Journal of Human and Social Sciences (JHSS) • Vol 7, Issue 3 (2023) • P: 93 - 72
https://journals.ajsrp.com/index.php/jhss
ISSN: 2522-3380 (Online) • ISSN: 2522-3380 (Print)

The reality of Qualifying and Training Graduates of the Department of Library and Information Science - Sana'a University in line with the requirements of the labor market : Field study

Dr. Merzah Ahmed Al-Assal
College of Arts and Humanities | Sana'a University | Yemen

Received: 08/12/2022
Revised: 20/12/2022
Accepted: 05/01/2023
Published: 30/03/2023

* Corresponding author: merzah2008@gmail.com

Citation: Al-Assal, M. A. (2023). The reality of Qualifying and Training Graduates of the Department of Library and Information Science - Sana'a University in line with the requirements of the labor market: Field study. Journal of Humanities & Social Sciences, 7(3),72 – 93. https://doi.org/10.26389/AJSRP.H081222

2023 © AJSRP • National Research Center, Palestine, all rights reserved.

• Open Access

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license

Abstract: The study aims to identify the reality of qualifying and training graduates of the Department of Library and Information Science - Sana'a University during university studies and after graduation to be qualified and able to face the challenges and difficulties they may face when searching for a suitable job opportunity and joining the labor market. The researcher relied on the field survey method, A questionnaire was designed and distributed to a random sample of 320 male and female graduates from out of (2666) male and female graduates over a period of (21) years. The study reached a number of results, that there is a need for graduates for more qualification, training, development, acquisition of basic professional skills and more knowledge and understanding of specialization. The lack of scientific qualification and current vocational training was the main reason for not getting a job among library graduates, as well as the lack of interest of the competent authorities in the country in the specialization of libraries and the lack of graduate qualifications with the needs of the labor market was one of the most important reasons for the lack of suitable job opportunities for graduates, in addition to the presence of many challenges, difficulties and problems that hinder the participation of graduates of the Department of Library and Information Science in the labor market .Among the most important recommendations of the study is the development of graduates' skills of all kinds by intensifying qualification, training and development programs during and after university studies, so that the department's outputs are strong and required to work in any field, and the development of postgraduate programs in the department, and not being satisfied with the courses studied during the four years. And searching for training and qualifying courses for postgraduate students to keep abreast of everything new in the field of specialization.

Keywords: Libraries - Information - Graduates - Sana'a University - Qualification - Training - Labor Market - challenges.

واقع تأهيل وتدريب خريجي قسم المكتبات وعلم المعلومات بجامعة صنعاء بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل: دراسة ميدانية

الدكتور / مرزاح أحمد العسل
كلية الآداب والعلوم الإنسانية | جامعة صنعاء | اليمن

المستخلص: تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع تأهيل وتدريب خريجي قسم المكتبات وعلم المعلومات – جامعة صنعاء أثناء الدراسة الجامعية وبعد التخرج ليكونوا مؤهلين وقادرين على مواجهة التحديات والصعوبات التي قد تواجههم عند البحث عن فرصة عمل مناسبة والالتحاق بسوق العمل، اعتمد الباحث على المنهج المسحي الميداني، وتم تصميم استبانة وُزعت على عينة عشوائية شملت 320 خريجاً وخريجة من مجتمع الدراسة البالغ (2666) خريجاً وخريجة على مدى (21) عاماً، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها أن هناك حاجة لدى الخريجين لمزيد من التأهيل والتدريب والتطوير واكتساب المهارات المهنية الأساسية والمزيد من المعرفة والفهم للتخصص.. ضعف التأهيل العلمي والتدريب المهني الحالي كان السبب الرئيسي لعدم الحصول على وظيفة عند خريجي المكتبات، وكذلك عدم اهتمام الجهات المختصة في الدولة بتخصص المكتبات وعدم تطابق مؤهلات الخريج مع احتياجات سوق العمل كانت من أهم أسباب قلة توافر فرص العمل المناسبة للخريجين، وجود العديد من التحديات والصعوبات والمشكلات التي تعرقل انخراط خريجي قسم المكتبات وعلم المعلومات في سوق العمل، ومن أهم ما أوصت به الدراسة، تطوير مهارات الخريجين بمختلف أنواعها من خلال تكثيف برامج التأهيل والتدريب والتطوير أثناء وبعد الدراسة الجامعية، لتكون مخرجات القسم قوية ومطلوبة للعمل بأي مجال، وتطوير برامج الدراسات العليا في القسم، وعدم الاكتفاء بما تم دراسته من مقررات خلال السنوات الأربع والبحث عن دورات تدريبية وتأهيلية لطلاب الدراسات العليا لمواكبة كل جديد في مجال التخصص.

الكلمات المفتاحية: مكتبات – معلومات- خريجين- جامعة صنعاء- تأهيل- تدريب- سوق العمل- تحديات.

مقدمة:

علم المكتبات والمعلومات هو العلم الذي يرتبط بالمعرفة الإنسانية ويعمل على حفظها، وضبطها، وبثها وتيسير الحصول عليها، ومن هذا المنطلق كان لا بد من تدريس هذا العلم في اليمن خدمةً للمجتمع من خلال قسم خاص في جامعة صنعاء، يعمل على تحقيق تعليم متميز في هذا المجال ويتسم بديناميكية في تطوير مناهجه وفق خطة تواكب التطورات في مجال التخصص لكي تلبي مخرجاته أهداف الخطط التنموية لليمن وتلبي من خلالها متطلبات سوق العمل من الخريجين المؤهلين القادرين على إدارة وتطوير مؤسسات المعلومات المختلفة.

وتُعد عملية تأهيل وتدريب طلاب قسم المكتبات وعلم المعلومات في جامعة صنعاء وإكسابهم المعارف والمهارات الضرورية سواء أثناء الدراسة الجامعية أو بعد تخرجهم، من الضرورات التي تقتضي الاهتمام بها لتساعدهم في الانخراط في سوق العمل والاستجابة لمتطلبات هذا السوق، خصوصا في ظل تنامي الشكاوى من ضعف تأهيل خريجي هذا القسم واتساع الفجوة بين الدراسة النظرية والتطبيق على الواقع العملي.. وفي هذه الدراسة يسعى الباحث إلى مناقشة واقع هذه العملية وتحديد العوامل الضرورية التي ينبغي توافرها في برامج التدريب العملي، وكذا التعرف على التحديات والصعوبات التي تواجههم، ومن ثم الخروج بالعديد من التوصيات التي قد تساعدهم في أداء وظائفهم المهنية بفعالية عالية وتسهل لهم عملية الانخراط في سوق العمل ومحاولة معالجة التحديات والصعوبات التي تعترضهم.

المبحث الأول: الإطار العام للدراسة:

1/1 مشكلة الدراسة:

يواجه معظم خريجي قسم المكتبات وعلم المعلومات بكلية الآداب والعلوم الإنسانية- بجامعة صنعاء صعوبات في الحصول على وظيفة في مجال تخصصهم سواء في القطاع العام أو الخاص، فالكثير منهم لا يزالون بدون عمل على الرغم من مرور سنوات عديدة على تخرجهم، وإن وجدت وظائف فغالباً ما تكون في مجالات غير تخصصهم مثل الوظائف الإدارية والبسيطة، ويلاحظ أن ذلك يعود لعدة أسباب لعل من أبرزها ضعف عملية التأهيل والتدريب ومن هنا كان لا بد من دراسة الدوافع والأسباب التي أدت إلى هذه المشكلة.

1/2 تساؤلات الدراسة:

يسعى الباحث من خلال هذه الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات التالية:

1- ما واقع عملية التدريب العملي لهؤلاء الخريجين؟
2- ما الدورات التي التحقوا بها أثناء الدراسة وبعد تخرجهم من الجامعة ومدى الاستفادة منها؟
3- ما الدورات التي يحتاجونها لتساعدهم في الإلتحاق بسوق العمل؟
4- ما أبرز التحديات التي تواجه الخرجين في الحصول على وظيفة مناسبة لهم؟
5- ما أسباب عدم الحصول على فرصة عمل في التخصص من وجهة نظر المتخرجين؟
6- هل للمقررات الدراسية أو أعضاء هيئة التدريس دور سلبي في عدم الحصول على وظيفة؟

1/3 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في كونها تتناول أهم مجال قد يساعد شريحة واسعة من المتخرجين من قسم المكتبات وعلم المعلومات بجامعة صنعاء، لمساعدتهم في الحصول على وظيفة مناسبة لهم في سوق العمل وهو مجال التدريب

والتأهيل لمواجهة التحديات التي تعوق وصولهم إلى سوق العمل، ومن أهمية دراسة هذا المجال تأتي أهمية هذه الدراسة التي ستكشف الأسباب والواقع وما سوف تخرج به هذه الدراسة من معالجات وحلول.

1/4 أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة بشكل أساسي إلى الآتي:

1. دراسة واقع عملية التدريب لخريجي قسم المكتبات وعلم المعلومات.
2. معرفة الدورات التي التحقوا بها أثناء الدراسة وبعد تخرجهم ومدى الاستفادة منها.
3. التعرف على الدورات التي يحتاجونها لتساعدهم في الالتحاق بسوق العمل.
4. توضيح أبرز التحديات والصعوبات التي تواجههم في الحصول على وظيفة مناسبة.
5. معرفة أسباب عدم الحصول على فرصة عمل في التخصص من وجهة نظر المتخرجين.
6. توضيح دور المقررات الدراسية وأعضاء هيئة التدريس في حصول الخريج على وظيفة.

1/5 حدود الدراسة:

1/1/5 الحدود المكانية: اقتصرت حدود الدراسة المكانية على مخرجات قسم المكتبات وعلم المعلومات بكلية الآداب والعلوم الإنسانية- جامعة صنعاء.

2/1/5 الحدود الزمنية: تمثل حدود الدراسة الزمانية جميع المتخرجين (ذكوراً وإناثاً) من قسم المكتبات وعلم المعلومات بجامعة صنعاء بنظاميه العام والموازي خلال المدة بين عامي (1999- 2019م).. حيث ستتناول الدراسة مُخرجات 21 عاماً من هذا القسم، وتمت هذه الدارسة خلال العام 2022م.

3/1/5 الحدود الموضوعية: تخصص علم المكتبات والمعلومات.

1/6 مجتمع الدارسة والعينة:

1/1/6 المجتمع: يمثل مجتمع الدراسة جميع الطلاب والطالبات المتخرجين من قسم المكتبات وعلم المعلومات بكلية الآداب والعلوم الإنسانية- بجامعة صنعاء خلال 21 عاماً، ويُقدر عددهم بنحو (2666) خريج/ة منهم 73% من الإناث، و27% ذكور.

2/1/6 العينة: استخدم الباحث العينة الاحتمالية العشوائية وهي التي تعتمد على المساواة بين الاحتمالات خلال اختيار الأفراد من المجتمع الأصلي، والعشوائية في تحقيق التساوي والتكافؤ بين الأشخاص.. وهذه هي الطريقة الأفضل من أجل الحصول على عينة ممثلة لمجتمع متجانس في مثل هذه الدراسة، حيث تم اختيار نحو (320) خريجاً وخريجة عشوائياً ممثلين لجميع سنوات التخرج وفقاً لمعيار الاختيار في مثل هكذا مجتمع. (Krejcie, 1970, PP 607-610)

1/7 منهج الدراسة وأدواتها:

1/1/7 المنهج: اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي الميداني الذي يقوم بتجميع البيانات ثم مقارنتها وتحليلها وتفسيرها وتنظيمها، من أجل الوصول إلى نتائج معينة.

2/1/7 أدوات جمع البيانات: قام الباحث بتصميم استبانة لجمع البيانات، وُزعت إلكترونياً وورقياً على عينة الدراسة المستهدفة من خريجي القسم بواقع (320) استمارة، عبر وسائل التواصل الاجتماعي ومجموعات "الواتس" والرسائل القصيرة وكذلك النزول الميداني والمقابلة الشخصية لبعض الخريجين، كما اعتمد الباحث إلى جانب ذلك على الملاحظة والمقابلة، والاطلاع على أدبيات الموضوع من خلال بعض المصادر التي تناولت هذا الموضوع.

1/8 الدراسات السابقة:

توجد العديد من الدراسات المكتبية والميدانية الأكاديمية والتطبيقية التي تناولت دراسة واقع تدريب وتأهيل المتخرجين من مؤسسات التعليم العالي في بعض الدول العربية بشكل عام، والمتخرجين من أقسام المكتبات والمعلومات بشكل خاص، ومدى مواءمة مخرجات هذه المؤسسات مع متطلبات سوق العمل.. ومن خلال الاطلاع على بعضٍ من تلك الدراسات اختار الباحث عدة نماذج منها والتي تكاد تكون قريبة من موضوع الدراسة، وتم ترتيبها زمنياً من الأقدم إلى الأحدث وفيما يلي بعضاً منها:

(1) دراسة (جرناز، 1996م) بعنوان **تخطيط القوى العاملة في مجال المكتبات والمعلومات في ليبيا**.. تناول الباحث في دراسته تخطيط القوى العاملة في المكتبات في ليبيا، حيث اشتملت الدراسة على جميع أنواع المكتبات: الجامعية، المدرسية، العامة، والمتخصصة، واستخدم الباحث المعايير القياسية في المكتبات موضوع الدراسة، من حيث العاملين ومؤهلاتهم، واحتياج المكتبات إلى مؤهلين، ومدى استخدام الطرق التعليمية الحديثة في المكتبات.. وخلصت الدراسة إلى قلة وجود المؤهلين المتخصصين في المكتبات المدرسية، والعامة.. وتركزت معظم الدورات التدريبية خلال السنوات الماضية على غير المؤهلين واتسمت بالطابع النظري دون التركيز على الجانب العلمي.. وعدم وجود خطط مستقبلية لتخطيط القوى العاملة سواء على مستوى المكتبة الواحدة، أو على مستوى قطاع المكتبات في ليبيا.

(2) دراسة (حريري، ٢٠٠١) بعنوان **التعليم الجامعي الأهلي ودوره في مد سوق العمل بالقوى البشرية المطلوبة في المملكة العربية السعودية**.. والتي تناولت التعليم الجامعي الأهلي ودوره في مد سوق العمل بالقوى البشرية المطلوبة في المملكة العربية السعودية.. واستخدمت المنهج الوصفي.. وركز الباحث في دراسته على الأسباب التي أدت إلى التفكير في إيجاد هذا النوع من التعليم في المملكة، وتوصل إلى أن أبرزها يعود إلى عدم توافق مخرجات التعليم العالي الحكومي مع متطلبات سوق العمل، واستشهد بالخطة الخمسية السعودية السادسة التي أشارت إلى أن هناك ضعف توافق بين المؤهلات والخبرات المكتسبة من قبل الخريجين وتلك التي يحتاج إليها سوق العمل.

(3) دراسة (العتيبي، 2010) بعنوان **تحليل ملائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي**.. تطرقت إلى مشكلة البطالة وتوظيف القوى العاملة الوطنية كواحدة من أهم القضايا ذات الانعكاسات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية بالمملكة العربية السعودية.. وهدفت إلى وصف وتحليل وتشخيص مشكلة عدم المواءمة أو التوافق بين مخرجات التعليم العالي بالمملكة واحتياجات سوق العمل، والتعرف على متطلبات قطاع الأعمال من مؤسسات التعليم العالي.. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.. وخلصت الدراسة إلى أهمية توفير كوادر ذات قدرات مهارية مناسبة لأن توفير القدرات التخصصية لوحدها لا يفيد بل يجب تخريج الطالب المؤهل لشغل الوظيفة المسنودة إليه في مؤسسات القطاع الخاص.

(4) دراسة (إبراهيم وإسماعيل، 2013م) بعنوان **الفرص الوظيفية لخريجي المكتبات بالسودان وتحديات سوق القطاع الخاص**.. هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الفرص الوظيفية للمتخرجين من أقسام المكتبات والمعلومات في السودان وتحديات احتياجات سوق القطاع الخاص السوداني.. والتعرف على التحديات ومتطلبات العمل في هذا القطاع مما يمكن هؤلاء المتخرجين من مقابلة تلك الاحتياجات من خلال التدريب والتأهيل المستمر، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي واعتمدا على أداتي الاستبانة والمقابلة.. ونشرها الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم، 2013) .. وتوصل الباحثان إلى أن 85% من الجهات المشاركة لديها مكتبات ووحدات معلومات، وأن 53.1% من العاملين بمكتبات الجهات المدروسة هم من اختصاصي المكتبات

والمعلومات، وبينت الدراسة أن هناك فرص لتوظيف المتخرجين من أقسام المكتبات والمعلومات بمؤسسات القطاع الخاص السوداني.

(5) دراسة (عمر، 2014) بعنوان **تأثير الدراسات النوعية في الإعداد المهني لأخصائي المكتبات: دراسة ميدانية**.. تناولت حصول أخصائي المكتبات في المرحلة الجامعية وبعدها على عدة دراسات نوعية إلى جانب الدراسات المتخصصة في مجال المكتبات، سواء كان ذلك بصورة إلزامية أو تطوعية؛ ومن هذه الدراسات: الإحصاء، والحاسب الآلي، والإدارة، وعلوم التربية... إلخ، وفى هذه الدراسة حاول الباحث التعرف على تأثير هذه الدراسات في الإعداد المهني لأخصائي المكتبات، متخذاً من الدراسات التربوية نموذجاً تطبيقياً للدراسات النوعية التي يحصل عليها أخصائي المكتبة سواء في المرحلة الجامعية، أو بعد تخرجه؛ كما تناول الباحث إلى جانب واقع هذه الدراسات وتأثيرها على أخصائي المكتبات ومدى حاجتهم لها، والتوقيت والطريقة المناسبة لحصولهم عليها.. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

(6) دراسة (ناجية، عزالدين، خديجة 2016) بعنوان **خريجي أقسام علم المكتبات والمعلومات بالجزائر بين التكوين ومتطلبات سوق العمل: دراسة ميدانية بمكتبات بمدينة قسنطينة**.. سلطت الدراسة الضوء على واقع خريجي أقسام علوم المكتبات والمعلومات بسوق العمل الجزائري، ومدى توافق مقررات التكوين المعتمدة بهذه الأقسام للتطورات الحاصلة في سوق العمل من حيث موائمتها لطبيعة المهارات والكفايات المطلوبة لممارسة العمل بمؤسسات المعلومات من جهة، وللمتطلبات التي فرضتها بيئة العمل الرقمية الجديدة التي اقل ما يمكن أن توصف به هي المنافسة الشديدة من جهة ثانية.. واعتمدت المنهج المسحي الميداني بالمكتبات العامة والجامعية بمدينة قسنطينة، واعتمد فيه الإستبانة كأداة أساسية لجمع المعلومات.

(7) دراسة (الباراشدي، والهيني 2016) بعنوان **التأهيل الأكاديمي بقسم دراسات المعلومات بجامعة السلطان قابوس لأخصائي المعلومات في عصر المعرفة**.. تناولت الدراسة التأهيل الأكاديمي المقدم لأخصائي المعلومات من مختلف المؤسسات الأكاديمية كونها البوابة الرئيسة لتحسين وتطوير دوره لاسيما في مجال تنظيم وتقديم خدمات المعلومات مع الأخذ بعين الاعتبار احتياجات مجتمع المستفيدين ومتطلبات العصر الذي يعيشونه ويتفاعلون معه.. ويعد قسم دراسات المعلومات بجامعة السلطان قابوس مثالا حيا على ذلك التطوير الدائم للتأهيل الأكاديمي المقدم لأخصائي المعلومات بما يتماشى مع سوق العمل.. وهدفت الدراسة إلى تتبع تطور المقررات الدراسية في هذا القسم وفقا للتغيرات التكنولوجية والعلمية والعملية لأخصائي المعلومات.. كما هدفت إلى إبراز تلك الكفاءات والمهارات التي ينبغي أن يتحلى بها أخصائي المعلومات في ظل عصر المعرفة.. واعتمدت الدراسة المنهج المسحي.. كما اعتمدت على أداتي المقابلة والتحليل، حيث تم مقابلة أعضاء هيئة التدريس بالقسم لمعرفة التأهيل الأكاديمي والاتجاهات الحديثة في التعليم.

المبحث الثاني: الجانب النظري للدراسة:

2/1 نبذة مختصرة عن قسم المكتبات بجامعة صنعاء:

تأسس قسم المكتبات وعلم المعلومات في كلية الآداب والعلوم الإنسانية- جامعة صنعاء، في العام الجامعي 1994-1995م وفي العام الجامعي 1995-1996م كانت البداية الفعلية لمباشرة القسم أعماله وفتح باب القبول أمام الطلبة الراغبين للالتحاق بالدراسة فيه فاستقبل نحو 98 طالباً وطالبة وازداد الإقبال على الالتحاق بالقسم تدريجيا، ولم يكن القسم يتوقع أن يلقي إقبالاً كهذا من قبل الطلبة في سنته الجامعية الأولى.. وكان من أهم الدوافع وراء تأسيس هذا القسم، العمل على توفير الكوادر المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات لسد العجز القائم الذي

تعاني منه مختلف الوزارات والجامعات الحكومية والأهلية والمؤسسات والمصالح في جميع قطاعات الدولة، ومواكبة التطورات الحديثة فيما يتعلق بتنظيم المعرفة البشرية، واستخدام تقنيات المعلومات في حفظ واختزان واسترجاع المعلومات بالطرق الآلية الحديثة وذلك أسوة بأقسام المكتبات التي تم إنشاؤها في معظم الجامعات العربية. (الفضلي، 2013، ص ص 1-13)

ويهدف القسم أيضاً إلى تأهيل كوادر فنية يمنية متخصصة في مجال المكتبات والمعلومات والتوثيق قادرة على تطبيق القواعد والأنظمة المتبعة والمعمول بها عالمياً متمكنة من استخدام مختلف الوسائل التكنولوجية الحديثة في هذا المجال.. وتأهيل الطلبة الملتحقين بهذا القسم وإعدادهم إعداداً مهنياً وعلمياً وإكسابهم الخبرات والمهارات لتلبية احتياجات المؤسسات الثقافية داخل الدولة والأرشيفات والمكتبات بأنواعها المختلفة.. كما يهدف القسم إلى حفز وتشجيع البحث العلمي والدراسات الجادة في مجال المعلومات والقضايا المتعلقة بها، وتأهيل الدارسين والباحثين في مجال المعلومات من خلال برامج الدراسات العليا، والمساهمة في تطوير السياسات والمعايير والتطبيقات الخاصة بالمعلومات وخدماتها، والمساهمة في خدمة المجتمع من خلال تنمية الوعي المعلوماتي وتحسين المهارات المعلوماتية. (السليمان، 2007، ص6)

وشهد القسم منذ أنشائه إقبالاً كبيراً من الطلاب والطالبات وقد تخرج حتى الآن أكثر من (2666) طالباً وطالبة ممن يحملون درجة البكالوريوس والعشرات من حملة الماجستير.. وحالياً تم فتح برنامج الدكتوراه حيث تقدم للحصول عليها أكثر من 17 طالباً وطالبة، ولا زال القسم يؤدي دوره في إمداد المجتمع بالمتخصصين ليديروا مرافق ومؤسسات المعلومات باختلاف أنواعها، وإثراء المكتبة اليمنية بالمئات من البحوث والأطروحات الجامعية والكتب الدراسية التي أضاءت الطريق ووضعت الأسس لبناء مدرسة يمنية حديثة في هذا التخصص، فضلا عن الإسهام في خدمة المجتمع بما يقدمه من استشارات وتدريبات وورش عمل وما يعده من مشروعات معلوماتية. (الفضلي، 2013، ص ص 1-13)

يتكون مجلس القسم في هيئته الحالية من رئيس القسم وعضوية جميع الأساتذة والأساتذة المشاركين والمساعدين وتوزيع درجاتهم على النحو التالي: (3 أستاذ، 1 أستاذ مشارك، 3 أستاذ مساعد دكتور، 7 مدرسين من الحاصلين على الماجستير، و6 مُعيدين من حملة البكالوريوس).. وكان القسم سابقاً يعاني منذ تأسيسه من قلة الكوادر اليمنية للتدريس في هذا المجال، مما أضطره إلى التعاقد مع أعضاء هيئة تدريس من دول أخرى كالعراق وسوريا والهند، أما حالياً فقد تم تخرج العديد من الأساتذة اليمنيين فأصبح كادر أعضاء هيئة التدريس من اليمنيين بنسبة 100%.. وتناوب على رئاسة القسم منذ تأسيسه عام 1995م وحتى اليوم ستة من الأساتذة. (الموقع الإلكتروني الرسمي لقسم المكتبات)

رسالة القسم ورؤيته: يسعى القسم إلى تحقيق تعليم متميز في مجال علم المكتبات والمعلومات والوثائق يتسم بديناميكية في تطوير مناهجه وفق خطة تواكب التطورات في مجال التخصص تلبي مخرجاته أهداف الخطط التنموية لليمن ويلبي من خلالها متطلبات سوق العمل من الخريجين المؤهلين القادرين على إدارة وتطوير مؤسسات المعلومات المختلفة.

فيما تتلخص رؤية القسم في تحقيق الجودة التعليمية من خلال برنامج أكاديمي يتسم بالابتكار ويدعم على الصعيد المحلي متطلبات المجتمع اليمني بما يحتاجه من كوادر مؤهلة للعمل في مؤسسات المعلومات المختلفة، ويطمح على الصعيد الإقليمي أن يبني جسورا من التعاون مع أقسام المكتبات والمعلومات الأخرى في تلك الدول، وأن تكون له مكانة رائدة تؤهله بأن يكون أحد أهم الأقسام في المنطقة الذي يقدم برنامجاً متميزاً في هذا التخصص. (الموقع الإلكتروني الرسمي لقسم المكتبات)

2/2 أهمية التدريب والتأهيل:

يدل مصطلح التدريب على اكتساب المعرفة والمهارة، والكفاءات نتيجة للتدريس المهني أو المهارات العملية والمعرفة التي تتصل بالكفاءات المفيدة المحددة.. وتكمن أهمية التدريب والتأهيل لاختصاصي المكتبات والمعلومات في ارتباط التدريب بالعنصر البشري فهو أغلى الموارد وأكثرها قيمة وأهمية، كما أن هذا العنصر البشري ينتمي لفئة أكثر أهمية من المهنيين المتخصصين وهم سدنة المعلومات وعليهم يقع عبء كبير في الوصول إلى والحصول على مصادر المعلومات خاصة في ضوء التطورات العالمية. (Noe Raymond A, 2016, P333)

فالتدريب يهتم بالفرد وهذا الفرد يمثل مورداً أساسياً في المكتبة أو مركز المعلومات ويعتبر من أصولها المعنوية شأنه في ذلك شأن البحث العلمي، فهو رأسمالها الفكري، وهو مورد الموارد أي المورد الذي لا يمكن الإفادة من أي مورد آخر بدونه، كما أن هذا الفرد يمكن أن يمثل ميزة تنافسية بين المؤسسات، حيث إنه في الوقت الذي قد تتشابه فيه أو تتساوى فيه المنظمات فيما تمتلكه من أصول ومنشآت وتقنيات... إلخ، إلا أن هناك عنصراً فارقًا يظل باقياً، هذا العنصر هو العنصر البشري الذي يجب الاستثمار فيه. (حسام الدين، 2000، ص ص 69-70)

وتزداد أهمية التدريب لاختصاصي المكتبات والمعلومات في ضوء التطورات العالمية التي فرضت أدواراً جديدة لهم، خاصة فيما عرف في عصر المعرفة بـ"إدارة المعرفة" والذي يجعل دور الاختصاصي يتعدى مرحلة الوعائية التي طالما أكد عليها المتخصصون إلى مرحلة جديدة من العمل المعلوماتي هي صناعة المعرفة أو على الأقل الإسهام في صناعتها، وذلك حتى يكونوا بحق مؤهلين لأن يطلق عليهم عمال المعرفة (Knowledge Workers). (رزوقي، 2002، ص ص 285-290)

وللمواءمة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات سوق العمل يجب انسجام التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل المتغير بشكل يعزز رسالة هذا التعليم ويعظم من قدرته على مواجهة التغيير الحاصل في هذا السوق والتنبؤ به قبل حدوثه، وتوفير تسهيلات التدريب الملائمة لمتطلباته، وتنمية الوعي لدى قطاع الأعمال ومؤسساته حول أهمية أن تكون سعادة الانسان والمجتمع محوراً لنشاطه الاقتصادي وليس مجرد الكسب المادي.. ومن المهم أيضاً للجامعات إعداد المهنيين في تخصص المكتبات والعمل على الاحتفاظ بهم كي يتلاءموا مع عالم يختفي فيه الطلب على الأعمال الروتينية تدريجياً، حيث بدأت الآلات وتكنولوجيا المعلومات والاتصال تحل محل العاملين.. لكن الطلب على التفكير التصميمي الأكثر دقة لا يزال في تزايد.. ولذلك، فإلى جانب وظيفتها الأولى في التعليم والتدريب على المستوى الجامعي، يمكن للجامعات بل يجب عليها القيام بدور مهم فيما يتعلق بالتعلُّم مدى الحياة. (عبيدات، 2017)

وكون قسم المكتبات وعلم المعلومات في كلية الآداب والعلوم الإنسانية- جامعة صنعاء، كان من أهم الدوافع وراء تأسيسه، العمل على توفير الكوادر المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات لسد العجز القائم الذي تعاني منه مختلف الوزارات والجامعات الحكومية والأهلية والمؤسسات والمصالح في جميع قطاعات الدولة، ومواكبة التطورات الحديثة فيما يتعلق بتنظيم المعرفة البشرية، كما ويهدف القسم إلى تأهيل كوادر فنية يمنية متخصصة في مجال المكتبات والمعلومات والتوثيق قادرة على تطبيق القواعد والأنظمة المتبعة والمعمول بها عالمياً متمكنة من استخدام مختلف الوسائل التكنولوجية الحديثة في هذا المجال.. وتأهيل الطلبة الملتحقين بهذا القسم وإعدادهم إعداداً مهنياً وعلمياً وإكسابهم الخبرات والمهارات لتلبية احتياجات المؤسسات الثقافية داخل الدولة والأرشيفات والمكتبات بأنواعها المختلفة.. فيقع على عاتقه مسئولية كبيرة في عملية التأهيل والتدريب لطلابه وخريجيه ولذلك أنشأ العديد من المرافق التي تساعد على هذه العملية ومنها:

1- مكتبة القسم: حيث تؤدي دورا هاما في مساعدة الطلبة على كتابة البحوث والتقارير التي يكلفون بها من قبل أعضاء هيئة التدريس. (موقع قسم المكتبات وعلم المعلومات بجامعة صنعاء)

2- معمل الحاسوب: والذي يقوم بتدريب وتأهيل عدد كبير من الطلاب المبتدئين وكذلك الخريجين على أساسيات الحاسوب والبرمجيات وقواعد وشبكات المعلومات.

3- المعمل الببليوجرافي: ويهدف بشكل أساسي إلى إكساب الطلبة الخبرات والمهارات الأساسية في مجالات الفهرسة والتصنيف والتكشيف والاستخلاص وغيرها من الأعمال الفنية ولا يمكن لأي قسم مكتبات أن يؤدي دوره الأكاديمي إلا بوجود المعمل الببليوجرافي. (الفضلي، 2013، ص ص 1-13)

2/3 عوامل نجاح تأهيل وتدريب الخريجين:

يعتبر اكتساب المهارات عاملا أساسيا للمشاركة في قوة العمل وتعزيز إنتاجية العمالة، ومن المعلوم أنه بسبب تأثير الوسائل التكنولوجية سريعة الظهور، والمرتبطة غالباً بتكنولوجيا المعلومات والاتصال، والتغييرات في تنظيم بيئة العمل، فإن الوظائف المشتملة على مهام روتينية يسهل القيام بها آلياً في طريقها للاختفاء، بينما تشتمل فرص العمل الجديدة على مهام تتطلب مهارات غير روتينية على سبيل المثال (التحليلية، الإبداعية، والمتعلقة بمهارات التواصل مع الآخرين) ولا يزال البشر يجيدونها عن الآلات. (مجموعة باحثين، 2018، ص ص 24- 33)

ومن المهم أيضاً للجامعات إعداد المهنيين والعمل على الاحتفاظ بهم كي يتلاءموا مع عالم يختفي فيه الطلب على الأعمال الروتينية تدريجياً، حيث بدأت الآلات وتكنولوجيا المعلومات والاتصال تحل محل العاملين، ولكن الطلب على التفكير التصميمي الأكثر دقة لا يزال في تزايد، ولذلك، فإلى جانب وظيفتها الأولى في التعليم والتدريب على المستوى الجامعي، يمكن للجامعات بل يجب عليها القيام بدور مهم فيما يتعلق بالتعلُّم مدى الحياة، ولأهمية التدريب العملي للخريجين في سد احتياجات سوق العمل ينبغي ربط الجامعات بعالم سوق العمل، ويجب أن تستند المناهج الدراسية إلى النواتج العامة المتفق عليها ونواتج التعليم المهني أو الفني التي يعدّها قطاع التعليم العالي بالاشتراك مع أصحاب العمل وغيرهم من أصحاب المصلحة الرئيسيين، كما يجب على المؤسسات دعم الطلاب من خلال التدريب العملي، ومنح التدريب الداخلي، والتوجيه المهني، والتزويد بالمعلومات عن سوق العمل. (مجموعة باحثين، 2018، ص ص 24- 33)

ولنجاح التدريب العملي للخريجين ينبغي توافر عدة عوامل تسهم في هذا الأمر بهدف سد احتياجات سوق العمل من العمالة الماهرة والمتدربة والجيدة.. ومن أبرز عوامل نجاح عملية التأهيل للعاملين في المكتبات ومؤسسات المعلومات الأستاذ والمنهج الدراسي والأدوات المساعدة، فالأستاذ بكونه المسئول عن نقل رصيده المعرفي في حدود المنهج الدراسي المكلف بتدريسه للطالب وينبغي أن يواكب التطورات الجديدة في مجال التخصص، أم المناهج الدراسية فتمثل الجوانب الموضوعية للتخصص فدورها في نجاح عملية التأهيل والتدريب يرتبط بالأستاذ المطالب بتدريسها وأهداف القسم وطبيعتها وسياساتها المتغيرة.. أما عن الأدوات المساعدة مثل المختبرات والأجهزة والمعدات فرتبط بالمكتبات ومؤسسات المعلومات لأغراض التطبيق العملي وتساهم بشكل كبير في نجاح عملية التأهيل والتدريب. (Association for Library,1997)

المبحث الثالث: الجانب الميداني للدراسة

يهدف هذا الجانب إلى التعرف على واقع التأهيل والتدريب للطلبة المتخرجين من قسم المكتبات وعلم المعلومات بجامعة صنعاء ومدى استيعابهم في سوق العمل، قام الباحث بتصميم استبانة مكونة من عددٍ من الأسئلة المتنوعة، وتم عرضها على 6 من أعضاء هيئة التدريس لتحكيمها، وبعد الموافقة عليها تم تمريرها على عينة عشوائية مكونة من (320) خريجاً وخريجة، وبشكل إلكتروني عن طريق نماذج موقع (google) بحيث تم الوصول إلى أكبر عدد من العينة المستهدفة بالمراسلة عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي (الفيسبوك، الواتس أب، التيلجرام، والإيمو) وكذلك الاتصالات والرسائل القصيرة (SMS)، كما تم النزول الميداني إلى بعض المؤسسات والمكتبات وتوزيع

استمارة الاستبانة ورقياً على بعض الخريجين والخريجات ممن لم نصل إليهم عبر وسائل الاتصال الإلكترونية، وبعد الانتهاء من مرحلة جمع البيانات قام الباحث بتفريغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج (SPSS) وهو اختصار لـ(Statistical Package for Social Sciences) وتعني (الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية)، وتم استخدام معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha (لقياس ثبات وصدق فقرات الاستبيان).. وكانت النتيجة أن حصلنا على درجة ثبات عالية 90%، كما تم استخدام الأدوات والمقاييس الإحصائية المناسبة لذلك كالتكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري.. وغيرها).. وتم اعتماد ميزان تقديري لبعض الأسئلة وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي.. وعليه تم استخدام المتوسط المرجح لإجابات الخريجين والخريجات لبعض الأسئلة التي تستخدم مقياس ليكرت الثلاثي بغرض معرفة آراء المستجيبين لها بحسب ما هو موضح في الجدول (1).

جدول 1: ميزان تقديري وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي للخريجين

الاستجابة	المتوسط المرجح	الاتجاه العام
1	من 1 إلى 1.66	غير موافق
2	من 1.67 إلى 2.33	محايد
3	من 2.34 إلى 3	موافق

3/1 تدريب خريجي القسم:

يعتبر العنصر البشري من أهم الثروات التي تعتمد عليها المجتمعات في التطوير والتخطيط والتنمية الشاملة، من خلال تزويده بالمعارف والخبرات المتجددة والمستمرة في ظل الانفجار المعرفي الذي نعيشه اليوم، وتزداد هذه الأهمية في المؤسسات الخدمية، والتي تصنف المكتبات على اختلاف أنواعها ومراكز المعلومات على أنها مؤسسات خدمية مسؤولة عن خدمة تقديم المعرفة، وخدمة إتاحة أوعيتها، وعلى الأخصائيين والعاملين في المكتبات المتخصصة بالذات أن يتذكروا أن تعليمهم المهني لا يتوقف بمجرد حصولهم على المؤهل فقط، بل إن احتياجهم للتعلم والتدريب المستمر أمر ضروري لما له من فاعلية في رفع مستوى الأداء وزيادة الكفاية المهنية.. وهنا نستطلع آراء خريجي قسم المكتبات وعلم المعلومات (عينة الدراسة) عن مدى التحاقهم بدورات تدريبية بعد تخرجهم لدعم حصولهم على فرصة عمل مناسبة، وما هي الدورات التي التحقوا بها، وهل ساهمت في تطوير مهاراتهم الخاصة أم لا، وكذلك التعرف على عوامل نجاح تأهيل وتدريب الخريجين لسد احتياجات سوق العمل، والأهداف المهنية التي جعلتهم يدخلون في ميدان التدريب وخصوصاً بعد التخرج.

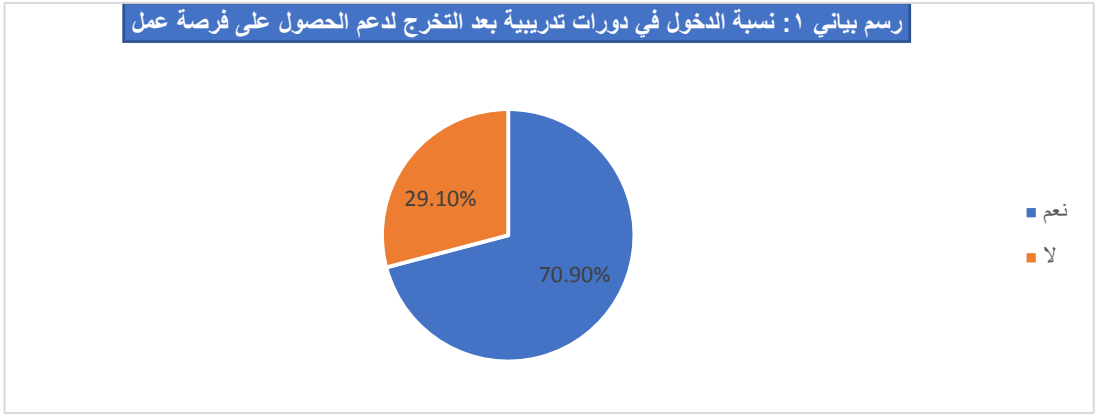
جدول 2: نسبة الدخول في دورات تدريبية بعد التخرج لدعم الحصول على فرصة عمل

الاستجابة	العدد	النسبة%
نعم	227	70.9
لا	93	29.1
المجموع	320	%100

الجدول (2) يوضح أن 70.9% من الخريجين (عينة الدراسة) أكدوا التحاقهم في دورات تدريبية متخصصة أهلتهم للحصول على فرص وظيفية، ومن أبرز تلك الدورات بحسب ما ورد من الخريجين: دورات متخصصة في (الحاسوب وأساسياته وبرامجه المختلفة، اللغات وخصوصاً اللغة الإنجليزية، النظم المكتبية الآلية، التنمية البشرية، دورات إحصائية، البرامج التطبيقية، دورات سكرتارية وموارد بشرية، النظم الرقمية، قواعد البيانات، إعداد التقارير، صيانة وتصوير وحفظ الوثائق والمخطوطات، الأرشفة الإلكترونية، إدارة المكتبات الجامعية، تمريض، إدارة أعمال، إعلام، تحديث المواقع وقواعد البيانات، التخطيط الاستراتيجي للمعلومات، إدارة المشاريع والجودة، إعداد مدربين في البورد العربي، دبلوم مهارات العرض والإلقاء، تسويق، الإعارة الآلية، نظام إدارة المكتبات ومراكز

المعلوماتLibrary System ، دبلوم عالي دراسات سكانية وإعلام سكاني، برمجة، إجراءات فنية وفقا لأنظمة آلية، أوراكل، دورات منهجية، تدريب وعمل تطوعي في مجال المكتبات، تدريب المدربينTOT ، التحليل الموضوعي، توصيف وإعداد البرامج والمقررات الدراسية، دورات تطبيقية على الحاسوب في مجال التخصص لخزن واسترجاع البيانات، أوعية المعلومات ومصادر المعلومات الإلكترونية، نظم خاصة بالمكتبات وحماية الآثار والمخطوطات... وكذلك العديد من الدورات وورش العمل التدريبية المتنوعة)، فيما أفاد الخريجون من أفراد عينة الدراسة بنسبة 29.1% بعدم التحاقهم في أي دورات تدريبية بعد تخرجهم من الجامعة والتحاقهم بسوق العمل لا من قريب ولا من بعيد وهذا قد يعود إلى عدم اهتمامهم في تطوير أنفسهم في أعمالهم أو عدم اهتمام مؤسساتهم بهذا الجانب، والرسم البياني (1) يوضح الفرق بين المتدربين من غيرهم من أفراد عينة الدراسة.

رسم بياني ١ : نسبة الدخول في دورات تدريبية بعد التخرج لدعم الحصول على فرصة عمل

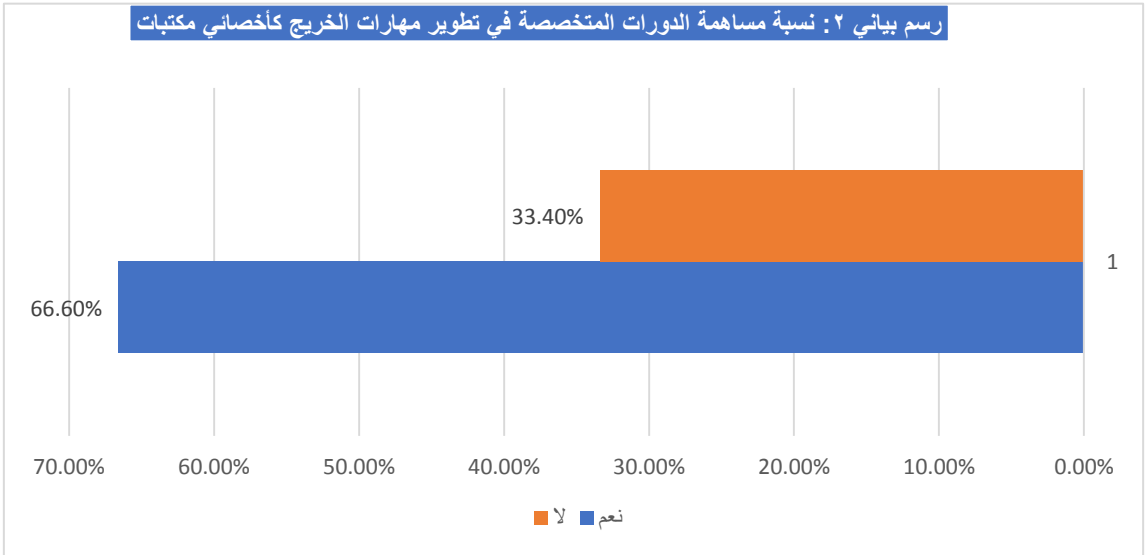


جدول 3: نسبة مساهمة الدورات المتخصصة في تطوير مهارات الخريج كأخصائي مكتبات

الاستجابة	العدد	النسبة%
نعم	213	66.6
لا	107	33.4
المجموع	320	%100

وعن مدى مساهمة هذه الدورات المتخصصة في تطوير مهارات الخريجين كأخصائي مكتبات ومعلومات، بحسب ما جاء في الجدول (3) أكد الخريجون بنسبة 66.6% أنها ساهمت بشكل كبير كونها متخصصة وتدعم التخصص مباشرة، فيما أكد 33.4% من الخريجين (عينة الدراسة) أنها لم تفيدهم بشيء لأنهم لم يلتحقوا بها أصلاً ولم تساهم في تطوير مهاراتهم، والرسم البياني رقم (2) يوضح ذلك.

رسم بياني ٢ : نسبة مساهمة الدورات المتخصصة في تطوير مهارات الخريج كأخصائي مكتبات

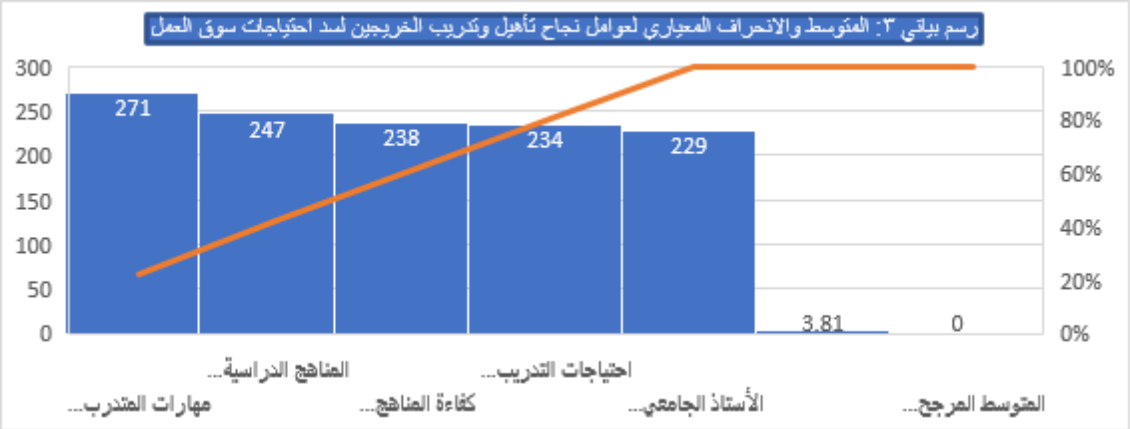


3/2 عوامل نجاح تأهيل وتدريب الخريجين:

جدول 4: المتوسط والانحراف المعياري لعوامل نجاح تأهيل وتدريب الخريجين لسد احتياجات سوق العمل

العامل	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
	العدد	العدد	العدد				
	النسبة%	النسبة%	النسبة%				
الأستاذ الجامعي وقدرته على إيصال المعلومات للمتدربين	229	73	18	2.66	0.582	4	موافق
	%71.6	%22.8	%5.6				
المناهج الدراسية بالقسم ومواكبتها للأحداث في علم المكتبات	247	58	15	2.73	0.542	2	موافق
	%77.2	%18.1	%4.7				
كفاءة المناهج التدريبية بعد التخرج	238	64	18	2.69	0.573	3	موافق
	%74.4	%20	%5.6				
مهارات المتدرب نفسه	271	36	13	2.81	0.488	1	موافق
	%84.7	%11.3	%4.1				
احتياجات التدريب العملي داخل القسم وخارجه	234	61	25	2.65	0.620	5	موافق
	%73.1	%19.1	%7.8				
المتوسط المرجح الكلي لما سبق				2.71			موافق

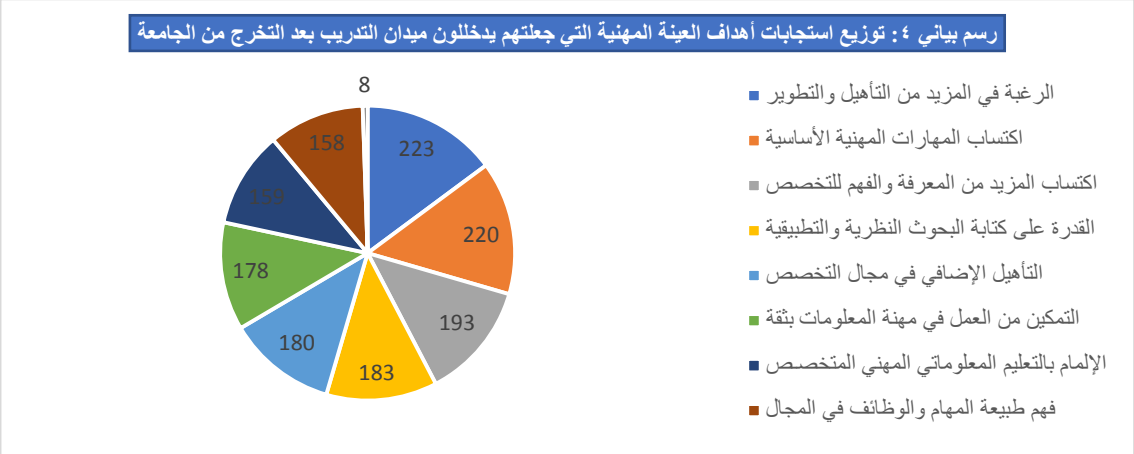
لنجاح التدريب العملي للخريجين ينبغي توافر عدة عوامل تسهم في هذا الأمر بهدف سد احتياجات سوق العمل من العمالة الماهرة والمتدربة والجيدة، وباستقراء الجدول (4) يتبين لنا أن الفقرة الرابعة والتي تنص على " مهارات المتدرب نفسه" جاءت في الترتيب الأول من بين الفقرات الـ(5) بأعلى متوسط مرجح بلغت قيمته (2.81) والذي يقابله الاتجاه (موافق) في الميزان التقديري لمقياس ليكرت الثلاثي، هذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن المتدرب نفسه هو العامل الأساسي في نجاحه، فيما جاءت الفقرة الثانية التي تنص على "المناهج الدراسية بالقسم ومواكبتها للأحداث في علم المكتبات" في الترتيب الثاني بمتوسط مرجح بلغت قيمته (2.73) والذي يقابله الاتجاه (موافق) في الميزان ذاته، ثم جاءت الفقرة الثالثة والتي تنص على "كفاءة المناهج التدريبية بعد التخرج" في الترتيب الثالث بمتوسط مرجح (2.69) يقابله الاتجاه (موافق)، بعد ذلك جاءت الفقرة الأولى التي تنص على أن "الأستاذ الجامعي وقدرته على إيصال المعلومات للخريجين" في الترتيب الرابع بمتوسط مرجح بلغ (2.66) ويقابله الاتجاه (موافق)، وأخيراً جاءت الفقرة الخامسة والتي تنص على "احتياجات التدريب العملي داخل القسم وخارجه" في الترتيب الخامس بمتوسط مرجح بلغ (2.65) مقابل الاتجاه (موافق) في الميزان التقديري لمقياس ليكرت الثلاثي.. ومما سبق يتضح لنا أن المتدرب هو أهم عامل في نجاح تأهيل وتدريب نفسه ثم تأتي المناهج الحديثة ومدى كفاءتها لذلك بعد التخرج، ثم بعد ذلك يأتي دور الأستاذ الجامعي وقدرته على إيصال المعلومات للخريجين، فيما تأتي الاحتياجات للتدريب في الأخير.. وجاء المتوسط المرجح العام لمحور عوامل نجاح التأهيل الـ(5) ككل (2.71) والذي يقابله الاتجاه (موافق) وهذا بحسب استجابات الخريجين (عينة الدراسة) والرسم البياني (3) يبين ترتيب ذلك.



3/3 الأهداف المهنية من دخول الخريجين ميدان التدريب:

تهدف عملية التدريب وخدمات التطوير الوظيفي إلى تشجيع الموظفين على التطوّر، وتمكين مدراءهم من دعم هذا التطوير الوظيفي، ورسم الخط الفاصل بين الطموحات الفردية للخريجين والأهداف المؤسسية.. والتدريب هو توسيع معرفي أفقي يهتم بإعداد الموظفين وتطويرهم من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات الفكرية والإدارية والبدنية والسلوكية التي يحتاجها الموظف ويتطلبها العمل، وعادة ما يتم إجراء عمليات التدريب من خلال برامج مصممة بشكل دقيق وحسب الأهداف المعدة من قبل جهات العمل المختلفة وذلك بحسب احتياجاتها. (مجموعة باحثين، 2018، ص ص 24- 33)

وهنا طرحنا سؤالاً متعدد الخيارات على عينة الدراسة المستهدفة يتضمن عدداً من الأهداف المتنوعة وتركنا المجال مفتوحاً للخريج لإضافة ما لدينا من أهداف أخرى.. والجدول (5) يوضح أن "رغبة الخريجين في المزيد من التأهيل والتطوير" هو هدفهم الرئيسي وبنسبة 14.8% من إجمالي استجابات العينة المبحوثة، ثم يأتي بعد ذلك اكتساب المهارات المهنية الأساسية وبنسبة 14.6%، ثم اكتساب المزيد من المعرفة والفهم للتخصص وبنسبة 12.8%، فيما يرى الخريجون وبنسبة 12.2% أن هدفهم من التدريب هو القدرة على كتابة البحوث النظرية والتطبيقية، فيما يرى البعض أن التأهيل الإضافي في مجال التخصص هو هدفهم من عملية التدريب وبنسبة 12%.. ويرى المتخرجون من القسم وبنسبة 11.9% أن الهدف من دخولهم التدريب هو التمكين من العمل في مهنة المعلومات بثقة، فيما يرى آخرون وبنسبة 10.6% أن هدفهم الإلمام بالتعليم المعلوماتي المهني المتخصص، وأفاد 10.5% من الخريجين أن الهدف هو فهم طبيعة المهام والوظائف في مجال التخصص.. وذكر نحو 0.5% من الخريجين أهدافاً أخرى لدخولهم ميدان التأهيل والتدريب بعد التخرج، أبرزها (تغيير التخصص، تطوير أنفسهم وتوسيع مداركهم، ومواكبة كل جديد ومفيد في مجال التخصص) فيما أفاد البعض بأنهم لم يدخلوا ميدان التدريب.. والرسم البياني (4) يوضح توزيع استجابات عينة الدراسة في هذا الصدد.



جدول 5: التوزيع التكراري للأهداف المهنية التي جعلت الخريج يدخل ميدان التدريب بعد التخرج من الجامعة (متعدد الخيارات)

الهدف	الاستجابات	
	العدد	النسبة%
الرغبة في المزيد من التأهيل والتطوير	223	14.8
اكتساب المهارات المهنية الأساسية	220	14.6
اكتساب المزيد من المعرفة والفهم للتخصص	193	12.8
القدرة على كتابة البحوث النظرية والتطبيقية	183	12.2
التأهيل الإضافي في مجال التخصص	180	12.0
التمكين من العمل في مهنة المعلومات بثقة	178	11.9
الإلمام بالتعليم المعلوماتي المهني المتخصص	159	10.6
فهم طبيعة المهام والوظائف في المجال	158	10.5
أهداف أخرى	8	0.5
المجموع	1502	100%

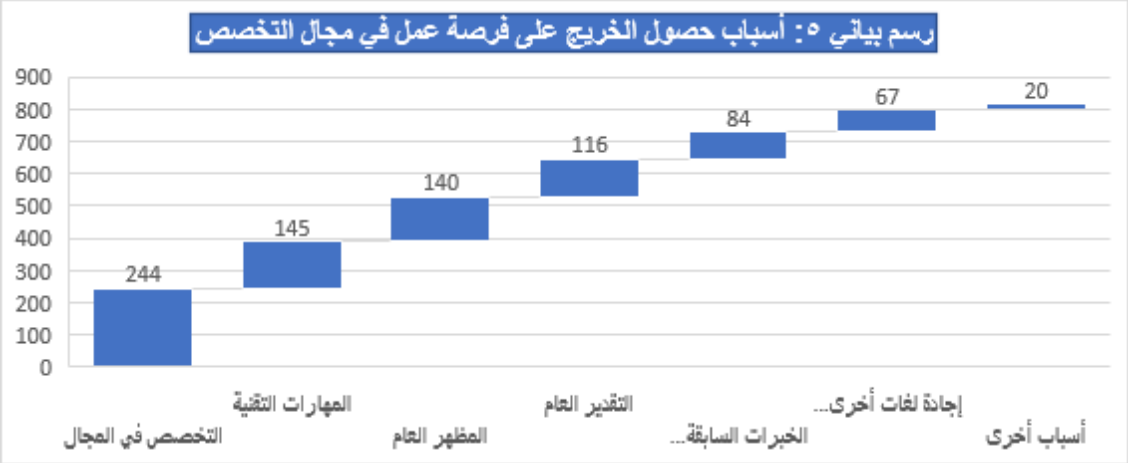
3/4 دوافع الالتحاق بسوق العمل:

يحرص العديد من الطلبة بعد الحصول على شهادتهم الجامعية، على السعي للحصول على فرصة عمل تناسبهم وتلبي طموحاتهم المستقبلية للعيش بأمن واستقرار، ولكن هنالك العديد من الأسباب التي قد تدفعهم إلى الالتحاق بميدان العمل سواء في مجال التخصص أو في مجالات أخرى بديلة، وكذلك أسباب لمن لم يلتحقوا بسوق العمل حتى الآن.. وفي هذا المحور نستطلع آراء الخريجين من قسم المكتبات وعلم المعلومات في جامعة صنعاء لنتعرف على دوافعهم للدخول إلى سوق العمل وذلك من خلال طرح بعض الأسئلة المتنوعة للوصول إلى نتائج أكثر وضوحاً عن الواقع العملي لهؤلاء الخريجين ومدى استيعابهم في سوق العمل.

جدول 6: التوزيع التكراري لأسباب حصول الخريج على فرصة عمل في مجال التخصص (متعدد الخيارات)

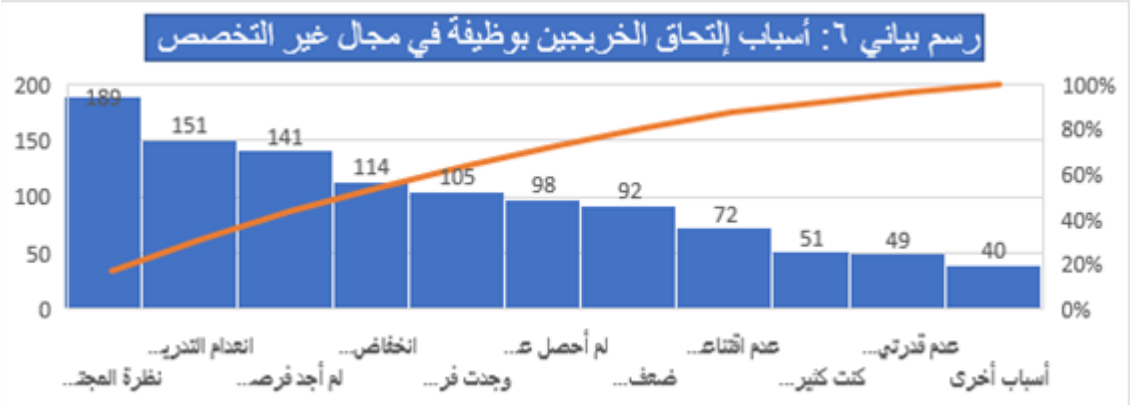
السبب	الاستجابات	
	العدد	النسبة%
التخصص في المجال	244	29.9
المهارات التقنية	145	17.8
المظهر العام	140	17.2
التقدير العام	116	14.2
الخبرات السابقة والتدريب الجيد	84	10.3
إجادة لغات أخرى بجانب اللغة العربية	67	8.2
أسباب أخرى	20	2.5
المجموع	816	%100

الجدول (6) يوضح استجابات الخريجين الذين حصلوا على فرصة عمل في مجال التخصص، ويلاحظ أن 29.9% من الخريجين أكدوا أن دافعهم الرئيسي يتمثل في "التخصص في مجال المكتبات وعلم المعلومات، فيما يرى أكثر من 17% أن اكتساب المهارات التقنية، كان أهم دافع لديهم للالتحاق بسوق العمل، وأفاد 14.2% من الخريجين بأن دافعهم هو المظهر العام، كما أكد نحو 10.3% من الخريجين أن الخبرات السابقة والتدريب الجيد كانت أهم الدوافع لديهم للدخول إلى سوق العمل، فيما يقول 8.2% من الخريجين أن من أهم الدوافع لديهم هو إجادة لغات أخرى بجانب اللغة العربية.. وذكر نحو 2.5% من الخريجين دوافع أخرى جعلتهم يلتحقون في سوق العمل وفي مجال التخصص.. أبرزها بحسب ما ورد منهم: (القسم لازال في وقتها جديداً والوظائف متوافرة، المعرفة الشخصية والوساطة، المهارة والخبرة، الاستمرار في التعليم والرغبة في النجاح)، فيما أكد البعض الآخر أنهم لا يعملون في مجال التخصص.. والرسم البياني رقم (5) يوضح عدد استجابات المبحوثين في هذا السياق وتوزيع نسبتهم.



ومن خلال استقراء الجدول (7) نجد أن من أهم الأسباب لالتحاق الخريجين بوظيفة في مجال غير التخصص، هو نظرة المجتمع السلبية لمهنة المكتبات، وهذا ما أفادت به 17.2% من اجمالي استجابات الخريجين (عينة الدراسة)، فيما رأى 13.7% منهم أن انعدام التدريب العملي لتطبيق المواد المقررة كانت من أهم الأسباب للالتحاق بمجال غير التخصص، وأكد نحو12.8% من الخريجين أنهم لم يجدوا فرصة عمل أصلا في مجال التخصص، ورأى 10.3% من الخريجين أن انخفاض الأجور لأخصائي المكتبات كان من أهم الأسباب التي جعلتهم يلتحقون بمجال التخصص في سوق العمل، فيما وجد نحو 9.5% منهم فرصة عمل أفضل بمجال آخر.

إلى ذلك أكد أكثر من 8% من الخريجين أن من أهم أسباب توظفهم بمجال غير تخصصهم أنهم لم يحصلوا على مهارات وخبرات كافية بالمجال، وضعف مُدرسي المقرر في إيصال المعلومات إليهم، أما استجابات الخريجين وبنسبة 6.5% فتؤكد عدم اقتناعهم بمقررات القسم، وأكثر من 4% منهم يرون بأنهم كانوا غير قادرين على استيعاب المقررات الدراسية، وكثيري الغياب عن المحاضرات الجامعية.. وذكر نحو 3.6% منهم أسباب أخرى دفعتهم للالتحاق بوظيفة في مجالات أخرى غير تخصصهم منها: (عدم وجود الخبرة الكافية والمعرفة الشخصية في مجال التخصص، السفر، غياب التوعية الإعلامية بأهمية التخصص، عدم الاشتراك بالعمل التطوعي) فيما أكد البعض أنهم يعملون في مجال التخصص ولا ينطبق عليهم هذا السؤال، وآخرون لا يعملون بالمطلق.. والرسم البياني (6) يوضح ترتيب هذه الأسباب بحسب أهميتها وأولويتها لدى الخريجين.



جدول 7: التوزيع التكراري لأسباب إلتحاق الخريجين بوظيفة في مجال غير التخصص (متعدد الخيارات)

السبب	الاستجابات	
	العدد	النسبة%
نظرة المجتمع السلبية لمهنة المكتبات	189	17.2
انعدام التدريب العملي لتطبيق المواد المقررة	151	13.7
لم أجد فرصة عمل في مجال التخصص	141	12.8
انخفاض الأجور لأخصائي المكتبات	114	10.3
وجدت فرصة عمل أفضل في مجال آخر	105	9.5
لم أحصل على مهارات وخبرات كافية بالمجال	98	8.9
ضعف مُدرسي المقرر في طريقة إيصال المعلومات	92	8.3
عدم اقتناعي بمقررات القسم	72	6.5
كنت كثير الغياب عن المحاضرات الجامعية	51	4.6
عدم قدرتي على استيعاب المقررات الدراسية	49	4.4
أسباب أخرى	40	3.6
المجموع	1102	%100

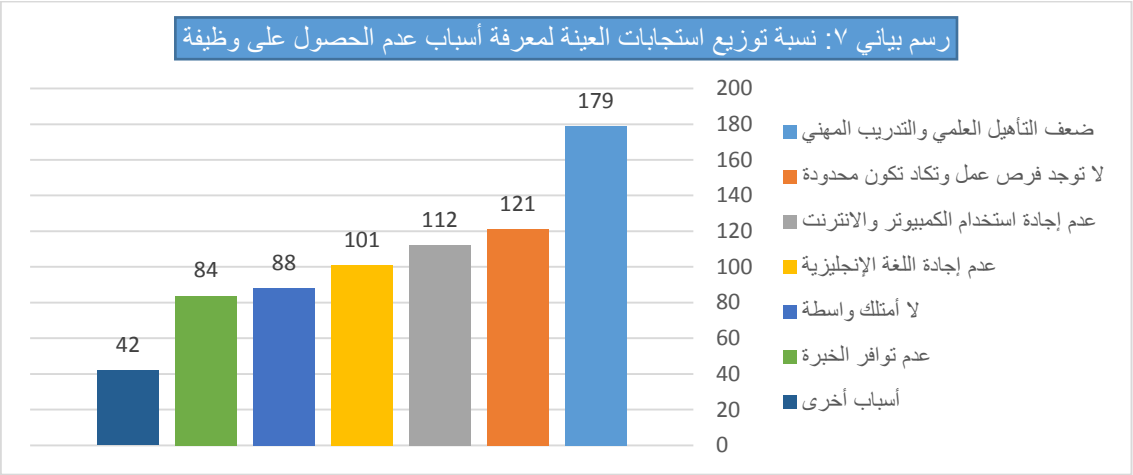
وفيما يتعلق بواقع الخريجين من قسم المكتبات والذين لم يلتحقوا بأي وظيفة لا في مجال التخصص ولا في غيره، وجهنا سؤالاً متعدد الخيارات للعينة المبحوثة لمعرفة أسباب ذلك، والجدول (8) يوضح استجابات المبحوثين في هذا السياق، ويلاحظ أن ضعف التأهيل العلمي والتدريب المهني كان السبب الرئيسي لعدم الحصول على وظيفة، وهو ما أكدته 24.6% من استجابات الخريجين، فيما أفاد 16.6% بأنه لا توجد فرص عمل وتكاد تكون محدودة.

أما 15.4% من استجاباتهم فتؤكد أن عدم إجادة استخدام الكمبيوتر والانترنت هي من أهم أسباب عدم حصولهم على أي وظيفة، ويرى ما نسبته 13.9% أن عدم إجادة اللغة الإنجليزية هي السبب، فيما يرى 12.1% أنهم لا يمتلكون وساطة، و11.6% لا تتوافر لديهم الخبرة المطلوبة.. وذكر 5.8% من الخريجين في استجاباتهم العديد من الأسباب الأخرى.. منها: (لا توجد رغبة للعمل حالياً، السفر، وجود أعمال حرة لديهم أفضل من الارتباط بأي وظيفة) أما الذين يعملون في وظائف متنوعة فرأوا بأن هذا السؤال لا ينطبق عليهم.. والرسم البياني (7) يوضح توزيع نسبة استجابات الخريجين.

جدول 8: التوزيع التكراري لأسباب عدم الحصول على وظيفة (متعدد الخيارات)

السبب	الاستجابات	
	العدد	النسبة%
ضعف التأهيل العلمي والتدريب المهني	179	24.6

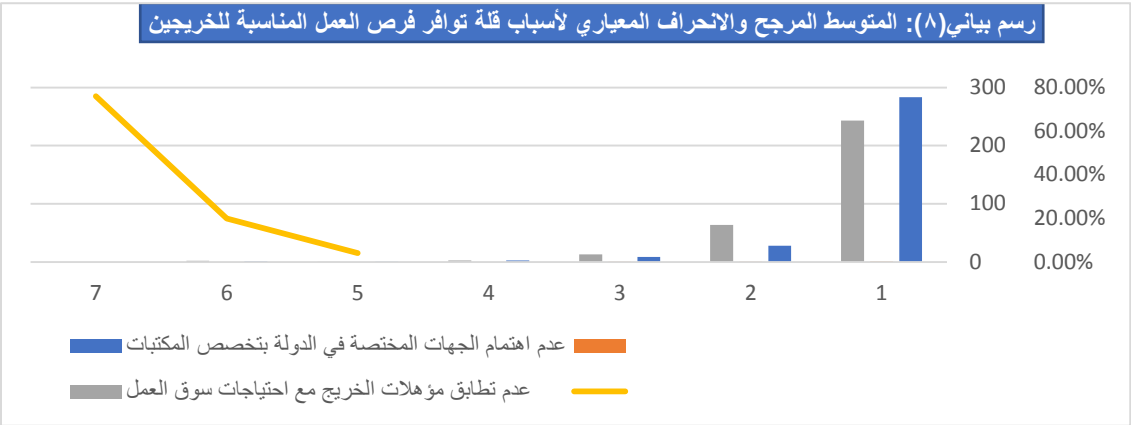
السبب	الاستجابات	
	العدد	النسبة%
لا توجد فرص عمل وتكاد تكون محدودة	121	16.6
عدم إجادة استخدام الكمبيوتر والانترنت	112	15.4
عدم إجادة اللغة الإنجليزية	101	13.9
لا أمتلك واسطة	88	12.1
عدم توافر الخبرة	84	11.6
أسباب أخرى	42	5.8
المجموع	727	%100



جدول 9: المتوسط المرجح والانحراف المعياري لأسباب قلة توافر فرص العمل المناسبة للخريجين

الأسباب	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
	العدد	العدد	العدد				
	النسبة%	النسبة%	النسبة%				
عدم اهتمام الجهات المختصة في الدولة بتخصص المكتبات	283	28	9	2.86	0.424	1	موافق
	%88.4	%8.8	%2.8				
عدم تطابق مؤهلات الخريج مع احتياجات سوق العمل	243	64	13	2.72	0.533	2	موافق
	%75.9	%20	%4.1				
المتوسط المرجح الكلي لما سبق				2.79			موافق

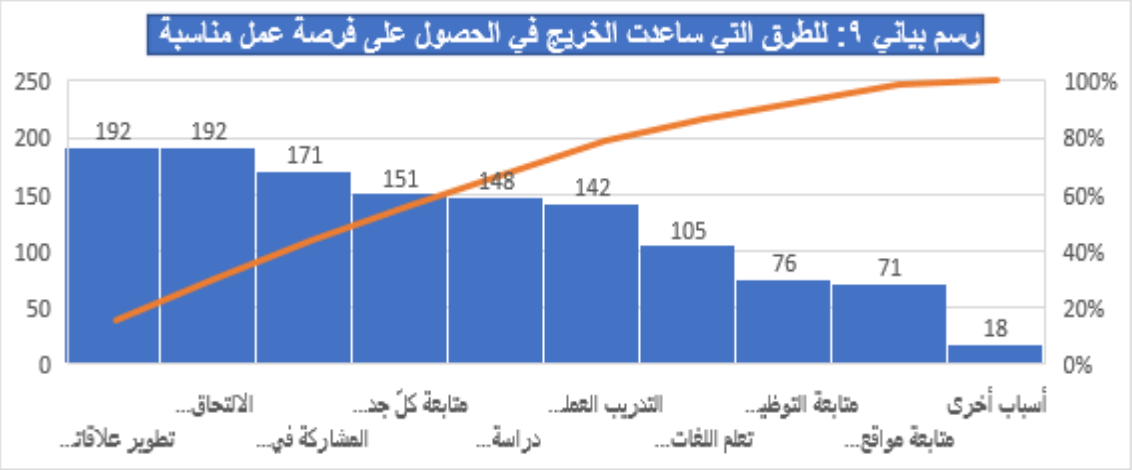
ولمعرفة أسباب قلة توافر فرص العمل المناسبة لخريجي قسم المكتبات وعلم المعلومات بحسب الجدول (9) يلاحظ أن الفقرة الأولى والتي تنص على " عدم اهتمام الجهات المختصة في الدولة بتخصص المكتبات" جاءت في الترتيب الأول من بين الفقرات الفقرتين بأعلى متوسط مرجح بلغت قيمته (2.86) والذي يقابله الاتجاه (موافق) في الميزان التقديري لمقياس ليكرت الثلاثي، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن الدولة لم تعطي هذا القسم الاهتمام المطلوب ليقوم بدوره المنوط به في رفد سوق العمل بالكفاءات المتخصصة، ولا زالت نظرتها قاصرة نحوه، فيما جاءت الفقرة الثانية والتي تنص على " عدم تطابق مؤهلات الخريج مع احتياجات سوق العمل" في الترتيب الثاني بمتوسط مرجح بلغت قيمته (2.72) والذي يقابله الاتجاه (موافق) في الميزان ذاته.. وجاء المتوسط المرجح العام لمحور أسباب قلة توافر فرص العمل المتمثل في الفقرتين السابقتين ككل (2.72) والذي يقابله الاتجاه (موافق) في الميزان التقديري لمقياس ليكرت الثلاثي.. والرسم البياني (8) يوضح ترتيب هذه الأسباب بحسب أولويتها.



جدول 10: التوزيع التكراري للطرق التي ساعدت الخريج في الحصول على فرصة عمل مناسبة (متعدد الخيارات)

الطريقة	الاستجابات	
	العدد	النسبة%
تطوير علاقاتي والتعرف على أشخاص جدد	192	15.2
الالتحاق بدورات التدريب والتأهيل المختلفة	192	15.2
المشاركة في الأعمال التطوعية وتنمية مواهبي	171	13.5
متابعة كلّ جديد ومطلوب في سوق العمل	151	11.9
دراسة تخصّصات جديدة متطورة تقنياً	148	11.7
التدريب العملي خلال الدراسة الجامعية	142	11.2
تعلم اللغات بجانب لغتي الأم	105	8.3
متابعة التوظيف في كبرى الشركات	76	6.0
متابعة مواقع التوظيف والصحف	71	5.6
طُرق أخرى	18	1.4
المجموع	1266	100%

وعن الطرق التي ساعدت الخريجين من قسم المكتبات في الحصول على فرص عمل مناسبة لهم، تؤكد لنا استجابات عينة الدراسة المبحوثة، في الجدول (10) وبنسبة 15.2% أن تطوير علاقاتهم والتعرف على أشخاص جدد، وكذا الالتحاق بدورات التدريب والتأهيل المختلفة كانت هي أهم الطرق في هذا السياق، تلاها وبنسبة 13.5% مشاركتهم في الأعمال التطوعية وتنمية مواهبهم، فيما رأى أكثر من 11% أن دراسة تخصّصات جديدة متطورة تقنياً، ومتابعة كلّ جديد ومطلوب في سوق العمل، والتدريب العملي خلال الدراسة الجامعية كانت من أهم الطرق التي ساعدتهم في الحصول على فرصة عمل، وتؤكد 8.3% من استجابات الخريجين (عينة الدراسة) أن تعلم اللغات بجانب لغتهم الأم هي من الطرق الهامة للحصول على فرصة عمل، فيما رأى نحو 6% أن متابعة التوظيف في كبرى الشركات كانت إحدى الطرق الهامة للحصول على وظيفة، وتابع 5.6% من الخريجين مواقع التوظيف والصحف المختلفة للوصول إلى هدفهم المنشود، ولأن السؤال أتاح لهم إضافة ما لديهم من طرق أخرى فقد ذكر العديد منهم وبنسبة 1.4% طرق أخرى منها بحسب ما جاء منهم: (انتظار الدور بالخدمة المدنية، التخصص كان جديد وجيد ونادر وفرص الوظائف فيه كانت متاحة، حب التعليم للأطفال بمعنى حب المهنة، التدريب في معهد فني وجامعة خاصة، احتياج المؤسسة نفسها لمجال التخصص، اكتساب المزيد من المعارف والخبرات) فيما أفاد البعض منهم بعدم انطباق السؤال على واقعهم.. والرسم البياني (9) يوضح ترتيب هذه الطرق بحسب أهميتها.



3/5 التحديات والصعوبات:

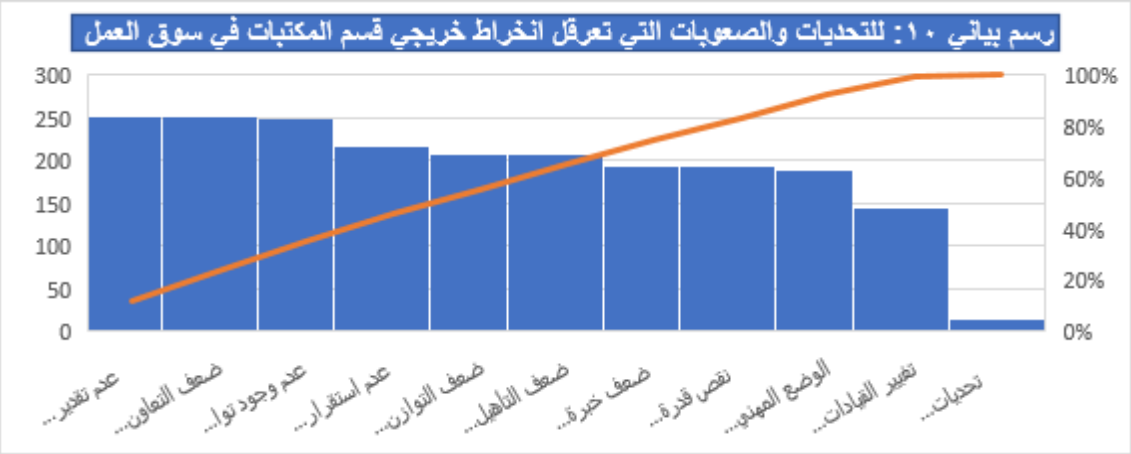
في هذا المحور نستطلع آراء خريجي قسم المكتبات وعلم المعلومات (عينة الدراسة) حول سلبيات سياسة تشغيلهم في سوق العمل، وإبراز أهم التحديات والصعوبات التي تعرقل انخراطهم في سوق العمل، وكذا المشكلات التي أدت إلى قلة توافر فرص العمل الخاصة بهم في مجال التخصص أو في أي مجالات أخرى، والتعرف على مقترحاتهم الخاصة لتسهيل عملية الحصول على وظيفة في التخصص ومن أجل استيعاب كل خريجي القسم في سوق العمل.

والجدول (11) يعرض لنا أبرز التحديات والصعوبات التي تعرقل انخراط خريجي قسم المكتبات وعلم المعلومات في سوق العمل، ويلاحظ بأن عدم تقدير قيادات سوق العمل للتخصص، وعدم وجود توازن بين (النظري والتطبيقي)، وضعف التعاون بين الجامعات وسوق العمل، هي من أبرز هذه التحديات بحسب تأكيد أكثر من 11% من استجابات العينة المبحوثة، فيما يرى آخرون وبنسبة 10.2% أن عدم استقرار الوضع الاجتماعي والاقتصادي هو من أبرز التحديات والصعوبات في هذا السياق.

جدول 11: لتوزيع التكراري للتحديات والصعوبات التي تعرقل انخراط خريجي قسم المكتبات في سوق العمل (متعدد الخيارات)

التحديات والصعوبات	الاستجابات	
	العدد	النسبة%
عدم تقدير قيادات سوق العمل للتخصص	253	11.9
ضعف التعاون بين الجامعات وسوق العمل	253	11.9
عدم وجود توازن بين (النظري والتطبيقي)	251	11.8
عدم استقرار الوضع الاجتماعي والاقتصادي	217	10.2
ضعف التوازن بين مخرجات التعليم والاحتياج	209	9.8
ضعف التأهيل والتدريب	209	9.8
ضعف خبرة وقدرة الكفاءات الإدارية بالجامعات	194	9.1
نقص قدرة استيعاب المؤسسات للخريجين	193	9.1
الوضع المهني غير مستقر	189	8.9
تغيير القيادات وعدم استقرار البرامج التعليمية	146	6.9
تحديات وصعوبات أخرى	14	0.7
المجموع	2128	100%

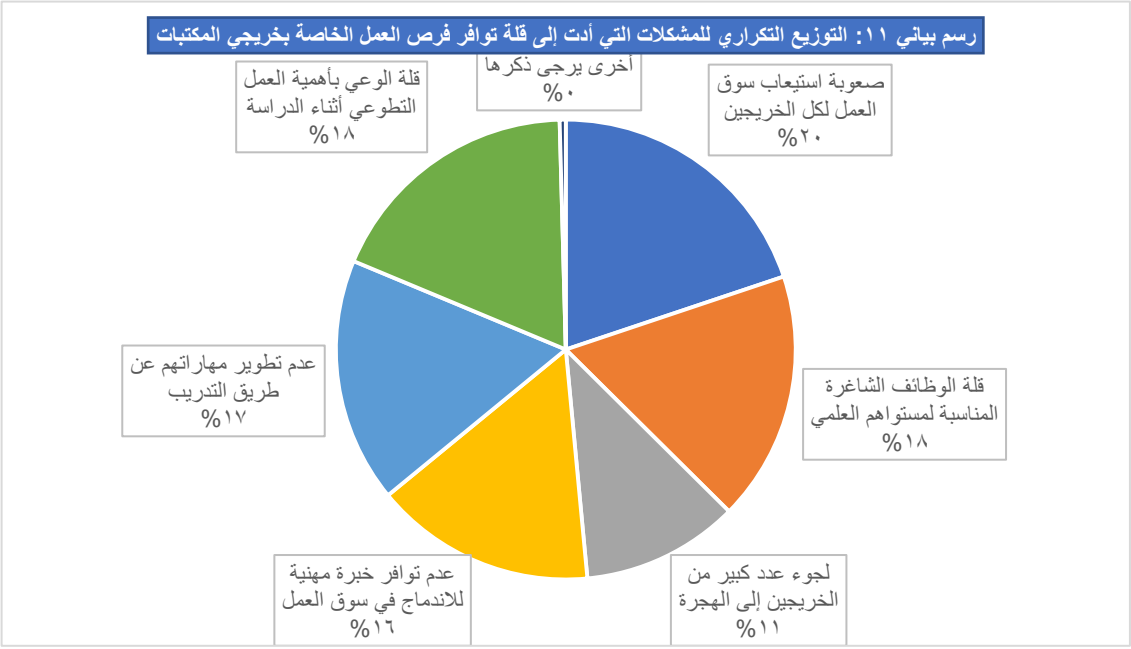
يأتي بعد ذلك ضعف التأهيل والتدريب، وضعف خبرة وقدرة الكفاءات الإدارية بالجامعات، ونقص قدرة استيعاب المؤسسات للخريجين، وكذلك ضعف التوازن بين مخرجات التعليم والاحتياج، وبنسبة أكثر من 9% من استجابات الخريجين، ويرى 8.9% من أفـراد العينة في استجاباتهم بأن الوضع المهني غير مستقر وهذا من التحديات والصعوبات الكبيرة التي تقلل من فرص الالتحاق بسوق العمل، أما نسبة 6.9% من الخريجين فتؤكد استجاباتهم أن تغيير القيادات وعدم استقرار البرامج التعليمية هي من أبرز التحديات، وأضافت نحو 0.7% من استجابات الخريجين تحديات أخرى، هي: (ضعف أعضاء هيئة التدريس وعدم تأهيلهم بالشكل المطلوب، عدم التسويق من قبل القسم والجامعة للتعريف به وبأهمية مخرجاته، عدم الوعي بأهمية القسم ومخرجاته).. والرسم البياني رقم (10) يوضح ترتيب هذه الصعوبات والتحديات بحسب استجابات عينة الدراسة.



أما فيما يتعلق بالمشكلات التي أدت إلى قلة توافر فرص العمل الخاصة بخريجي قسم المكتبات، فيوضح لنا الجدول (12) أن صعوبة استيعاب سوق العمل لكل الخريجين هي من أبرز المشكلات بحسب ما أكدته 19.9% من استجابات الخريجين (عينة الدراسة)، يليها قلة الوعي بأهمية العمل التطوعي أثناء الدراسة وبنسبة 18.3%، ثم قلة الوظائف الشاغرة المناسبة لمستواهم العلمي، وعدم تطوير مهاراتهم عن طريق التدريب بنسبة بلغت أكثر من 17% من استجابات العينة.

أما فيما يتعلق بالمشكلات التي أدت إلى قلة توافر فرص العمل الخاصة بخريجي قسم المكتبات، فيوضح لنا الجدول (12) أن صعوبة استيعاب سوق العمل لكل الخريجين هي من أبرز المشكلات بحسب ما أكدته 19.9% من استجابات الخريجين (عينة الدراسة)، يليها قلة الوعي بأهمية العمل التطوعي أثناء الدراسة وبنسبة 18.3%، ثم قلة الوظائف الشاغرة المناسبة لمستواهم العلمي، وعدم تطوير مهاراتهم عن طريق التدريب بنسبة بلغت أكثر من 17% من استجابات العينة.

وتأتي بعد ذلك مشكلة عدم توافر خبرة مهنية للاندماج في سوق العمل بنسبة 15.6%، ثم مشكلة لجوء عدد كبير من الخريجين إلى الهجرة وبنسبة 11.1% من اجمالي الاستجابات البالغة 1400 استجابة.. فيما ذكر آخرون وبنسبة 0.4% مشكلات أخرى، هي: (تهميش القسم من قبل الدولة وعدم الاهتمام والرعاية به، قلة الدعم المادي والمعنوي للقسم، رغبة البعض للحصول على الشهادة الجامعية لرفع مستواه الوظيفي فقط، عدم الاهتمام بعملية التأهيل والتدريب خصوصاً بعد التخرج من الجامعة).. ومن خلال الرسم البياني (11) نستقرئ ترتيب هذه المشكلات.



جدول 12: التوزيع التكراري للمشكلات التي أدت إلى قلة توافر فرص العمل الخاصة بخريجي المكتبات (متعدد الخيارات)

المشكلات	الاستجابات	
	العدد	النسبة%
صعوبة استيعاب سوق العمل لكل الخريجين	278	19.9
قلة الوظائف الشاغرة المناسبة لمستواهم العلمي	246	17.6
لجوء عدد كبير من الخريجين إلى الهجرة	155	11.1
عدم توافر خبرة مهنية للاندماج في سوق العمل	218	15.6
عدم تطوير مهاراتهم عن طريق التدريب	241	17.2
قلة الوعي بأهمية العمل التطوعي أثناء الدراسة	256	18.3
مشكلات أخرى	6	0.4
المجموع	1400	100%

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

بناء على ما سبق عرضه وتناوله في هذه الدراسة من جوانب تتعلق بواقع عملية تأهيل وتدريب خريجي قسم المكتبات وعلم المعلومات ليكونوا جاهزين لخوض معترك سوق العمل بكل قوة واقتدار.. فقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. 71% من خريجي القسم التحقوا بدورات تدريبية متخصصة أهلتهم للحصول على فرص وظيفية، فيما نفى البقية التحاقهم بأي دورات.
2. هناك حاجة لدى الخريجين لمزيد من التدريب والتأهيل، فمن أبرز الأهداف المهنية للخريجين الرغبة في المزيد من التأهيل والتدريب والتطوير، واكتساب المهارات المهنية الأساسية، ثم اكتساب المزيد من المعرفة والفهم للتخصص، والقدرة على كتابة البحوث النظرية والتطبيقية.

3. من أهم أسباب التحاق الخريجين بوظيفة في مجال غير التخصص، هو نظرة المجتمع السلبية لمهنة المكتبات، وانعدام التدريب العملي لتطبيق المواد المقررة، وعدم وجود فرصة عمل أصلا بمجال التخصص.
4. ضعف التأهيل العلمي والتدريب المهني كان السبب الرئيسي لعدم الحصول على وظيفة عند معظم خريجي المكتبات، وعدم وجود فرص عمل وإن وجدت تكاد تكون محدودة، وعدم إجادة استخدام الكمبيوتر والانترنت واللغة الإنجليزية كانت أسباباً بارزة أيضاً.
5. "عدم اهتمام الجهات المختصة في الدولة بتخصص المكتبات" و"عدم تطابق مؤهلات الخريج مع احتياجات سوق العمل" كانت من أهم أسباب قلة توافر فرص العمل المناسبة لخريجي قسم المكتبات وعلم المعلومات.
6. من أبرز الطرق التي تساعد الخريجين من قسم المكتبات في الحصول على فرص عمل مناسبة: "تطوير علاقاتهم والتعرف على أشخاص جدد، وكذا الالتحاق بدورات التدريب والتأهيل المختلفة.
7. من أبرز التحديات والصعوبات التي تعرقل انخراط خريجي قسم المكتبات وعلم المعلومات في سوق العمل، بالترتيب الآتي: عدم تقدير قيادات سوق العمل للتخصص، وعدم وجود توازن بين (النظري والتطبيقي)، وضعف التعاون بين الجامعات وسوق العمل، وعدم استقرار الوضع الاجتماعي والاقتصادي، وضعف التأهيل والتدريب.
8. من أبرز المشكلات التي أدت إلى قلة توافر فرص العمل الخاصة بخريجي قسم المكتبات، بالترتيب الآتي: صعوبة استيعاب سوق العمل لكل الخريجين، ثم قلة الوعي بأهمية العمل التطوعي أثناء الدراسة، قلة الوظائف الشاغرة المناسبة لمستواهم العلمي، وعدم تطوير مهاراتهم عن طريق التدريب، ثم مشكلة عدم توافر خبرة مهنية للاندماج في سوق العمل، يليها لجوء عدد كبير من الخريجين إلى الهجرة.

ثانياً: التوصيات:

وبناء على النتائج السابقة يوصي الباحث من خلال دراسته بالآتي:

1- العمل على إلغاء نظرة المجتمع الهامشية لتخصص المكتبات وعلم المعلومات من خلال تكثيف العمل الدعائي لإبراز قسم المكتبات وعلم المعلومات ورفع درجة الوعي بأهميته وأهمية مخرجاته في رفد سوق العمل بالكوادر النوعية.
2- تذليل الصعوبات أمام الخريجين عند التحاقهم بالعمل من خلال إلغاء بعض القيود والاشتراطات والمواصفات الخاصة التي تضعها بعض الجهات في المتقدين للوظائف لديها، والعمل على معالجة المشاكل القائمة والتي يعاني منها خريجو قسم المكتبات في عملية التوظيف وخاصة بالقطاع الحكومي ووضع الحلول المناسبة لها.
3- تطوير مهارات الخريجين بمختلف أنواعها العامة والعلمية والمهنية والتقنية والمكتسبة من خلال تكثيف برامج التأهيل والتدريب والتطوير أثناء وبعد الدراسة الجامعية، لتكون مخرجات القسم قوية ومطلوبة للعمل بأي مجال.
4- تأهيل الطلاب وخصوصاً فيما يتعلق بالبرامج التطبيقية وتقنيات المعلومات وعلى رأسها الأنظمة الحاسوبية المختلفة، والتزود بالمعلومات الكاملة عن سوق العمل في سياق التأهيل للتوظيف.
5- العمل على معالجة سلبيات سياسة تشغيل خريجي قسم المكتبات في سوق العمل من خلال وضع السياسات والخطط الواضحة لتشغيلهم والتركيز على التعليم القائم على الابتكار والإبداع.
6- تطوير برامج الدراسات العليا في القسم، وعدم الاكتفاء بما تم دراسته من مقررات خلال السنوات الأربع والبحث عن دورات تدريبية وتأهيلية لطلاب الدراسات العليا لمواكبة كل جديد في مجال التخصص.
7- التكثيف من عملية تأهيل وتطوير الخريجين بناء على رغبتهم لتحقيق أهدافهم العلمية، واكتساب المهارات المهنية الأساسية، التي تؤهلهم للالتحاق بسوق العمل بكل يسر وسهولة.
8- توعيه الخريجين بأهمية العمل التطوعي أثناء الدراسة، لإكسابهم الخبرة المهنية للاندماج في سوق العمل.

المراجع

- (علم)، الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات. (26-27 نوفمبر 2013م). مهنة ودراسات المكتبات والمعلومات: الواقع والتوجهات المستقبلية. أعمال المؤتمر الـ24 للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم) المنعقد في المدينة المنورة (السعودية).
- الباراشدي، خالصة عبدالله؛ الهيني، أصيلة سليم. (2016م). التأهيل الأكاديمي بقسم دراسات المعلومات بجامعة السلطان قابوس لأخصائي المعلومات في عصر المعرفة. جامعة حمد بن خليفة، المنامة، البحرين.
- حريري، هاشم بكر. (2021). التعليم الجامعي الأهلي ودوره في مد سوق العمل بالقوى البشرية المطلوبة في المملكة العربية السعودية.- ورقة مقدمة إلى ندوة التعليم العالي الأهلي، المنعقدة في رحاب جامعة الملك سعود خلال الفترة من ١٨- 19 /1421/11هـ الموافق 12-2001/2/13م. النشر العلمي والمطابع بجامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
- باخت، سامر إبراهيم؛ حمزة، عادل إسماعيل. (2013م). الفرص الوظيفية لخريجي المكتبات بالسودان وتحديات سوق القطاع الخاص. جامعة طيبة، المدينة المنورة، السعودية.
- جامعة أوكسفورد، مجموعة باحثين. (ديسمبر 2018م). المهارات والوظائف في عالم العمل الجديد. مجلة صدى الموارد البشرية الصادرة عن الهيئة الإتحادية للموارد البشرية الحكومية في دبي، ع9، الإمارات.
- السليمان، عبدالحميد بن محمد. (شعبان 1428هـ - سبتمبر 2007م) بدء التطبيق الفعلي للخطة الدراسية الجديدة لقسم دراسة المعلومات بكلية علوم الحاسب والمعلومات في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. مجلة المعلوماتية، ع 19.
- عمر، نصار رمضان. (ديسمبر، 2014). تأثير الدراسات النوعية في الإعداد المهني لأخصائي المكتبات: دراسة ميدانية. مجلة كلية الآداب، ع 75، جامعة الإسكندرية، مصر.
- حسام الدين، مصطفى أمين. (يوليو 2000). تأهيل وتدريب المكتبيين واختصاصي المعلومات: سمات الإنتاج الفكري في الموضوع. مجلة الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات، ع 14.
- العتيبي، منير بن مطني. (2010م). تحليل ملائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي. جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض، السعودية.
- جرناز، محمد أحمد. (1996م). تخطيط القوى العاملة في مجال المكتبات والمعلومات في ليبيا. (أطروحة دكتوراه)، قسم المكتبات والمعلومات، جامعة القاهرة، كلية الآداب، مصر.
- قموح، ناجية؛ بودربان، عزالدين؛ بوخالفة، خديجة. (2016). خريجي أقسام علم المكتبات والمعلومات بالجزائر بين التكوين ومتطلبات سوق العمل: دراسة ميدانية بمكتبات بمدينة قسنطينة. قسنطينة، الجزائر.
- الفضلي، عبدالله علي. (2013م). دليل قسم المكتبات وعلم المعلومات: مقرراته الدراسية ومخرجاته. قسم المكتبات وعلم المعلومات، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة صنعاء، اليمن.
- رزوقي، نعيمة حسن جبر. (29 أكتوبر- 1 نوفمبر 2002). رؤية مستقبلية لدور اختصاصي المعلومات في إدارة المعرفة. ورقة عمل قدمت في المؤتمر الـ13 للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات بعنوان "إدارة المعلومات في البيئة الرقمية: المعارف والكفاءات والجودة ". بيروت، لبنان.

المراجع الأجنبية ومواقع الإنترنت:

- Association for Library and Information 4- Science Education . Statistical Report . Aleigh, ALISE, 1997.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W.- Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30, (1970). 607-610
- Noe Raymond A. Employee Training and Development, McGraw-Hill Higher Education 7th Edition, 2016. P333
- الموقع الرسمي لقسم المكتبات وعلم المعلومات بجامعة صنعاء بتاريخ 2021/9/1م: https://lissu.site123.me
- عبيدات، محمد طالب. (12 مارس 2017). التعليم وسوق العمل.- مقالة منشورة على موقع جريدة الدستور الأردنية... متاح بتاريخ /9/6 2021م على:/https://www.addustour.com/articles/944141-%D85%9A%D8%9D%84%9D%9B%8AA%D%8D%84%9D%7A%8%D82%9D%88%9D%3B%8D%88%9-%D84%9D%85%9D%9B%8D%84%9D%7A%8%D
- موقع قسم المكتبات وعلم المعلومات بجامعة صنعاء، على الإنترنت بتاريخ 2021/9/1م: http://alsamawy.atspace.com/about.htm