احتياجات سوق العمل من اختصاصيى المكتبات والمعلومات
فى مكتبات الجامعات المصرية : دراسة مسحية على مكتبات جامعة القاهرة

أ. إيمان رمضان محمد حسين
باحثة دكتوراه
تخصص تقنية المعلومات

مستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى رصد متطلبات سوق العمل اللازمة لاختصاصيي المكتبات والمعلومات بالمكتبات الجامعية المصرية بوجه عام مع التركيز على مكتبات جامعة القاهرة كنموذج، والتعرف على المهارات المطلوبة لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات ومدى ملاءمة المقررات والمناهج الدراسية لتلبية تلك المهارات لتتماشي مع التطورات المتسارعة في هذا المجال وبما يواكب احتياجات سوق العمل في قطاع التوظيف بالمكتبات الجامعية في الوقت الراهن.

كما تسعى الدراسة إلى تقديم بعض المقترحات التي تساعد على الارتقاء بهذه المهارات وتصحيح مسارها، من خلال مسح شامل للتوجهات الحديثة في المجال ومستمدة من استقراء الواقع الفعلي لمتطلبات سوق العمل واحتياجاته في المكتبات الجامعية.

واعتمدت الدراسة في تحقيق أهدافها على منهج المسح الميداني مستخدمة في تطبيقه مجموعة من أدوات جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان، والملاحظة، والمقابلة الشخصية.

الكلمات المفتاحية:

اختصاصيي المكتبات والمعلومات – التأهيل المهني- سوق العمل في قطاع المكتبات والمعلومات -مكتبات جامعة القاهرة -المكتبات الجامعية المصرية.

مقدمة:

يُعَد قطاع المكتبات والمعلومات من أكثر القطاعات حساسية تجاه التغيرات الحالية؛ نظرًا لإقبال هذا القطاع الحيوي على توظيف تقنية المعلومات والاتصالات والشبكات، مما يشير إلى ضرورة الانسجام بين إعداد اختصاصيي المكتبات والمعلومات والمهارات التي يتطلبها سوق العمل في المكتبات بعامة والمكتبات الجامعية بخاصة لما لها من دور فعال في مساندة العملية التعليمية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، فضلًا عن أن المكتبة في الجامعة تعد كالجهاز العصبي في جسم الإنسان إذا تلف منه جزء تداعى الجسم كله[1] .

ونتيجة للتغيرات التي يشهدها قطاع المكتبات والمعلومات لتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جوانب العمل المكتبي جميعها، أدت إلى نوع من المنافسة بين خريجي أقسام المكتبات والمعلومات وأقسام أخرى مثل الحاسب الآلي ونظم المعلومات والإدارة وغيرها. وكان هذا التنافس الدافع الجوهري الذي دفع العديد من أقسام المكتبات والمعلومات إلى اتخاذ خطوات نحو التغيير من ناحية، والعمل على تعزيز برامجها بمقررات مساندة من تلك الأقسام المنافسة لإحداث التكامل المعرفي من ناحية أخرى، سعيًا لإحداث توافق بين الإعداد والتأهيل والاحتياجات الفعلية الجديدة لسوق العمل - فرص العمل المتاحة في المكتبات الجامعية – [2] ، ونظرًا لخصوصية المجتمع الأكاديمي وطابعه العلمي والبحثي وما يرتبط بذلك من حاجته المستدامة إلى خدمات نوعية وآنية تلبي احتياجاته وتشبع رغباته العلمية، كذلك المهارات المهنية للعاملين في المكتبات الجامعية وما يتصل بذلك من حاجة إلى تنميتها والارتقاء بها بشكل مستمر، فالإعداد الفني والمهني الجيد والمستمر لاختصاصي المكتبات

والمعلومات يمنحه الثقة بنفسه والإيمان بعمله ويدفعه لبذل المزيد من الجهد في الارتقاء بمستوى أدائه الوظيفي الذي بلا ريب سوف ينعكس على مستوى الخدمات المكتبية والمعلوماتية المقدمة من خلال المكتبة الجامعية.

هذا إضافة إلى التطورات المتسارعة لتقنيات المعلومات والاتصالات وما أدى إليه من تنوع في أنماط أوعية المعلومات وما يتطلبه ذلك من ضرورة إتقان مهارات التعامل مع تلك التقنيات والتعرف على تلك الأنماط من أجل التوظيف الهادف في أعمال ووظائف المكتبات الجامعية. وذلك يعني التأكيد على أهمية تأهيل الاختصاصيين وفقًا لطبيعة الدور الجديد الذي ينتظر منهم وتمشيًا مع طبيعة التحديات المعاصرة في المكتبات الجامعية(٣).

وتمثل منظومة مكتبات جامعة القاهرة نموذجًا جدير بالدراسة في هذا الصدد لرصد مدى المواءمة بين احتياجات واقع العمل الفعلي و مهارات العاملين للعمل بهذه المكتبات.

القسم الأول: الإطار المنهجي للبحث:

١/١ مشكلة الدراسة وأهميتها:

تكمن المشكلة في وجود فجوة بين مهارات خريجي أقسام المكتبات والمعلومات واحتياجات التوظيف بسوق العمل المتمثل في المكتبات الجامعية بوجه عام ومكتبات جامعة القاهرة على وجه التحديد، وذلك نتيجة لاعتبارات عديدة لعل من أبرزها ما يأتي:

١- تدني مستوى التأهيل العلمي والمهني للخريجين، وضعف المعرفة والمهارات التقنية .

٢- عدم قيام أغلبية أقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات المصرية بتطوير برامجها لتواكب التطورات التقنية.

٣- عزوف بعض الخريجين عن العمل في مؤسسات المعلومات، وتوظيف غير المتخصصين في المكتبات ، وإسناد المهام الفنية لهم .

٤- ضعف الولاء والانتماء للمهنة لدى بعض الخريجين.

٥- ندرة الدراسات العلمية التي تناولت الاحتياجات الفعلية لسوق العمل في المكتبات الجامعية في ضوء المستجدات الحديثة.

لذا تتضح أهمية الدراسة من ضرورة دراسة التطورات التي يفرضها الواقع وسوق العمل في المكتبات الجامعية وتعرفها عن كثب من أجل تطوير المناهج والخطط الدراسية للمرحلة الجامعية الأولى ومرحلة الدراسات العليا ، كذلك معرفة المهارات التي يحتاجها العاملين في المكتبات الجامعية لتطوير المقررات التي تكسب الطالب تلك المهارات والمعرفة.

٢/١ أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في:

١- رصد متطلبات سوق العمل اللازمة لاختصاصي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية المصرية بوجه عام مع التركيز على مكتبات جامعة القاهرة كنموذج.

٢- التعرف على المهارات التي يحتاج إليها اختصاصيو المكتبات والمعلومات العاملون في المكتبات الجامعية ومدى ملاءمة المقررات والمناهج الدراسية لتلبية تلك المهارات.

٣- تقديم بعض المقترحات التى تساعد على الارتقاء بهذه المهارات وتصحيح مسارها، من خلال مسح شامل للتوجهات الحديثة في المجال مستمدة من استقراء الواقع الفعلي لمتطلبات سوق العمل واحتياجاته في المكتبات الجامعية.

٣/١ تساؤلات الدراسة:

بناءً على الأهداف السابقة تسعى الدراسة إلى الإجابة على التساؤلات التالية:

١ - ما متطلبات سوق العمل اللازمة لاختصاصي المكتبات والمعلومات بالنسبة للمكتبات الجامعية في عصر تكنولوجيا المعلومات؟

٢- ما نوعية المهارات التي يحتاج إليها اختصاصيو المكتبات والمعلومات العاملون في مكتبات جامعة القاهرة؟

٣- هل تتلاءم هذه المهارات مع احتياجات مكتبات جامعة القاهرة ؟

٤- هل يتم تأهيل اختصاصي المكتبات والمعلومات تأهيلا اكاديميا مناسبًا للعمل مع التقنيات الحديثة بالمكتبات الجامعية؟

٥- ما مدى توافق برامج التأهيل الأكاديمي مع واقع العمل الفعلي في المكتبات الجامعية ؟

٦- مَن القائمون بتأهيل وتدريب العاملين في قطاع المكتبات الجامعية؟

٧- ما السبل التي يمكن من خلالها تنمية مهارات اختصاصيي المكتبات والمعلومات العاملين في المكتبات الجامعية وتطويرها لتلاءم متطلبات العصر الرقمي ؟

٤/١ حدود الدراسة ومجالها:

الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة احتياجات سوق العمل من اختصاصيي المكتبات والمعلومات في مكتبات الجامعات المصرية بوجه عام مع التركيز على العاملين في مكتبات جامعة القاهرة.

الحدود المكانية: تتخذ الدراسة ميدانًا جغرافيًا لها مكتبات جامعة القاهرة، والتي تضم مكتبات الكليات التالية: كلية الآداب وكلية التجارة وكلية الإعلام، وكلية العلوم وكلية الزراعة والمعهد القومي لعلوم الليزر، إضافة إلى المكتبة المركزية الجديدة.

الحدود الزمنية: تتحدد الفترة الزمنية لقيام بالدراسة المسحية والتي شملت توزيع الاستبيانات على اختصاصيي المكتبات والمعلومات العاملين في مكتبات جامعة القاهرة وتجميع ما استكمل منها واستخراج النتائج تمهيداً لتحليلها، وذلك في الفترة ما بين شهر مارس ٢٠١٢م وحتى أوائل شهر مايو ٢٠١٢م.

٥/١ المصطلحات المستخدمة في الدراسة:

تتعرض هذه الدراسة لعدد من المصطلحات التي ينبغي الإشارة إليها وتعريفها، وتوضيح الفرق بينها وبين غيرها من المصطلحات ذات الصلة حتى تتضح ملامح موضوع الدراسة، ونعرض في الفقرات التالية لأبرز المصطلحات المتكرر استخدامها في الدراسة:

❖ **اختصاصيو المعلومات (Information Specialists)**

يُعرف اختصاصيو المعلومات بأنهم " المكتبيون واختصاصيو المعلومات المهنيون أو المؤهلون الذين يحملون درجة البكالريوس في تخصص المكتبات والمعلومات ويمارسون العمل في مكتبة أو مركز معلومات" [٤].

❖ **سوق العمل (Job Market)**

يقصد به الجهات أو القطاعات الحكومية أو الخاصة التي تحتاج إلى اختصاصي مكتبات ومعلومات قادر على التعامل مع التطورات التقنية والتفاعل معها والاستفادة منها في إدارة المعلومات[٥].

ويقصد به في هذه الدراسة الجهات التي يمكن أن يلتحق بها خريجو أقسام المكتبات والمعلومات ممثلة في المكتبات الجامعية المصرية بشكل عام وفي مكتبات جامعة القاهرة على وجه الخصوص.

❖ **المكتبات الأكاديمية (Academic Libraries)**

تعرف المكتبات الأكاديمية بأنها "تلك المكتبات الموجودة في معاهد التعليم العالي... أي أنها تشمل مكتبات المعاهد المتوسطة (سنتان بعد

الثانوية العامة في العادة)، وتشمل مكتبات الكليات (أربع سنوات بعد الثانوية العامة عادة) بما في ذلك كليات البنات والكليات الفنية وغيرها من الكليات المهنية، كما تضم المكتبات الأكاديمية التشكيل المكتبي الجامعي بما فيه من مكتبات مركزية وأخرى متخصصة بالأقسام العلمية أو الكليات داخل الجامعة" (٦).

❖ **المكتبات الجامعية (University Libraries)**

عرفت الموسوعة العربية لمصطلحات علوم المكتبات و المعلومات والحاسبات المكتبة الجامعية بأنها " مكتبة أو نظام من المكتبات تنشئه و تدعمه و تديره جامعة لمقابلة الاحتياجات المعلوماتية للطلبة و هيئة التدريس كما تساند برامج التدريس والأبحاث والخدمات" (٧).

❖ **المهارات (Skills)**

هي القدرة على تأدية مهمة معينة بإتقان وفق أساليب وإجراءات محددة (٨).

٦/١ منهج الدراسة وأدواتها:

أولاً: منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على منهج المسح الميداني الذي يساعد على دراسة الواقع ورصده ثم تحليله للخروج بمؤشرات يمكن أن تفيد في تحديد احتياجات سوق العمل لإختصاصي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية وبالأخص مكتبات جامعة القاهرة، وكذلك تحديد نقاط الضعف ونقاط القوة، من أجل رفع كفاءة الخريجين بما يتلاءم مع متطلبات سوق العمل بمكتبات جامعة القاهرة في الوضع الراهن.

ثانيًا: أدوات جمع البيانات:

تتألف أدوات جمع البيانات اللازمة للدراسة من ثلاث أدوات رئيسة وهما كالتالي:

- **الاستبيان**:

يشتمل الاستبيان الموجه إلى العاملين في مكتبات جامعة القاهرة لاستطلاع أرائهم حول احتياجات المكتبات الجامعية من اختصاصي المكتبات والمعلومات في ظل التقنيات الحديثة على ثلاثة أجزاء هي:

الجزء الأول: شمل أسئلة عامة تبين الاسم(اختياري)، النوع، المستوى التعليمي وسنوات الخبرة، اسم المكتبة ونوع مكتبة الكلية (نظرية/عملية)، ... الخ.

الجزء الثاني: يختص بدراسة مهارات اختصاصيي المكتبات والمعلومات في مكتبات جامعة القاهرة ومدى ملاءمة هذه المهارات مع الاحتياجات الفعلية للعمل بتلك المكتبات.

الجزء الثالث: استهدف معرفة برامج تأهيل اختصاصيي المكتبات والمعلومات في اقسام المكتبات والمعلومات للعمل بالمكتبات الجامعية في ضوء التطورات الحديثة.

وكذلك الصعوبات التي يمكن أن تعترض التطوير المهني لاختصاصيي المكتبات والمعلومات العاملين في المكتبات الجامعية، ومقترحات العاملين لتحسين الوضع الراهن للبرامج التعليمية وجعلها أكثر ملاءمة لمتطلبات قطاع التوظيف في المكتبات الجامعية، كما هو مبين في ملحق رقم (١).

- **المقابلة**:

وهي تتكامل مع الأداة السابقة، حيث أجرت الباحثة مقابلة شخصية مع أغلب اختصاصيي المكتبات والمعلومات العاملين في سبع مكتبات تمثل عينة الدراسة الحالية.

- **الملاحظة المباشرة**:

استخدمت الملاحظة المباشرة من خلال زيارات منتظمة للمكتبات المدروسة لاستكمال بعض البيانات والمعلومات التي تم تجميعها عن طريق المقابلة، ورصد واقع وخصائص المجتمع المدروس.

ثالثًا: المجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من مكتبات جامعة القاهرة، والسبب في اختيار مكتبات جامعة القاهرة، على اعتبار أنها:

ـ أقدم المكتبات الجامعية المصرية، ويعتبر القدم مؤشرا ذا دلالة على وجود نوع من الاستقرار في النواحي الإدارية والفنية.

- تمثل نمطاً مميزاً في إدارتها حيث تشتمل على مكتبة مركزية ومكتبات كليات.

وتضم جامعة القاهرة ٢٧ مكتبة كلية ومعهد داخل وخارج الحرم الجامعي، مما أدى الأمر إلى اختيار عينة من مكتبات الجامعة ـ وفق معايير معينة ـ لتكون حقل لإجراء الدراسة المسحية الميدانية.

* مفردات العينة ومعايير اختيارها:

وتم أخذ عينة عمدية من مجتمع الدراسة تمثل جميع اتجاهات مكتبات الكليات – نظرية أو عملية -، وقد تم اختيار هذه المكتبات على ضوء الاعتبارات التالية:

١- المكتبة المركزية الجديدة لجامعة القاهرة: باعتبارها المكتبة الأم في التشكيل المكتبي لمكتبات الجامعة، وهذا التشكيل يمثل نمطاً إدارياً مميزاً وهو مكتبة مركزية + مكتبات كليات تابعة لها.

٢- ثلاث مكتبات من مكتبات كليات العلوم الاجتماعية والإنسانيات وهم كلية الآداب وكلية التجارة وكلية الإعلام.

٣- ثلاث مكتبات من مكتبات كليات العلوم البحتة والتطبيقية وهما كلية العلوم وكلية الزراعة والمعهد القومي لعلوم الليزر.

٧/١ الدراسات السابقة:

اعتمدت الدراسة في بحثها على العديد من أدوات البحث عن الإنتاج الفكري في موضوع الدراسة على المستويين العالمي والعربي.

وقد تبين وجود عدة دراسات سابقة ترتبط بشكل مباشر أو غير مباشر بموضوع الدراسة، وتم تقسيم الدراسات السابقة إلى دراسات عربية ودراسات أجنبية، وفيما يلي عرض لأهم تلك الدراسات:

أولاً: الدراسات العربية:

(١) ثناء إبراهيم موسى فرحات. القوى العاملة في مكتبات البحث ومراكز المعلومات في جمهورية مصر العربية: دراسة تحليلية للواقع ووضع خطة للمستقبل/ إشراف حشمت محمد علي قاسم، محسن السيد العريني.- القاهرة:جامعة القاهرة،١٩٩٥.- أطروحة (دكتوراة) .- جامعة القاهرة- كلية الآداب- قسم المكتبات والوثائق والمعلومات.- ٢٥١ص.

تلقي هذه الدراسة الضوء على القوى العاملة في مكتبات البحث ومراكز المعلومات في مصر، حيث كانت تهدف إلى دراسة الهيكل الحالي للعمالة في المكتبات الأكاديمية والمتخصصة ومراكز المعلومات في جمهورية مصر العربية، وتوفير الأساس العلمي لرسم سياسات التعليم والتدريب في مجال المكتبات والمعلومات، وكذلك توفير الأساس العلمي لتلبية احتياجات مكتبات البحث ومراكز المعلومات من القوى العاملة المؤهلة في المكتبات ولضمان فرص التوظيف لخريجي أقسام دراسة المكتبات على مستوى الجمهورية.

(٢) عماد عيسى صالح محمد. التعليم المبرمج بمساعدة الحاسب الآلي في تخصص المكتبات والمعلومات: دراسة تجريبية على طلاب جامعتي القاهرة وحلوان/ إشراف عبد الستار عبد الحق الحلوجي ، مصطفي أمين حسام الدين .- القاهرة:جامعة القاهرة،١٩٩٩.- أطروحة (ماجستير).- جامعة القاهرة- كلية الآداب- قسم المكتبات والوثائق والمعلومات.- ١٥٦ص .

تناولت الدراسة الحاجة إلى إحداث تعديل وتغيير في تعليم المكتبات والمعلومات، وذلك باستخدام مداخل وتقنيات حديثة ومتقدمة ، وأثارت الدراسة عدداً من التساؤلات الهامة ، تدور حول إمكانية الاستفادة من أساليب وأدوات التكنولوجيا التعليمية ، وتأثيرها على أساليب تدريس وتعليم المكتبات والمعلومات ، وقام الباحث بتصميم نموذج لبرنامج حاسب آلي لمعرفة العائد التعليمي لجوانب أحد مقررات تخصص المكتبات والمعلومات ، وقد توصلت الدراسة إلى أن التعليم المبرمج بمساعدة الحاسب الآلي يوفر ما نسبته ٤٠% من زمن تعلم الجانب العملي لمادة التصنيف ، مقارنة بالمحاضرات التقليدية ، وأن استخدام البرنامج التعليمي المبرمج له اتجاهات إيجابية لدى الدارسين ، ومن بين التوصيات التي خرجت بها أن تكون الدراسة الأكاديمية استجابةً حقيقية لاحتياجات سوق العمل .. الأمر الذي يستلزم وضع تصور شامل وتوصيف مفصل لمحتوى المقررات الدراسية لأقسام المكتبات والمعلومات ، وأساليب المعالجة والتقويم ، مع ضرورة توفر عنصر المرونة لانتقاء المقررات التي تتفق مع أهداف القسم ، كما أوصت الدراسة بإنتاج برامج تعليمية على الكمبيوتر لتدريس المواد العملية في أقسام المكتبات والمعلومات .

(٣) علا حسن عباس أمين. مكتبات كليات التربية النوعية في مصر/ إشراف شعبان عبد العزيز خليفة.- القاهرة:جامعة القاهرة،٢٠٠١.- أطروحة

(ماجستير).- جامعة القاهرة- كلية الآداب- قسم المكتبات والوثائق والمعلومات.- ٢٦١ص.

تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع مكتبات كليات التربية النوعية في مصر، والمشاكل التي تقف أمام تطويرها ثم تضع الدراسة اقتراح لحل بعض المشاكل التي تتعرض لها تلك المكتبات من أجل تقديم مستوى من الخدمات أفضل لما هو موجود بالفعل، وتستخدم الدراسة المنهج الميداني في وصف واقع مكتبات كليات التربية النوعية وتحليل الإيجابيات والسلبيات التي سيتم التوصل إليها.

(٤) محسن السيد العريني . أثر التكنولوجيا على تعليم المكتبات عن بعد .- مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية .- مـج ٧ ، ع ١ (محرم – جماد الآخرة ١٤٢٢).- ص ص ١١١ – ١٥٢ .

تناولت الدراسة أثر التكنولوجيا على برامج تعليم المكتبات وعلم المعلومات عن بعد ، أخذاً في الاعتبار تأثر هذا النوع من التعليم بوسائل الاتصالات الحديثة ، وقد أوضحت الدراسة زيادة أعداد الدارسين عن بعد في الولايات المتحدة الأمريكية ، وأوصت بالأخذ بهذه الفكرة في الجامعات المصرية كأحد الحلول لتعزيز تعليم المكتبات والمعلومات المنتظم ، وليس بديلاً عنه ، وركزت على دور المرشد الأكاديمي ، وأخصائي الوسائط التعليمية وتكنولوجيا التعليم عند التخطيط لأي برنامج للتعليم عن بعد ، وقدمت الدراسة قائمة بالموضوعات التي أوصت بدراستها مستقبلاً ، ومن بينها دراسة عن تطوير عائد التكلفة للمنشآت التعليمية ، حاجة سوق العمل ، بالإضافة إلى دراسة المعايير لبرامج تعليم المكتبات والمعلومات عن بعد .

ثانيًا: الدراسات الأجنبية:

(1) Mambo, Henry L. Africa: focus on current Library and information training needs and future patterns .- Library Review.- Vol. 49, No.8(2000).- pp. 387-392.

تتطرق هذه الدراسة إلى التدريب على مهنة المكتبات والمعلومات في أفريقيا والتطورات المستقبلية آنذاك التي يمكن أن تلحق بهذه المهنة، وذلك من خلال مناقشة التدريب على خدمات المكتبات والمعلومات في أفريقيا والتي تأخذ في اعتبارها الظروف والاحتياجات المختلفة، لذلك فإن البرامج المقدمة يجب أن تكون مفصلة وموظفة طبقًا لاحتياجات بيئة المعلومات الأفريقية، وما يجب مراعاته في البرامج التدريبية المقدمة من أن تكون مناسبة وفعالة حتى تمكن الأختصاصيين من أن يطبقوا ما تدربوا عليه في عملهم الفعلي.

(2) Li, Al-Tzue. Librarians Learning in the Worlkplace.- New Jersey: Rutgers,2001.-172p.

تشير هذه الدراسة إلى آحدى أوجه التدريب وهو التعليم أثناء العمل، حيث أصبح – التعليم أثناء العمل – من أهم العوامل المساعدة على ملاحقة التغيرات المتسارعة لمهنة المعلومات حتى يضمن الأختصاصيون أن إمكانياتهم المعرفية والمهارية تتوافق مع التغيرات المستمرة لبيئة العمل.

(3) Kavulya, Joseph M. Training of library and information science (LIS) professional in Kenya: A need assessment.- Library Review.- Vol.56,No.3(2007).- pp.208-223.

هدفت الدراسة إلى قياس مدى كفاية محتويات البرامج التدريبية المقدمة إلى أختصاصيي المكتبات في كينيا إضافة إلى التعرف على المناطق الأكثر احتياجًا للتدريب وخاصة في جانب المهارات المطلوبة في تكنولوجيا المعلومات،

حيث توصلت الدراسة من ضمن ما توصلت إليه، إلى أن أكثر من ٥٠% من العينة المبحوثة أفادت بمدى أهمية وجود برامج تدريبية متعلقة بتكنولوجيا المعلومات.

القسم الثاني: مهارات اختصاصيي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية في ظل التقنيات الحديثة (الواقع واستطلاع الاحتياجات)

تمثل الجامعات ومكتباتها رائدة البحث العلمي، وسباقة إلى كل جديد في المجتمع، وقد تغيرت صورة المكتبة الجامعية عبر التاريخ بتغير مقتنياتها وأوعية معلوماتها، وتركت التقنيات الحديثة بصماتها وآثارها الواضحة على المكتبات عامةً والمكتبات الجامعية خاصةً، المكتبة الجامعية لا يمكنها أن تتخلف عن روح العصر ولا أن تنأى عن سماته وخصائصه، ولا بد لها من أن تتغير بتغير هذه السمات والخصائص، لأنها إحدى المؤسسات الثقافية التي تودي دورًا علميًا مهمًا في مجال التعليم العالي، ولا يقل هذا الدور في أهميته وضرورته عن أي دور آخر يمكن أن تقوم به أية مؤسسة علمية أخرى داخل المحيط الجامعي، فهي جزء أساسي لا يتجزأ ولا يمكن الاستغناء عنه من المؤسسة العلمية التابعة لها، فتعتبر المكتبات الجامعية مرآة صادقة تعكس صورة هذه الجامعة ومستوى تقدمها وتطورها ونوع العملية التعليمية والتربوية فيها ومدى تحقيقها لمتطلبات البحث العلمي [٩].

لذا يجب على المكتبات الجامعية في القرن الحادي والعشرين أن تتبنى وتطور أدوارًا جديدة في محيط بيئتها الأكاديمية وذلك لمقابلة حاجة ثورة المعلومات الشبكية (Networked Information Revolution) ويمكن أن تشتمل هذه الأدوار على تعليم الأمية المعلوماتية، وتقويم المحتوى المعلوماتي، وإدارة وبناء الوسائط المتعددة، والمشاركة في برامج ومشروعات وأبحاث

المعلومات المتعمقة، ودعم عمليات التخطيط لبرامج التعليم عن بعد، وأيضا دعم تقديم تلك البرامج من خلال تطوير مصادر معلومات جديدة، واحتواء المواد التعليمية لاسيما أدوات التعلم، والحريات وإدارة حقوق الملكية الفكرية، والتدريب والاستشارة في أساليب بناء وتمثيل وتنظيم وحفظ البيانات(١٠).

مما استلزم بالتبعية تطوير وتنمية ورفع كفاءة وفاعلية مهارات المتخصصين في المكتبات الجامعية ما يؤدي بدوره إلى الارتقاء بمستوى الخدمات المكتبية والمعلوماتية المقدمة للمجتمعات الأكاديمية، حيث يمثل العنصر البشرى أحد العوامل الأساسية لنجاح المكتبات الجامعية فى أداء وظائفها؛ حيث لا تستطيع المكتبة أن تقدم خدماتها إلا من خلال الاعتماد على العناصر البشرية المؤهلة والمدربة ومن ثم ينبغي أن يتم إعداد أخصائي المكتبات والوثائق والمعلومات إعداداً مهنياً وتدريبه على المهارات التى يستطيع من خلالها التعامل مع مختلف مصادر المعلومات، وذلك لرفع كفاءته مع التطورات المعاصرة فى مجال المكتبات والمعلومات؛ حتى تؤدى المكتبة دورها بكفاءة واقتدار.

ولقد أصبح إعداد الكوادر البشرية المؤهلة للعمل فى المجالات التقنية والفنية المتعلقة بمصادر المعلومات المطبوعة وغير المطبوعة على اختلافها، أحد الركائز الرئيسة لاستراتيجيات التطوير والتحديث؛ لذا أدركت جامعة القاهرة الحاجة إلى إعداد الكوادر البشرية المؤهلة نظرياً وعملياً للعمل داخل مكتبات جامعة القاهرة، للتعامل مع أوعية المعرفة ومصادر المعلومات المتنوعة وما يتصل بها من أجهزة حديثة(١١).

ويركز الجزء التالي من البحث على دراسة مهارات العاملين بمكتبات جامعة القاهرة دراسة وافية ومتعمقة، من خلال توزيع استبيانات على عينة

قوامها ٥٠ من اختصاصيي المكتبات والمعلومات العاملين في مكتبات الكليات التالية: {كلية الآداب، كلية التجارة، كلية الإعلام، كلية العلوم، كلية الزراعة، المعهد القومي لعلوم الليزر}، إضافة إلى المكتبة المركزية الجديدة بجامعة القاهرة.

• **ونستعرض فيما يلي نتائج إستطلاع أراء العاملين بمكتبات جامعة القاهرة عن مدى كفاية المهارات التي تم اكتسابها أثناء الدراسة بقسم المكتبات والوثائق وتقنية المعلومات لتلبية احتياجات العمل بالمكتبات التي يعملون بها، و قد أعطت عملية تفريغ الاستبيانات المستلمة شخصيا من يد المستجوبين النتائج الآتية :**

- **مدى ملاءمة المهارات التي تم اكتسابها أثناء الدراسة بالقسم مع احتياجات مكتبات جامعة القاهرة.**

جدول رقم(١) مدى ملاءمة مهارات العاملين مع احتياجات جامعة القاهرة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
ـ إلى حد كبير	١٠	%٢٠
ـ نوعا ما	١٥	%٣٠
ـ لا تتناسب	٢٥	%٥٠

المجموع	٥٠	%١٠٠

يرى أفراد العينة بنسبة ٥٠% أن المهارات التي تم اكتسابها أثناء الدراسة بالقسم لا تتناسب بشكل كبير مع احتياجات العمل الفعلية بمكتبات جامعة القاهرة، كما أنها لا تؤهل لممارسة المهنة المكتبية مستقبلا. وقد يعود السبب في ذلك إلى استحداث بعض الخدمات التي تقدمها تلك المكتبات لتلبية الاحتياجات المعلوماتية الفعلية المتغيرة للمستفيدين وعدم إدماج الوسائل التكنولوجية الحديثة في محتويات البرامج الدراسية التي تساعد في تقديم تلك الخدمات على أفضل وجه، لذا يتوجب على أقسام المكتبات مراعاة ذلك بإدخال هذه الوسائل الحديثة على المقررات الدراسية ونشأة نوع من التوازن بين الجانب النظري والتطبيقي لتنمية مهارات العاملين والارتقاء بمستوى أدائهم وإكسابهم المهارات الجديدة وتزويدهم بالمعلومات الحديثة وتنمية اتجاهاتهم الإيجابية لتحسين مستوى العمل بما يتوائم مع التطور الحاصل في التكنولوجيا الحديثة.

وبسؤال العاملين في مكتبات الكليات العملية عينة الدراسة تبين ملاءمة مهارات العاملين ذوي الخلفيات العلمية للعمل في تلك المكتبات عن ذوي الخلفيات النظرية، حيث تؤثر الخلفية الدراسية للعاملين في نفس تخصص المكتبة مع إتقانهم للغة الإنجليزية على مرونة سير العمل.

وبسؤال العاملين في مكتبات الكليات النظرية عينة الدراسة توزعت الآراء فيما بين مؤيد ومعارض، فيرى العاملين الجدد حديثي التخرج أن تلك المكتبات بحاجة إلى مزيد من التطوير وانهم يمتلكون مهارات تتفوق على احتياجات المكتبات التي يعملون بها ، على النقيض يرى العاملين القدامي أنهم بحاجة إلى اكتساب المزيد من المهارات لتلبية مهام العمل. وقد يعود السبب في ذلك ان الموظفين الجدد كانت لهم فرصة التدريب على البرامج الأكاديمية

المستحدثة بالقسم ، بينما الموظفين القدامى لم تتاح لهم تلك الفرصة ولذلك فهم بحاجة إلى المزيد من التدريب لاكتساب مهارات حديثة تتوافق مع طبيعة العمل الحالي.

وبسؤال العاملين بقاعة طه حسين لفاقدى البصر للإطلاع الإلكتروني الرقمي بالمكتبة المركزية الجديدة تبين عدم قدرتهم في بداية استلام العمل على الاضطلاع بمهام الوظائف المناطة بهم ، دون برامج تدريب مكثفة بعد التخرج للتدريب والتأهيل على تقديم الخدمات المكتبية والمعلوماتية لذوي الاحتياجات الخاصة في البصر بشكل عملي، كخدمة الطباعة على برايل، وتدريب الطلاب على الحاسب الآلي باستخدام برمجيات قراءة الشاشة (Screen Reader)، وتقوم تلك البرمجيات بقراءة النص البديل الخاص بالصور التي قد يتعذر على بعض المستفيدين رؤيتها، لذا يجب أن يصف هذا النص الصورة بشكل شامل، وأن ينقل المعنى نفسه.

وقد كشفت الدراسة الميدانية والقراءات النظرية عن المهارات والكفاءات التي لا بد من توافرها في اختصاصيي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية:

جدول رقم (٢) المهارات المطلوبة في اختصاصيي المكتبات الجامعية[١٢]

م	المهارات المهنية	المهارات التقنية	المهارات الشخصية
١	معرفة جيدة بمصادر المعلومات مع القدرة على التقييم والاختيار.	المهارات الأساسية في استخدام الحاسب الآلي وتصميم المواقع الإلكترونية.	القدرة على تحديد متطلبات العمل وتقديم الأفكار والمقترحات.
٢	معرفة موضوعية متخصصة مناسبة لنشاط المكتبة وجمهور المستفيدين منها.	تجهيز واستخدام النظم الإلكترونية.	القدرة على التنظيم والعمل الجاد.
٣	تطوير وإدارة خدمات سهلة وميسرة وفعالة بتكلفة جيدة.	البحث في قواعد البيانات المختلفة.	يمتلك سعة أفق.
٤	تقديم خدمات معلوماتية جيدة للمستفيدين.	التعامل مع أدوات البحث الإلكترونية، وخدمات الإنترنت الحديثة.	القدرة على تحمل صعوبات العمل.
٥	تقييم الاحتياجات	تقييم التقنيات الحديثة	يعمل على نشأة بيئة تتميز

م	المهارات المهنية	المهارات التقنية	المهارات الشخصية
	المعلوماتية وتصميمها وتسويقها لسد وملاءمة تلك الاحتياجات.	وتحديد المفيد منها للاستخدام في المكتبات.	بالاحترام والثقة.
٦	القيام بالعمليات الفنية التقليدية والآلية.	الإحاطة بتكنولوجيا المعلومات.	يمتلك مهارات اتصال جيدة.
٧	استخدام أساليب إدارية جيدة لتوضيح أهمية الخدمات المعلوماتية لكبار المدراء.	القدرة على استخدم النظم الآلية المتكاملة في المكتبات.	يعمل بنجاح مع الآخرين ضمن فريق عمل.
٨	التعامل مع المكتبات والمستودعات الرقمية والارشيفات وتقنيات الويب.	القدرة على متابعة التطورات الحديثة في علوم المكتبات والمعلومات والتقنيات المتعلقة بها.	شخصية قيادية.
٩	تقويم نتائج استخدام المعلومات وعمل البحوث التي تساهم في حل المشاكل الناجمة من إدارة المعلومات.	رؤية واضحة لكيفية تطوير الخدمات التقليدية للمكتبات باستخدام التقنيات الحديثة.	يخطط ويضع الأوليات على الأمور المهمة.
١٠	تحسين خدمات المعلومات باستمرار تمشيا مع	الإلمام بلغة برمجة صفحات الإنترنت	مرن ومتفاعل خلال أوقات التغييرات وملتزم

م	المهارات المهنية	المهارات التقنية	المهارات الشخصية
	احتياجات التغيير.	HTML لتصميم المواقع العنكبوتية	بالتعليم المستمر.
١١	الإلمام بالأحداث السياسية والاقتصادية والتكنولوجية حتى تتكون لديه لغة حوار مشتركة مع المستفيدين.	استخدام مصادر المعلومات الإلكترونية.	ينشيء فرصا جديدة ولديه مهارات تسويق الخدمات المكتبية للمستفيدين.
١٢	البحث في مصادر غير معروفة للمستفيد وتقديم نتائج البحث.	الثقافة اللغوية حتى يتمكن من التعامل مع مختلف أوعية المعلومات.	يقدر قيمة التواصل والعلاقات المهنية.

القسم الثالث: التأهيل الأكاديمي والمهني للعاملين في المكتبات الجامعية في ضوء التطورات الحديثة.

١/٣ برامج تأهيل اختصاصي المكتبات والمعلومات في اقسام المكتبات والمعلومات للعمل بالمكتبات الجامعية

أدركت الجامعات المصرية أهمية أقسام علم المكتبات والمعلومات وأنها أصبحت الرافد الذي يزود مؤسسات المعلومات بالعاملين المؤهلين للقيام بدور اختصاصيي المكتبات والمعلومات، ويبدو هذا الاهتمام جليًا من خلال السعي إلى تأهيل اختصاصيي المكتبات والمعلومات للعمل في البيئة الرقمية، إلا انها تسعى إليه بخطوات بطيئة. وفيما يتعلق بمدى توافق برامج التأهيل مع الواقع الفعلي للعمل في المكتبات الجامعية المصرية ، يمكن القول ان الواقع الفعلي للعمل في

المكتبات الجامعية والمتخصصة متطور ويواكب التغييرات الحديثة اكثر من مفردات برامج التأهيل، أما في الانواع الاخرى من المكتبات فنجد نوعا من التوافق وذلك لكون اغلب مكتباتنا المصرية تستخدم الأسلوب التقليدي والبعض الاخر منها يجمع بين الاسلوب التقليدي والاسلوب الرقمي ولذلك تهتم بعض برامج اقسام المكتبات والمعلومات بتأهيل طلبتها على استخدام التقنيات الحديثة ليعملوا في المكتبات الجامعية بكفاءة وفعالية، وهذه النقطة تثير امام المختصين في تأهيل اختصاصي المكتبات والمعلومات على الصعيدين المهني والاكاديمي مشكلة أخرى وهي مشكلة المتخصصين العاملين في مجال المكتبات الذين تخرجوا من الجامعة وانخرطوا في العمل قبل ظهور التقنيات الحديثة في العمل المكتبي لكنهم يواجهونها اليوم في اعمالهم ، ولم يتمكنوا من مواكبة التغييرات التي اجرتها اقسامهم على برامجها لاستيعابها ، وهنا يجب ان يتم التعاون بين الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات *وجمعيات المكتبات والمعلومات واقسام المكتبات والمعلومات في الاهتمام بموضوع التعليم المستمر لتزويدهم بالمعارف الجديدة التي تمكنهم من تطوير ادواتهم في العمل .وحتى تتمكن هذه الاقسام من الحفاظ على هوية مهنة العاملين في المكتبات ومراكز المعلومات لا بد لها من العمل وبجدية على إعادة تقييم برامجها وفق المفاهيم الحديثة في العمل مع البيئة الرقمية واجراء التعديلات الضرورية بأسرع وقت ، فضلا عن التركيز على

* يعمل الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات على تحقيق جملة من الاهداف من بينها : تعزيز علاقات التعاون بين الجمعيات والمؤسسات المكتبية في الوطن العربي، العناية بالتراث العربي المكتوب السمعي البصري الموزع في كل مكان والتعريف به ، المساعدة على الأرتقاء بالمهنة والرفع من منزلتها، إعداد وتشجيع البحوث العلمية والدراسات في مجال المكتبات والمعلومات وعقد الندوات والمؤتمرات والحلقات الدراسية المتخصصة .

الجانب العملي اكثر من الجانب النظري الذي يأخذ الحيز الاكبر في برامج التأهيل[١٣].

إذ يمكن ملاحظة أنه من الصعوبات التي دائمًا ما تواجه طلاب أقسام المكتبات والمعلومات بعد التخرج أن يفاجؤوا ببيئة عمل مختلفة؛ الأمر الذي يؤدي إلى صعوبة التكيف والتعامل مع الواقع الفعلي، إضافة إلى انعكاس مستوى هؤلاء الخريجين على سوق العمل سلبيًا. من هنا كان التدريب الميداني (التدريب العملي) إحدى الواجهات التي من خلالها تستطيع أقسام المكتبات والمعلومات تقويم مستوى الخطط الدراسية بها، وكذلك تقويم مستوى الطلاب من خلال مؤسسات المعلومات التي يتم تدريبهم فيها[١٤].

ومن هنا تبرز أهمية التأهيل الأكاديمي لاختصاصي المكتبات والمعلومات حيث يُعد أحد السمات البارزة في المؤسسات التي تهتم بصياغة التخصص في شكل مناهج أو مقررات دراسية في نطاق ما تصل إليه نتائج البحوث والدراسات الأكاديمية، حيث يمثل التأهيل الأكاديمي البوابة الرئيسة لتحسين خدمات المعلومات في المجتمع ولذلك يصعب تخيل وجود أثر طيب للتخصص بدون تكوين جامعي، حيث تعتمد نوعية وكفاءة العاملين في مؤسسات المعلومات على وجود دراسة أكاديمية متكاملة تستجيب للاتجاهات الحديثة في تعليم علم المعلومات والمكتبات، إضافة إلى اهتمامها بالتخصصات والمهارات المطلوبة لسوق العمل [١٥].

وخلاصة القول إن الاحتياجات التدريبية والتأهيلية للمتخصصين في المكتبات الجامعية ناتجة من التغيرات والتطورات التي تمر بها المكتبات الجامعية حاليًا، من حيث اهتمامها بالإفادة القصوى مما تتيحه التقنيات الحديثة من ميزات إضافية يمكن توظيفها للارتقاء بفاعلية الخدمات التي تقدمها لمجتمعها الأكاديمي، وما تمر به أيضاً مؤسسات التعليم العالي من توسع وتطور في برامجها الأكاديمية،

إضافة إلى الاحتياجات الفردية للمتخصصين أنفسهم. وهذا كله يتطلب مباشرة التأهيل والتدريب من خلال وسائل وأساليب أكثر سهولة ومرونة لمواكبة المستجدات الحديثة، لتوفير ما يحتاج إليه هؤلاء المتخصصون من مهارات التعامل مع التطورات التقنية المستجدة ، ما سيؤدي إلى تحقيق المعادلة اللازمة في ملاءمة مناهج التخصص بما يواكب التوجهات الحالية والحديثة واحتياجات سوق العمل في المكتبات الجامعية [١٦].

وكتجربة واقعية للبرامج الدراسية في أقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات المصرية ومدى مواكبتها للإيقاع السريع للتطور العلمي في المجال ، نستعرض برنامج قسم المكتبات والوثائق والمعلومات بجامعة القاهرة للعام الجامعي ٢٠٠٤/٢٠٠٥ فيما يلي:

قسم المكتبات والوثائق وتقنية المعلومات بكلية الآداب – جامعة القاهرة

يُعد قسم المكتبات والوثائق وتقنية المعلومات بآداب القاهرة الرائد في هذا التخصص بين سائر الأقسام في المنطقة العربية، فقد أنشئ على أيدي رواد التخصص والمهنة في مصر والعالم العربي (منذ عام ١٩٥١م).

يدرس طلاب* شعبة مكتبات على امتداد السنوات الأربع ٤٦ مقررًا ويبلغ العدد الإجمالي للساعات ١٧٦ ساعة منها ١٣٢ ساعة للدروس النظرية و ٤٤ ساعة للتدريبات أو الجولات الميدانية.

* يدرس كل الطلاب مختلف المقررات في السنتين الأولى والثانية، ثم ينقسم الطلاب في السنة الثالثة إلى ثلاث شعب هي: شعبة المكتبات، شعبة الوثائق، شعبة تقنية المعلومات.

بينما يدرس طلاب شعبة المعلومات على امتداد السنوات الأربع ٤٦ مقررًا ويبلغ العدد الإجمالي للساعات ١٧٦ ساعة منها ١٣١ ساعة للدروس النظرية و ٤٥ ساعة للتدريبات أو الجولات الميدانية.

بينما يدرس طلاب شعبة الوثائق على امتداد السنوات الأربع ٤٦ مقررًا ويبلغ العدد الإجمالي للساعات ١٧٩ ساعة منها ١٣٣ ساعة للدروس النظرية و٤٦ ساعة للتدريبات أو الجولات الميدانية.

١/١/٣ مهارات تكنولوجيا المعلومات لدى اختصاصي المكتبات والمعلومات

ينبغي أن يتكون علم المكتبات والمعلومات من مزيج متساوٍ بين الجوانب التقليدية والجوانب الابتكارية من تقنيات حديثة، فهناك بعض الركائز التي تستمر في منظومة العمل كالتزويد والعمليات التنظيمية للمعلومات وإدارتها واستخدامها وهذه تشكل المحاور الرئيسة لمعظم برامج علم المكتبات والمعلومات، فضلاً عن وجود أشياء تتغير بسرعة تيسر أداء العمل في الركائز الأساسية للتخصص ومنها التقنيات، فلا بد من اكتساب مهارات التعامل معها والتواؤم مع متغيراتها لاستثمارها بصورة مثلى، مع ربط علم المكتبات والمعلومات بالتخصصات والوحدات الأكاديمية الأخرى [١٧].

ويتضح من خلال الفقرة السابقة أهمية رصد مقررات تكنولوجيا المعلومات ، للتعرف على واقع المهارات التقنية التي يتم إكسابها للطلاب أثناء الدراسة ومدى توافقها مع احتياجات سوق العمل في ظل التطور الكبير في المكتبات الجامعية والتي تطلبت استحداث مهارات خاصة للعاملين في المكتبات الجامعية، كما يساهم رصد تلك المقررات على التعرف الدقيق لمواكبة القسم للتطورات الجارية في مجال برامج التأهيل الأكاديمي وما يتبعه من استحداث بعض المقررات.

لذا نتناول فيما يلي مقررات تكنولوجيا المعلومات بشعبة تقنية المعلومات في الفرق الدراسية الأربع لمرحلة الليسانس باعتبارها اللبنة الأولى في تأهيل خريجين لديهم القدرة على مواجهة احتياجات سوق العمل الفعلية، إضافة إلى إكسابهم الرصيد المعرفي الملاءم لمن يريد الالتحاق ببرامج الدراسات العليا فيما بعد، وهي كالتالي:

جدول رقم (٣) مقررات تكنولوجيا المعلومات لقسم المكتبات والوثائق وتقنية المعلومات

م	اسم المقرر	الفرقة الدراسية	عدد الساعات	
			نظري	عملي
١.	مقدمة في تكنولوجيا المعلومات	الأولى	١	٢
٢.	المعالجة الإلكترونية للبيانات	الثانية	١	٢
٣.	المصادر الألكترونية للمعلومات	الثالثة	٣	٢
٤.	تحليل وتصميم نظم	الثالثة	٣	-
٥.	لغات البرمجة	الثالثة	٣	٢
٦.	المعالجة الفنية الآلية للمعلومات	الثالثة	١	٢
٧.	نصوص متخصصة باللغة الانجليزية	الثالثة	٢	-
٨.	نصوص متخصصة باللغة العربية	الثالثة	٢	-
٩.	شبكات المعلومات وتقنيات الاتصالات	الثالثة	٣	٢
١٠	نظم الضبط الاستنادي الآلية	الثالثة	٣	٢
١١	النشر الإلكتروني	الثالثة	٤	-
١٢	البحث على الخط المباشر	الرابعة	٣	٢
١٣	نظم إدارة قواعد البيانات	الرابعة	٣	٢
١٤	تدريب ميداني	اللابعة	-	٤

م	اسم المقرر	الفرقة الدراسية	عدد الساعات	
			نظري	عملي
١٥	نظم معلومات نوعية	الرابعة	٤	-
١٦	نظم استرجاع المعلومات الببليوجرافية	الرابعة	٢	١
١٧	نصوص متخصصة باللغة الانجليزية	الرابعة	٢	-
١٨	نصوص متخصصة باللغة العربية	الرابعة	٢	-
١٩	النظم الآلية المتكاملة	الرابعة	٣	٢
٢٠	الإنترنت وتطبيقاتها	الرابعة	٣	٢
٢١	اقتصاديات المعرفة	الرابعة	٤	-
عدد المقررات (٢١)			٥٢	٢٧

يتضح جليًا من خلال إلقاء نظرة فاحصة على المعطيات الواردة في الجدول رقم (٣) أن المقررات الخاصة بالتكنولوجيا (٢١ مقررًا) تبلغ نسبة ٤٥,٦% من إجمالي عدد المقررات (٤٦ مقررًا)، كما تبلغ نسبة عدد الساعات النظرية ٣٩,٦% (٥٢ من ١٣١) أما ساعات التدريبات فتبلغ نسبتها ٦٠% (٢٧ من ٤٥) [١٨].

وقدم القسم برنامجًا جديدًا لمقررات تكنولوجيا المعلومات بمرحلة الليسانس باللائحة الجديدة المقترحة لقسم المكتبات والوثائق وتقنية المعلومات، وبها يدرس طلاب مرحلة الليسانس على امتداد السنوات الأربع ٤٤ مقررًا ويبلغ العدد الإجمالي للساعات ١٥٣ ساعة منها ١١٥ ساعة للدروس النظرية و ٣٨ ساعة للتدريبات أو الجولات الميدانية.

ويلاحظ اهتمام قسم المكتبات بآداب القاهرة من خلال اللائحة الجديدة بإعداد توصيف جديد للمواد التقليدية وتطعيمها بالتطورات الحديثة في موضوعات تلك المواد مثل:الفهرسة الوصفية والميتاداتا، والرقمنة وإدارة المجموعات الرقمية. وهو اتجاه صائب نحو تلبية احتياجات سوق العمل من اختصاصي المكتبات والمعلومات في تكنولوجيا المعلومات. والجديد في هذا البرنامج إلغاء فكرة التشعيب من السنة الثالثة وجعل الدراسة عامة لكل الطلاب في السنوات الأربع للدراسة.

ومع كل هذا توجد مؤشرات تدل على انخفاض مستوى الخريجين؛ والذي ربما يرجع سببه إلى غياب الدافعية والانتماء للمهنة لدى الدراسين، ونظرة المجتمع السلبية للمهنة، وضعف التأهيل التخصصي لخريجي القسم.

توزعت آراء المتخصصين بشأن مدى توافق برامج التأهيل الأكاديمي مع واقع العمل الفعلي في المكتبات الجامعية كما يلي:

جدول رقم (٤) توافق برامج التأهيل الأكاديمي مع احتياجات العمل في المكتبات الجامعية

الإجابات	التكرار	النسبة %
ـ إلى حد كبير	١٠	%٢٠
ـ نوعا ما	١٣	%٢٦
ـ لا تتوافق	٢٧	%٥٤
المجموع	٥٠	%١٠٠

وتركزت الإجابات على هذا السؤال في النقاط التالية:

- هناك فروق عملية كبيرة بين ما يتم دراسته وبين ما يحتاجه في التطبيق العملي الميداني.
- طغيان الجانب النظري على الجانب العملي في مناهج ومقررات أقسام المكتبات.
- عدم توافق البرامج الدراسية مع ما تقوم به المكتبات من تطوير الخدمات التقليدية الموجودة بها.
- اهتمام أقسام المكتبات في برامجها الدراسية على الاحتياجات الحالية لسوق العمل أكثر من اهتمامها بمتطلبات واحتياجات المستقبل ويظهر ذلك في المناهج التقليدية حتى لو تغيرت عناوينها وأصبحت أكثر حداثة .

٢/٣ التطوير المهني للعاملين في المكتبات الجامعية بوجه عام ومكتبات جامعة القاهرة على وجه الخصوص

يُعد التدريب الوسيلة المثلى لتطوير العاملين مهنيًا؛ وذلك لتجدد مطالب المهنة في حد ذاتها، فلا بد من أن يمتلك أخصائي المكتبات والمعلومات المهارات والقدرات اللازمة للتعامل مع الوسائط التكنولوجية المتطورة بطريقة سريعة تمكنه من تحقيق خدمة متميزة، وتقديم خدمات المعلومات اللازمة لتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية للمجتمع الأكاديمي في الجامعة.

حيث يمثل التدريب عملية مخططة مستمرة ترتبط بالتغيير إلى الأفضل ، وتهدف إلى مقابلة احتياجات تنموية محدودة لدى العاملين من مهارات ، واتجاهات، وسلوك وذلك للرقي بالعنصر البشري ومساعدته على تقديم أحسن ما لديه من عطاء للإسهام في تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظمات.

ونظرًا لأن أهم دور يقوم به أختصاصي المكتبات و المعلومات تعاملاته مع وسائل تكنولوجيا المعلومات الحديثة، لذلك يتعين عليه التدريب وتجديد معلوماته، وتطوير مهاراته وكفاءاته في مجال تخصصه لتطوير رصيده في مجال تخصص[١٩].

فنتناول فيما يلي مسئولية تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المكتبات الجامعية، فقد طلب من العاملين في المكتبات عينة الدراسة تحديد الجهة المنوطة بتلبية احتياجاتهم التدريبية من بين الجهات التالية:

جدول رقم (٥) القائم بتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين

مسئولية تحديد الاحتياجات التدريبية	التكرار	النسبة %
- إدارة الموارد البشرية بالمكتبة.	٧	%١٨
- مدير المكتبة.	٢٣	%٤٦
- الرئيس المباشر.	١٨	%٣٦
- الموظف ذاته يحدد مجال التدريب.	٢	%٤
المجموع	٥٠	%١٠٠

يتضح من الجدول رقم (٥) أن مدير المكتبة يأتي في مقدمة اختيارات المشاركين بصفتة المسئول الأول عن تحديد احتياجاتهم التدريبية، ثم الرئيس المباشر، فإدارة الموارد البشرية بالمكتبة، وأقلها تلك الخاصة بأن يقوم الموظف ذاته بتحديد مجال التدريب، وقد أكد العاملين على أهمية تشجيع مديري المكتبات على حضور البرامج التدريبية وتشجيعهم عليها لكي يتحقق من وراء ذلك أهداف المكتبة المتعلقة باحتياجاتها من العاملين المدربين تدريبًا جيدًا.

١/٢/٣ أنواع برامج التعليم المهني المستمر:

تتراوح أنواع برامج التعليم المهني المستمر بين تطوير المهارات والإثراء المعرفي والتدريب الميداني .

أ- تطوير المهارات:

تتطلب التحديات الجديدة والتطورات التقنية السريعة مهارات جديدة، و تركز البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسات التدريبية والمكتبات الكبرى لتطوير المهارات على اكتساب الكفاءة في مهارات محددة يفتقر إليها المتدربون. وتعتمد مدة البرنامج على مدى تعقيد وصعوبة المهارات المطلوب تطويرها ومستوى المتدربين. ويشكل الجزء الأكبر من هذه البرامج الممارسة العملية. ومن أمثلة تلك المهارات تطبيقات الحاسب، والعمليات الفنية، والمهارات الإدارية التنفيذية، ومهارات الاتصال.

ب- الإثراء المعرفي:

تهتم البرامج التدريبية في هذا المجال بإكساب المتدربين المعارف والحقائق بكل ما له علاقة بجوانب المهنة. وتتألف تلك البرامج من المحاضرات والحلقات الدراسية ومناقشات الخبراء للموضوعات المطروحة.

ج- التدريب الميداني:

تشمل البرامج التي تتخصص في التدريب الميداني في ممارسة العمليات المكتبية في المكتبات ومراكز المعلومات التي تتعاون مع الجمعية بهدف تنمية قدرات المتدربين وتهيئتهم لنقل التجارب والخبرات من تلك المكتبات ومراكز المعلومات إلى أماكن عملهم بعد عودتهم إليها.

١/١/٢/٣ المعوقات التي تعترض التطوير المهني لاختصاصيي المكتبات والمعلومات العاملين في المكتبات الجامعية:

أولا: يفرض الجانب الفعلي للتدريب واقعًا ربما يكون مستحيلا في بعض الأحيان إذ قد يكون العائق المادي وراء عدم تمكن الكثير من العاملين الإلتحاق ببرامج التدريب فليس كل التدريب مجانى ومتاح فيضطر الفرد للحصول على مثل تلك التدريبات على النفقة الخاصة ولكن مع إرتفاع أسعار برامج التدريب، فقد لا يستطيع الكثيرين تلبية المتطلبات المادية لتلك التدريبات .

ثانيًا : عندما تقوم المكتبة بإلحاق موظفين بالبرامج التدريبية ، يفرض الواقع على العاملين الآخرين التمتع أيضا بمثل تلك البرامج والمرور عليهم جميعا لينال الكل نصيبه منها فى التعرف على المستجدات المتسارعة ، ولكن عند المرور بطابور التدريب الطويل للجميع على أحسن حال فحتى يعود الدور من جديد لدورة أخرى وتدريب آخر فكم من سنوات تمر على هذا الدور وكم من جديد جد ولم يلحق به ولذلك غالبا ما يتم التدريب على معلومات متقادمة نسبيا لا تواكب تطورات العصر.

ثالثا: إذا إعتمد الفرد على نفسه ليصل إلى ما يريد من مستوى مأمول من تدريب متواصل هذا مع الوضع في الحسبان أن لديه إمكانيات مادية ضخمة للإنفاق على تكاليف التدريب المتنوعة التي سيسعى جاهدا للوصول إليها، مع إعتبار تفرغه الكامل للبحث عن أماكن التدريب المتنوعة.

من خلال العرض السابق لواقع القوى البشرية، نجد أن من أبرز المشاكل ونقاط الضعف البارزة ولها علاقة بالقوى البشرية العاملة في المكتبات الجامعية ما يلي:

١- لاحظت الباحثة عند زيارتها واطلاعها على المكتبات مجال الدراسة، أنها تتفاوت في خدماتها المعلوماتية، فبعضها مازال يعتمد على تقديم خدمات المعلومات التقليدية ولم تطور خدماتها لتواكب متغيرات العصر والاحتياجات المعلوماتية للمستفيدين، وبعضها الآخر كمكتبة كلية الزراعة والمكتبة المركزية الجديدة يستخدمان أحدث التطورات في خدمات المعلومات فالمجموعات مصنفة ومفهرسة والنظم الآلية تعمل بشكل جيد.

٢- لا يزال إيمان المكتبات الجامعية بالتدريب وأهميته في مرحلة متوسطة نسبيًا، فلا يوجد نظام محدد تتبعه المكتبات في تقدير الاحتياجات التدريبية للعاملين بها والتي ينبغي أن تنبع من الاحتياج الفعلي للمكتبات وليس ما هو متاح في السوق.

القسم الرابع:النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

سعى البحث للإجابة على سبعة تساؤلات، سوف نستعرضها ونستعرض الإجابات عليها في الفقرات التالية:

١ - ما متطلبات سوق العمل اللازمة لاختصاصي المكتبات والمعلومات بالنسبة للمكتبات الجامعية في عصر تكنولوجيا المعلومات؟

(أ) أوضحت الدراسة أن المكتبة الجامعية تشكل القلب النـــابض للمجتمـع الأكاديمي وذلك بما توفره من مصادر وخدمات معلوماتية وبحثية لمستفيديها لاسيما الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ، مع العلم بأن العنايـــة بتطورهـــا وتنميتها يتطلب توفير الطاقات البشرية المؤهلة والمدربة بشكل مستمر، لما تمثله من أمرًا حيوياً لبقائها واستمرارها في تأدية رسالتها كما أنه في الوقت نفسه يعبر أيضا عن مقدار اهتمام المؤسسة الأكاديمية الأم بها.

(ب) أكدت الدراسة على أهمية التدريب الميداني ودوره في صقل المخرَج النهائي لاختصاصي المكتبات والمعلومات لـــسوق العمـــل المتمثـــل فـــي المكتبات الجامعية.

(ج) يمثل العنصر البشرى أحد العوامل الأساسية لنجاح المكتبات الجامعية فـى أداء وظائفها؛ حيث لا تستطيع المكتبة أن تقدم خدماتها إلا من خلال الاعتمـــاد على العناصر البشرية المؤهلة والمدربة ومن ثم ينبغي أن يتم إعداد أختصاصي المكتبات والوثائق والمعلومات إعداداً مهنياً وتدريبه على المهارات التى يستطيع من خلالها التعامل مع مختلف مصادر المعلومات.

٢- ما نوعية المهارات التي يحتاج إليها اختصاصيو المكتبـــات والمعلومـــات العاملون في مكتبات جامعة القاهرة؟

- أدى التغير التكنولوجي إلى ما يأتي:

(أ) أصبحت فئات المستفيدين مختلفة.

(ب) اختلفت احتياجاتهم المعلوماتية تبعا لذلك.

(ج) لم تعد المكتبات التقليدية وخدماتها تمثل الشكل المناسب لهياكل المؤسسات التنظيمية وأوضاعها الاقتصادية.

فضلا عن سعي الأقسام الأكاديمية لتتماشى مع هذه التغيرات من خلال تطـــوير مناهجها ومقرراتها عبر مدة من الزمن، أدى ذلك بالتبعية إلى اختلاف المهارات والكفاءات المطلوبة من اختصاصي المكتبات والمعلومات.

وتوصلت الدراسة إلى أن المهارات والكفاءات التي لا بد من توافرها فـي اختصاصيي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية تنقسم إلى ثلاث فئات رئيسة هي:

(أ) المهارات المهنية.

(ب)المهارات التقنية.

(ج) المهارات الشخصية.

٣- هل تتلاءم هذه المهارات مع احتياجات مكتبات جامعة القاهرة ؟

اتجهت أغلب عينة الدراسة من العاملين بنسبة ٥٠% على عدم ملاءمة المهارات التي تم اكتسابها أثناء الدراسة مع احتياجات جامعـــة القـــاهرة، فقـــد اهتمت مكتبات جامعة القاهرة بتقديم خدمة معلوماتية مكتبيـة خاصـة بـــذوي الاحتياجات الخاصة وبالأخص للمكفوفين وضعاف البصر تعتمد على تكنولوجيا الحاسب الآلي، وعلى الرغم من ذلك لم تهتم الأقسام الأكاديمية بالتدريب العملي للطلاب على خدمات المعلومات الحديثة التي استحدثت في المكتبات الجامعيـــة ومنها خدمات المعلومات لذوي الاحتياجات الخاصة ، فقد تم الاكتفاء بالجانـــب النظري لمقرر خدمات الفئات الخاصة والذي يختلف بشكل كبير عن واقع العمل الفعلي، فينبغي أن يسير كلا الاتجاهين جمبًا إلى جنب.

لهذا أوضحت الدراسة أهمية تأهيل الطلبة بالطريقة التي تمكـــنهم مـــن دخول الميدان العملي برصيد معرفي مناسب لاستيعاب أي تطور مستقبلي يمكن أن يحدث في المجال التطبيقي للمعرفة النظرية.

٤- هل يتم تأهيل اختصاصي المكتبات والمعلومات تأهيلا اكاديميا مناسبًا للعمل مع التقنيات الحديثة بالمكتبات الجامعية؟

استعرضت الدراسة برنامج قسم المكتبات والوثائق وتقنية المعلومات بجامعة القاهرة للعام الجامعي ٢٠٠٤/٢٠٠٥ كنموذج للتأهيل الأكاديمي لاختصاصي المكتبات والمعلومات وتبين الآتي:

- اهتمام قسم المكتبات بآداب القاهرة بإعداد توصيف جديد للمواد التقليدية وتطعيمها بالتطورات الحديثة في موضوعات تلك المواد مثل:الفهرسة الوصفية والميتاداتا، والرقمنة وإدارة المجموعات الرقمية وذلك من خلال اللائحة الجديدة المقترحة، وذلك رغبة من القسم نحو تلبية احتياجات سوق العمل من اختصاصي المكتبات والمعلومات في تكنولوجيا المعلومات.

- هناك مؤشرات تدل على انخفاض مستوى الخريجين؛ والذي ربما يرجع سببه إلى غياب الدافعية والانتماء للمهنة لدى الدراسين، ونظرة المجتمع السلبية للمهنة، وضعف التأهيل التخصصي لخريجي القسم.

٥- ما مدى توافق برامج التأهيل الأكاديمي مع واقع العمل الفعلي في المكتبات الجامعية ؟

توصلت الدراسة إلى عدم وجود تنسيق بين متطلبات سوق العمل في المكتبات الجامعية وبرامج التأهيل الأكاديمي؛ وذلك لأسباب التالية:

- تغيرت المهارات المطلوبة من العاملين في المكتبات الجامعية في ظل التطورات الحديثة مماستلزم بالتبعية تغيير وتطوير البرنامج الدراسي بأقسام المكتبات.
- لا تتناسب التعديلات الجديدة للمناهج الدراسية مع حجم الخدمات المستحدثة بالمكتبات الجامعية، وينطبق هذا على مفاهيم المكتبات الرقمية و الوسائط المتعددة وخدمة ذوي الاحتياجات الخاصة في البصر ...الخ، التي ترتبط جميعها بالحاسب الآلي كونه الأداة المستخدمة فيها.

٦- مَن القائمون بتأهيل وتدريب العاملين في قطاع المكتبات الجامعية؟

- أوضحت الدراسة أن المدير المباشر جاء في مقدمة اختيارات المشاركين بنسبة ٤٦% بصفتة المسئول الأول عن تحديد احتياجاتهم التدريبية، ثم الرئيس المباشر، فإدارة الموارد البشرية بالمكتبة، وأقلها تلك الخاصة بأن يقوم الموظف ذاته بتحديد مجال التدريب.
- أكدت الدراسة على تكرار الجهود التدريبية في مجال المكتبات والمعلومات بين أكثر من جهة وعدم وجود جهة تتولى عملية التنسيق.
- أشارت الدراسة إلى أهمية التنسيق بين الجهات المعنية بالتدريب لمنع التكرار وأهمية قيام جهة تكون مهمتها وضع خطة وطنية للتنمية المهنية. شاملة للبرامج والدورات التعليمية المتوافرة بحيث يشمل المحتوى الموضوعي والتنظيم وأسلوب التعليم ونوعية البرامج بهدف تحسين مستوى البرامج.

٧- ما السبل التي يمكن من خلالها تنمية مهارات اختصاصيي المكتبات والمعلومات العاملين في المكتبات الجامعية وتطويرها لتلاءم متطلبات العصر الرقمي ؟

توصلت الدراسة إلى عده مقترحات يمكن من خلالها تطوير مهارات العاملين في المكتبات الجامعية، هي:

- عدم قبول أعداد كبيرة من الطلبة، حيث إنه لا بد أن يضع القسم معايير صارمة لقبول الطلبة، إضافة إلى إجراء مقابلة شخصية للتعرف على السمات الشخصية للمتقدمين التي تؤهلهم للتعامل مع جمهور المستفيدين وقدرتهم على استيعاب التقنيات الحديثة ومواكبة التغيرات المستمرة.
- فتح جسور تواصل بسوق العمل المتمثل في المكتبات الجامعية لمعرفة متطلباتها بصورة واقعية وممارسة التدريب بها للتعرف على مرئيات سوق العمل واحتياجات الوظائف من خلال الاتصالات المكثفة مع أرباب العمل ومسؤولي قطاعات التوظيف في المكتبات الجامعية.
- إعداد مناهج مرنة تستجيب إلى التطلعات المتجددة للمهنة المكتبية.

ثانيًا: التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة، خلصت الدراسة إلى التوصيات التالية:

- إعادة التفكير بعمق في إعداد العاملين للرفع من كفاءتهم للتعامل مع المعطيات الحديثة والمعاصرة، والعمل على تطوير برامج إعدادهم (تعليمياً، تدريبياً، تطويراً) من خلال التنسيق والتعاون مع الجهات المعنية، والتأكيد على أن برامج التنمية المهنية لابد أن تطول الجميع،

وتعديل برامج التعليم الحالية في الأقسام الأكاديمية المعنية بتعليم علـــوم المكتبات والمعلومات لتسهم في تخريج كفاءات عالية.

- إجراء التعديلات اللازمة في المكتبات الجامعية لاستقبال روادها من فئة "ذوي الاحتياجات الخاصة" ، بحيث تشمل هذه التعديلات كافة الأضلاع المكونة لمثلث مرفق المعلومات وهي : ضلع المبنى المجهـــز ، ضـــلع المقتنيات الحديثة المطلوبة ، وضلع العمالة المدربة ، وذلك بما يتناسب وكم ونوع خدمات المعلومات المقدمة لهم.
- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية حول واقع سوق العمل في الجامعات المصرية.
- تحسين مهارات طلاب اقسام المكتبات والمعلومات بمهارات الاتـــصال وأخلاقيات العمل، والعمل فريقًا واحدًا.
- تقترح الباحثة ان يكون هناك تعاون جاد بين اللجان العلمية في اقـــسام المكتبات والمعلومات التي تشرف على اعداد بـــرامج التأهيـــل وبـــين الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات في صياغة برامج تأهيـــل جديـــدة تستوعب التطورات الحديثة و اســـتثمارها والاســـتفادة منهـــا بعـــد ان اصبحت تشكل مصدر تهديد وخوف على مستقبل هذه المهنة العريقـــة.

- إنشاء وحدة التدريب وتنمية العاملين داخل المكتبة الجامعيـــة لمـــساعدة إدارة المكتبة لتنمية وتطوير مهارات الموظفين لديها وبالأخص البرامج التعريفية للموظفين الجدد وبرامج التطوير المستمرة. فوحـــدة تـــدريب وتنمية العاملين تقيم وتشرف على الأنشطة التدريبية لجميع الموظفين في

المكتبة الجامعية، فتسهم وحدة التدريب في تطوير جو عمل يساعد على تنمية ورفع أداء الفرد والمؤسسة. فمثل هذه الفرص التطويرية التي تقدمها الوحدة تساهم في تطوير العلم والمهارات والأداء لدى موظفي المكتبة ليتسنى لهم تحقيق أعلى أداء لتحقيق رؤية المكتبة.

- دراسة واقع احتياجات واتجاهات سوق العمل في المكتبات الجامعية، من خلال إتباع منهج تحليل محتوى الاعلانات عن الوظائف وهي: إعلانات الصحف - الاعلان عن طريق الانترنت(مواقع التوظيف- الفيس بوك- مواقع المؤسسات والجمعيات المهنية- بوابات المكتبات ..الخ) – ملتقيات التوظيف بالجامعة - النشرة القومية للتوظيف .... الخ) لإعطاء صورة عامة لمتطلبات واتجاهات سوق العمل لاختصاصي المكتبات والمعلومات، والتعرف على الواقع الفعلي للمتطلبات الوظيفية الضرورية التي يرغبها صاحب العمل –مدير المكتبة الجامعية- من خريجي أقسام المكتبات والمعلومات.
- تنمية وتطوير متخصصي المكتبات الجامعية من خلال إشراكهم في برامج ودورات تدريبية لضمان توافر كفاءات مهنية حالية و مستقبلية، قادرة على التفاعل بإيجابية مع واقعهم المهني الجديد لمواجهة الاحتياجات التعليمية والمعلوماتية المستمرة لمجتمعاتهم الأكاديمية.

- قائمة المصادر:

(١) سالم بن محمد السالم. اختصاصي المكتبات والمعلومات وتحديات سوق العمل.- دراسات المعلومات.- ع٧ (يناير ٢٠١٠) .- تاريخ الإتاحة [٢٠١٢/٤/١٠].- متاح في:
http://www.informationstudies.net/images/pdf/78.pdf

(٢) عبد المجيد مهنا. التأهيل الأكاديمي لأخصائي المكتبات والمعلومات في القرن الحادي والعشرين.- مجلة جامعة دمشق.- م-ج٢٧، ع ٤/٣ (٢٠١١).- ص ٧٦٢.

(3) Clyde, L. A. Continuing professional education for the Information Society. IFLA Journal,Vol. 29,No.1(2003).- pp.18-24. –[Cited 25/4/2012].- Available at: http://www.ifla.org/V/iflaj/ij-1-2003.pdf

(٤) نهلة فوزي مصطفى. تنمية المهارات الإبداعية لاختصاصي المعلومات في العصر الرقمي.- مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية.- م-ج١٨،ع١، (المحرم – جمادي الآخرة ١٤٣٣هـ/نوفمبر ٢٠١١م-أبريل ٢٠١٢م).- تاريخ الإتاحة [٢٠١٢/٤/١٥].- متاح في:
http://www.kfnl.org.sa/idarat/KFNL_JOURNAL/m18-1/pdf/nhlah%20fozy.pdf

(٥) موضى بنت اباهيم الدبيان. البرامج الأكاديمية في أقسام المكتبات والمعلومات: تقويمها ومدى تلبيتها لاحتياجات سوق العمل.- الرياض:مكتبة الملك فهد الوطنية،١٤٣٠.- ص٢٣.

(٦) أحمد بدر، محمد فتحي عبد الهادي. المكتبات الجامعية:دراسة في المكتبات الأكاديمية والشاملة.- القاهرة:مكتبة غريب،١٩٨٧.-ص١٩.

(٧) سيد حسب الله.الموسوعة العربية لمصطلحات علوم المكتبات و المعلومات و الحاسبات إنجليزي-عربي. القاهرة: المكتبة الأكاديمية،٢٠٠١. ص٢٣١.

(٨) حمد إبراهيم العمران. الكفايات الأساسية اللازمة لاختصاصي المعلومات في الجيل الثاني من مؤسسات المعلومات. بحث مقدم في: المؤتمر العشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم) بعنوان "نحو جيل جديد من نظم المعلومات والتخصصين:رؤية مستقبلية" الذي عقد في الدار البيضاء من ٩-١١ ديسمبر ٢٠٠٩م.

(٩) نزار عيون السود. المكتبات الجامعية ودورها في البحث العلمي في ظل التقنيات الحديثة.- العربية ٣٠٠٠.- ع ٤/٣ .- .- تاريخ الإتاحة [٢٠١٢/٤/١٣].- متاح في:
http://www.alarabiclub.org/index.php?p_id=213&id=234

(١٠) منصور بن علي الشهري. التعليم عن بُعد أسلوب للتطوير المهني لاختصاصيي المكتبات والمعلومات في المكتبات الأكاديمية.- الرياض: جامعة الملك سعود،٢٠٠٥.-ص١٦

(١١) محمود قطر. المكتبات الجامعية ودورها المجتمعي. العريش: جامعة سيناء، ٢٠٠٩. (ورقة عمل مقدمة للمؤتمر القومي الثالث عشر لأخصائيي المكتبات والمعلومات والذي نظمته الجمعية المصرية للمكتبات والمعلومات

واستضافته جامعة سيناء – العريش عام ٢٠٠٩).- تاريخ الإتاحة [٢٠١٢/٣/٢٨].- متاح في:
http://www.elaegypt.com/(S(hpkdcd55001srezmbxajsj45))/.../m.katardoc

(١٢) على سعد العلي و محمد مبارك اللهيبي. الاتجاهات الحديثة في برامج المكتبات والمعلومات : نموذج لتقييم وتطوير المناهج. مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية.- مج١٠, ع٢, ٢٠٠٥.- ص٢١٢.- تاريخ الإتاحة [٢٠١٢/٤/١٠].- متاح في:
http://ksu.edu.sa/sites/KSUArabic/Research/ncys/Documents/r412.pdf

(١٣) أروى عيسى الياسري. برامج تأهيل أخصائيي المعلومات في مواجهة العصر الرقمي.- Cybrarian Journal .- ع ٢١(ديسمبر ٢٠٠٩) .- تاريخ الإتاحة [٢٠١٢/٤/١٠].- متاح في:
http://www.journal.cybrarians.info/index.php?option=com_content&view=article&id=488:2011-08-13-20-33-=62 45&catid=144:2009-05-20-09-53-29&Itemid

(١٤) محمد بن أحمد باصقر.التدريب الميداني واثره في الخطة الدراسية من واقع طالبات قسم علم المعلومات بجامعة أم القرى.- مجلة اعلم .- ع ٨ (ابريل ٢٠١١).- ص ١١٠.- تاريخ الإتاحة [٢٠١٢/٤/١٩].- متاح في:
http://www.arab-afli.org/shared/files/issue_8.pdf

(١٥) عيسى عيسى العسافين .التأهيل الأكاديمي في علم المعلومات والمكتبات بجامعة قطر.- مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية.- مج١١، ع١(فبراير- يوليو٢٠٠٥) .- تاريخ الإتاحة [٢٠١٢/٤/٩].- متاح في:
http://www.kfnl.org.sa/idarat/KFNL_JOURNAL/m11/word/6.doc .

(١٦) منصور بن علي الشهري. التعليم عن بُعد أسلوب للتطوير المهني لاختصاصيي المكتبات والمعلومات في المكتبات الأكاديمية.- الرياض: جامعة الملك سعود،٢٠٠٥.-ص١٥٦.

(١٧) عزة فاروق جوهري.الرضا الدراسي تجاه تخصص المكتبات والمعلومات:دراسة حالة لقسم علم المعلومات بجامعة الملك عبد العزيز-شطر الطالبات.- مجلة اعلم.- ع ٨ (ابريل٢٠١١).- ص٢٠٨.

(١٨) محمد فتحي عبد الهادي. تأهيل وتدريب القوى العاملة في مجال المكتبات والمعلومات في مصر:دراسة ميدانية.- الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات.- مج١٢، ع٢١ (يناير ٢٠٠٤).- ص ص ١٥٧-١٧٤.

(١٩) حسن أحمد الطعاني. التدريب:مفهومه، وفعاليته، وبناء البرامج التدريبية وتقويمها.- عمان:.دار الشروق،٢٠٠٢.-ص١٣.

ملحق رقم (١)

استبيان عن:

احتياجات سوق العمل من إختصاصيي المكتبات والمعلومات في مكتبات الجامعات المصرية:دراسة مسحية على مكتبات جامعة القاهرة

أولا: بيانات عامة

- الاسم (اختياريا):
- النوع: ذكر [ ] أنثى [ ]
- المستوى التعليمي:
- سنوات الخبرة:

١. ١-٥ سنوات. [ ]

٢. ٦-١٠ سنوات. [ ]

٣. ١١-١٥ سنة. [ ]

٤. ١٦-٢٠ سنة. [ ]

٥. ٢١ سنة فأكثر. [ ]

- التخصص:

١. مكتبات ومعلومات. [ ]

٢. إدارة. [ ]

٣. حاسب آلي. [ ]

٤. أخرى(تذكر) .....

- اسم المكتبة:
- نوع مكتبة المكتبة: عملية [ ] نظرية [ ]

ثانيًا: مهارات اختصاصيي المكتبات والمعلومات في مكتبات جامعة القاهرة

(١) هل تتناسب المهارات التي اكتسبتها أثناء الدراسة بالقسم مع احتياجات العمل بمكتبات جامعة القاهرة؟

- إلى حد كبير ☐
- نوعا ما ☐
- لا تتناسب ☐

(٢) من وجهة نظرك ما هي أهم المهارات التي يحتاج إليها اختصاصيو المكتبات والمعلومات العاملون في مكتبات جامعة القاهرة (يسمح باختيار اكثر من مهارة) ؟

المهارة	مهمة جدا	مهمة	متوسطة الأهمية	قليلة الأهمية	غير مهمة
القدرة على العمل في إطار التشاور					
القدرة على حل المشكلات.					

المهارة	مهمة جدا	مهمة	متوسطة الأهمية	قليلة الأهمية	غير مهمة
القدرة على تقبل التغيير و التجديد					
القدرة على تحمل الصعوبات					
القدرة على الابتكار والابداع					
التعامل مع المكتبات والمستودعات الرقمية والارشيفات وتقنيات الويب					
معرفة موضوعية متخصصة مناسبة لنشاط المكتبة وجمهور المستفيدين منها.					
اختيار وتقييم مصادر المعلومات الالكترونية والمتاحة على الانترنت					
استخدام مصادر المعلومات الالكترونية					
البحث في قواعد البيانات المختلفة					
تصميم مواقع للمكتبات ومراكز المعلومات					
استخدم النظم الآلية المتكاملة في المكتبات					

المهارة	مهمة جدا	مهمة	متوسطة الأهمية	قليلة الأهمية	غير مهمة
القدرة على استخدام الحاسب الآلي وشبكة الانترنت					
اجادة استخدام اللغة العربية والانجليزية					
القيام بالعمليات الفنية التقليدية والآلية					
القدرة على العمل ضمن فريق عمل					
القدرة على اتخاذ القرار					

مهارات أخرى(من فضلك اذكرها)

- .....
- .....
- .....

ثالثا:برامج تأهيل اختصاصي المكتبات والمعلومات في اقسام المكتبات والمعلومات للعمل بالمكتبات الجامعية في ضوء التطورات الحديثة

(١) هل تتوافق برامج التأهيل الأكاديمي مع واقع العمل الفعلي في المكتبات الجامعية ؟

- إلى حد كبير ☐
- نوعا ما ☐
- لا تتوافق ☐

(٢) هل ساهمت مقررات تكنولوجيا وتقنيات المعلومات التي تدرس بالقسم للإعداد المهني للعاملين في المكتبات الجامعية؟

- نعم.
- إلى حد ما.
- لا.

(٣) هل يوجد إدارة تدريب داخل المكتبة؟

- نعم ☐ انتقل إلى السؤال الرابع.
- لا ☐ انتقل إلى السؤال الخامس.

(٤) على مَن تقع مسئولية **اقتراح البرنامج التدريبي؟**

- إدارة الموارد البشرية بالمكتبة.
- مدير المكتبة.

- الرئيس المباشر.
- الموظف ذاته يحدد مجال التدريب.
- أخرى (تذكر).....

(٥) ما المعوقات والصعوبات التي يمكن أن تعترض التطوير المهني المستمر لاختصاصيي المكتبات والمعلومات العاملين في المكتبات الجامعية؟

١- .....

٢- .....

٣- .....

٤- .....

(٦) ما مقترحاتك لتحسين الوضع الراهن للبرامج التعليمية وجعلها أكثر ملاءمة لاحتياجات المكتبات الجامعية؟

١- .....

٢- .....

٣- .....

٤- .....