

الكفايات المطلوبة لإعداد أمناء المكتبات واختصاصيي المعلومات مهنيًا : دراسة واقع الموارد البشرية في المكتبات ومراكز المعلومات في دولة الكويت.

د. حسن أحمد بوعباس ❖

د. مها محمد عقيل سيد علي ❖❖

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة واقع التكوين المهني والكفاية المهنية النوعية والكمية الحالية والمستقبلية لأمناء المكتبات واختصاصيي المعلومات في المكتبات ومراكز المعلومات في دولة الكويت، وذلك سعياً لتطوير مخرجات برنامج قسم علوم المكتبات والمعلومات في كلية التربية الأساسية؛ لتلبي احتياجات مؤسسات المعلومات. وللحصول على المعلومات النوعية المستهدفة أجريت الدراسة على عينة من مديري ومسؤولي المكتبات ومراكز المعلومات، بلغ عدد أفراد العينة عشرة مديري ومديرات وهم مسئولون عن ٨٦٢ مكتبة مدرسية وعامة ومتخصصة ضمت ١٨٨٩ أمين مكتبة واختصاصي معلومات ومؤهلات مساندة.

ولأغراض هذه الدراسة تم إعداد المقابلات مع عينة الدراسة. وتشير النتائج إلى عوائق ومسببات بينتها الدراسة للحصول على كفايات مرضية، وأن الفهم الأعظم المنهجي هو الأساس لفهم الحاجات الحالية والمستقبلية للعاملين والخريجين. وبناءً على نتائج الدراسة يوصي الباحثان بتقنين عملية القبول، والتطوير الدوري للبرنامج، وتنمية الوعي بأهمية علم المكتبات والمعلومات، والاهتمام بالتدريب الميداني للطلبة والطالبات، والتدريب في أثناء الخدمة للعاملين.

❖ أستاذ مساعد - قسم علوم المكتبات والمعلومات - كلية التربية الأساسية - الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب - الكويت.
❖❖ أستاذ مشارك - قسم علوم المكتبات والمعلومات - كلية التربية الأساسية - الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب - الكويت

١- المقدمة (وتمهيد):

تعمل المؤسسات التعليمية على توفير كل ما من شأنه رفع كفاية خريجها العلمية، ومن الأساليب التي تتبناها لرفع كفايتهم هي تطوير مناهجها وتجديدها بما يتوافق والتطورات التي تحدث لهذا العلم أو ذاك. وبرنامج علوم المكتبات والمعلومات - هو أحد برامج البكالوريوس في كلية التربية الأساسية في دولة الكويت، وسبب ثورة المعلومات والتكنولوجيا المرتبطة بهذا العلم - وهو أيضاً من البرامج التي تتطلب التحديث الدائم حتى يصل إلى مخرجات تعليمية ذات كفاية مهنية عالية.

والكفايات هي ما يعرف بالمهارات والقدرات والسلوك المطلوب للنجاح بالمهنة؛ لذا فمن الضروري معرفة كفايات القوى العاملة في المكتبات ومراكز المعلومات، من أمناء مكتبات واختصاصيي معلومات لتبني هذه الكفايات وتحديد ما من الناحية الكمية والنوعية الموضوعية. وللتعرف على هوية أمين المكتبة واختصاصي المعلومات المهنية المطلوبة مستقبلاً يتم دراسة ماهية الكفايات الحالية وماهية الكفايات المستقبلية الملحة من واقع سوق العمل. ومن خلال التغذية الراجعة أو نتائج الدراسة التي تدرس أوجه القصور في الكفايات المهنية

ومسبباتها، ومن ثم معالجة الفراغات التي نلتمسها في هذه الكفايات من خلال تطوير أو تعديل البرنامج.

٢- مشكلة الدراسة:

يرتبط تعليم الدارسين لعلم المكتبات والمعلومات وتدريبهم بمتطلبات سوق العمل الحالية والمستقبلية، وذلك من أجل رفع كفايتهم المهنية في المجال والوصول إلى أعلى درجات الفاعلية الوظيفية. وقد عُرِّفت الموارد البشرية في المكتبات ومراكز المعلومات بأنها العملية الخاصة باستقطاب الأفراد وتطويرهم والمحافظة عليهم في إطار تحقيق أهداف مؤسسات المعلومات (السعيد مبروك، ٢٠١٢م). لذا كان من الضروري في هذه الدراسة دراسة الفهم العام والشامل لكفاية القوى العاملة من خريجي برنامج قسم المكتبات والمعلومات العاملين في القطاع، والتي تعتبر من الخطوات المهمة في ديناميكية العمليات الإدارية، ومنها التخطيط للموارد البشرية، وذلك لتحقيق معرفة دقيقة بصفات الخريجين اللازمين ذوي الكفايات المهنية المدربة للعمل في هذا المجال، وبالأعداد المحددة التي تلبي حاجات سوق العمل ومتطلباته. ومن خلال الفهم الجيد لواقع التكوين المهني والكفاية النوعية والكمية في

هذا المجال تحديداً قليلة جداً وقد اقتصر على أربع دراسات للأنصاري عام ١٩٩٢م و٢٠١١م، وليشر، وعبدالمعطي عام ٢٠٠٢م و٢٠٠٧م، فقد درس أصحابها الموارد البشرية الكمية والنوعية من أمناء مكتبات واختصاصيي معلومات وعاملين، كما درسوا الرضا الوظيفي في مجال مؤسسات المعلومات العاملة في دولة الكويت.

(Al-Ansari, 1992, 2011; Leshar & Abdel-)

Moty, 2002 و(عبدالمعطي وليشر، ٢٠٠٧م).

٣- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى دراسة واقع الموارد البشرية من اختصاصيي معلومات وأمناء مكتبات من العاملين في مؤسسات المعلومات من مكتبات ومراكز معلومات في الكويت، من خلال التركيز على الجانبين الكمي والنوعي (كفاية العاملين)، وذلك سعياً لتطوير مخرجات برنامج قسم المكتبات والمعلومات؛ لتبلي احتياجات مؤسسات المعلومات إلى مهنيين قادرين على تحقيق أهداف هذه المؤسسات.

٤- أسئلة الدراسة:

لتحقيق الهدف من هذا البحث، تسعى الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١- ما واقع العاملين - من اختصاصيي معلومات ومكتبيين - في المكتبات ومراكز

المكتبات ومراكز المعلومات في دولة الكويت، ويظهر الحافز في تقييم جودة برنامج قسم المكتبات والمعلومات ومخرجاته والمؤسسات التعليمية العاملة في هذا المجال؛ وذلك من أجل تحسين أداء برامج القسم العلمي وتطوير التدريب في أثناء الخدمة.

توجد في الكويت مؤسستان تعليميتان تقومان بتأهيل أمناء المكتبات واختصاصيي المعلومات تأهيلاً أكاديمياً: الأولى تقدّم درجة البكالوريوس في قسم علوم المكتبات والمعلومات في كلية التربية الأساسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وقد تأسّس القسم في عام ١٩٧٧م، والثانية جامعة الكويت، وهي تقدّم برنامج الماجستير في المجال نفسه، وقد تأسّس برنامجها في عام ١٩٩٦م. وبما أن واقع علم المكتبات ومراكز المعلومات في تطوّر دائم من الناحية العلمية والتكنولوجية، وكذلك في خدمات المعلومات المقدمة للمستفيدين التي تنمو باستمرار؛ فإن من الضروري دراسة احتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية لتلبية حاجات هذه المؤسسات من موارد بشرية مؤهلة. وبالرغم من قدم هذا العلم نسبياً مقارنة بتخصصات أخرى في دولة الكويت، وتخرّج أعداد كبيرة فيه، فإن الدراسات التي تمّت في

المعلومات في دولة الكويت؟ وذلك من خلال الإجابة عن الآتي:

أ- ما الاحتياجات الكمية الحالية والمستقبلية من العاملين في المكتبات ومراكز المعلومات؟

ب- ما الكفايات الحالية والمستقبلية التي ينبغي توافرها في اختصاصيي المعلومات والمكتبيين العاملين في المكتبات ومراكز المعلومات؟

ج- ما واقع التنمية المهنية للعاملين في المكتبات ومراكز المعلومات؟

٥- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تساعد على:

١- معرفة الواقع الحالي للموارد البشرية المتوافرة الحالية وكفاية العاملين، والتعرف على الصورة المستقبلية للمكتبات ومراكز المعلومات لهذه الموارد في مكتبات دولة الكويت.

٢- معرفة الاحتياجات الكمية والنوعية من اختصاصيي المعلومات والمكتبيين اللازمة للمكتبات ومراكز المعلومات، والكفايات المهنية والإدارية والفنية المطلوبة.

٣- مساعدة قسم المكتبات والمعلومات في كلية التربية الأساسية وكذلك المؤسسات التعليمية في مجال المكتبات والمعلومات على فهم الاحتياجات الكمية والمتطلبات النوعية الحقيقية التي تخدم سوق العمل؛ وذلك لتقييم برامجها وتطويرها، ثم الارتقاء بمستوى كفايات اختصاصيي المعلومات وأمناء المكتبات العاملين في المكتبات ومراكز المعلومات.

٤- معرفة مدى تجانس مخرجات قسم المكتبات والمعلومات من الطلبة ومتطلبات واحتياجات سوق العمل الفعلية.

٥- معرفة التخطيط المنهجي للموارد البشرية - إن وجد - في مجال المكتبات والمعلومات ومتطلباته من واقع سوق العمل، وربط هذا التخطيط بمخرجات القسم العلمي.

٦- استكشاف مدى التأهيل المهني - في الخدمة - ومجالاته لأمناء المكتبات واختصاصيي المعلومات العاملين في المكتبات ومراكز المعلومات؛ لزيادة التجانس بينه وبين ما يتم تعليمه فعلياً في القسم العلمي.

٦- محددات الدراسة:

العلمية والتكنولوجية في معهد الكويت للأبحاث العلمية والتكنولوجية، ومكتبة ومركز معلومات وكالة الأنباء الكويتية كونا، ومكتبة علوم الوقف التابعة لوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية، ومكتبة مجلس الأمة، ومكتبة الأمانة العامة للجنة العامة الكويت للتربية والعلوم والثقافة UNISCO، والمكتبة الطبية المركزية التابعة لمعهد الكويت للاختصاصات الطبية.

رابعاً: الحدود الزمانية: ستُدرس عينة البحث دراسة ميدانية لمعرفة واقع الموارد البشرية في المكتبات ومراكز المعلومات في جميع المكتبات ومراكز المعلومات آنفة الذكر، وذلك في الفترة من يونيو ٢٠١٨م إلى سبتمبر ٢٠١٨م.

٧- الدراسات السابقة (الإطار النظري)

على الرغم من أن عام ١٨٢١م شهد أول نوع للتدريب على التعامل مع الوثائق في باريس، فإن تاريخ تعليم المكتبات والمعلومات الأكاديمي يرجع إلى عام ١٨٨٧م حين شهد افتتاح قسم لتعليم علم المكتبات والمعلومات في جامعة كولومبيا في الولايات المتحدة، Wiegand & Davis (1994)، وفي بداية الخمسينيات من القرن العشرين في الدول العربية (محمد عبدالهادي، ١٩٩٣م). وبالرغم من هذا التاريخ البعيد والطويل في تعليم علم المكتبات والمعلومات، فإن

لتركيز على هدف البحث المحدد سلفاً، هناك محددات حددها الباحثون وذلك لتجنب التعميم أو تجاوز حدود البحث في النتائج، وهذه الحدود هي:

أولاً: الحدود الموضوعية: عالج الباحث جانباً محدداً من الموضوع تمثل في دراسة الموارد البشرية من اختصاصيي المعلومات أو أمناء المكتبات كمّاً ونوعاً (كفايتهم) في مكتبات دولة الكويت ومراكز معلوماتها.

ثانياً: الحدود البشرية: أفراد عينة البحث ومواصفاتهم والسبب من اختيارهم. (العينة موضحة تفصيلياً في قسم عينة الدراسة).

ثالثاً: الحدود المكانية: سوف تغطي الدراسة جهات سوق العمل من مكتبات ومراكز معلومات، وهي تعتمد في إدارة أعمالها على وظائف كاختصاصيي المعلومات والمكتبيين. وهذه المكتبات ومراكز المعلومات منتشرة في جميع محافظات الكويت الست. والجهات هي: وزارة التربية، والمكتبات المدرسية، ومكتبات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وجامعة الكويت والمجلس الوطني للتربية والثقافة والفنون، والمكتبة الوطنية، والمكتبات المتخصصة المتمثلة في المركز الوطني للمعلومات

للمستفيدين. وتتركز هذه الكفايات في تكنولوجيا المعلومات وإدارة خدمات المعلومات وإدارة المجموعات وتنميتها (Banks et al. 2005; Chan, 2006 ؛ Ameen ، ٢٠٠٩م).

وفي دراسة Chan (٢٠٠٦م) لأمناء المكتبات في ست مكتبات عامة في كندا ، بيّن مديرو هذه المكتبات في هذه الدراسة أنّ هناك نقصاً في المهارات لدى العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات والشبكات، في حين أنّ هناك حاجة إلى التركيز على مهارات التعامل والقيادة والاتصالات باعتبارها كفايات أساسية لقبول موظفين جدد. كذلك هناك دراسات متعددة أثبتت الحاجة الماسّة والضرورية لأن يكون أمين المكتبة أو اختصاصي المعلومات لديه قدرة على التعامل مع التكنولوجيا المتوافرة بالمكتبة، وكذلك التعامل معها بصورة تلبي حاجة المستفيد (Sun, et al., 2011; Sreenivasulu, 2000; jabr, 2010).

ويؤكد محمد عبد الهادي، (١٩٩٣م) أنّ الدول العربية تفتقر إلى دراسات في مجال التخطيط لمستقبل القوى العاملة في المكتبات ومراكز المعلومات، حيث شدد على أهمية هذه الدراسات؛ لضرورة معرفة حاجة مؤسسات المعلومات الكمية والكفايات النوعية من

من أبرز القضايا التي تشغل المهتمين في هذا العلم قد لخصها محمد عبد الهادي وأسامة محمود (١٩٩٥م) في أنّ برامج التأهيل لا تزال بحاجة إلى تطوير وتكييف من أجل مواكبة متطلبات الانفجار المعرفي والتكنولوجي في مجال علم المكتبات والمعلومات، وكذلك مقدار موازنة ما هو موجود من برامج ومقررات في أقسام المكتبات والمعلومات حالياً مع متطلبات سوق العمل. ويؤكد Partridge et al. (٢٠١٠م) على أنّ التطور التكنولوجي في عالم المكتبات والمعلومات وخصوصاً Web 2.0 أجبر أقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات الأسترالية على تغيير كثير من برامجها ومقرراتها؛ مواكبة للتطور المتسارع في هذا التخصص.

ويرى حشمت قاسم، (١٩٩٥م) في هذا الصدد أنّ هناك عاملاً أساسياً يحكم شروط التأهيل ومتطلباته ومحتواه وبرامجه، وهو أنّ يعكس التغيرات الحاصلة في البيئة الداخلية والخارجية للمكتبات ومراكز المعلومات، وأن يظهر هذا التغيير في الوظائف المطلوبة في مؤسسات المعلومات. ويؤكد كثير من الدراسات الأجنبية تنوع الكفايات المطلوبة لأمناء المكتبات في الوقت الحاضر، فهي تعتمد على نوع المؤسسة وشكل المجموعات والخدمات المقدمة

٨- منهج الدراسة:

كثير من الدراسات اتبع المنهج المسحي والاستبانات لاستكشاف كفايات العاملين في المكتبة (جابر، ٢٠١٠م؛ Leshner & Abdel-Motey, 2002). ولمحدودية المنهج المسحي، ومن أجل الارتفاع بمستوى كفاية البيانات، وللحصول على معلومات تعطي التصور الدقيق الذي يحقق أهداف البحث، اختار الباحثان في هذه الدراسة طريقة أخرى وهي المنهج الوصفي المسحي المتمثلة في المقابلات التي كان الغرض منها الوصول حقائق إلى نوعية تشخص الحالة (قنديلجي، ٢٠١٤م)، وذلك من خلال معرفة واقع اختصاصيي المعلومات وأمناء المكتبات في دولة الكويت من وجهة نظر المديرين والمسؤولين ومتخذي القرار في المجال، وكذلك معرفة الكفايات التي يمكن أن يمتلكها اختصاصيو المعلومات للنجاح في المهنة.

٨،١- عينة الدراسة:

لكي يكون البحث أكثر دقة في نتائجه، لم يتم اختيار عينة ممثلة للبحث، بل تم اختيار المجتمع المعني والأصلي للموضوع قيد الدراسة، وهي جميع جهات سوق العمل المتاحة من مكتبات ومراكز معلومات تتبع حكومة دولة الكويت، وهي تعتمد في إدارتها على وظائف

المؤهلين، وربط هذه الحاجة مع مخرجات أقسام المكتبات والمعلومات في الدولة. وبالرغم من وجود كفايات أعدت من قبل جمعيات المكتبات وقدمت إلى أقسام المكتبات والمعلومات الأكاديمية في بعض الدول؛ فإن مخرجات هذه الأقسام لا تزال بحاجة إلى تطوير في مجالات عدة.

سنة (٢٠١٢م) فقد شدّد على القياس المستمر لسلوك العاملين بالمكتبات ومهاراتهم وحاجاتهم؛ من أجل تلبية حاجات المستفيدين المتنامية من جانب، وتطوير كفايات الدارسين لهذا العلم من جانب آخر. وفي دراسة لـ (القرني، ٢٠٠٦م) أثبت أن كثيراً من مدارس المكتبات والمعلومات الموجودة في الولايات المتحدة لا تُعدّ طلبتها الإعداد الكافي بالرغم من وجود أهداف وكفايات واضحة اشتركت في إعدادها جمعيات المكتبات الأمريكية، ويرجع سبب الإخفاق إلى عدم تبني هذه المدارس هذه الأهداف والكفايات والسعي إلى تحقيقها بالصورة المطلوبة. وأكد وايت (٢٠١٤م) أن التدريب الميداني المكثف في أثناء الدراسة أمر أساسي لتطوير الدارسين وكذلك تدريب العاملين في أثناء الخدمة من خلال ورش العمل والدورات التي تتضمن مختلف المهارات المكتبية.

٢،٨- أدوات جمع البيانات وتحليلها:

تم جمع البيانات من خلال طريقتين: الأولى من خلال المقابلة المعمقة شبه المقتنة وبأسئلة مفتوحة مع عشرة مديرين أو متخذي القرارات في هذه المكتبات ومراكز المعلومات. وكذلك تمت الاستعانة ببعض الوثائق والإحصاءات التي تم الحصول عليها من بعض الإدارات التي تتبعها هذه المكتبات، وهي تساعد على الإجابة عن بعض أسئلة البحث.

لتوضيح عملية تحليل البيانات النوعية التي تم الحصول عليها من المقابلات: استخدم الباحثان منهج الرموز النمطية لـ Miles, Huberman, and Saldana (٢٠١٤م)، التي تعتمد على بناء جدول من رموز متدرجة لتحليل البيانات النوعية من خلال أولاً: استخراج نقاط وصور أساسية عامة من أسئلة المقابلات، وهي تستهدف تساؤلات البحث. ثانياً: بناء مجموعات موضوعية على شكل رموز أصغر تجيب عن هذه التساؤلات بصوة أدق. من خلال القراءة المكررة لهذه الإجابات، وبناءً على الرموز التي وضعت في الجدول يستخرج الباحثان خلاصة موضوعية تستكشف بدورها المكررات والمتشابهات والمختلفات والعلاقات من هذه الخلاصة للوصول إلى معلومات دقيقة تجيب عن أسئلة البحث.

كاختصاصي المعلومات والمكتبيين. وهي عشر جهات تم فيها مقابلة ثمانية مديرين أو مسؤولين مباشرين فيها الذين تتبع لهم أو تحت إدارتهم ٨٦٢ مكتبة مدرسية وعامة ومتخصصة ضمت ١٨٨٩ أمين مكتبة أو اختصاصي معلومات، وأغلب هؤلاء الأمناء واختصاصي المعلومات فيها هم من خريجي قسم علوم المكتبات والمعلومات في كلية التربية الأساسية. وهذه المكتبات ومراكز المعلومات منتشرة في جميع محافظات الكويت الست. والجهات هي وزارة التربية - المكتبات المدرسية - ومكتبات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، ومكتبات جامعة الكويت، والمجلس الوطني للتربية والثقافة والفنون - وتحت إدارته المكتبات العامة والمكتبة الوطنية، والمكتبات المتخصصة المتمثلة في المركز الوطني للمعلومات العلمية والتكنولوجية في معهد الكويت للأبحاث العلمية والتكنولوجية، ومكتبة وكالة الأنباء الكويتية كونا، ومكتبة علوم الوقف التابعة لوزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، ومكتبة مجلس الأمة، ومكتبة الأمانة العامة للجنة الكويت للتربية والعلوم والثقافة UNESCO، والمكتبة الطبية المركزية التابعة لمعهد الكويت للاختصاصات الطبية.

٩. تحليل البيانات وعرض نتائجها

يعرض هذا القسم من الدراسة تحليل البيانات ومعطياتها التي تم الحصول عليها من مقابلات المشاركين والوثائق الإحصائية التي تم الحصول عليها من الأماكن المستهدفة في الدراسة.

تم استكشاف الوضع الحالي للمكتبات ومراكز المعلومات المشاركة في الدراسة من حيث أعداد العاملين الحاليين وتخصصاتهم من أمناء مكتبات واختصاصيي معلومات وغيرها من التخصصات الأخرى؛ بالإضافة إلى ذكر أعداد المكتبات ومراكز المعلومات في الهيئات التي تتبعها هذه المكتبات.

٩،١- العدد الحالي للعاملين بالمكتبات

ومراكز المعلومات بحسب التخصص

بالنظر إلى الجدول رقم (١) الآتي نرى أن نسبة العاملين في مكتبات وزارة التربية وهي المكتبات المدرسية تحتوي على أكبر عدد من القوى العاملة على مستوى مكتبات الكويت وعددهم ١٥٥١ أمين وأمينة مكتبة. منهم ٣٨ موظفًا مؤهلاتهم ليست مرتبطة بأمانة المكتبة، وبمجموع ٨٠٢ مكتبة مدرسية حكومية موزعة على مدارس المحافظات الست في دولة الكويت. تأتي بعدها مكتبات المجلس الوطني للثقافة

والفنون والآداب التي تحتل المركز الثاني في عدد أمناء المكتبات واختصاصيي المعلومات بمجموع ١٨٣ أمين مكتبة، منهم ٥٤ موظفًا بمؤهلات أخرى، وبمجموع مكتبات بلغ ٢٨ مكتبة عامة تخدم جميع مناطق الكويت من ضمنها المكتبة الوطنية. ثم تليها مكتبات جامعة الكويت وفيها ٦٤ موظفًا، منهم ١١ موظفًا حاصلًا على درجة الماجستير في علوم المكتبات والمعلومات وهم موزعون على ٩ مكتبات أكاديمية تخدم جميع الكليات في الجامعة. وفي المرتبة الرابعة تأتي مكتبات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وفيها ٤٦ أمين مكتبة، منهم ٩ موظفين يحملون مؤهلات أخرى، وهم موزعون على ١٧ مكتبة كلية ومعهد. وهناك مكتبة واحدة لكل من: الأمانة العامة للأوقاف اسمها مكتبة علوم الوقف، وفيها ٦ اختصاصيي معلومات، والمركز الوطني للمعلومات العلمية والتكنولوجية في معهد الكويت للأبحاث العلمية فيه ٢٠ أمين مكتبة، منهم ٨ يحملون درجة الماجستير، ومكتبة مجلس الأمة وفيها ٥ أمناء مكتبة، ووكالة الأنباء الكويتية ومكتبتها تضم ٩ أمناء مكتبة أو اختصاصيي معلومات، وفي مركز معلومات الأمانة العامة للجنة الكويتية للتربية والعلوم والثقافة UNESCO أمين مكتبة مبتدئ، واثنان من العاملين في المكتبة

بتخصصات أخرى، وأخيراً المكتبة الطبية الطبية تحتوي أيضاً على أمين مكتبة أول وعلى المركزية التابعة لمعهد الكويت للاختصاصات اثنين بمؤهلات مختلفة.

الجدول رقم (١) يبين العدد الحالي للعاملين بالمكتبات ومراكز المعلومات بحسب التخصص

التسلسل	اسم المكتبة / الإدارة	العدد الحالي للأمناء بحسب المؤهل العلمي			العدد الكلي	المجموع الكلي للمكتبات بنين وبنات
		ماجستير	بكالوريوس	مؤهلات أخرى		
١	وزارة التربية - إدارة المكتبات المكتبات المدرسية	-	١٥١٣	٣٨	١٥٥١	٨٠٢
٢	المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب - المكتبات العامة	٣	١٢٦	٥٤	١٨٣	٢٨
٣	جامعة الكويت	١١	٥٣	-	٦٤	٩
٤	الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب	٢	٣٥	٩	٤٦	١٧
٥	مكتبة علوم الوقف	-	٥	١	٦	١
٦	معهد الكويت للأبحاث العلمية	٨	١٢	-	٢٠	١
٧	مجلس الأمة	-	٤	١	٥	١
٨	وكالة الأنباء الكويتية كونا	-	٨	١	٩	١
٩	مكتبة الأمانة العامة للجنة الكويت للتربية والعلوم والثقافة UNESCO	-	١	١	٢	١
١٠	المكتبة الطبية المركزية	-	١	٢	٣	١
	المجموع	٢٤	١٧٥٨	١٠٧	١٨٨٩	٨٦٢

٢,٩ الأولوية من الاحتياجات التخصصية

الحالية والمستقبلية

تعتبر ذات أولوية ولما لها من أهمية في الوقت الحالي والمستقبلي للعمل في المكتبة ومركز المعلومات، التي يؤثر توافرها على مستوى أداء المكتبة. فقد تبين وعلى عكس دراسة (2002) Leshy & Abdel-Motey التي أشارت إلى أن

سعت الدراسة إلى معرفة احتياجات المكتبات ومراكز المعلومات المشاركة من التخصصات الدقيقة والكفاءات المطلوبة التي

مكتبة معهد الأبحاث العلمية ومدير المكتبات العامة والوطنية في أن يكون التركيز على تخصصات أخرى كاللغات والتاريخ والجغرافيا والبيئة والعلوم التطبيقية الأخرى لتعمل في مكتباتها بحيث يكون أكثر المأمًا بمصادر المعلومات المرتبطة في تخصصه وبتخصصات المؤسسة الأم. وهناك أيضًا من أكد أنه بسبب النقص الشديد في العاملين بالمكتبات هناك حاجة ماسة لجميع التخصصات التي ذكرناها؛ إضافةً إلى الكفاية العالية في إدارة العلاقات العامة وتسويق المعلومات.

٣،٩- الاحتياجات المستقبلية من الأمناء

بحسب المؤهل

عُنت الدراسة بمعرفة الاحتياجات الكمية المستقبلية المطلوبة في السنوات الخمس القادمة لسد النقص في الموارد البشرية المتخصصة في المكتبات ومراكز المعلومات. وقد بيّن الجدول رقم (٢) حاجة المكتبات الكمية المستقبلية من خريجين بشهادات عليا وبكالوريوس في تخصص علم المكتبات والمعلومات ومؤهلات أخرى مساندة مؤهلة للعمل بالمكتبة أو مركز المعلومات للفترة من ٢٠٢٠م إلى ٢٠٢٤م. وقد اتضح التفاوت في الأعداد المطلوبة بناءً على أعداد المكتبات، وكذلك النقص الموجود فيها

تطبيقات الكمبيوتر لها أولوية قصوى في برنامج علوم المكتبات والمعلومات يليها مجال الفهرسة والتصنيف ثانيًا في الأهمية، فقد بينت هذه الدراسة أن تخصصات الفهرسة والتصنيف وكذلك تنظيم المعلومات هي الأكثر إلحاحًا وطلبًا من قبل المديرين، يليها تخصص تطبيقات الحاسب الآلي في المكتبات في الأهمية والحاجة في العمل في المكتبات ومراكز المعلومات. يأتي مجال تنمية المجموعات في الحاجة له بحسب ردود المشاركين في المقابلات، والكفاية في خدمات المعلومات ثم تأتي إدارة المكتبات أخيرًا في الأهمية كمجالات حالية ومستقبلية تحتاجها المكتبات ومراكز المعلومات.

وبالسؤال عن مجالات أخرى تحتاجها المكتبات وترى من الضروري تضمينها والتركيز عليها في برنامج علوم المكتبات والمعلومات، فقد تنوعت واختلفت بتنوع واختلاف نوع هذه المكتبات والخدمات التي تقدمها، منها ما ذكرته مسؤولية مكتبة الوقف ومسؤولية مركز معلومات UNESCO وهو أن يكون هناك موظف حاصل على دراسات عليا في المجال وذلك ليتمكن من رفع مستوى المكتبة من خلال القيام بالدراسات والقياس والتقييم والقيادة وكذلك التدريب، ومن المجالات المهمة التي ذكرها مدير

٢٠٢٠م إلى ٢٠٢٤م، وهو أقل من الضعف بقليل مما تحتاجه جميع المكتبات ومراكز المعلومات المشاركة في الدراسة من موارد بشرية مؤهلة وبمجموع ٢٤٩ موظفاً وموظفة.

إن الحاجة المستقبلية من الخريجين لا تزال نسبياً قليلة مقارنةً بأعداد الطلبة والطالبات الدارسين في برنامج علوم المكتبات والمعلومات من المستمرين وعددهم ١٨٥٨ طالباً وطالبة مع سياسة قبول مفتوحة وعشوائية، كما ذكر آنفاً، حيث متوسط المقبولين ٣٠٠ طالب وطالبة مستجد كل عام دراسي، وهو رقم كبير بالمقارنة مع بقية التخصصات في كلية التربية الأساسية.

من قوى عاملة مؤهلة. وتُستثنى من ذلك مكتبات وزارة التربية التي ليس لديها معيار لأعداد القبول السنوي من المتقدمين للعمل فيها، وجد الباحثان أن معظم خريجي القسم العلمي يتجهون للعمل فيها، وبالمقارنة الإحصائية نجد أن بين العام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١ والعام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧ قد تم تعيين ٤٠٩ موظفين وموظفات في هذه المكتبات مؤهلاتهم بين أمين مكتبة واختصاصي معلومات ومؤهلات جامعية ووظائف مساندة مرتبطة بمجال المكتبات والمعلومات، أن الرقم ٤٠٩ ذو دلالة على أن هذه المكتبات بحاجة إلى أعداد أكبر من العاملين في السنوات الخمس للفترة من

الجدول رقم (٢) يبين الاحتياجات اللازمة من أعداد أمناء مكتبات واختصاصيي المعلومات ومؤهلاتهم للفترة من ٢٠٢٠-٢٠٢٤م

المجموع	الاحتياجات المستقبلية من الأمناء بحسب المؤهل للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٤م						اسم المكتبة / الإدارة	التسلسل
	مؤهلات أخرى		بكالوريوس		ماجستير			
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور		
-	تحدد الأعداد بعد الاجتماع مع إدارة الموارد البشرية وديوان الخدمة المدنية						وزارة التربية - إدارة المكتبات. المكتبات المدرسية	١
٩٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٥	٥	المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب. المكتبات العامة	٢
٨٥			٤١	٤٤			الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب	٣

التسلسل	اسم المكتبة / الإدارة	الاحتياجات المستقبلية من الأمناء بحسب المؤهل للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٤م						المجموع
		ماجستير		بكالوريوس		مؤهلات أخرى		
		ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
٤	جامعة الكويت	٦	٣	١١	٨	٢		٣٠
٥	مكتبة علوم الوقف	١	١	٥	٥			١٢
٦	معهد الكويت للأبحاث العلمية	١	١	٥				٧
٧	مجلس الأمة			٣	٢	١		٦
٨	وكالة الأنباء الكويتية كونا			٢				٢
٩	مكتبة الأمانة العامة للجنة الكويت للتربية والعلوم والثقافة UNISCO	١		٥	٥			١١
١٠	المكتبة الطبية المركزية			٢	٢	١	١	٦
	المجموع	١٤	١٠	٩٧	٨٣	٢٤	٢١	٢٤٩

١٠- الكفايات الحالية للعاملين في المكتبات

ومراكز المعلومات:

وهذه الخدمات لا تتوافر إلا من خلال قوى عاملة تحمل الكفاية والمقدرة العالية. وللوقوف على واقع كفاية العاملين الحالية من أمناء واختصاصيي معلومات سعى البحث من خلال المقابلات مع المديرين والمسؤولين وصانعي القرار في المكتبات ومراكز المعلومات المستهدفة في الدراسة ومن خلال البند الأول فيها إلى معرفة القدرات والكفايات الحالية للعاملين،

يعدّ العنصر البشري في المكتبات ومراكز المعلومات عنصراً رئيساً، كما تُعدّ كفايته مؤشراً مهماً على مدى نجاح المكتبة من عدمه، باعتبار أن اختصاصيي المعلومات هو الواجهة الحقيقية لوجود المكتبة واستمراريتها؛ وذلك من خلال تقديم خدمات متميزة ومتطورة،

التقليدية. وهي تتحقق من خلال خطط مسبقة للبناء والبحث والسؤال وتوفير التقارير الإحصائية السنوية وبمشاركة جميع العاملين في المكتبة، في حين أكدت مؤسستان أن نظم بناء المجموعات مقتصرة على عدد قليل جداً من العاملين في الإدارة؛ بسبب تميزهم في هذا المجال دون غيرهم.

- مجال التنظيم والاسترجاع لمصادر المعلومات:

أظهرت البيانات افتقار العاملين في هذا المجال إلى كثير من التدريب والتطوير من قبل برامج المكتبات والمعلومات، وقد أكدت مساعدة عميد المكتبات في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على ضعف كفاية العاملين على نظم الفهرسة، وبخاصة نظام مارك ونظم التصنيف الآلية. وحثت على أن يرفع برنامج المكتبات كفاية الطلبة بحيث يكون الخريج قادراً على التعامل مع المواد بصورة أكثر احترافية. في حين وجدت بعض المؤسسات عزوفاً عن العمل في قسم العمليات الفنية بسبب النقص في الكفاية في هذا المجال. ومن جانب آخر أكد مسؤولو المكتبات التي تعتمد النظم الآلية في عملياتها الفنية أن العاملين عندهم أكثر انضباطاً وقدرةً على العمل على فهرسة الكتب

وذلك من خلال السؤال عن ستة مجالات أساسية تستكشف كفاية أمناء المكتبات واختصاصيي المعلومات الحالية. والمجالات هي:

- في مجال الأساسيات العامة:

تطابقت رؤية أغلب المديرين في أن معظم العاملين في المكتبات ومراكز المعلومات المختلفة ليس لديهم الرغبة في أن يعملوا اختصاصيي معلومات، بل فرض عليهم هذا التخصص بسبب أنظمة القبول في الكليات والشروط المقيدة في اختيار التخصص المناسب عند التقديم للدراسة، أو بسبب عدم الرغبة في العمل، وهي رغبة تأتي بسبب قلة الحوافز المعنوية والمادية لهذه المهنة، ثم يتخرجون حاملين شهادة المكتبات والمعلومات؛ ويُقبلون إثر ذلك بالوظيفة. ولكننا نجد البيانات المجموعة في هذه الدراسة قد أثبتت قدرة هؤلاء العاملين على التعريف بأساسيات المهنة، كما أنهم أصبحوا بالتدريب والممارسة قادرين على أداء دور مهم في المكتبة.

- مجال تنمية المجموعات والمصادر المتاحة:

نجد في هذا المجال أن جميع الإجابات أكدت بأن كفاية العاملين في مجال تنمية المقتنيات عالية، ولديهم القدرة على معرفة حاجات المستفيدين، لكنها لا تزال تتم بالطرق اليدوية

خدمات المعلومات بسبب ضعف كفاية العاملين بها وعدم اهتمام المسؤولين بهذا الجانب.

- مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

بخلاف كثير من برامج كلية التربية الأساسية نجد برنامج قسم علوم المكتبات والمعلومات اهتمامه كبير بتطوير مخرجاته للعمل في بيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومن خلال البيانات النوعية التي تم الحصول عليها نرى تفاوتًا كبيرًا في الكفايات التكنولوجية بين خريجي البرنامج من العاملين في المكتبات المتنوعة. فالعاملون بمكتبات التطبيق يبرز لديهم ضعف الكفاية في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ولكن في مكتبات الأمانة العامة للأوقاف ومعهد الأبحاث ومكتبة مجلس الأمة تظهر إمكانات عالية لدى أمناء المكتبات في التعامل مع الإنترنت وأساسيات الكمبيوتر والتعامل مع نظام Portal. لكنهم أجمعوا على حتمية توفير تدريب وتطوير للعاملين في أثناء الخدمة في المجالات التكنولوجية في سبيل تطوير كفاياتهم في العمل.

- مجال الإدارة:

أثبتت البيانات النوعية أن هناك تواصلًا إداريًا إيجابيًا بين العاملين في المكتبات من

وتصنيفها، كما أشاروا إلى نجاح اختصاصيي المعلومات في عمل الببليوجرافيات. وفي مقابل ذلك نجد المكتبات المدرسية تتبنى العمليات الفنية التقليدية، على الرغم من أن مشروع تحويلها إلى نظم آلية أقرّ ويجري تدريب العاملين على تنفيذه.

- مجال خدمات المعلومات:

يظهر في هذه الدراسة كثير من المكتبات ومراكز المعلومات المستهدفة تتمتع بتجهيزات فنية ذات مستويات عالمية قياسية تسمح بوجود خدمات معلومات عالية الجودة، فمكتبة معهد الأبحاث ومجلس الأمة ومكتبة كونا والأمانة العامة للأوقاف أن لدى العاملين فيها الكفايات لتقديم مجموعة من الخدمات المتطورة؛ مثل الكفاية في تقديم خدمة قواعد البيانات، وتدريب العاملين، والإحاطة الجارية، والربط الانتقائي، وخدمة Inter Library Loan. على عكس ذلك يرى مدير المكتبات العامة أن كفاية العاملين دون القدرة على تقديمها، وبأن الإمكانات قليلة؛ لتقديم خدمات مبتكرة وأن طموح العاملين على الإبداع في المجال متوقف، وتؤكد أيضًا هذه الفكرة مسئولة مكتبة UNISCO ومسئولة مكتبات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي بأن المكتبات تفتقر إلى أبسط

تعديلها، أو تطوير ما هو متاح فعلاً في برنامج علوم المكتبات والمعلومات؛ ليتماشى مع التطور الحاصل في الحقل، فقد كانت هناك ستة مجالات تم سؤال المشاركين فيها، وهي على النحو التالي:

- مجال الأساسيات العامة:

أكدت البيانات النوعية أن المطلوب من المتقدم لدراسة برنامج علوم المكتبات والمعلومات الرغبة والميل للعمل في المكتبة اختصاصي معلومات، ويكون ذلك على عاتق الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، من حيث التحقق عند إجراءات قبول المتقدمين من خلال سؤالهم عما إذا كان لديهم القبول والرغبة في دراسة التخصص المتقدمين له، وأن لا يكون التخصص مفروضاً عليهم، إضافة إلى ما شدد عليه مدير إدارة المكتبات المدرسية من ضرورة توافر حب التخصص لدى العامل فيه، وانسجامه مع المهنة، وهذا يتطلب تعاوناً بين أطراف عدة لتحقيق ذلك، وهي: كلية التربية الأساسية من خلال تعديل بعض المناهج في برنامج علوم المكتبات والمعلومات، ووزارة التربية من خلال تفعيل دور المكتبة المدرسية والعامة، ومن خلال ديوان الخدمة المدنية بتعديل المسمى الوظيفي والحوافز المادية والمعنوية.

اختصاصي معلومات وأمناء مكتبات وبين الإدارة الدنيا والوسطى والعليا، وهو ما يساعد على إيصال المشكلات والمعوقات التي تواجه الأمناء وتحوّل دون تطور عملهم وكفاياتهم وتدرجهم الوظيفي، على الرغم من الإحباط الذي يواجه بعض المكتبات كالمركزية في الإدارة وعدم تفهم الإدارة العليا لأهمية المكتبة في المجتمع، ومن أمثلة ذلك مكتبة UNESCO والمكتبات المدرسية، ومن أوضح آثار ذلك التخفيض المستمر في الميزانية. كذلك بينت ردود المشاركين في هذه الدراسة أن هناك وصفاً وظيفياً لكل العاملين يمنع الاشتباك والازدواجية في الوظائف والمهام، وهذا يسهل عمل اختصاصي المعلومات على تحقيق أهداف المكتبة. وقد أكد مدير المكتبات العامة في هذا السياق على العمل على تطوير النظم الإدارية بما يتوافق مع تطوير المكتبات والعاملين.

١١- الكفايات المستقبلية المطلوبة للخريجين

المستقبليين:

أما فيما يخص الكفايات والقدرات والإمكانات المستقبلية المطلوبة والملحّة للخريجين المستقبليين، والأسئلة المطروحة على المشاركين لتبيان أهم الكفايات التي يحتاجها العاملون في المكتبات؛ لكي تتم إضافتها أو

وبروتوكولات نظم آلية متطورة فيها؛ مثل المكتبات العامة والمدرسية ومكتبة مجلس الأمة. أمّا مكتبة وكالة الأنباء الكويتية كونا فأضافت رأياً آخر يتمثل في أنها لا تحتاج في الوقت الحالي مفهرسين ذوي كفاية؛ لاستخدامها الفهرس العربي الموحد على شبكة الإنترنت؛ ولشراكتها مع شركة تجارية لعمل فهارس آلية تخدم المكتبة فنيًا.

- مجال خدمات المعلومات:

للتطور السريع في خدمات المعلومات في العالم يرى أغلب المشاركين في هذه الدراسة أهمية أن يُبرز برنامج المكتبات والمعلومات ملكة الإبداع والابتكار في الطلبة؛ للوصول إلى القدرة على خلق أفضل الخدمات الحديثة، فهي الثمرة النهائية داخل مركز المعلومات. ويقررون أهمية العناية برفع كفاياتهم في أهم الخدمات المقدمة للباحثين؛ كالترجمة، واستخدام قواعد البيانات، والقدرة على التدريب على استخدام المكتبة ومركز المعلومات، وتوفير المقالات، وإنشاء المواقع الإلكترونية، وتفعيل مواقع التواصل الاجتماعي.

- مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

على الرغم من الاهتمام الخاص من برنامج المكتبات والمعلومات الحالي بتكنولوجيا

- مجال تنمية المجموعات والموارد المتاحة به: أجمعت النتائج على أن بناء المجموعات وتنميتها بالطرق التقليدية لم تعد ذات جدوى، بل يجب تدريب الدارسين على قياس الاحتياجات وتحليلها وبناء المجموعات بالأنظمة الآلية المتكاملة للمكتبات؛ كالأنظمة العربية ومنها نظام LibSys، والأجنبية مثل نظام Symphony وغيرهما من الأنظمة المتطورة، وكذلك يجب العناية بالتدريب على طرق الاحتكاك بالمستفيدين ومعرفة حاجاتهم من خلال وضع الخطط التنفيذية الإستراتيجية في تنمية المجموعات، وربطها بالخطوة الإستراتيجية للمؤسسة الأم.

- مجال التنظيم والاسترجاع لمصادر المعلومات:

أظهرت البيانات المجموعة في هذه الدراسة الحاجة إلى أن يكون التركيز أكبر وأعمق على تدريس الطلبة وتدريبهم على أنظمة تنظيم المعلومات واسترجاعها؛ ليكونوا ذوي كفاية وقدرة على إعداد الفهارس والكشافات والمستخلصات وأعمال الأرشفة وغيرها من العمليات الفنية، واستخدام الطرق الآلية المحوسبة؛ كنظام مارك. وذلك بسبب التحول الآلي لمعظم العمليات الفنية وإدخال مبادرات

نقله نوعية باستخدام أساليب الإدارة الإستراتيجية وحل المشكلات، ومن أمثلة ذلك اقتراح مدير المكتبات العامة والوطنية أن يكون أمين المكتبة أو اختصاصي المعلومات قادراً على تقديم جلسات التدريب وتقديم المحاضرات وتسويق المعلومات والتدريب على فرق العمل الجماعي والكفاية وتنمية المهارات. أما مكتبة الوقف والمكتبات المدرسية فقد شددت على ضرورة استخدام العمليات الإدارية في مراكز المعلومات التي تتضمن التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة للوصول إلى الأهداف المرجوة. وأكدت مكتبات أخرى على ضرورة تدريب الطلبة والطالبات في برنامج المكتبات على استخدام وسائل الاتصال الحديثة في الإدارة من أجل التقليل من الروتين المتبع في إدارات المكتبات المختلفة وأقسامها.

١٢- التنمية المهنية الحالية والمتوقعة للعاملين في

المكتبات ومراكز المعلومات:

- مجال التنمية المهنية والبحث:
من الكفايات التي يتميز بها أغلب العاملين في المكتبات المستهدفة هي قدرتهم على أداء دور وظيفي مهم، وهو القياس والتقييم؛ وذلك لقياس أداء المكتبة والعاملين وتقييمه، ودراسة

المعلومات والاتصالات، يرى مدير إدارة المكتبات المدرسية أنه ينبغي توافر مقررات إضافية مكثفة تنمي قدرات الطالب في التعامل مع التكنولوجيا المستخدمة في مراكز المعلومات، ويقترح أيضاً أن تكون هناك مقررات توازي الرخصة الدولية ICDL خاصة بالمكتبات. وشددت مديرة مكتبة مجلس الأمة ومكتبات أخرى على أن يكون لدى الطالب الكفاية في إيجاد الحلول من خلال تكنولوجيا المعلومات المتطورة وإنشاء مكتبة إلكترونية، في حين أكدت مديرة المكتبات الجامعية ومكتبات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي ومكتبة كونا على ضعف كفاءة العاملين تكنولوجياً، وأن التركيز المستقبلي المطلوب والملح للخريجين المستقبليين هو إكسابهم المهارة على التعامل بفاعلية مع التكنولوجيا الحديثة، ومن أهم صورها التعامل مع وسائل التواصل الاجتماعي واسترجاع المعلومات إلكترونياً.

- مجال الإدارة:

بحسب البيانات التي تم الحصول عليها من المشاركين في الدراسة؛ فإن أغلب من المديرين يأملون في أن يكون خريج البرنامج لديه الكفاية الإدارية، وأن يعمل البرنامج على تطوير قدرات القيادة لدى الطالب؛ حتى يستطيع أن يحدث

مدير المكتبات المدرسية أن تتبنى كوادر كلية التربية الأساسية وكلية العلوم الاجتماعية في جامعة الكويت متابعة الخريج بعد تخرجه، والعمل على تدريبه وتطوير إمكاناته في المجال ببرامج تدريبية في أثناء الخدمة. كما يرى مديرو مكتبات أخرى أن يكون لدى أمين المكتبة القابلية على تطوير ذاته، وقبول مبدأ التعليم المستمر، والاشتراك بالدورات والورش المتاحة، وأن من سمات اختصاصيي المعلومات المطلوبة في المستقبل القدرة على تدريب العاملين والمستفيدين. وتذهب مكتبة الوقف إلى ضرورة أن يكون الخريج قادرًا على التعامل مع مواقف القياس والتقييم والتنبؤ، وأن توفر له سبل التأهيل اللازمة لذلك، كذلك نبّهت مديرة مكتبات جامعة الكويت على الحاجة إلى توافر دورات تدريبية للعاملين تشمل تطوير الذات وأخلاقيات المهنة والعلاقات العامة والإبداع والقيادة والعمليات الفنية والإدارة المكتبية والأمن المعلوماتي والنظم الآلية الحديثة والتحليل الإحصائي وحل المشكلات وفن التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة وتعلّم اللغات؛ لما لهذه الموضوعات من قدرة على تحفيز الممارسة العملية لأمين المكتبة واختصاصيي المعلومات.

سلوك المستفيدين من أجل الارتقاء بالمكتبة وخدماتها. أكد جميع المشاركين في الدراسة أن العاملين في المكتبات ومراكز المعلومات يحصلون على القدر الكافي من التدريب في أثناء الخدمة؛ لرفع الأداء الوظيفي وتقديم تقارير شهرية عنها، لكن يرى مدير المكتبات المدرسية ومسؤول مكتبة وكالة الأنباء الكويتية كونا افتقار دورات التنمية المهنية إلى مجالات تختص بعلوم المكتبات والمعلومات، ما يجعلها غير جاذبة لأمناء المكتبات للالتحاق بها، مشددين على وجوب التركيز على دورات التأهيل في مجالات مرتبطة بحقل المكتبات والمعلومات.

وعلى الرغم من كل ذلك نجد الردود التي حصلت عليها الدراسة يتبين منها أن واقع التخطيط المنهجي لتنمية الموارد البشرية - وبخاصة التدريب - يتسم بالضعف وعدم الإلمام الكامل بمتطلبات التنمية المهنية من واقع منهجي يمثل الحاجة الحقيقية للتأهيل الفعال الذي يربط ما تعلمه الطالب في برنامج علوم المكتبات والمعلومات ببرامج التدريب في أثناء الخدمة وأدواره الفعلية في العمل، لذا ترى أغلب المكتبات ومراكز المعلومات المشمولة بالدراسة افتقارها للتجانس بين هذه العناصر الثلاثة. وعليه اقترح

١٢- الاستنتاجات:

المكتبات ومراكز المعلومات تعتمد الإعلان في تعييناتها والتي تتضمن المقابلات الشخصية والاختبارات التحريرية بغية الحصول على الأكفاء، ولكن الغالب هو الاعتماد على ديوان الخدمة المدنية في التوزيع العشوائي للخريجين في جهات إما ممثلة باختصاصي المعلومات، وإما تكون خارج اختصاصهم، وربما لم تتوافر لديه المعرفة بوجود مراكز معلومات في هيئات أخرى غير المشهورة لديه.

٣- حاجة جميع الجهات المستهدفة في الدراسة لاختصاصي معلومات؛ بسبب النقص في الموارد البشرية في هذه المكتبات ومراكز المعلومات للسنوات الخمس القادمة ٢٠٢٠-٢٠٢٤م. وتتنوع الحاجة بين حملة الدكتوراة والمؤهلات الأخرى المساندة لمهنة المكتبات والمعلومات، وغلبت الحاجة لتخصص بكالوريوس علم المكتبات والمعلومات بصورة أكبر من بقية التخصصات، ولم تظهر هذه الجهات أي فروق نسبية تذكر في تفضيلها للذكور أو الإناث من العاملين المستقبليين. وقد تفاوتت أهمية

١- برنامج علوم المكتبات والمعلومات لا يزال من أكثر البرامج كثافة في أعداد الطلبة والطالبات من المستمرين في الدراسة والخريجين على مستوى كلية التربية الأساسية، وتتزايد فيه أعداد الطلبة بوضوح في السنوات الأخيرة، ما يزيد بالتالي أعباء تطوير البرنامج بالإمكانات المحدودة المتوافرة من أعضاء هيئة تدريس (٣٠ عضو هيئة تدريس) وجهات التدريب الميداني المحدودة والمقيدة فضلاً عن النقص في السعة المكانية.

٢- يترتب على هذه الأعداد الكبيرة من الخريجين عوائق تعترض تعيين اختصاصي المكتبات والمعلومات من خريجي القسم العلمي في أماكن عمل تناسب تخصصهم؛ وذلك بسبب نظام التعيين التقليدي المتبع في دولة الكويت الذي يعتمد في الغالب على المركزية في توزيع الخريجين على جهات محدودة جداً، غالباً ما تكون المكتبات المدرسية للعمل أمناء مكتبات، ولا يتم الرد على الطلبات المتكررة لهذه الجهات الأخرى وسد النقص فيها من الخبرات. وبعض

وكلما ارتفعت درجة هذه المعايير زاد نشاط المكتبة وارتفعت قدراتها الفنية والخدمات حتى وإن كان العاملون متوسطي الكفاية. ويبدو ظاهراً انخفاض كفاية العاملين في أداء العمليات الفنية كالفهرسة والتصنيف، ويتفاوت بين المرّضي والمرّضي إلى حدّ ما في كفاية التعامل مع التكنولوجيا وتقديم خدمات المعلومات المتطورة وبناء المجموعات.

٥- جميع الكفايات المستقبلية المطلوبة هي من أجل تطوير مهنة اختصاصيي المعلومات؛ لتكون مهنة جاذبة، ويكون عاملوها ذوي قدرة شاملة تمكنهم من الإبداع والتطوير. وتوفير الموارد البشرية المتخصصة يحتاج فهمًا أعمق لحاجات سوق العمل. فالتخطيط المسبق، والتنسيق مع الجهات ذات الصلة سمة نجاح توفير قوى عاملة مدربة ومهيأة للعمل في قطاع المكتبات والمعلومات. وتهيئة الكفايات المستقبلية المطلوبة يتحقق بالأمور التالية:

أ- رفع كفاية الطلبة والطالبات في مقررات الفهرسة والتصنيف، وتدريبها بالنظم الآلية التكنولوجية المتطورة.

الكفايات المطلوبة، فأولها أن يكون الخريج متميزاً في العمل في الخدمات الفنية بوصفه تخصصاً دقيقاً تحتاجه المكتبات، ومنها تخصصات الفهرسة والتصنيف وكذلك تنظيم المعلومات، وثانيها في الأهمية تخصص تطبيقات الحاسب الآلي في المكتبات، ثم يأتي ثالثاً في العمل في المكتبات ومراكز المعلومات تخصص بناء المجموعات بالأنظمة الآلية المتكاملة.

٤- إن الكفايات الحالية للعاملين بالمكتبات ومراكز المعلومات متفاوتة، وهذا التفاوت يأتي من ثلاثة معايير: أ- درجة قبول الموظف واقتناعه تجاه العمل في المكتبات ومراكز المعلومات.

ب- درجة حرص الموظف على الابتكار والتطوير والعمل بفاعلية على تحقيق أهداف المكتبة.

ج- درجة اهتمام الإدارة العليا والوسطى والدنيا بالمكتبة ومركز المعلومات، وبخاصة في جانب التحفيز المادي والمعنوي وحل المشكلات.

ب- تكثيف التدريب العملي للمقررات العملية؛ مثل الفهرسة والتصنيف وخدمات المعلومات وتنمية المجموعات وتطبيقات الحاسب الآلي وأسس التعامل مع قواعد البيانات والدوريات والكتب الإلكترونية.

ج- رفع مهارة الدارسين في الوعي المعلوماتي وأهمية مهنة علوم المكتبات والمعلومات في المجتمع وأخلاقياتها، وأهمية العمل التطوعي وخدمة المجتمع، وزيادة جرة الثقافة العامة.

٦- على الرغم من وجود التأهيل وتوافر برامج التدريب في أثناء الخدمة، فإن افتقار العاملين للتأهيل في مجالات تخص علوم المكتبات والمعلومات هي السمة الأساسية لهذا التأهيل.

١٤- التوصيات:

١- ترشيد عملية قبول المستجدين كمًّا ونوعاً من خلال ضوابط يتم فيها قبول الراغبين الفعليين في دراسة التخصص؛ بتفعيل دور المقابلات الشخصية والاختبارات التحريرية ومنحها أثراً حاسماً في القبول والرفض.

٢- التطوير الدائم والمستمر لبرنامج علوم المكتبات والمعلومات؛ ليواكب التطور الحاصل في هذا العلم، وذلك من خلال تطوير المناهج والمقررات الدراسية وتحديثها، وبالأخص المقررات التي استهدفتها الدراسة والمقررات المستحدثة.

٣- التركيز على مقرر التدريب الميداني لما له من أهمية قصوى في بناء شخصية المتعلم من خلال تطبيق المعرفة النظرية التي اكتسبها تطبيقاً عملياً. كذلك الاهتمام بنوعية وكفاءة الجهات التي يتم تدريب الطلبة والطالبات فيها من مؤسسات وهيئات معلومات يكون لديها طاقم تدريبي مؤهل وذلك لتوفير الاحتكاك الأمثل في بيئة العمل الطبيعية من أجل بناء شخصية مؤهلة ومدرّبة للعمل في المجال.

٤- تنمية الوعي المجتمعي لأهمية تخصص علوم المكتبات والمعلومات، والاهتمام بمرفق المكتبة على أنه مرفق ثقافي حضاري مهم، والعناية بالقوى العاملة فيها وبالعاملين والمهتمين في هذا الحقل عناية تبدأ من أعلى المستويات في

الخريجين في أثناء ممارستهم العمل
بغية التطوير الدائم والمستمر للبرنامج
وللمخرجات والأهداف التعليمية.

١٥- الخاتمة:

إن الوصول إلى الكفاية المهنية المطلوبة من
اختصاصيي المكتبات والمعلومات ليس بالأمر
اليسير، فمستوى كفاية الدارسين لهذا العلم لا
يحددها التحصيل العلمي داخل القاعة
الدراسية فقط، بل يتطلب تضافر جهود عدة
جهات متمثلة بالطالب نفسه ومكان العمل
ومجتمع المعلومات وغيرها. وفي حدود تطوير
مخرجات برنامج علوم المكتبات والمعلومات
نحتاج معالجة الاختلالات التي تناولتها هذه
الدراسة والدراسات السابقة والمستقبلية،
والنظر في مقترحاتها؛ لبناء برنامج متكامل
ومتجدد يتعامل بكفاية مع ثورة المعلومات
الحاصلة من جهة والنظم التعليمية الحديثة من
جهة أخرى.

المجتمع وتستمر في مختلف فئاته، وذلك
من خلال إقامة الورش والأنشطة
والفاعليات للتذكير بأدوارها في المجتمع،
ولخلق سلوك مجتمعي جديد يتبنى هذا
المرفق ويجعله جزءاً مهماً من حياته.

٥- اعتماد دورات تدريبية ذات صلة وثيقة بعلم
المعلومات والمكتبات بالتعاون مع الهيئات
والجمعيات المتخصصة والمختصين في
الداخل والخارج؛ للتأهيل المهني في أثناء
الخدمة، وفق خطط محددة مدروسة
ترجع بالنفع للعاملين والمكتبة.

٦- العمل على زيادة الحوافز المادية والمعنوية
للمهنة، والمطالبة بها من أعلى
المستويات لكي تكون حافزاً مساعداً
للتميز والتطوير.

٧- الاستمرار بعمل الدراسات الدورية
المرتبطة بتحديث برنامج قسم علوم
المكتبات والمعلومات، وتقييم كفاية

١٦- المصادر والمراجع

- 7- Alqarni, A. (2006). According to the Competencies: The United States Schools of Library and Information Master's Students Preparation to Meet the Demand of Libraries Employment. *Art & Humanities*, 14, 63-104.
- 8- Ameen, K. (2009). Needed competencies for collection managers and their development: perceptions of university librarians. *Library Management*, 30(4/5), 266-275.
- 9- Banks, M. A., Cogdill, K. W., Selden, C. R., & Cahn, M. A. (2005). Complementary competencies: public health and health sciences librarianship. *Journal of the Medical Library Association*, 93(3), 338.
- 10- Chan, D. C. (2006). Core competencies and performance management in Canadian public libraries. *Library management*, 27(3), 144-153.
- 11- Al-Ansari, Husain A. (1992). *A Study of Supply and Demand of Library and Information Workers in Kuwait: Five-Year Projections and Recommendations for Human Resources Planning*. Doctoral Thesis, Florida State University.
- 12- Al-Ansari, Husain A. (2011) "Career choice, satisfaction, and perceptions about their
- ١- إبراهيم، السعيد. (٢٠١٢م). **تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات**. الإسكندرية، دار الوفاء لنديا.
- ٢- عبد المعطي، ياسر؛ وليشر، تريسا. (٢٠٠٧م). **الرضا الوظيفي للمكتبيين العاملين بمكتبات كليات ومعاهد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت**. مجلة التربية، ١٦: ٨٨-٩٩.
- ٣- عبد الهادي، محمد. (١٩٩٣م). **المكتبات والمعلومات: دراسات في الإعداد المهني والبيولوجرافيا والمعلومات**. القاهرة، الدار العربية.
- ٤- عبد الهادي، محمد؛ ومحمود، أسامة. (١٩٩٥م). **دراسات في تعليم المكتبات والمعلومات**. القاهرة، المكتبة الأكاديمية.
- ٥- قاسم، حشمت. (١٩٩٥م). **مدخل لدراسة المكتبات وعلم المعلومات**. القاهرة، دار غريب.
- ٦- قنديلجي، عامر. (٢٠١٤م). **البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية، أسسه - أساليبه - مفاهيمه - أدواته**. طبعه ٤، عمان، دار الميسرة.

- Knowledge Management and Role of Library and Information Science Professionals in India: A Pilot Study, Challenges in Library Management System*, Kolkata, 2012. Kolkata: Indian Association for the Cultivation of Science.
- 18- Sreenivasulu, V. (2000). The role of a digital librarian in the management of digital information systems (DIS). *The electronic library*, 18(1), 12-20.
- 19- Sun, H. C., Chen, K. N., Tseng, C., & Tsai, W. H. (2011). Role changing for librarians in the new information technology era. *New Library World*, 112(7/8), 321-333.
- 20- White, G. (2014). Professional Development of Liaison Librarians. In Mack, D. C., & White, G. W. *Assessing liaison librarians: Documenting impact for positive change*. Chicago, Association of College and Research Libraries.
- 21- Wiegand, W. A., & Davis, D. G. (1994). *Encyclopedia of library history*. New York, Garland Publishing.
- professional image: A study of Kuwaiti librarians", *Library Review*, Vol. 60 Issue: 7, pp.575-587.
- 13- Jabr, N. H. (2010). Measuring Omani information professionals' competencies: From the professionals' perspectives. *The electronic library*, 28(2), 263-275.
- 14- Leshner, T. & Abdel-Motey, Y. (2002) Librarianship in Kuwait: Market Needs for PAAET'S Graduates. *Arab Journal of Library and Information Science*, 22 (3), 4-21.
- 15- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. 3rd. Sage, Los Angeles.
- 16- Partridge, H., Lee, J., & Munro, C. (2010). Becoming" Librarian 2.0": the skills, knowledge, and attributes required by library and information science professionals in a Web 2.0 world (and beyond). *Library Trends*, 59(1), 315-335.
- 17- Singh, S. (2012). *Challenges-Threats and Opportunities in Biomedical Digital*

