إعداد أخصائي المكتبات والمعلومات في الألفية الثالثة : رؤية خليجية

د. سيف بن عبدالله الجابري
مدير مركز المعلومات
جامعة السلطان قابوس

المستخلص:

يهدف هذا البحث إلى تكوين رؤية متكاملة عن برامج المكتبات والمعلومات في بلدان الخليج العربي ومدى تحقيقها لأهدافها وذلك من خلال مناقشة ثلاثة عناصر أساسية لازمة لإنجاح هذه البرامج وهي الخطط الدراسية لأقسام المكتبات والمعلومات, والكادر الأكاديمي بهذه الأقسام, وأخيراً التدريب العملي المجدول للدارسين في هذه الأقسام.

وتعتمد الدراسة على مراجعة الخطط الدراسية والبيانات المتوفرة عن برامج المكتبات والمعلومات على مواقعها الإلكترونية ومن الدراسات المسحية الحديثة التي أجريت على هذه الأقسام وخريجيها في بلدان الخليج وعلى خبرة الباحث في التعامل مع الدارسين في قسم المكتبات والمعلومات بجامعة السلطان قابوس كمدرس والتعامل مع بعضهم بعد تخرجهم كموظفين يعملون بمكتبات الجامعة.

و هذه الورقة ناقشت : الخطط الدراسية ومقرراتها ومدى ملائمة هذه المقررات لوقع سوق العمل، أعضاء هيئة التدريس ومؤهلاتهم العلمية وإعدادهم ، التدريب العملي الذي يتلقاه الطلبة خلال فترة دراستهم العلمية ومساهمته في إعداد الخريجين لسوق العمل.

الكلمات المفتاحية:

أخصائي المعلومات، الخطط الدراسية، أعضاء هيئة التدريس، التدريب، سوق العمل.

2. تمهيد :

لقد بدأت الانطلاقة الأولى لتأهيل المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات في الوطن العربي في عام 1951م بإنشاء قسم علوم المكتبات والمعلومات في جامعة فؤاد الأول بجمهورية مصر العربية ، وقد توالت بعد ذلك نشأت عدد من الأقسام في كثير من الدول العربية.

ومع التطور السريع في واقع العمل في مؤسسات المعلومات واختلاف حاجة المكتبات من المؤهلين كان لزاما على هذه الأقسام سواء التي نشأت مبكرة أم الأقسام الحديثة أن تواكب هذه الحاجة المتجددة لسوق العمل وأن تهتم بتطوير برامجها ومراجعتها كل عدة سنوات حتى يتم إضافة المعارف والمهارات المطلوب توافرها في المتخصص بعد تخرجه من هذه الأقسام وفي المقابل التخلص من المقررات التي أصابها شيء من التقادم .

ولقد أصبح من المهم جدا أن تقوم المؤسسات الأكاديمية بجميع أقسامها وخاصة قسم المكتبات والمعلومات برصد احتياجات سوق العمل ومعرفة ، متطلباته المستجدة وتلافي السلبيات التي قد يتخرج بها المتخصص للتقليل من العقبات التي تواجه في حياته العملية واذكر في هذا السياق الدراستين اللتين قاما بهما بوعزة ونعيمة (2) في معرفة مدى المواءمة في الإعداد بين خريجين كلية الآداب وقسم المكتبات والمعلومات من جهة وسوق العمل في سلطنة عمان من جهة أخرى، وقد خلص الباحثان إلى نتائج هامة كان لها الأثر في تطوير المقررات الدراسية بكلية الآداب بجامعة السلطان قابوس وخاصة قسم المكتبات والمعلومات بالجامعة.

3. مشكلة البحث:

حظي تدريس علوم المكتبات والمعلومات في منطقة الخليج العربي وإعداد الكادر المؤهل باهتمام المختصين في هذا الميدان من أكاديميين وإداريين منذ ما يربو على ربع قرن من الزمن. ومع التطور السريع في ميادين المعلومات وظهور الإنترنت وانتشار المعلومات وسرعة الحصول عليها ظهرت إشارات استفهام حول خريجي أقسام المكتبات والمعلومات ومدى مواكبتهم لهذه التطورات ومواءمتهم لسوق العمل الذي أصبح بحاجة إلى أكثر من أخصائي المكتبات التقليدي.

4. أهداف البحث

يعرض البحث الواقع الحالي لأقسام المكتبات والمعلومات في منطقة الخليج العربي من خلال ثلاثة عناصر رئيسية هي الخطط الدراسية لأقسام المكتبات والمعلومات, والكادر الأكاديمي بهذه الأقسام, والتدريب العملي المجدول للدارسين في هذه الأقسام وأوجه القصور والقوة في هذه العناصر ومدي مطابقتها للمقاييس الدولية لبرامج المكتبات والمعلومات.

5. أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث من أهمية الدور الذي تقوم به أقسام المكتبات والمعلومات في إعداد الكادر الوطني المتخصص القادر على تحمل المهام الملقاة عليه وضرورة تطور العملية التعليمية في هذه الأقسام بما يتناسب مع متطلبات المرحلة القادمة. ويأمل الباحث أن يكون البحث إضافة مهمة للأدب المتخصص في هذا المجال.

6. منهج الدراسة :

اعتمد الباحث المنهج الوصفي لانسجامه مع طبيعة الدراسة.

7. مجتمع الدراسة:

يتألف مجتمع الدراسة من أقسام المكتبات والمعلومات بالجامعات الحكومية بدول مجلس التعاون الخليجي وذلك من خلال الدراسات الحديثة التي أجريت على هذه الأقسام ومن خلال مواقعها على الإنترنت.

8. الدراسات السابقة:

كثيرة هي الدراسات التي اهتمت وناقشت موضوع استعداد أقسام المكتبات والمعلومات للقيام بدور إعداد الكادر المتخصص القادر على مواجهة تطورات المستقبل ومن أحدث وأهم الدراسات في هذا الشأن الدراسة التي قام بها سجاد الرحمن بعنوان (Quality Assurance and LIS Education in the GCC Countries)

حيث ناقش في هذه الدراسة وضع أقسام المكتبات والمعلومات والعبء للمهام الملقاة عليها لإعداد الكادر المتخصص, والصعوبات التي تواجه هذه الأقسام. وخلصت هذه الدراسة إلى أن

أقسام المكتبات والمعلومات في دول الخليج العربي بحاجة إلى مراجعة استراتيجياتها وخططها الدراسية بشكل دوري لتتمكن من مواكبة التطورات العالمية والمحلية في ميدان العمل. كذلك فان الإقبال الممتاز عل هذه الأقسام فرض عليها تحديا أخر وهو ضرورة توفير العدد الكافي من الهيئة الأكاديمية المتخصصة للوصول إلى المقاييس العالمية وتحسين النسبة الحالية والتي تصل إلى أكثر من 1:30 في بعض الأقسام. كما تطرقت الدراسة إلى الإنتاج الفكري للهيئة الأكاديمية في هذه الأقسام والذي يتسم بالقلة وإلى اشتراكات المصادر المرجعية التي يعتمد عليها هؤلاء الباحثين. تساءل الباحث عن سبب غياب التقييم الشامل الدوري لهذه لأقسام وانعكاس ذلك على أدائها وجودتها. واستنتج الباحث أن أغلب هذه الأقسام تجري نوعا من التقييم ك 5- 7 سنوات ولكن ذلك يتم بشكل عفوي ولا توجد سياسة مكتوبة تنص على ضرورة التقييم إلا بقسم واحد فقط.

وهناك عدد من الدراسات الميدانية والتحليلية قام بها كل من:
(Blankson-Hemans & Hibberd, 2004; Edomi & Ogbomo, 2001; Edzan, et al., 2004; Genoni, Exon & Farrelly, 2000; Genoni & Smith, 2005; Jefferson and Contreras, 2005; Loughridge & Speight; 1996; Mohai, 1999; Yen, et al., 2003).

ويمكن أن نستنتج من هذه الدراسات بعض النقاط المهمة:

1. إن هناك تغير جذري في سوق العمل في مجال المكتبات والمعلومات.
2. هناك تغيرات (تحسينات) رئيسية أجريت على تدريس المكتبات والمعلومات خلال العقود الماضية.
3. لقد تأثرت برامج تدريس علوم المكتبات والمعلومات بتخصصات وممارسات عملية جديدة ظهرت مع الانفجار المعلوماتي ويمكن أن تأخذ طابع التخصصات الفرعية إذا أحسن تقييمها والإعداد لها.
4. ينبغي إعادة إعداد البرامج الأكاديمية لأقسام المكتبات والمعلومات لتهيئتها للمنافسة وإثبات جدارتها في إعداد الكادر المتخصص.
5. إن المنافسة في سوق العمل تعتمد على معرفة احتياجات هذا السوق والمتطلبات المهنية للعاملين وتطويع البرامج الدراسية لتلبي هذه الاحتياجات.

ومن أهم الدراسات العربية في هذه الصدد دراسة د. على بن سعد العلى ود. محمد بن مبارك اللهيبى عن "الاتجاهات الحديثة في برامج المكتبات والمعلومات : نموذج لتقييم المناهج وتطويرها"،

وهى تهدف إلى وضع نموذج لمناهج أقسام المكتبات والمعلومات مبنى على أسس علمية، وتطبيق النموذج المقترح على مناهج قسم المكتبات والمعلومات بجامعة أم القرى وذلك وفق خطة علمية لتطويرها من أجل تلبية مناهج القسم لمتطلبات خطة التنمية بالمملكة العربية السعودية.

وقام بوعزة وجبر بدراسة ركزت على قياس المواءمة بين إعداد مختصي المعلومات واحتياجات سوق العمل في سلطنة عمان .واتجهت الدراسة في القياس إلى اتجاهين : الأول من حيث وجهة نظر الخريجين ، والآخر من وجهة نظر أرباب العمل . وللقيام بذلك اعتمد الباحثان عينه من الخريجين قوامها 97 خريجاً وخريجة من مجموع 235 خريجا خلال الفترة من 1991ولغاية 2000 وبلغ أرباب العمل الذين يعمل معهم الخريجون الذين شملتهم الدراسة 40 مشاركا كان من بينهم 35 عمانياً و 5 من الوافدين يعملون في 40 مؤسسة حكومية، وتكمن أهمية الدراسة في توفير أداة قياسية للمساعدة في تحقيق المقاصد التالية:

1. النظر في إعادة هيكلة المنهاج الدراسي بالقسم في ضوء المقترحات التي أفرزتها وجهات نظر الخريجين وأرباب العمل من ناحية والتطورات العالمية للمهنة من ناحية أخرى.
2. العمل على إعداد خريجين تتوفر فيهم مواصفات الوظائف المطلوبة في سوق العمل، وبالتالي تلبية الاحتياجات الفعلية لذلك السوق .
3. دعم عملية التخطيط لمخرجات التعليم العالي في سلطنة عمان من حيث العرض والطلب بهدف الحد من معدلات البطالة.

وأشارت نتائج الدراسة إلى أن المحصلة الدراسية لخريجي قسم علم المكتبات والمعلومات عموما جيدة حيث سجلت المتوسطات الحسابية المتعلقة بالخبرات والمهارات والمعارف المكتسبة من الدراسة أقصى ارتفاع لها 2.5 في مستوى التمكن من المعلومات التخصصية. وقد أعطت الدراسة تفسيراً لهذه المحصلة مرتبطا بالخبرات التدريسية المتوافرة في القسم والأهمية التي يتمتع بها التخصص في سوق العمل بما يعزز الرغبة لدى الطلبة في اختيار التخصص بالرغم من الضعف الملموس في مهارات اللغة الإنجليزية .

وقد كان تقييم أرباب العمل للخريجين إيجابياً بشأن الانسجام بين مهاراتهم المهنية والمهارات القيادية والشخصية المطلوبة، مثل المقدرة على التعاون والعمل الجماعي ، وتنظيم العمل ، والمقدرة على التحاور ، وحضور الذات . ومن ناحية أخرى تجلى ارتفاع نتائج تقييم

أرباب العمل لأداء الخريجين في مستوى المهارات المتعلقة بتقديم خدمات المعلومات والخدمات الفنية حيث وصل المتوسط الحسابي 4.5 في بعض المهارات. (بوعزة 2007) .

9. الخطط الدراسية والمقررات:

تعد الخطط الدراسية بما تنظمه من مقررات وبرامج تدريبية من أهم العناصر في العملية التعليمية، حيث تحدد المادة العلمية التي يجب أن يتلقاها الطالب والوجهة التي يسلكها في دراسة.

ولذا فإن وضع الخطط الدراسية ومراجعتها بين فترة وأخرى يجب أن يولى عناية فائقة من قبل أقسام المكتبات والمعلومات لأن البرنامج التدريس يتوقف على ما تنظمه الخطة الدراسية من مقررات ومواد. ويجب أن تكون الخطة الدراسية من الشمول بحيث تشمل جميع المعارف الأساسية التي يجب أن يكتسبها المتخصص في مجال المكتبات والمعلومات بمعناها التقليدي وتطبيقاتها التقليدية والحديثة وأهم عناصر الخطة الدراسية ما يلي:

1.9. المهارات والمعارف الأساسية:

إن لكل فرع من فروع العلوم مهارات ومعارف أساسية يتميز بها عن سائر العلوم ومهارات أخرى يشترك فيها مع علوم أخرى. لذلك فإن اكتساب هذه المعارف والإلمام بهذه المهارات يعد من الخطوات الأولى في دراسة هذا العلم أو ذاك وتضمينها أساسي في مقرراته الدراسية.

فعلى سبيل المثال تعد الفهرسة والتصنيف من المهارات الأساسية التي لابد للمتخصص في علوم المكتبات والمعلومات من التعرف على تاريخها وتطورها ونظرياتها والإلمام بها. إلى جانب التطبيق العملي للفهرسة والتصنيف وفي المقابل لا يجب أن يغفل الجانب المتجدد في هذه المهارة وهو استخدام نظم المكتبات الحديثة في الفهرسة لأنها تسهل وتسرع عملية الفهرسة وقد بدأت بالانتشار في المكتبات و أصبح من المتوقع من خريج المكتبات أن يكون قد اطلع واستخدم بعض نماذج الفهرسة باستخدام النظام الآلي.

ومن خلال مراجعة الخطط الدراسية لبعض أقسام المكتبات بدول الخليج والمتوفرة على مواقع الأقسام تجد أن هذه الخطط تغطي المعارف والمهارات الأساسية في التخصص تغطية ممتازة ولكنها لا تفرد لتطبيقاتها الحديثة مقررات منفصلة كما هو الحال في الفهرسة الآلية.

وفي بعض هذه المهارات قد يغطي التدريب العملي الصفي جزءا من هذه الحاجة لدى المتخصص في حالة تخصيص وقت كاف لذلك بحيث يؤخذ في الحسبان استخدام المهارات التقليدية ومن ثم الانتقال إلى التطبيق على النظام الآلي الحديث حتى يكون الخريج المتخصص على علم بما جري في الواقع العملي من جهة ، والقدرة على القيام بالعمل في الظروف التقليدية كما هو الحال في الفهرسة باستخدام الأساليب التقديرية والفهرسة باستخدام النظام الآلي من جهة أخرى.

وقد ناقش بوعزة ونعيمة موضوع موائمة خريجين المكتبات والمعلومات لسوق العمل في سلطنة عمان حيث لاحظا في دراستها أن المهارات الأساسية قد تم تغطيتها بشكل ممتاز في الخطة الدراسية لقسم المكتبات والمعلومات بجامعة السلطان قابوس وكان ذلك واضحا على أداء الخريجين ويوضح الجدول التالي (1) المقتبس من الدراسة السابقة تقيم أرباب العمل للمهارات الأساسية للخريجين. (بوعزة ونعيمة 2001)

(جدول :1 تقييم المهارات الأساسية)

#	المهارات الأساسية	التقييم من 5
1	المقدرة على فهرسة وتنظيم المواد	4.4
2	المقدرة على تصنيف المواد	4.5
3	المعرفة المتصلة بخدمات الإعارة	4.4
4	المعرفة بمصادر اختيار المواد	4.2
5	المعرفة بإجراءات اقتناء المواد	4.2
6	مهارات إرشاد المستفيدين	4.2
7	المعرفة بالأدوات المرجعية	4.2
8	مهارات تعليم استخدام المكتبة	4.3
9	مهارات استعمال الوسائل السمعية والبصرية	4

2.9. مهارات الاتصال:

تعد مهارات الاتصال بالجماهير من المهارات الضرورية للعاملين في مجال خدمات المعلومات وذلك بسبب تعاملهم المباشر مع الجماهير في كثير من الأحيان سواء أثناء اقتناء مصادر المعلومات وكذلك أثناء خدمة المستفيدين وتقديم المعلومات لهم, وسواء الاتصال المباشر وغير

المباشر مع الجمهور فإن لابد من تزويد الخريج ببعض المهارات التي تمكنه من ذلك ونجد أن اغلب الخطط الدراسية تكاد تخلو من مقرر أو مقررات متخصصة في الاتصال مع الجمهور بحجة أن هذه المهارات مضمنة أصلاً في مقررات أخرى مثل مقررات إرشاد المستفيدين ومقررات الخدمات العامة ومقررات التزويد واقتناء المجموعات ولكن يبقي الأمر في هذه المقررات مرهونا على معد ومدرس هذا المقرر وهل يقع هذا الموضوع ضمن اهتماماته الخاصة .

وقد يتاح في بعض الجامعات هذه المقررات كمواد اختيارية من أقسام أخرى كقسم الإعلام ، وعلى كل حال يبقى النقص في بعض المناهج قائما في ما يتعلق بمهارات الاتصال ، ويقترح الباحث أن يتم إدراج هذه المهارات في مقرر مستقل بالخطة الدراسية بأقسام المكتبات والمعلومات باسم (مهارات الاتصال مع الجمهور Public Communication Skills) وتضمينه في البرنامج كمقرر اختباري قسم ويطرح من خلال القسم أو بالاتفاق مع قسم أخر من أقسام الكلية أو الجامعة حتى يتم التأكد من أن الدارسين في قسم المكتبات والمعلومات قد ألموا بمثل هذه المهارات.

المهارات اللغوية:

من المعلوم أن برامج الدراسة في أقسام المكتبات بدول مجلس التعاون الخليجي تدرس باللغة العربية ما عدا التدريس في مستوى الماجستير بقسم علوم المكتبات و المعلومات بجامعة الكويت الذي يدرس باللغة الانجليزية وفي المقابل فان اغلب الأدب المكتوب والمنشور في التخصص باللغة الانجليزية وكذلك اغلب مصادر المعلومات في مؤسسات المعلومات هي باللغة الانجليزية, لذلك فإنه لابد لخريجي تخصص المكتبات والمعلومات من جادة اللغة الانجليزية حتى يمكنوا من الاطلاع على ما هو منشور بها من أدب التخصص والتعامل مع مصادر المعلومات الأجنبية وخدمة المستفيدين من جهة, و القدرة على المنافسة في سوق العمل من جهة أخرى خاصة في المؤسسات الأكاديمية والمؤسسات التي تعتمد اعتمادا كبيرا على المصادر غير العربية .

ومن واقع الخبرة العلمية وجدنا أن اللغة الانجليزية تشكل عائقا لكثير من خريجين قسم المكتبات والمعلومات بجامعة السلطان قابوس سواء في تأدية المهام التي تتطلب اللغة الانجليزية أو في الإبتعاث للحصول على مؤهلا ت عالية من مؤسسات علمية غربية.

وقد وردت نفس الملاحظة من أرباب العمل في الدراسة المسحية التي قام بها بوعزة ونعيمة (بوعزة ونعيمة 2001) حيث بين الخريجون أنفسهم وأرباب العمل في المؤسسات التي يعملون بها بأن لابد من التركيز على تقوية اللغة الانجليزية لدى الخريجين وبالنظر إلى باقي أقسام المكتبات والمعلومات تجد أن نفس المشكلة قائمة لدى الأغلبية من الخريجين .

4.9. مهارات الحاسب الآلي والتعامل مع النظم الآلية:

تعتبر الإحاطة بمهارات الحاسب الآلي من أساسيات الوعي المعلوماتي في عصر المعلومات وخاصة وأن المجتمعات تسابق في الوقت الحالي للوصول إلى ما يسمى بمجتمع المعلومات وهو "المجتمع الذي ينشغل معظم إفراده بإنتاج المعلومات أو جمعها أو اختزانها أو معالجتها أو توزيعها " (عبد الهادي 1999).

وفي جميع الأحوال فإن التعامل مع المعلومات جمعا أو توزيعا أو معالجة هو الوظيفة الأساسية للعاملين في مؤسسات المعلومات والذين هم أصلا من خريجين أقسام المكتبات والمعلومات ، ولذا فإن لا بد من التأكيد على إلمام هؤلاء الخريجين المهارات الحاسب الآلي .

وبالنظر إلى الخطط الدراسية لأقسام المكتبات والمعلومات في بلدان الخليج العربي تجد أن هذه المهارة قد أوليت اهتماما كبيرا وهذا يظهر في استخدام الخريجين للحاسب الذي كان محل تقدير من أرباب العمل (بوعزة ونعيمة2001) .

أما بالنسبة للتعامل مع النظم الآلية سواء كانت الفهارس الآلية للمكتبات أو قواعد البيانات الآلية فقد تم التركيز عليها في المراجعات الآخرة للخطط الدراسية ولذلك ظهر مقررات مثل المكتبة الرقمية، وإدارة قواعد البيانات الآلية ومصادر المعلومات الآلية وتطبيقات الانترنت وغيرها .

وقد كان لهذا الاهتمام بهذه المهارات أثرة الظاهر على إلمام الخريجين بالتعامل مع استخدام الحاسوب وتطبيقاته ومع قواعد البيانات الآلية سواء في أداء مهامهم الوظيفية أوفي مساعدة الباحثين وتدريبهم على استخدام هذه القواعد وكذلك في تصميم وإدارة المواقع الإلكترونية وإدارة الوثائق الإلكترونية.

وإجمالا فإن أقسام المكتبات والمعلومات في دول مجلس التعاون الخليجية مطالبة بدوام مراجعة خطط الدراسية لتمكن من مواكبة حاجة سوق العمل وتهيئة الخريجين لهذه المهام

وقد ناقش (سجاد الرحمن 2007) و (بوعزة 2007) موضوع الاهتمام بتحديث الخطط الدراسية لأقسام المكتبات والمعلومات وضرورة إجراء المراجع الدورية لها.

وقد أوضحت الدراسة التي قام بها بوعزة على خمسة أقسام من أقسام المكتبات والمعلومات كما يوضح الجدول التالي (2) إن بعض أقسام المكتبات تجري مراجعة دورية لخططها الدراسية في فترات زمنية متفاوتة.

(جدول: 2 مراجعة الخطط الدراسية ببعض أقسام المكتبات)

م	القسم	فترة التقييم والمراجعة
1	قسم جامعة السلطان قابوس	كل أربع سنوات
2	قسم جامعة الملك عبد العزيز	كل سنة دراسية
3	قسم جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية	كل خمس سنوات
4	قسم جامعة الملك سعود	كل خمس سنوات
5	قسم جامعة أم القرى	كل أربع سنوات
6	جامعة الكويت	كل ثلاث سنوات
7	جامعة قطر	كل أربع سنوات

10. هيئة أكاديمية مؤهلة باحثة:

تعتبر هيئة التدريس هي الركيزة الأساسية في العملية التعليمية وخاصة في المرحلة الجامعية حيث من المعلوم أن جميع عناصر العملية التعليمية مرتبطة بالمدرس من حيث اختيار المنهج وطريقة التدريس والتقييم .

وأقسام المكتبات كغيرها من أقسام الأكاديمية الأخرى تنشط بوجود الكادر التدريسي النشيط الباحث وتخمل وتضعف إذا كان الكادر الأكاديمي تقليدي و لا يميل إلى التحديث والبحث.

وفي الجهة المقابلة لا بد أن يتوافر في أقسام المكتبات العدد الكافي من الكادر الأكاديمي لتجنب الضغط التدريسي المكثف والجدول المكتظ وليتاح للهيئة التدريسية الوقت الكافي للبحث والمشاركة العلمية سواء بالنشر في أدبيات التخصص أو المشاركة بالدراسات والبحوث في المؤتمرات واللقاءات العلمية المتخصصة.

وقد أوضحت الدراسة التي قام بها سجاد الرحمن لتقييم أداء أقسام المكتبات والمعلومات في

دول الخليج العربي أن هناك نقص في الكادر التعليمي في أقسام المكتبات والمعلومات بالجامعات والكليات الحكومية بدول الخليج العربي سواء من حيث المؤهل أم من حيث العدد، حيث لا يتجاوز عدد الأساتذة في بعض الأقسام أكثر من واحد كما هو الحال بقسم المكتبات والمعلومات بجامعة السلطان قابوس وقد لا يوجد مدرس بالقسم بدرجة أستاذ كما في قسم علوم المكتبات والمعلومات بجامعة أم القرى(سجاد الرحمن 2007).

ويوضح الجدول التالي (3) عدد الكادر الأكاديمي بأقسام المكتبات والمعلومات بدول الخليج العربي .

(جدول :3 عدد الكادر الأكاديمي بأقسام المكتبات والمعلومات)

قسم المكتبات والمعلومات ب	عدد أفراد هيئة التدريس					عدد الطلاب					النسبة
	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	مدرس	معيد	المجموع	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	المجموع		
جامعة الملك عبد العزيز	3	5	4	2	5	19	242	24	11	277	1:15
جامعة قطر	1	3	5	2	-	11	400	-	-	400	1:36
جامعة السلطان قابوس	1	2	8	5	1	17	275	22	دبلوم 8	305	1:18
جامعة أم القرى	1	5	15	5	8	34	780	-	-	780	1:23
جامعة الكويت	2	3	5	4	5	19	51	45	اختياري 650	742	1:39
جامعة الملك سعود	4	5	9	5	-	23	200	-	-	200	1:9

قسم المكتبات والمعلومات ب	عدد أفراد هيئة التدريس					عدد الطلاب					النسبة
	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	مدرس	معيد	المجموع	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	المجموع		
كلية العلوم التطبيقية بالكويت	1	1	14	5	6	27	700	-	-	700	1:26
جامعة الإمام محمد بن سعود	3	7	10	13	4	37	950			950	1:26

ونلاحظ من الجدول السابق أن عدد هيئة التدريس بين هذه الأقسام يتفاوت تفاوتا كبير مقارنة مع عدد الطلاب, فمثلا إن نسبة الطلاب إلى هيئة التدريس تعتبر ممتازة بقسم المكتبات بجامعة الملك سعود, وجيدة بقسم جامعة الملك عبد العزيز وجامعة السلطان قابوس وكلية البنات بجامعة أم القرى, ومقبولة بقسمي جامعة الإمام محمد بن سعود وكلية العلوم التطبيقية ثم تنخفض إلى المستوى الضعيف في باقي الأقسام ونراها بعيدة عن المقاييس الدولية في جامعة أم القرى قسم البنين.

وفي ضوء النقص الواضح في كادر هيئة التدريس في بعض أقسام المكتبات فإن هذا ينعكس سلبا على نوعية الأعمال والممارسات التي يقوم هيئة التدريس بإنجازها, فإلى جانب الجدول الدراسي المزدحم بالمقررات هناك الكثير من الأعمال الإدارية الإرشادية بإضافة إلى مهام التحضير للمقررات وإعداد الاختبارات وتصحيحها وإعداد التقارير والى غير ذلك ما يشغل جل وقت هيئة التدريس ولا يترك وقتا كافيا للبحث.

لذا فإن وجود الكادر المؤهل لا بد منه لتحقيق جودة التعليم في أقسام المكتبات والمعلومات ولا بد من تحدد الوقت الكافي لهيئة التدريس لمزاولة الأعمال البحثية غير التدريبية لأن ذلك ينعكس إيجابيا على طريقة التدريس بل حتى بمحتوى المقررات ومستوى العلمي للكادر الأكاديمي وبالتالي ينعكس إيجابا على مستوى التحصيل المعرفي للمتلقي وهم الطلاب وهذا

بطبيعة الحال سوف يكون له الأثر القائم على مستواهم العلمي.(عبد الهادي 2007)

ومما تجب ملاحظة في ممارسات أقسام المكتبات والمعلومات هو غياب التقييم الفعلي لأعضاء هيئة التدريس المبني على الأسس والمعايير العلمية كما هو متبع في مؤسسات التعليم العالي في الغرب وإنما يقتصر الأمر على تقييم الطلاب للمدرسين في بعض الأقسام وتقييم رؤساء الأقسام للمدرسين من غير المواطنين عند تجديد التعاقد بينهم وبين الجامعة وهذه الممارسات عادة ما تكون سائدة في المؤسسة التعليمية أو الجامعة التي ينتمي إليها هذا القسم أو ذاك.

ويذكر سجاد الرحمن بأن أقسام المكتبات في جامعات دول الخليج العربي تقوم ببعض التقييم لأعضاء هيئتها التدريسية من خلال التقرير الداخلية لهذه الأقسام وتقارير المحكمين الخارجيين، ويوضح الجدول رقم (4) الأقسام التي تقوم بهذا النوع من التقييم. (سجاد الرحمن 2007)

(جدول: 4 تقييم أعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات)

م	أقسام المكتبات والمعلومات	تقييم داخلي	تقييم خارجي	تقييم من قبل الطلبة
1	جامعة الملك عبد العزيز	لا	نعم	لا
2	جامعة قطر	نعم	لا	نعم
3	جامعة السلطان قابوس	نعم	نعم	نعم
5	جامعة أم القرى	نعم	لا	لا
6	جامعة الكويت	نعم	نعم	نعم
7	جامعة الملك سعود	لا	لا	لا
8	كلية العلوم التطبيقية بالكويت	نعم	نعم	نعم

11. التدريب العملي :

إن تخصص المكتبات والمعلومات والأرشيف تخصص مرتبط بمؤسسات محددة يتم فيها ممارسة مهام محددة سواء كانت فنية أو خدمية ولذلك فإنه من المفيد بل من الضروري أن يرتبط الدارس في أقسام المكتبات والمعلومات بهذه المؤسسات أثناء دراسة ويتدرب فيها ، هذا إضافة إلى الممارسة العملية التي يتلقها في قاعدة الدرس والمعامل أثناء الحصص الدراسية المختلفة وينقسم التدريب العملي إلى نوعين رئيسين:

1.11. التدريب الصفي :

وهو التدريب الذي يكون داخل قاعدة الدرس أو العمل ويكون جزاء من مقرر معين في الجزئية العلمية التي تخص ذلك المقرر تحت إشراف أستاذ المادة أو معاونيه.

وهذا النوع من التدريب ضروري جدا بالنسبة للعملية التعليمية وخاصة في الأمور الفنية في التخصص, على سبيل المثال مقررات الفهرسة والتصنيف والتحليل البيانات الببليوجرافية والمقررات المتعلقة باستخدام الحاسب الآلي سواء في البحث أو خدمة المستفيدين أو في البرمجة.

ويكون التدريب الصفي عادة مرتبة نموذجية تصور بيئة العمل التقليدية وقد لا تمثلها تمثيلا تاماً لعدة أسباب :-

أ- محدودية وقت التدريب حيث يكون محكوما بوقت المحاضرة وقد لا يتوفر الوقت الكافي لجميع الطلاب .

ب- اختيار مادة التدريب، على سبيل المثال في مقرر الفهرسة يقوم المدرس باختيار عينة تتسم بالبساطة والوضوح .

ت- التحكم بالظروف المحيطة حيث كما ذكرنا أم بيئة التدريب تكون نموذجية وقد لا تشتمل على صعوبات واقع العمل.

ث- عادة ما يشرف على التدريب الصفي مدرس المادة أو أحد مساعديه الذين يكونون بعدين عن الممارسات الفعلية للعمل في مؤسسات المعلومات .

ج- لا يشمل التدريب الصفي المقررات المتعلقة بخدمة المستفيدين التعامل مع الجمهور.

2.11. التدريب العملي في مؤسسات المعلومات :

يتميز التدريب العملي في مؤسسات المعلومات عن التدريب الصفي بأن الطالب المتدرب يكون في البيئة العملية الحقيقية، فبالإضافة إلى الاطلاع على السير الفعلي للعمل في هذه المؤسسات في مختلف الأقسام فإن الطالب يكون في موقع المسؤولية ويقوم بالدور الذي يقوم به الموظف وتوكل إلية أعمال فعلية يقوم بها سواء في الأقسام الفنية أو أقسام الخدمات العامة.

والتدريب العملي في مؤسسات المعلومات يعد هو التطبيق الأمثل للنظريات والدروس التي يتعلمها الطالب خلال الخطة الدراسية في قسم المكتبات والمعلومات.

ومن خلال استقراء الخطط الدراسية لأقسام المكتبات والمعلومات وجد الباحث أن أغلب هذه الخطط تحتوي على مقرر معتمد الساعات يتراوح من 3- 8 ساعات ، ويوضح الجدول التالي (5) بعض هذه الأقسام .

(جدول: 5 الساعات المعتمدة للتدريب العملي بأقسام المكتبات)

قسم المكتبات بجامعة	المسمى	المستوى	الوحدات المعتمدة	مجموع الساعات التدريسية	مجموع الساعات التدريسية للتخرج	نسبة التدريب العملي إلى مجموع ساعات التخصص
جامعة الملك عبد العزيز	التدريب الميداني	الثامن	8	78	128	٪10.25
جامعة الإمام محمد بن سعود	التدريب الميداني	الثامن	6	93	134	٪6.45
جامعة الملك سعود	التدريب الميداني	الثامن	3	94	128	٪3.19
جامعة أم القرى للبنات	التدريب العملي	الثامن	4	102	135	٪3.92
جامعة أم القرى	التدريب العملي	الثامن	4	102	135	٪3.92
جامعة السلطان قابوس	التدريب العملي	الثامن	6	75	126	٪8

وبما أن التدريب العملي "ليس مرادفا للتطبيقات ولكن يقصد به المعايشة اليومية المستمرة للعمل الكامل داخل مؤسسة المعلومات " (القلش 2007), فإنه من الأفضل أن يخصص فصل دراسي كامل وليكن في فصل الصيف قبل الفصل الدراسي الأخير لكل طالب أو بعد إنهاء جميع المقررات الدراسية للذين لا يتمكنون من أداء التدريب العملي صيفا وذلك حتى تمكن الطالب من ممارسة التدريب العملي في مؤسسة المعلومات يوميا وبدوام كامل وبواقع أسبوع واحد على الأقل في كل قسم من أقسام المؤسسة التي يتدرب فيها.

وإذ نظرنا إلى الجدول السابق نجد أن عدد الساعات المعتمدة للتدريب في أحسن الأحوال لا تتعدى 10٪ من عدد الساعات المعتمد للتخصص في الخطة التدريبية, كما هو الحل في جامعة الملك عبدالعزيز. ويصل إلى مستوى منخفض جدا في جامعة أم القرى بقسميها بينما نجد في التدريب العملي في المؤسسات الغربية يخصص له وقتا أطول من ذلك قد يصل إلى عام كامل كما هو الحال في بعض الجامعات الروسية (القلش 2007) .

وبما أن مؤسسات المعلومات من مكتبات بكافة أنواعها ومراكز معلومات وأرشيف هي المعامل العلمية لطلاب أقسام المكتبات والمعلومات، فإنه لا بد من وجود تنسيق بين أقسام المكتبات وهذه المؤسسات في المحيط الجغرافي للقسم، بحيث يتم التنسيق على أعلى المستويات لصياغة علاقة تدريب تعاونية بين مؤسسات المعلومات والأقسام ووضع دليل إرشادي للتدريب العلمي نحدد منه أهداف التدريب العملي وأخلاقه وتفصل منه الخطة العلمية للتدريب و المشرفين عليه ومهامهم وأسس تقييم المتدرب. وقد قام قسم علوم المكتبات والمعلومات بجامعة السلطان قابوس بصياغة دليل تدريب إرشادي يوضح جميع هذه النقاط بشكل مفصل، ومن أهم فوائد التدريب العملي ما يلي :-

أ- صقل المهارات الفنية والعلمية للطلاب وإكسابهم الخبرة العلمية عن كيفية سير العمل في مؤسسات المعلومات .

ب- تثبيت المادة النظرية التي يدرسها الطلاب في المقررات الدراسية بالقسم من خلال التطبيق العمل .

ت- التعرف على الصعوبات التي تواجه المتخصص وكيفية التغلب عليها .

ث- كسر الحاجز النفسي الناتج من عدم معرفة طبيعة العمل في المؤسسات المعلومات.

ج- التعامل مع جمهور المستفيدين ومعرفة كيفية التعامل معهم .

ح- تسويق الخريجين لمؤسسات المعلومات وزيادة سرعة حصولهم على فرص عمل في هذه المؤسسات.

النتائج:

إن إعداد الكادر المهني المتخصص القادر على القيام بالمهام المتجددة والمتطورة في مؤسسات المعلومات يتطلب من أقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات الحكومية بدول الخليج العربي أن تطور برامجها بشكل مستمر وان تخضع هذه البرامج لعمليات تقييم مستمر من المؤسسات العلمية المتخصصة في ذلك حتى ترقى إلى المستويات الدولية ولتقوم بعملية إعداد الكادر المؤهل بشكل يتناسب مع المهام التي تنتظره.

وكذلك ينبغي على الجامعات والمؤسسات العلمية الحكومية أن تسعى إلى تحقيق الجودة وإتباع المعايير العالمية في هذا الشأن مما سيعود بالنفع على مخرجات التعليم ويكون له الأثر الإيجابي الملموس على هذه المؤسسات العلمية أولا وعلى المجتمع الذي سوف يحتضن هذه الكوادر لتكون عامل فاعلا في عملية التنمية والتطوير التي تشهدها المنطقة.

وخلاصة القول أنه يمكن لأقسام المكتبات والمعلومات أن تقوم بهذا الدور إذا ما ركزت على هذه المحاور الثلاثة آخذة بعين الاعتبار ما يلي:

أ. دراسة احتياجات سوق العمل بشكل دوري لمعرفة مستجدات هذا السوق واحتياجاته.

ب. الاستفادة من هذه التغذية الراجعة من الخريجين وبيئة العمل في تطوير الخطط الدراسية ومقرراتها وربطها بالواقع العملي.

ت. التركيز على المهارات التي يحتاج إليها المتخصص وتنقية الخطة الدراسية من المقررات التي لا تضيف شيئا إلي مهاراته.

ث. الاهتمام بالكادر الأكاديمي إعدادا وتطويرا وتقييما.

ج. تشجيع الكوادر الأكاديمية على البحث وتطوير الذات مهنيا وعلميا انعكاس ذلك بصورة مباشرة على البرامج الأكاديمية وعلى الطلاب.

ح. تكوين علاقة تعاونية بين أقسام المكتبات والمعلومات ومؤسسات المعلومات العاملة في المجال سواء كانت حكومية أم خاصة.

خ. إعطاء التدريب العملي ما يستحقه من اهتمام لما له من اثر فاعل في صقل مهارات المتخصصين وتسويقهم.

المراجع

1. العلي, علي بن سعد ومحمد اللهيبي. (2004) الاتجاهات الحديثة في برامج المكتبات والمعلومات: نموذج لتقييم المناهج وتطويرها. مجلة الملك فهد الوطنية. 2:10, ص 196- 256.
2. القلش, أسامه. (2007) التعاون بين أقسام المكتبات والمعلومات السعودية ومؤسسات المعلومات في التدريب العملي الميداني. إصدار ندوة أخصائي المكتبات والمعلومات. جامعة أم القرى , مكة.
3. عبدالهادي, محمد فتحي. (2007) البحث عن الاعتماد والجودة للأقسام الأكاديمية للمكتبات والمعلومات. إصدار ندوة أخصائي المكتبات والمعلومات. جامعة أم القرى , مكة.
4. جاسم محمد جرجيس. أضواء على برامج تدريس علوم المكتبات والمعلومات في الوطن العربي مع إشارة خاصة إلى دولة الإمارات العربية المتحدة .- cybrarians journal . - ع 12 (مارس 2007) . - تاريخ الإتاحة <2009/05/24 > . - متاح في : http://www.cybrarians.info/journal/no12/open.htm
5. بوعزة, عبد المجيد. (2007) دراسة تقييمية للعناصر الأساسية للعملية التعليمية في أقسام المكتبات والمعلومات الخليجية ولتأثيراتها على تحقيق المواءمة بين أعداد أخصائيي المعلومات وبين احتياجات سوق العمل: المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان نموذجا. إصدار ندوة أخصائي المكتبات والمعلومات. جامعة أم القرى , مكة.
6. بوعزة, عبد المجيد صلح ونعيمة حسن جبر. (2002) دراسة تقييمية للموائمة بين إعداد مختصي المعلومات واحتياجات سوق العمل في سلطنة عمان. المجلة العربية للأرشيف والتوثيق والمعلومات 10(11- 12) :43- 68
7. سجاد الرحمن وسلطان محيا الديحاني. (2007) اختبار نموذج (Model) لتصميم برامج تعليم علوم المعلومات في دولة الكويت. إصدار ندوة أخصائي المكتبات والمعلومات. جامعة أم القرى , مكة.
8. Sajjad ur Rehman, (2007) Quality Assurance and LIS Education in The GCC Countries, IFLA 73rd Congress Proceedings, Durban.
9. Blankson-Hemans, L. and Hibberd, H. (2004). An assessment of LIS curriculum and the field of practice in the commercial sector. New Library World, 105(7/8), 269-280.

10. Edomi, E. and Ogbomo, M. (2001). Career aspirations of master's degree students at the Africa Regional Center for Information Science (ARCIS), University of Ibadan, Nigeria. Information Development, 17(4), 262-67.
11. Edzan, N. et al. (2004). Tracing graduates to ascertain curriculum relevance. Malaysian Journal of Library and Information Science, 9(1), 27-37.
12. Genoni, P., Exon, M. and Farrelly, K. (2000). Graduate employment for qualifying lirary and records management courses at Curtin University of Technology, The Australian Library Journal, 247-58.
13. Genoni, P. and Smith, K. (2005). Results of a longitudinal study of employment outcomes for Australiabn LIS graduates. Paper presented to 71st IFLA General Conference and Council, held at Oslo, August 14-18, 2005, 17 p. Retrieved on 27 November 2005 from: http://www.ifla.org/IV/ifla71/papers/055-Genoni_Smith.pdf
14. Jefferson. R. and Contreras, S. (2005). Ethical perspectives of library and information science graduate students in the United States. New Library World, 106, 58-66.
15. Loughridge, B. and Speight, B. (1996). Career development: follow-up studies of Sheffield MA graduates 1985/86 to 1992/93. Journal of Education for Library and Information Science, 28(2), 105-117.
16. Mohai, L. O.A. (1999). Employers' perceptions of the graduates and curriculum of a library school in Botswana. Libri, 49, 1-6.
17. Yen, D., et al. (2003). Differences in perceptions of IS knowledge and skills between academia and industry: findings from Taiwan. International Journal of Information Management, 23(6), 507-522.