



تنمية المهارات المهنية للعاملين في المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية

إعداد

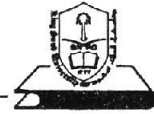
الدكتور عبدالوهاب بن محمد أبا الخيل

أستاذ مساعد - قسم علوم المكتبات والمعلومات

كلية الآداب - جامعة الملك سعود

النشر العلمي والمطابع - جامعة الملك سعود

ص.ب. ٦٨٩٥٣ - الرياض ١١٥٣٧ - المملكة العربية السعودية



ح جامعة الملك سعود، ١٤٢٧هـ - ٢٠٠٦م

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

أبا الخيل، عبد الوهاب بن محمد

تنمية المهارات المهنية للعاملين في المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية./

عبد الوهاب محمد أبا الخيل. الرياض، ١٤٢٦هـ.

٢٧٥ ص ١٧ × ٢٤ سم

ردمك : ٢-٩١٣-٣٧-٩٩٦٠

١- المكتبيون - تدريب ٢- المكتبات (مهنة) أ- العنوان

١٤٢٦/٥٥٠٨

ديوي ٠٦٨٣، ٠٢٣

رقم الإيداع : ١٤٢٦/٥٥٠٨

ردمك : ٢-٩١٣-٣٧-٩٩٦٠

حكمت هذا الكتاب لجنة متخصصة، شكلها المجلس العلمي
بالجامعة، وقد وافق المجلس العلمي على نشره، بعد اطلاعه على تقارير
المحكمين - في اجتماعه التاسع عشر الذي عقد بتاريخ ٢١/٤/١٤٢٦هـ
الموافق ٢٩/٥/٢٠٠٥م.

النشر العلمي والمطابع ١٤٢٧هـ



إهداء

إلى ...

والذي تغمده الله بواسع رحمته

وإلى ...

والذي أمدّ الله في عمرها ومتعها بالصحة والعافية

وإلى ...

زوجتي جزاها الله عنّي خير الجزاء

وأبنائي حفظهم الله

شكر وتقدير

الحمد لله الذي أصبغ علينا نعمه الكثيرة، فله الحمد على نعمة الدين والعقل والصحة والعافية، والشكر له على توفيقه وامتنانه لإتمام هذا العمل العلمي الذي نبتغي به وجهه الكريم. ونصلي ونسلم على المبعوث رحمة للعالمين صلاةً وسلاماً دائماً نرجو بهما شفاعته يوم الدين، وبعد:

لاشك أن إنجاز مثل هذه الأعمال العلمية لا يمكن أن يكون إلا بفضل وتوفيق من الله أولاً ثم بجهود وإسهامات أطراف عديدة. ومن أجل إخراج هذا العمل الذي بين أيدينا بصورته الحالية، وظهوره إلى حيز الوجود فقد تضافرت جهود وبذلت من لدن عدّة أشخاص حيث يدين لهم الباحث بالشكر والعرفان وبخاصة سعادة عميد كلية الآداب بجامعة الملك سعود الأستاذ الدكتور رشود بن محمد الخريف الذي كان لدعمه المعنوي أفضل النتائج، ونظير ما قام به من اتصالات إدارية مكثفة سهلت على الباحث القيام بالمشروع دونما عقبات تذكر في هذا الصدد.

ويسدي الباحث وافر الشكر وجزيله إلى سعادة مدير مركز البحوث في كلية الآداب بجامعة الملك سعود الدكتور صالح بن رميح الرميح الذي كان له بصمات واضحة في إنجاح هذه الدراسة، وهو الذي رحب بفكرة الدراسة في الأصل، وقام بتسهيل دعمها مالياً من قبل المركز.

كما يجزي الباحث الشكر لعمداء شؤون المكتبات في الجامعات السعودية الثمانية الأستاذ الدكتور عباس بن صالح طاشكندي - عميد شؤون المكتبات بجامعة الملك عبدالعزيز، والأستاذ الدكتور محمد بن ناصر الودعاني الدوسري - عميد شؤون المكتبات بجامعة الملك فيصل، والدكتور سليمان بن صالح العقلا - عميد شؤون المكتبات بجامعة الملك سعود، والدكتور محمد بن صالح الخليفي - عميد شؤون المكتبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والدكتور عايض بن حزام الروقي - وكيل عمادة شؤون المكتبات بجامعة أم القرى، والدكتور خالد بن أحمد باحمدان - عميد شؤون المكتبات بجامعة الملك خالد، والدكتور عطية بن عطية الله المزيني - عميد شؤون المكتبات بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، والدكتور إبراهيم بن محمد الجبري - عميد شؤون المكتبات بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن الذين تفضلوا مشكورين بتزويد الباحث بقوائم تضم أسماء من يشرفون عليهم من العاملين، حيث أمكن من خلال تلك القوائم التعرف على المجتمع الحقيقي للدراسة وتحديد إطاره. فللعمداء ووكلائهم جميعاً جزيل الشكر نظير ما قدموه للباحث من تسهيلات ساعدت كثيراً في إنجاز هذا المشروع.

والشكر والعرفان كذلك لكل من أسهم في فحص الاستبانات وتحكيمها وإبداء مراثياتهم حولها وأخص بالذكر كلاً من: الأستاذ الدكتور عبدالرحمن بن حمد العكرش، والأستاذ الدكتور سالم بن محمد السالم، والدكتور محمد بن نسيب السباعي، والدكتور سليمان بن صالح العقلا، والدكتور هاشم فرحات، وغيرهم من أساتذة قسم اللغة العربية وقسم علم النفس بجامعة الملك سعود.

ولابد أيضاً من إهداء الشكر للإخوة العاملين في المكتبات الجامعية الذين شاركوا في مجتمع الدراسة وأبدوا تجاوباً كبيراً من خلال تعبئة الاستبانات المرسله لهم، وكذلك الذين شاركوا في المقابلات الشخصية.

شكر وتقدير

ط

وفي الختام يتقدم الباحث بخالص شكره وفائق تقديره لكل من كان له الفضل في إنجاح هذه الدراسة سواء في التوجيه أو إبداء المقترحات السديدة حولها، فلهم جميعاً (ولمن لا تسعفني الذاكرة في هذه اللحظات باستذكار أسمائهم) جزيل الشكر والامتنان، والشكر موصول للإخوة في إدارة النشر العلمي والمطابع بجامعة الملك سعود على ما أبدوه من حرص واهتمام بالغين بالمراحل الطباعية وحسن الإشراف على طباعة الكتاب وتصحيحه إلى أن ظهر بصورته النهائية.

والله الموفق والهادي إلى سواء السبيل ، ، ،

الدكتور عبدالوهاب بن محمد أبا الخيل

مقدمة

تناولت الدراسة الحالية ظاهرة معاصرة تتمثل في قضية التنمية المهنية للمكتبيين ، وقد تكونت من جانبين أساسيين. الجانب النظري الذي بدأ فيه الباحث بمناقشة المفاهيم المختلفة لتنمية المهارات المهنية والمصطلحات والمفردات اللغوية المعبرة عنها ؛ ثم تناول خلفية الموضوع فتعرض إلى أهمية تنمية المهارات المهنية ودوافعها ، والطرق والأساليب المستخدمة في تنمية المهارات المهنية ، والجهات المسؤولة عن ذلك ، ثم تعرض إلى تاريخ التنمية المهنية وتطوره في مجال المكتبات والمعلومات ، وكذلك الدراسات المواكبة في الموضوع في كل من العالم المتقدم والعالم النامي مع التركيز على الوضع في المملكة العربية السعودية. أما الجانب الآخر والمتمثل في الدراسة الوصفية فقد تناول فيه الباحث الوضع الراهن لتنمية المهارات المهنية للعاملين والعاملات في المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية وذلك بهدف التعرف على الواقع ومدى الاهتمام الذي يلقاه المكتبيون في هذا الصدد ، والمشكلات والصعوبات التي تواجههم في سبيل تحقيق تقدم مهني يضمن لهم مواكبة التطورات المتسارعة التي يشهدها العصر ، وذلك من خلال إتاحة الفرصة للالتحاق بالبرامج التدريبية المتخصصة.

وقد اعتمد الباحث في تحليله للبيانات على المنهج الوصفي (المسحي) Descriptive Research Method (Survey) ، حيث وزعت الاستبانات التي تعد الأداة

الرئيسة من بين الأدوات الأخرى المستخدمة في جمع البيانات إلى أفراد مجتمع الدراسة البالغ عددهم (١٩٠) موظفاً وموظفة.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عامة تصف في مجملها واقع التنمية المهنية، وتعكس جانباً من الوضع الراهن للعاملين في المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية. وعلى ضوء تلك النتائج اختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات التي يرى الباحث أنها مهمة في تعزيز وضع التطوير المهني، وتحقيق الهدف المرجو في تحسين مستوى أداء المكتبيين، وتحديث معلوماتهم وتنمية قدراتهم، وإكسابهم الخبرات اللازمة لمواجهة كل ما يستجد في المجال من تحديات.

المحتويات

الموضوع	الصفحة
إهداء	هـ.....
شكر وتقدير	ز.....
مقدمة	ك.....
المحتويات	م.....
قائمة الجداول	ق.....

الفصل الأول : المدخل إلى الدراسة

المقدمة	١.....
مشكلة الدراسة	٣.....
أهداف الدراسة	٥.....
أسئلة الدراسة	٦.....
أهمية الدراسة	٨.....
حدود الدراسة	١٠.....
منهجية الدراسة وخطواتها الإجرائية	١١.....
تصميم الاستبانة وأسلوب توزيعها	١٣.....

١٥.....	تحكيم الاستبانة.....
١٦.....	توزيع الاستبانة.....
١٧.....	الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات.....
١٧.....	التعريف بمصطلحات الدراسة.....

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

١٩.....	مفهوم تنمية المهارات المهنية.....
٢٨.....	أهمية تنمية المهارات المهنية.....
٣٠.....	دوافع تنمية المهارات المهنية.....
٣٣.....	أساليب تنمية المهارات المهنية.....
٤٢.....	مصادر التعرف على الاحتياجات.....
٤٤.....	معايير تقويم برامج تنمية المهارات المهنية.....
٤٦.....	الجهات المسؤولة عن برامج تنمية المهارات المهنية.....
٥٣.....	لمحة تاريخية حول نشأة تنمية المهارات المهنية وتطورها.....
٥٩.....	تنمية المهارات المهنية في دول العالم.....

برامج التنمية المهنية للعاملين في مجال المكتبات والمعلومات بالمملكة

٧٩.....	العربية السعودية.....
٨٠.....	أولاً - برامج معهد الإدارة.....
٨٣.....	ثانياً - الجامعات.....
٨٧.....	ثالثاً - مكتبة الملك فهد الوطنية.....
٨٩.....	رابعاً - مكتبة الملك عبدالعزيز العامة بالرياض.....
٩٠.....	خامساً - مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية.....

- سادساً - مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية..... ٩٢
- سابعاً - الرئاسة العامة لرعاية الشباب..... ٩٣
- ثامناً - جمعية المكتبات والمعلومات السعودية..... ٩٤

الفصل الثالث: أدب الموضوع

- دراسات تناولت الدول المتقدمة..... ٩٨
- دراسات تناولت الدول النامية..... ١٠٥
- دراسات تناولت الدول العربية..... ١٠٦

الفصل الرابع: عرض النتائج وتحليلها

- القسم الأول: معلومات عامة وديموغرافية عن المشاركين**
- أولاً - المكتبات الجامعية التي يتبعها مجتمع الدراسة..... ١٢١
- ثانياً - الحصول على دورات تدريبية..... ١٢٢
- ثالثاً - الجنس..... ١٢٤
- رابعاً - الجنسية..... ١٢٥
- خامساً - سنوات الخدمة..... ١٢٧
- سادساً - المستوى التعليمي..... ١٣٠
- سابعاً - التخصص..... ١٣٢
- القسم الثاني: استطلاع آراء المكتبيين الحاصلين على دورات تدريبية**
- أولاً - طرق التعرف على الدورات التدريبية..... ١٣٨
- ثانياً - دوافع الالتحاق بالدورات التدريبية..... ١٤٠
- ثالثاً - شروط (معايير) القبول في البرامج التدريبية..... ١٤١

- رابعاً - صعوبات الانضمام إلى الدورات ١٤٣
- خامساً - صعوبات أثناء سير الدورات ١٤٤
- سادساً - فترة تنفيذ الدورات التدريبية ١٤٥
- سابعاً - مدة تنفيذ الدورات التدريبية ١٤٧
- ثامناً - كفاية الوقت المخصص للمحاضرات ١٤٨
- تاسعاً - الحوافز الأدمية والمعنوية ١٤٩
- عاشراً - حوافز الإقبال على الدورات التدريبية ١٤٩
- حادي عشر - مدى رضا المتدربين عن البرامج التدريبية ١٥١
- ثاني عشر - نظرة المشاركين حول أهمية التطوير المهني ١٥٣
- ثالث عشر - أثر الدورات التدريبية على الأداء الوظيفي ١٥٤
- رابع عشر - الموضوعات التي لها الأولوية والحاجة إلى التدريب ١٥٥
- القسم الثالث : استطلاع آراء المكتبيين غير الحاصلين على دورات تدريبية ١٥٦**
- أولاً - أسباب عدم الالتحاق بدورات تدريبية ١٥٦
- ثانياً - نظرة غير الحاصلين على دورات تدريبية لأهمية التطوير المهني ١٥٧
- ثالثاً - الرغبة في الحصول على دورات تدريبية ١٥٨
- رابعاً - دوافع الالتحاق بدورات تدريبية ١٥٩
- خامساً - الآثار السلبية الناجمة عن عدم الحصول على دورات تدريبية .. ١٦٠
- سادساً - أثر الدورات التدريبية في التغلب على الصعوبات وحل المشكلات ... ١٦٢
- سابعاً - الموضوعات التي لها الأولوية والحاجة إلى التدريب ١٦٣
- القسم الرابع : تحليل إجابات عمداء شؤون المكتبات ١٦٥**
- أولاً - سياسة تنظيم عملية التدريب والتطوير ١٦٥

المحتويات

ف

- ثانياً - قبول المتدربين ١٦٨
- ثالثاً - حفظ السجلات ١٧١
- رابعاً - تقويم البرامج ١٧٢
- خامساً - الحوافز التشجيعية ١٧٧
- سادساً - التعاون والتنسيق ١٧٩
- سابعاً - الصعوبات والمقترحات ١٨٢
- آراء المشاركين ومقترحاتهم ١٨٥

الفصل الخامس: خلاصة نتائج الدراسة والتوصيات

- خلاصة النتائج ١٨٧
- التوصيات والمقترحات ٢٠٤
- الملاحق ٢٠٩
- الملحق رقم (١) استبانة لاستطلاع آراء المكتبيين العاملين في مكاتب الجامعات
السعودية ٢٠٩
- الملحق رقم (٢) استبانة موجهة إلى عمداء شؤون المكتبات بالجامعات
السعودية ٢٢٠
- الملحق رقم (٣) خطاب موجه إلى عمداء شؤون المكتبات لتحديد إطار مجتمع
الدراسة ٢٢٨
- الملحق رقم (٤) خطاب دعوة موجه إلى العاملين والعاملات في المكتبات
الجامعية ٢٣٠
- الملحق رقم (٥) خطاب دعوة موجه إلى عمداء شؤون المكتبات للمشاركة
في الدراسة ٢٣٢

المراجع

٢٣٥ أولاً: المراجع العربية
٢٤٠ ثانياً: المراجع الأجنبية
	ثبت المصطلحات
٢٤٥ أولاً: عربي – إنجليزي
٢٥٧ ثانياً: إنجليزي – عربي
٢٦٩ كشف الموضوعات

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوانه	الصفحة
١	توزيع المشاركين على المكتبات	١٢١
٢	توزيع مجتمع الدراسة بين فئة حصلت على دورات تدريبية، وفئة لم تحصل وفقاً للجامعات التي ينتمون إليها	١٢٣
٣	توزيع المشاركين وفقاً للجنس	١٢٤
٤	توزيع المشاركين وفقاً للجنسية	١٢٦
٥	توزيع المشاركين وفقاً لسنوات الخدمة	١٢٨
٦	توزيع المشاركين وفقاً للمستوى التعليمي	١٣٠
٧	توزيع المشاركين وفقاً للتخصص	١٣٣
٨	نظرة شمولية لنتائج القسم الأول	١٣٦
٩	توزيع المكتبيين (المتدربين) وفقاً لطرق تعرفهم على الدورات التدريبية	١٣٨
١٠	دوافع المتدربين من الالتحاق بالدورات التدريبية	١٤٠
١١	توزيع المتدربين وفقاً لتطبيق شروط (معايير) القبول عليهم	١٤١

١٢	توزيع المتدربين وفقاً لمواجهتهم لصعوبات في الانضمام إلى الدورات
١٤٣	
١٣	توزيع المتدربين وفقاً لمواجهتهم لصعوبات أثناء سير الدورات
١٤٤	
١٤	توزيع المتدربين حسب تصوراتهم لمناسبة الفترة المسائية لتنفيذ الدورات التدريبية
١٤٦	
١٥	توزيع المتدربين وفقاً لتصورهم للمدة المفضلة للدورات التدريبية
١٤٧	
١٦	توزيع المتدربين وفقاً لتصوراتهم حول كفاية الوقت المخصص للمحاضرات
١٤٨	
١٧	توزيع المتدربين وفقاً لحصولهم على حوافز أدبية ومعنوية
١٤٩	
١٨	أشكال الحوافز المقترحة لزيادة الإقبال على الدورات التدريبية
١٥٠	
١٩	مدى رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي التحقوا بها
١٥١	
٢٠	أسباب عدم رضا المتدربين عن البرامج التدريبية التي التحقوا بها
١٥٢	
٢١	أثر الدورات التدريبية على الأداء الوظيفي للمتدربين
١٥٤	
٢٢	ترتيب أولوية الموضوعات وفقاً لرأي المتدربين
١٥٥	
٢٣	أسباب حالت دون حصول المكتبيين على دورات تدريبية
١٥٦	
٢٤	رغبة المكتبيين غير الحاصلين على دورات تدريبية في الحصول على دورات
١٥٨	
٢٥	دوافع المكتبيين غير الحاصلين على دورات تدريبية للحصول على دورات
١٥٩	
٢٦	توزيع المشاركين وفقاً لوجود آثار سلبية
١٦٠	
٢٧	أثر الدورات التدريبية في التغلب على المشكلات والصعوبات التي تواجه المكتبيين
١٦٣	

قائمة الجداول

ش

	ترتيب أولوية الموضوعات وفقاً للرأي المبحوثين ممن لم يتلقوا	٢٨
١٦٤	دورات تدريبية	
	توزيع المكتبات المشاركة وفقاً لوجود سياسات مكتوبة تنظم عملية	٢٩
١٦٥	التدريب	
	الأسس التي تستعين بها المكتبات المشاركة في تنظيم دورات تدريبية	٣٠
١٦٧	للمكتبيين	
	توزيع المكتبات المشاركة بناء على وجود شروط أو ضوابط تطبق	٣١
١٦٨	على المرشحين	
١٧٢	توزيع المكتبات المشاركة وفقاً لحفظ سجلات المتدربين، وآلية الحفظ المتبعة	٣٢
١٧٣	توزيع المكتبات المشاركة وفقاً لوجود تقويم للبرامج التدريبية	٣٣
١٧٤	توزيع المكتبات المشاركة وفقاً لاستراتيجية تقويم البرامج التدريبية	٣٤
	العناصر التي تستخدمها المكتبات الجامعية السعودية في تقويم	٣٥
١٧٥	البرامج التدريبية	
	توزيع المكتبات المشاركة وفقاً لفرص منح الحوافز التشجيعية	٣٦
١٧٧	للمتدربين	
	أشكال الحوافز التشجيعية التي تمنحها المكتبات الجامعية السعودية	٣٧
١٧٨	لمتدريها	
	إمكانية وجود تعاون بين المكتبات المشاركة والجهات المعنية بالتنمية	٣٨
١٨٠	المهنية	
	الجهات المعنية بالتنمية المهنية التي تتعامل معها المكتبات الجامعية	٣٩
١٨١	السعودية	

تنمية المهارات المهنية للعاملين في المكتبات الجامعية

ت

- ٤٠ توزيع المكتبات المشاركة وفقاً لوجود صعوبات تتعلق بإحاق الموظفين بدورات تدريبية ١٨٣
- ٤١ صعوبات تواجهها المكتبات الجامعية السعودية عند إحاق موظفيها بدورات تدريبية ١٨٤