪) والاهتمام بالتدريب

جدول (7)
المطالب التي تميز المهارات

النسبة %	التكرار	المطالب
87.23	41	التركيز على النواحي التطبيقية في المواد الدراسية
82.97	39	الاهتمام بالتدريب الميداني قبل التخرج
80.85	38	التركيز على علم المعلومات في برنامج الدراسة قبل التخرج
76.59	36	التركيز على نظم وإدارة المعلومات في برنامج الدراسة قبل التخرج
57.44	27	الزيارات الميدانية لمرافق المعلومات
25.53	12	التركيز على علم المكتبات في برنامج الدراسة قبل التخرج
21.27	10	التركيز على النواحي النظرية في المواد الدراسية

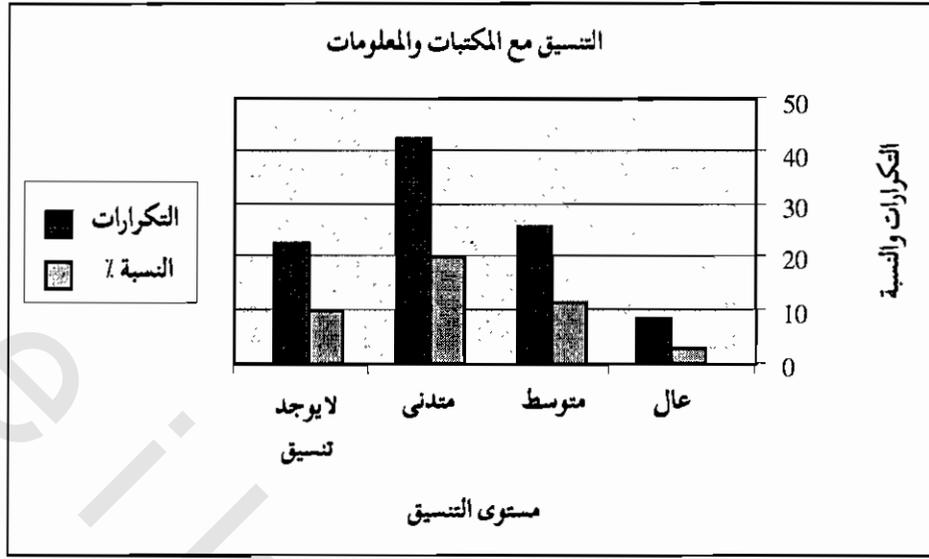
التوظيف كان متدنياً أي بنسبة (42.55%) مما يجعل البحث في أسباب ضعف التنسيق أمراً في غاية الأهمية خاصة مع التوجهات المعاصرة في التعليم نحو التركيز على الجوانب التطبيقية والميدانية للدارسين وإكسابهم مهارات عملية قبل التخرج وعند ممارستهم للعمل فعلياً.

ومن الملاحظ في النتائج أن التركيز على النواحي النظرية في المواد الدراسية لم يحظ إلا بنسبة متدنية مما يدل على أن التعليم التقليدي المبني على المحاضرات النظرية يحتاج إلى إعادة نظر. وفي الجدول رقم (8) يتبين أن مستوى التنسيق بين أقسام المكتبات والمعلومات مع قطاعات

جدول (8)
التنسيق مع أقسام المكتبات والمعلومات

النسبة %	التكرارات	مستوى التنسيق
---	---	عال جداً
8.51	4	عال
23.4	11	لا يوجد تنسيق
25.53	12	متوسط
42.55	20	متدني

شكل (3)



للعمل والضعف فى النواحى التطبيقية. وقد أضاف بعض المسئولين مآخذ أخرى منها الضعف الشديد فى اللغة الإنجليزية.

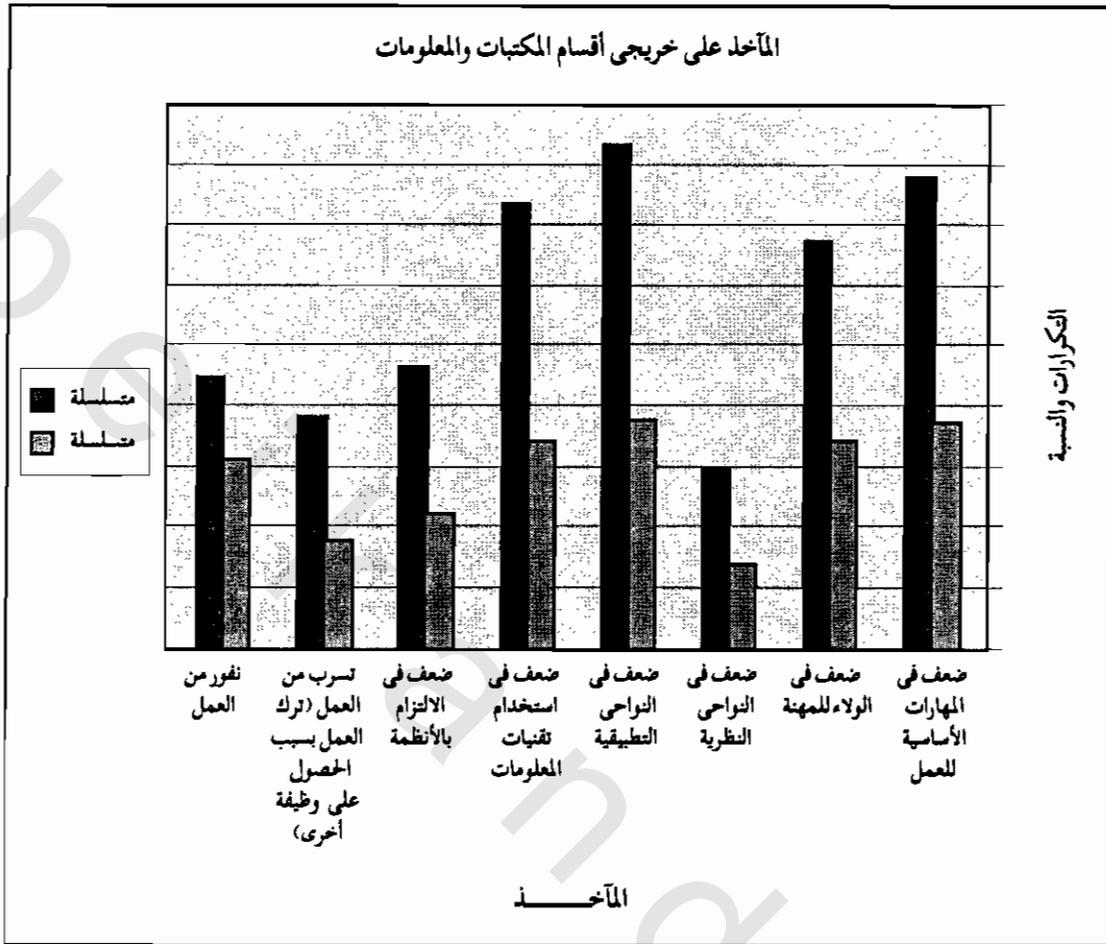
أما مآخذ قطاع التوظيف على خريجي أقسام المكتبات والمعلومات المدرجة فى جدول (9) فقد سجلت نسباً عالية جاء فى مقدمتها الضعف فى النواحى التطبيقية والضعف فى المهارات الأساسية

جدول (9)

المطالب التى تميز المهارات

النسبة %	التكرارات	المآخذ
82.97	39	ضعف فى النواحى التطبيقية
87.72	37	ضعف فى المهارات الأساسية للعمل
72.34	34	ضعف فى استخدام تقنيات المعلومات
68.08	32	ضعف فى الولاء للمهنة
65.95	31	نفور من العمل
46.80	22	ضعف فى الالتزام بالأنظمة
38.29	18	التسرب من العمل (الحصول على وظيفة أخرى)
29.78	14	ضعف فى النواحى النظرية

شكل (4)



لإعداد برامج تدريبية للموظفين المتوقع توظيفهم في المستقبل من أجل مواكبة المستجدات في حقل التقنيات والشبكات. وهذا ما يجعل توثيق الصلة بأقسام المكتبات والمعلومات وزيادة مستوى التنسيق معها أمراً في غاية الأهمية لإعداد برامج تدريبية وفقاً لاحتياجات قطاعات التوظيف.

كما كشفت النتائج في جدول (10) عدم وجود برامج لتدريب الموظفين إلا في عشر قطاعات أي بنسبة (27.21٪) مما يدل على وجود فجوة بين التعليم الأساسي للموظفين والتطورات والمستجدات في مجالات العمل التي يقومون بها الأمر الذي يتطلب إعادة تأهيل الموظفين الحاليين والتخطيط

جدول (10)

وجود برنامج لتدريب للموظفين

النسبة /	التكرارات	
21.27	نعم = 10	وجود برنامج للتدريب
78.72	لا = 37	

في الإعلان عن الوظائف، ومن المتوقع أن يكون للإنترنت دوراً أكبر في المستقبل القريب في هذا المجال طالما أن نسبة عالية من الصحف والمجلات وإصدارات الشركات والمؤسسات والجهات الحكومية أصبحت متوافرة في شكل إلكتروني بنصوصها الكاملة على شبكة الإنترنت مما يجعلها الوسيلة الأنسب مستقبلاً لعرض ما لدى قطاعات التوظيف من وظائف وفرص عمل.

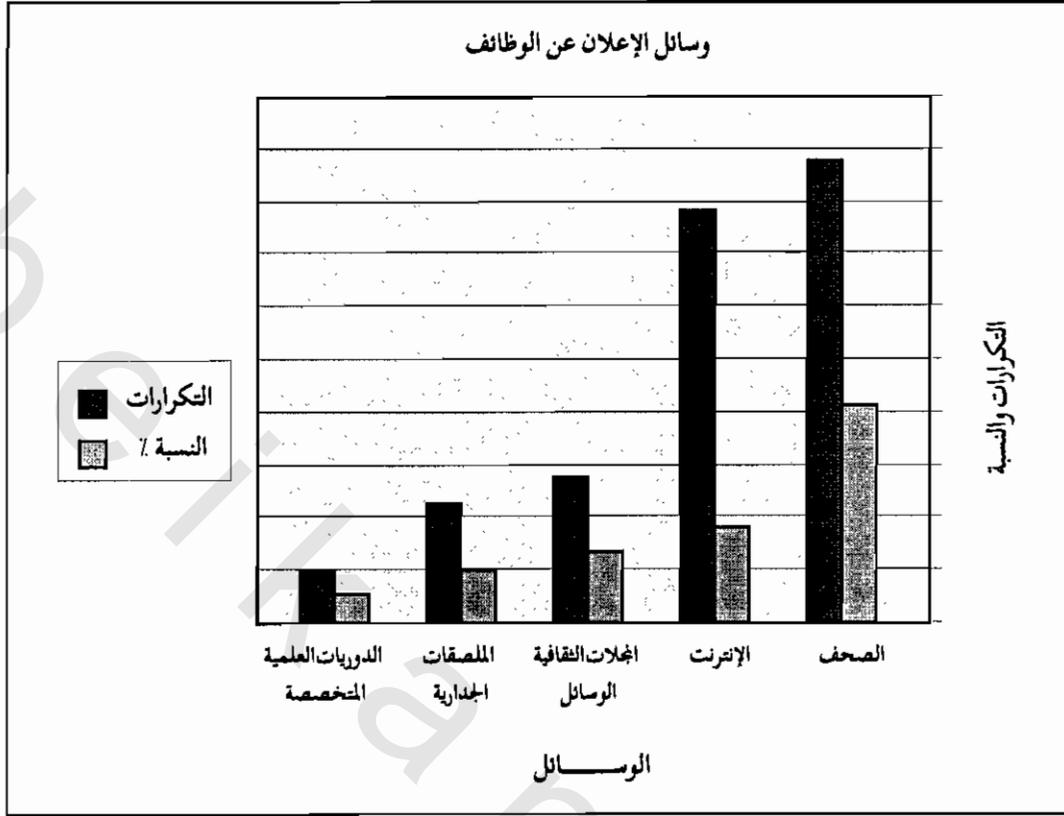
وكشفت النتائج المدرجة في جدول رقم (11) أن الصحف اليومية بنسبة (87.23%) هي الوسيلة الأكثر استخداماً للإعلان عن الوظائف المطلوبة في قطاعات التوظيف، يأتي بعدها في الترتيب المجالات الثقافية ثم الإنترنت ثم الملصقات الجدارية وأخيراً الدوريات العلمية المتخصصة. ويبدو أن سهولة استخدام وسيلة الإعلان ورواجها مثل الصحف اليومية كان سبباً رئيساً في استخدام هذه الوسيلة

جدول (11)

وسائل الإعلان عن الوظائف

النسبة /	التكرارات	وسائل الإعلان عن الوظائف
87.23	41	الصحف
83.29	18	المجلات الثقافية
27.65	13	الإنترنت
21.27	10	الملصقات الجدارية
10.63	5	الدوريات العلمية المتخصصة

شكل (3)



رقم (12) ، ويأتي بعد ذلك في الترتيب التخصيص الرسمي للوظائف عن طريق الجهات الرسمية، ثم التنسيق الشخصي مع المسؤولين. ولم ترد في النتائج طرق أخرى غير ما ذكر في الجدول.

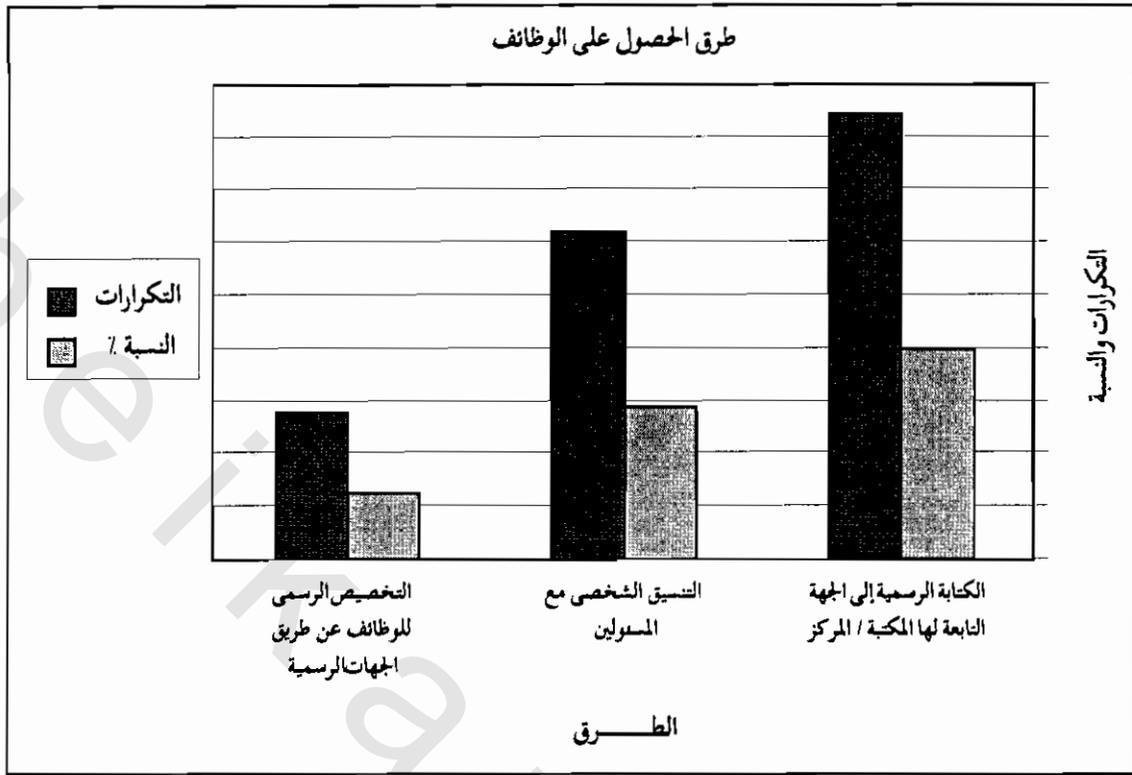
أما أنسب الطرق لإنشاء أو استحداث وظيفة جديدة في قطاع التوظيف العام والخاص فيتمثل في الكتابة الرسمية إلى الجهة التابعة لها المكتبة أو مركز المعلومات طبقاً للنتائج المعروضة في الجدول

جدول (12)

طرق الحصول على الوظائف

النسبة %	التكرارات	الماخذ
85.10	40	الكتابة الرسمية إلى الجهة التابعة لها المكتبة / المركز
61.70	29	التنسيق الشخصي مع المسؤولين
27.65	13	التخصيص الرسمي للوظائف عن طريق الجهات الرسمية

شكل (6)



عديدة منها: مسمى الوظيفة وطبيعة الوظيفة والمسئوليات الرئيسة والمهام التفصيلية للوظيفة والعلاقات الوظيفية وساعات العمل والمؤهلات والخبرات المطلوبة. ولكنها لا تواكب التطورات في مجال التقنيات والحاسوب ونظم المعلومات ولا يوجد بها تفاصيل عن كيفية أداء العمل والأدوات والأجهزة المطلوبة لأدائه.

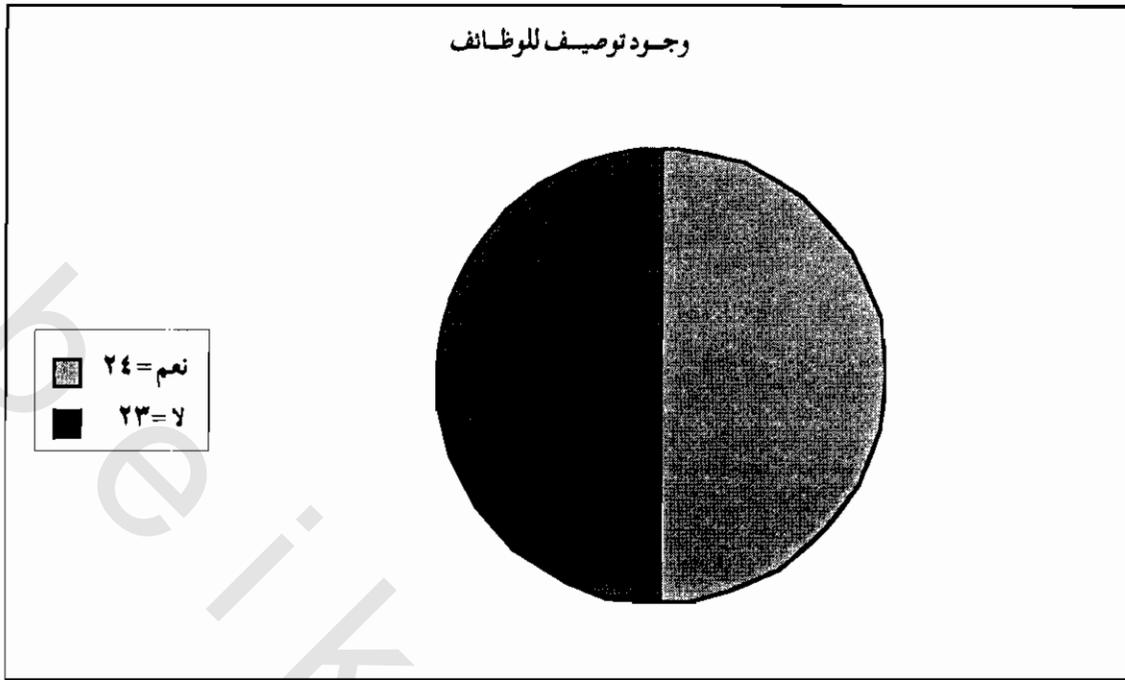
وبالنسبة لتوصيف الوظائف فقد كشف لنا جدول (13) بأن نسبة عالية من الجهات المشاركة في البحث أفادت بأن لديها توصيف للوظائف ولكنها لم تقدم نسخا منها ما عدا مركز معلومات واحد تابع لإحدى المؤسسات الصحفية حيث زود الباحث بنسخة من توصيف الوظائف الموجودة لديه. اشتملت هذه النسخة على عناصر توصيف

جدول (13)

وجود برنامج لتدريب للموظفين

النسبة %	التكرارات	وجود توصيف للوظائف
51.06	نعم = 24	
48.93	لا = 23	

وجود توصيف للوظائف



6- أهم المطالب التي تعزز المهارات هي التركيز على النواحي التطبيقية في التدريس، ثم التدريب الميداني لوجود ضعف لدى الخريجين في هذه المهارات.

التوصيات والمقترحات:

بناء على النتائج المتحصل عليها من هذا البحث يقدم الباحث التوصيات والمقترحات التالية:

1- وجود حاجة ملحة إلى مخرجات تعلم مؤهلة في اختصاص الحاسوب ونظم وشبكات المعلومات. وعلى هذا الأساس يجب أن تقوم أقسام المكتبات والمعلومات بإعادة النظر في برامجها الدراسية والعمل على تطويرها بما يلائم احتياجات سوق العمل.

2- ضرورة الاستمرار في تخريج طلاب من حملة درجة البكالوريوس لأنها تناسب الوظائف المتوفرة في قطاع التوظيف.

كما أن المعلومات التي حصل عليها الباحث من خلال المقابلة التي أجراها مع بعض المشاركين في البحث تشير إلى وجود تطابق في مرئياتهم مع كثير من النتائج المتحصل عليها عن طريق الاستبانة ويمكن عرض أهم تلك المرئيات المتطابقة فيما يلي:

1- نظم وتقنيات وشبكات المعلومات هي الاختصاصات المفضلة لطلاب أقسام المكتبات والمعلومات في الوقت الحالي.

2- المؤهل المطلوب حالياً لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات هو مؤهل البكالوريوس.

3- أنسب الأسماء لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات هو أخصائي معلومات.

4- أهم مجالات العمل الحالية هي: الفهرسة التقليدية والآلية، والأعمال الفنية والتكشيف والاستخلاص.

5- أهم المهارات هي مهارة اللغة الإنجليزية..

3- وجود حاجة إلى إنشاء دبلومات لتعزيز فرص التعليم المستمر وتطوير مهارات الموظفين القدامى عن طريق التعاون مع أقسام المكتبات والمعلومات.

4- من المهم استحداث أسماء جديدة لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات تناسب التعليم الذى حازوا عليه وتتطابق مع توصيف الوظائف التى يوفرها القطاع العام والخاص. ومن الضروري التنسيق مع وزارة الخدمة المدنية بهذا الخصوص لأنها الجهة الرسمية المخولة بتغيير أسماء الوظائف الحالية أو استحداث أسماء جديدة.

5- التأكيد على أن مجالات العمل المرتبطة باستخدام الحاسب والشبكات والتقنيات والقواعد، والنظم هى المجالات التى يجب أن تحظى بنصيب أوفر فى خطط العمل الخاصة بالمكتبات ومراكز المعلومات..

6- عدم إهمال أو التقليل من شأن مجالات العمل التقليدية مثل الفهرسة والتصنيف لأنها لا تزال أساس العمل فى كثير من المكتبات ومراكز المعلومات الحالية ولا تزال هناك مشاكل عديدة تتعلق بإعداد وتنظيم وترتيب وحفظ واسترجاع المعلومات للمجموعات العربية بالطرق التقليدية.

7- التركيز على تدريس اللغة الإنجليزية وتمكين الطلاب من إجادتها تحدثاً وكتابة لأهميتها فى ممارسة الأعمال التى سوف تسند إليهم مستقبلاً فى مرافق المعلومات بعد تخرجهم.

8- التركيز على الجوانب التطبيقية فى تدريس المقررات الدراسية وإعطاء الطلاب فرصة أكبر لاكتساب مهارات وقدرات عملية ومهنية عن طريق التدريب الميدانى واستبدال أساليب التعليم التقليدية المبنية على التلقين بأساليب الحوار والمناقشة وطرق التعليم الذاتى فى التدريس.

9- إيجاد مستوى عال من التنسيق بين أقسام المكتبات وقطاع التوظيف العام والخاص فيما يخص المهارات والقدرات التى يجب على الطالب الحصول عليها قبل التخرج وإنشاء برامج تدريبية للطلاب أثناء الدراسة وإتاحة فرص العمل المناسبة لهم بعد التخرج. من المتوقع أن يسفر التنسيق عن ظهور دورات تدريبية، وورش عمل، وندوات ومؤتمرات، وزيارات متبادلة، وبرامج تدريب ميدانى، وتقديم استشارات ودراسات مشتركة.

10- إعداد توصيف لكافة الوظائف المتوفرة أو المستحدثة فى قطاع التوظيف بطريقة صحيحة ومفصلة لأهمية التوصيف فى مساعدة الموظف على أداء العمل المسند إليه وسهولة تنفيذ خطط العمل الخاصة بالمكتبات ومراكز المعلومات وتوفير حلول للمشاكل التى تواجه الموظف أثناء تأديته للعمل وتطوير إجراءات العمل الوظيفى، وقياس وتقييم الأعمال والمهام الوظيفية التى يتم إنجازها.

11- إجراء دراسة أخرى لمعالجة قضية ضعف التنسيق القائم بين أقسام المكتبات والمعلومات والبحث فى أسباب ذلك وإيجاد الحلول المناسبة

بما يعزز أهداف المهنة ويحقق طموحات ورغبات قطاع التوظيف.

المراجع:

(رجب - شعبان، رمضان - شوال) 1421 هـ، ص ص 23 - 30.

(7) عماد الصباغ، «واقع ومستقبل التعليم الأكاديمي في علم المعلومات والمكتبات في دول الخليج العربي» رسالة المكتبة، مج 32، ع 3 (أيلول 1997م) ص ص 23 - 30.

(8) حسن السريحي، «الاتجاهات الوظيفية لخريجي أقسام المكتبات بالمملكة العربية السعودية»، عالم الكتب، مج 18، ع 5 (سبتمبر - أكتوبر 1997) ص ص 387 - 408.

(9) ثروت يوسف الغلبان، «تعليم المكتبات والمعلومات في مصر: الموقف عند نهاية القرن»، الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات، مج 7، ع 14 (يوليو 2000) ص ص 89 - 124.

(10) كلادس سعادة ومود هاشم، «سمات أخصائي المعلومات في لبنان»، المجلة العربية للمعلومات، مج 20، ع 1 (1999) ص ص 49 - 65.

(11) محيي الدين عطية، «تسويق الذات: رؤية جديدة لأخصائي المكتبات والمعلومات في الوطن العربي»، الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات، مج 7، ع 14 (يوليو 2000) ص ص 7 - 12.

12) David Reser and A. Schwenman. "The Academic Library Job Market : A Content Analysis Comparing Public and Technical Services". *College and Research Libraries* (Jan., 1992), pp. 49-59.

(1) عبد الله بن عيسى، «برامج الدراسات العليا لنيل درجة الماجستير في المكتبات والمعلومات: دراسة مقارنة بين الجامعات السعودية والأمريكية»، الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات، مج 7، ع 14 (يوليو 2000) ص ص 154 - 125.

(2) المرجع السابق.

(3) أحمد بدر، «تعليم المهنيين في بيئة إلكترونية والتطلعات العربية المستقبلية»، الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات، مج 7، ع 13 (يوليو 2000) ص ص 37 - 46.

(4) محمد فتحى عبد الهادى وأسامة السيد محمود السيد، «أخصائي المعلومات وتعليمه في دراسات في تعليم المكتبات والمعلومات. القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 1995م، ص 199.

(5) مصطفى حسام الدين، «تأهيل وتدريب المكتبيين واختصاصى المعلومات: سمات الإنتاج الفكرى العربى فى الموضوع»، الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات، مج 7، ع 14 (يوليو 2000) ص ص 69 - 88.

(6) بهجة بومعرافى، «تأهيل أخصائي المعلومات والمكتبات في دولة الإمارات بين الحاجة والطموح» عالم الكتب، مج 24، ع 1 - 2.

- Technology Librarianship*, No. 24 (Fall 1999), www.library.ucsb.edu. (15-2-1424)
- 18) T.D. Wilson, "Curriculum and Catastrophe : Change in Professional Education". www.alis.org. (22-12-1423)
- 19) C.F. Conrad, and Others. A silent success : Master education in the United States. Baltimore : Johns Hopkins University Press, 1993.
- 20) J. Stephen Downi, "Jumping off the Disintermediation for the Realities of the 21st Century". *ALISE 1999 National Conference*, Philadelphia. P.A. January 26-29 1999. www.alis.org. (24-12-1423).
- 21) Ann Curry, "Trends in Canadian Library and Information Science Education" www.alis.org. (22-12-1423).
- 22) Elizabeth B. Pollicino, "LIS Education, Academic libraries, and Higher Education Research : Partnership for Excellence." *The National Conference of the Association for Library and Information Science Education*, Philadelphia, P.A., Jan. 27-29 1999. www.alis.org. (27-3-1424).
- 23) Carmel O, Sullivan, "Is Information literacy relevant in the real world". *Reference Services Review*, V. 30, No. 1 (2002), pp. 7-14.
- 13) Detle Fsen, E. "Specialists as professionals in Research Libraries: an overview of Trends and Analysis of Job Announcements". *Library Trends*, 41, 2 (Fall 1992), pp. 187-197.
- 14) B. Coronin, M. Sttalfe and D. Day. "The emergent Master for information Professionals : educational opportunities and implications". *Library Trends*, 24, No. 2, (Fall 93), pp. 257-276.
- 15) Karen Pettigrew, "KALIPER Overview". *Presented at ALISE 2000*, 14, January 2000, www.alis.org. (12-1-1424).
- 16) Dennis Ocholla, "Review and Revision of Library and Information Science Curriculum in a South Africa University and the Use of Follow-up Study and Advertisement Scanning Methods". *In CAIS 2000 : Dimension of Global Information Science, Canadian Association of Information Science, The 29th Conference*, 2000, www.slis.ualbeta.ca (27-3-1424)
- 17) Nestor L. Osorio, "An Analysis of Science-Engineering Academic Library Positions in the Last Three Decades". *Issues in Science and*