Cybrarians Journal

Issue 54, June 2019 العدد 54، يونيو 2019

Alignment between Professional and Academic Preparation in Relation to the Management of Archive Specialization, Department of Information Studies at Sultan Qaboos University and the Needs of Oman Labor Market

Rahma Khamis Al Badi
Recourse Center Specialist
Ministry of Education, Oman

Dr. Salim Said Al Kindi
Assistant Professor, Department of Information Studies
Sultan Qaboos University, Oman

Dr. Mohammed Nasser Al-Suqri
Associate Professor, Department of Information Studies
Sultan Qaboos University, Oman

Dr. Elsayed Salah Elsawy
Assistant Professor, Department of Information Studies
Sultan Qaboos University, Oman

Abstract

This study aims to explore the Alignment of academic and professional preparation of the outcomes of the archive management discipline, Department of Information Studies at Sultan Qaboos University from the standpoint of employers and students regarding the needs of Omani labor market. The study adopted the mixed method approach in data collection in two principal stages: The first stage used the qualitative approach and employed the focus group for data collection from the group under study represented by students enrolled in the discipline and interviews conducted for data collection from sample group including records management staff or their deputies in matters of practical training in government institutions. The findings were analyzed using thematic analysis. The second stage is devoted to quantitative data collection as a complementary tool for the primary tool and for the purpose of in depth analysis or study in addition to enhancing the credibility of the findings by using revision forms. The forms include the

paths of study in order to identify students' views about such paths, their importance and in what way they benefited from them and the same applies to records management staff.

The findings recorded a 100% consensus among the sample group that the period and time of practical training are quite sufficient for archive management students despite the fact they prefer the training to be conducted during a single semester of study instead of two semesters – that is twice per week. This is in addition to the importance of practical training courses in developing their skills and translating their knowledge into practice. The study concluded that the academic preparation of archive management students offered by the department of information studies is quite considerate and responsive to the needs of the Omani labor market and that the skills gained by the students are satisfactory for their effective deployment in the labor market. The study came up with several recommendations including the update and development of a set of paths within the plan of archive management program that keep in pace with the rapid and accelerated developments in the labor market and establishing of partnerships between government institutions and university institutions in order to strike a balance between the professional and academic preparation of students archive management studies and the needs of the labor market.

Keywords: Information studies, Archive management, record management, Professional and Academic Preparation, Omani labor market, Sultan Taboos University

المواءمة بين الإعداد الأكاديمي والمهني لتخصص إدارة الأرشيف بقسم دراسات المعلومات في جامعة السلطان قابوس واحتياجات سوق العمل العماني

رحمة بنت خميس البادي
أخصائية مركز مصادر التعلم
مدرسة شمساء الخليلي للتعليم الأساسي (5-10)
وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان

د. سالم بن سعيد الكندي
أستاذ مساعد، قسم دراسات المعلومات
جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان

د. محمد بن ناصر الصقري
أستاذ مشارك، قسم دراسات المعلومات
جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان

د. السيد صلاح الصاوي
أستاذ مساعد، قسم دراسات المعلومات
جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان

المستخلـص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى مواءمة الإعداد الأكاديمي والمهني لمخرجات تخصص إدارة الأرشيف بقسم دراسات المعلومات بجامعة السلطان قابوس من وجهة نظر كل من الطلبة وأصحاب العمل لاحتياجات سوق العمل العماني. اعتمدت الدراسة على المنهج المختلط في جمع البيانات من خلال مرحلتين أساسيتين: تمثلت المرحلة الأول في استخدام المنهج النوعي لجمع البيانات من مجتمع الدراسة المتمثل في طلبة التخصص، ومدراء دوائر الوثائق أو من ينوب عنهم في عملية التدريب العملي في المؤسسات الحكومية. وتمثلت المرحلة الثانية في جمع البيانات الكمية باستخدام استمارات المراجعة للتعرف على آراء الطلبة ومدراء

الوثائق حول مقررات التخصص. ومن نتائج الدراسة اتفاق مجتمع الدراسة بنسبة 100% على أن مدة التدريب العملي ووقته كافية ومناسبة لطلبة تخصص إدارة الأرشيف، وعلى أهمية مقرر التدريب العملي في تنمية مهارات الطلبة، وأن الإعداد الأكاديمي لطلبة تخصص إدارة الأرشيف يتلاءم بدرجة جيدة مع احتياجات سوق العمل العماني، وأن غالبية مجتمع الدراسة من الطلبة ومدراء الوثائق يرون ملاءمة المقررات في الخطة الدراسية في برنامج إدارة الأرشيف لاحتياجات سوق العمل، مع الحاجة إلى تنمية المهارات التقنية ومهاراتهم في اللغة الإنجليزية. ومن أبرز توصيات الدراسة ضرورة استحداث بعض المساقات التكنولوجية في خطة برنامج إدارة الأرشيف بما يتلاءم مع التطورات الحديثة في سوق العمل، وعقد شراكات بين المؤسسات الحكومية والمؤسسات الجامعية بهدف المواءمة بين الإعداد الأكاديمي والمهني لتخصص إدارة الأرشيف واحتياجات سوق العمل العماني، بما يسهم في تخريج طلبة يمتلكون المهارات والكفايات اللازمة لسوق العمل.

الكلمات المفتاحية: دراسات المعلومات، المواءمة، إدارة الأرشيف، الإعداد الأكاديمي، الإعداد المهني، سوق العمل، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.

مقدمـة:

تتمثل أهمية التعليم الجامعي في كونه البداية الحقيقية لاكتشاف المهارات الكامنة في الطلبة، إذ يفتح أمامهم آفاق واسعة لتطوير قدراتهم باكتساب المعلومات والمعرفة والمهارات اللازمة للسعي من خلالها لتنمية المجتمع وتطويره؛ لذا تأتي أهمية مؤسسات التعليم العالي على رأس منظومة التعليم في المجتمع؛ نظراً لدورها المهم في تأهيل القوى البشرية في عالم متطور وسريع وفي ظل احتياجات السوق المتغيرة. فدور مؤسسات التعليم لا يقتصر على تأهيل الكوادر البشرية المؤهلة علميًا فقط، بل يتعداه في السعي لتزويد سوق العمل بمتطلباته من الخريجين المؤهلين بمجموعة من المهارات الكافية للتعامل مع تحديات العمل ومتغيراته (عيروط، 2012).

وتسعى مؤسسات التعليم العالي في مختلف الدول العربية والأجنبية لتطوير برامجها بما يتلاءم مع مستجدات سوق العمل، والكثير من التجارب لاقت القبول وحققت النتائج المتوقعة من تطبيقها، نذكر منها: تجربة الأرجنتين في تطوير التعليم والتي ركزت بصفة أساسية على ضرورة أن تتضمن البرامج الدراسية لمهارات القرن الواحد والعشرون، وعلى الشراكة المتبادلة بين سوق العمل ومؤسسات التعليم. ومن التجارب العربية الناجحة في هذا المضمار تجربة لبنان؛ بإنشاء المعهد الجامعي للتكنولوجيا بتوجيهات ودعم كامل من رئيس الوزراء الراحل رفيق الحريري؛ إذ أنه خلال سنوات الحرب في لبنان لم يعد هناك تفاعل بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل في فترة شهد فيها العالم ولا يزال طفرة معرفية وتكنولوجية كان لها بالغ الأثر في تطور جميع مجالات الحياة، بالتالي حدثت فجوة بين الإعداد الأكاديمي والتأهيل المهني للطلبة وبين احتياجات سوق العمل، وتأسس هذا المعهد بأوامر رسمية، وبهدف رئيسي سعت جميع الأطراف المعنية لتحقيقه، وهو إعداد كوادر بشرية مؤهلة للدخول مباشرة في مؤسسات سوق العمل، والتكيف مع مستجدات التطورات التكنولوجية، وإحداث التغيير وتحقيق ذلك من خلال مجموعة رائدة من المتخصصين في تطوير البرامج والتخصصات الأكاديمية (اسماعيل، وجدعون وغمراوي، 2009).

وتُعد سلطنة عمان من الدول الرائدة في النهوض بالتعليم العالي وتطويره، وبالتوجيهات الحكيمة من السلطان قابوس تضافرت الجهود في الاهتمام بالعلم والمعرفة لتنمية الموارد البشرية التي يُعتمد عليها في تنمية الوطن، وتُرْجم ذلك بإنشاء جامعة السلطان قابوس الصرح العلمي الأبرز في السلطنة، وبسبب التطور المتسارع على المستوى المحلي والعالمي، فقد أصبح إعداد أجيال من الشباب المتعلم والمُدرب على مستويات عليا ضرورةً ملحةً تفرضها متطلبات التنمية، وتسعى الجامعة منذ نشأتها إلى توفير كفاءات علمية ماهرة قادرة على التعامل مع المتغيرات الحاصلة في العالم، ومعطيات التكنولوجيا الحديثة والقدرة على التفاعل والاستفادة من كل ما هو جديد، ولا يمكن تحقيق ذلك إلا بالتطوير والتحديث للبرامج الأكاديمية بهدف جعلها تتناسب مع المستجدات العلمية الحديثة وتتوافق مع متغيرات سوق العمل. وهذا ما حدث في معظم مؤسسات التعليم العالي العام منها والخاص، فوعي أصحاب القرار بأهمية مجاراة الواقع المتغير باستمرار بسبب تطور المعرفة والتكنولوجيا وما يتبعه من تغير احتياجات سوق العمل وسعيها لتوفير مخرجات مؤهلة ذات كفاءة عالية متسلحة بمجموعة من المهارات التي تُمكنها من إحداث التغيير في بيئة العمل، قامت بتحديث بعض من برامجها أو حذفها واستحداث أخرى، طبقاً لخطط استراتيجية مدروسة، وبناءً على دراستهم للبيئة الخارجية وتقصيهم لاحتياجات بيئة العمل المتغيرة، كما حدث في جامعة نزوى إذ اعتمدت وزارة التعليم العالي ثلاث تخصصات جديدة لكلية

الاقتصاد والإدارة ونظم المعلومات، وتأتي هذه البرامج في إطار التحديث والتطوير وتلبية لاحتياجات سوق العمل العماني حسب دراسات الجدوى، وهذه التخصصات هي: قسم نظم المعلومات، قسم إدارة الأعمال وقسم الاقتصاد، وكذلك طرح برنامج ريادة الأعمال جماعياً في جامعة الشرقية، وهو الأول على مستوى الشرق الأوسط ويطرح البرنامج بالتعاون مع جامعة تامبر للعلوم التطبيقية الفنلندية، ويهدف لتخريج كادر أكاديمي مؤهل للدخول في عالم ريادة الأعمال (جامعة الشرقية، 2016).

ومن البرامج الحديثة التي افتتحت حديثًا، استجابة لمتغيرات سوق العمل، تخصص إدارة الأرشيف، ويُعد تخصص إدارة الأرشيف من التخصصات التي تحتل مكانة خاصة في الكثير من الجامعات، ولذا تسعى الكثير من المؤسسات الأكاديمية لتطوير برامج الأرشيف، وإعطاء الفرصة للمهتمين بالمجال لتطوير مهاراتهم واكتساب مهارات جديدة تؤهلهم لإحداث التغيير في بيئة العمل. وتُعتبر سلطنة عمان من الدول التي أولت اهتمامًا ملحوظًا بالأرشيف والوثائق ويتجلى ذلك من خلال، المرسوم السلطاني بإنشاء هيئة الوثائق والمحفوظات الوطنية، وفُتح البرنامج لأول مرة في كلية الشرق الأوسط بمحافظة مسقط بمسمى إدارة الوثائق والمحفوظات، وهو البرنامج الأول من نوعه على مستوى دول مجلس التعاون، وافتتح تزامنًا مع إنشاء هيئة الوثائق والمحفوظات الوطنية عام 2007 لحاجة السوق العماني لكوادر مؤهلة في المجال، كما أُضيف حديثًا تخصص "إدارة الوثائق والمحفوظات" بجامعة الشرقية بكلية إدارة الأعمال في محافظة الشرقية، إدراكاً من الجامعة بالاهتمام المتزايد في السلطنة بالوثائق والمحفوظات وتزايد حاجة المؤسسات الحكومية والخاصة لمتخصصين في إدارة الوثائق والمحفوظات.

أما قسم دراسات المعلومات بجامعة السلطان قابوس، فيعتبر من الأقسام التي قطعت شوطا طويلا في تطوير العملية التعليمية وبرامجها المختلفة بما يتناسب وسوق العمل العماني، فبالإضافة لبرنامج البكالوريوس طرح القسم برنامج الماجستير في المكتبات والمعلومات وبرنامج الدبلوم العالي في المكتبات الطبية والدكتوراه في الفلسفة ودراسة المعلومات، وبرنامج إدارة الأرشيف، هذا التطوير المستمر والمتوافق مع جملة المهارات والمعارف التي تبنتها كثير من مؤسسات الاعتماد، جعلت القسم جديرًا بالحصول على الاعتماد الأكاديمي من المعهد البريطاني المعتمد للمهنيين في المكتبات والمعلومات (cilip: Chartered Institute of Library and Information Professionals) في 22 فبراير 2016، ولكل برنامج من البرامج المطروحة بالقسم أهميته الخاصة النابعة من أهمية المعلومات في تقدم المجتمعات ورُقيها، كتخصص إدارة الأرشيف.

وعلى الرغم من أن اهتمام سلطنة عمان بالوثائق ليس بالجديد إلا أن إنشاء هيئة الوثائق والمحفوظات العمانية بتوجيهات سامية في العام 2007 جعلت الأنظار تتجه لهذا التخصص، وذلك بإنشاء دوائر للوثائق في مختلف الوحدات الحكومية، فضلاً عن المؤسسات الخاصة. ولتعزيز عمل الدوائر الحكومية في حفظ وإدارة الوثائق أطلقت الهيئة مشروع إدارة المستندات والوثائق الإلكترونية عام 2013 بغرض رفع كفاءة وفاعلية المؤسسات الحكومية في إدارتها للوثائق (هيئة الوثائق والمحفوظات الوطنية، 2013)، ومواكبة لهذه التطورات في مجال الوثائق والأرشيف خطى قسم دراسات المعلومات – بجامعة السلطان قابوس– خطوة مهمة بفتح برنامج إدارة الأرشيف؛ بهدف توفير مخرجات جامعية ذات كفاءة عالية تستجيب لتنوع حاجيات سوق العمل وتطورها. فسوق العمل بمفهومه اليوم، ليس في حاجة لخريجين مؤهلين

علمياً فقط، بل ويكونوا متسلحين بمجموعة من القدرات والمهارات المتنوعة، حتى يستطيعوا تحقيق الواجب الوطني وتوقعات أصحاب العمل (زين العابدين، 2012). ويؤمل أن تسهم مخرجات هذا التخصص في تطور مواصفات العمل ومقاييس الجودة، إضافة إلى أنه يهدف إلى إعداد نوعية جديدة من الفنيين والاختصاصيين في مجال إدارة الوثائق والمحفوظات تتوافر لديهم مؤهلات فنية وتقنية تُمكنهم من تغطية حاجات سوق العمل في القطاعات المختلفة (البراشدي، 2016).

واستنادًا لما سبق عرضه من أهمية تخصص إدارة الأرشيف، ونظرًا لقلة النتاج الفكري العربي فيما يتعلق بالأرشيف والوثائق وعلاقته بحاجة سوق العمل لمتخصصين في المجال؛ فمن خلال مراجعة قاعدة بيانات الهادي للنتاج الفكري والتي تُعد من أهم الأدوات الببليوجرافية العربية المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات؛ تبين قلة الدراسات العربية حول تخصص الأرشيف وأهميته في مختلف مؤسسات الدولة، ودور مؤسسات التعليم العالي في تأهيل الطلبة وتزويدهم بالمهارات لإدارة هذه الثروة الوطنية بأحدث التقنيات، والدراسات الموجودة ركزت على تقييم احتياجات المستفيدين من الأرشيف، وأوضاع الأرشيف في مؤسسة معينة. وتقديرًا لأهمية وجود المتخصصين في إدارة الأرشيف، وسعيًا من الباحثون لإبراز دور مخرجات قسم دراسات المعلومات تخصص – إدارة الأرشيف – في سد احتياجات سوق العمل العماني في المجال، فإن الدراسة الحالية تسعى للتعرف على مدى مواءمة الإعداد المهني والأكاديمي الذي يوفره قسم دراسات المعلومات بجامعة السلطان قابوس لأخصائي إدارة الأرشيف مع احتياجات سوق العمل العماني.

وبناء على ذلك تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف على مدى مواءمة الإعداد الأكاديمي والمهني الذي يوفره قسم دراسات المعلومات بجامعة السلطان قابوس لأخصائي إدارة الأرشيف مع احتياجات سوق العمل العماني من وجهة نظر الطلبة (الخريجين والمتدربين).
- التعرف على رأي أصحاب العمل عن المهارات والكفايات التي اكتسبها أخصائي تخصص إدارة الأرشيف من قسم دراسات المعلومات، بتالي الكشف على مدى مواءمة الإعداد الأكاديمي والمهني الذي يوفره قسم دراسات المعلومات بجامعة السلطان قابوس لأخصائي إدارة الأرشيف مع احتياجات سوق العمل العماني

ومن خلال أهداف الدراسة المشار إليها أعلاه، تسعى الدراسة للإجابة على السؤال الرئيس الآتي:

- ما مدى مواءمة الإعداد الأكاديمي والمهني لأخصائي إدارة الأرشيف بقسم دراسات المعلومات بجامعة السلطان قابوس مع احتياجات سوق العمل العماني من وجهة نظر الطلبة (الخريجين والمتدربين) وأرباب العمل؟

تتمثل أهمية الدراسة في قلة النتاج الفكري المكتوب عن المواءمة بين التأهيل المهني للمتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات ومتطلبات سوق العمل في الدول العربية عامةً والسلطنة خاصةً، ما عدا دراسة مهمة قام بإعدادها (بوعزة وجبر، 2002) ودراسة (سالم والعيسائي، 2013) لمعرفة مدى مواءمة الإعداد لمختصي المعلومات واحتياجات سوق العمل في سلطنة عمان، فضلاً عن عدم تطرق كل تلك الدراسات لتخصص الأرشيف. ونظراً لأهمية الأرشيف

والتوجه الملحوظ للاهتمام به في الفترة الأخيرة تُعد هذه الدراسة الأولى من نوعها حول موضوع المواءمة بين التأهيل المهني للمتخصصين في الأرشيف ومتطلبات سوق العمل، والتي يؤمل من خلالها تحقيق إضافة للنتاج الفكري العربي والعماني خاصة، وأن تُثري الرصيد المعرفي في الموضوع، وتفتح المجال أمام دراسات مستقبلية تتناول جوانب لم تغطها هذه الدراسة، لذلك يؤمل أن تثري هذه الدراسة النتاج الفكري العربي في موضوع المواءمة. أما الجانب التطبيقي فيتمثل في مساندة هيئة الوثائق والمحفوظات العمانية والقطاعات المعنية في تحقيق أهم أهدافها وهو إعداد مختصين قادرين على بناء نظام عصري لإدارة الوثائق بمختلف الدوائر الحكومية والخاصة، وذلك بالتعرف على أبرز المهارات المطلوبة في الخريجين، والسعي إلى تطويرها. كما تمثل الدراسة أهمية لطلبة برنامج إدارة الأرشيف إذ تُعد الدراسة فرصة للطلبة في التعبير عن آرائهم في نوعية المهارات التي اكتسبوها من دراستهم، والمهارات التي يرغبون في تعلُمها، والتي يتوقعها منهم أصحاب العمل. أما قسم دراسات المعلومات فتؤمل النتائج بأن تساهم في تطوير برنامج إدارة الأرشيف والتعديل في الخطة الحالية بناءً على نتائج الدراسة فضلاً عن إمكانية استحداث مساقات جديدة تتلاءم واحتياجات سوق العمل.

الدراسـات السابقة

من خلال الاطلاع على النتاج الفكري في موضوع المواءمة بين الإعداد الأكاديمي لخريجي برنامج إدارة الأرشيف والاحتياجات المتجددة لسوق العمل، وجد الباحثون عددًا من الدراسات باللغتين العربية والأجنبية حول الإعداد المهني لاختصاصي المكتبات والمعلومات في ظل التطورات الحديثة، وقليلاً من الدراسات حول مهنة الأرشيف وأخصائي الأرشيف. ومن الدراسات باللغة العربية التي بحثت حول موضوع التأهيل الأكاديمي لاختصاصي المكتبات والمعلومات دراسة مهنا (2012)، ودراسة هاشم (2008) حول الوظائف الجديدة لاختصاصي المكتبات والمعلومات في الدول المتقدمة في ضوء احتياجات سوق العمل ومدى الإفادة منها في تدريس علوم المكتبات والمعلومات في العالم العربي، وتُعد الدراسة التي أُنجزت في سلطنة عمان عن طريق بوعزة وجبر (2002) ودراسة سالم والعيسائي (2013) هما الدراستان الأقرب لموضوع الدراسة الحالية، إذ بحثتا المواءمة بين الإعداد الأكاديمي لأخصائي المعلومات واحتياجات سوق العمل العماني، وتُعتبر الدراسة الأولى من الدراسات القديمة، إذ مضى على تنفيذها خمسة عشر عامًا، وبالتالي فهي لا تعكس الواقع الحالي للمواءمة وسوق العمل ولكن تم الاستشهاد بها لرسم خلفية واضحة عن متطلبات سوق العمل في الماضي والتطور الحاصل في الوضع الراهن نتيجة لتطور شبكة الإنترنت والتداخل البيني بين التخصصات فضلاً عن إمكانية الاستعانة بها في تحديد بعض النقاط التي تدعم الدراسة الحالية، في حين تعتبر الدراسة الثانية الأقرب في الفترة من الدراسة الحالية ويمكن الاستفادة منها ومقارنتها بالدراسة الحالية، فضلاً عن النتائج القيمة التي توصلت إليها الدراسة.

ونستعرض في هذا القسم الدراسات السابقة حسب محورين رئيسين بما يتفق مع الأهداف الرئيسة للدراسة، إذ يتناول المحور الأول مواءمة الإعداد المهني والأكاديمي لاختصاصي إدارة الأرشيف مع احتياجات سوق العمل، ويركز المحور الثاني على معرفة آراء أصحاب العمل حول المهارات التي يكتسبها الطلبة خلال دراستهم بقسم دراسات المعلومات. يدعم عرض الدراسات السابقة مناقشة نتائج الدراسة الحالية من خلال تحديد بعض من جوانب الاختلاف والاتفاق.

المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل

تُعد المواءمة بين احتياجات سوق العمل ومخرجات التعليم أمرًا في غاية الأهمية لتلبية احتياجات التنمية من خلال التطوير المستمر للمناهج والخطط الدراسية ويُعد تخصص المكتبات والمعلومات من أكثر القطاعات حساسية تجاه التغيرات الحالية لإقبال هذا القطاع على توظيف تقنية المعلومات والاتصالات والشبكات مما يستدعي ضرورة الانسجام بين إعداد أخصائي المعلومات والمهارات التي يتطلبها سوق العمل، وتماشيًا مع طبيعة التحديات المعاصرة (السالم، 2010). وعلى الرغم من قلة الدراسات التي أُعدت في موضوع المواءمة بين الإعداد المهني لاختصاصي المعلومات ومتطلبات سوق العمل عامة، وعدم وجود دراسات خاصة بتخصص إدارة الأرشيف والوثائق، سيتم استعراض الدراسات التي لها علاقة بالموضوع ونبدأها بالدراسات المتعلقة بموضوع المواءمة بشكل عام وصولاً للدراسات المتعلقة بالمعلومات.

أعد كل من Stanciu و Banciu (2012) دراسة لمعرفة جودة التعليم العالي في رومانيا ومتطلبات سوق العمل، واعتمدت على المقابلات وتحليل الإحصائيات المتوفرة عن الموضوع ومصادر البيانات للتعرف على تصورات أصحاب العمل والطلبة أنفسهم، إذ يرى أصحاب العمل تفوق المعرفة النظرية لدى الخريجين عن الخبرة العملية ويوافقهم الرأي الطلبة أنفسهم، ويقترحون لحل هذه المعضلة وضع استراتيجيات مناسبة والمشاركة المدروسة بين مؤسسات العمل والجامعات الرومانية لصالح التوظيف والتنمية الاقتصادية. وفي رومانيا أيضا قام Blideanu و Diaconescu (2015) بدراسة حالة لقياس رأي أصحاب العمل عن مخرجات التعليم العالي وسوق العمل، تتفق نتائجها مع نتائج الدراسة السابقة، إذ يُلقي أرباب العمل باللوم على نظم التعليم في الإعداد غير الواعي لاحتياجات سوق العمل، و75% من أصحاب العمل يتفقون على أن الدرجة العلمية أصبحت غير ذات أهمية بالنسبة لهم مقابل الكفاءة العملية، لذلك يفضلون الطلبة الذين تلقوا تدريب كامل في الجامعة أو الذين التحقوا بوظائف مؤقته في الجامعة أثناء الدراسة، إذ أنهم يترددون كثيراً في الاستثمار لتدريب الخريجين، ويرجع السبب في ذلك على حسب ما أشارت إليه عينة الدراسة بأن التدريب ليست مسؤوليتهم وأنه يكلفهم الكثير، ويؤكدون أن المسؤولية يجب أن تكون مشتركة ومتفق عليها مع مؤسسات التعليم العالي، بينما 25% فقط منهم يوافقون على أن من مسؤولياتهم توفير التدريب للخريجين وإعدادهم لسوق العمل تكاملاً مع إعداد التعليم العالي.

وتتفق نتائج الدراستين السابقتين مع نتائج دراسة Dabalen و Adekola (2001) في نيجيريا من حيث أهمية التدريب العملي أثناء الدراسة الأكاديمية، فتوصلت نتائجها لعدم رضا كل من أصحاب العمل والطلبة أنفسهم عن الإعداد الأكاديمي للخريجين لخوض غمار العمل، إذ يشتكون من سياسات التعليم، ويعتقدون أن المعايير الأكاديمية تراجعت عما كانت عليه سابقًا، وأن التعليم الجامعي لم يعد قادرًا على توفير المهارات المطلوبة لسوق العمل، وكانت الدراسة قد اعتمدت في استخلاص نتائجها بإعداد مقابلات مكثفة مع أصحاب العمل من 55 شركة تنوعت بين القطاعين العام والخاص، إضافة إلى بعض الخريجين، وأظهرت نتائج الدراسة أن ضعف الإعداد للخريجين من وجهة نظر أصحاب العمل أدى إلى خسارة الوقت في تدريبهم وإعادة تأهيلهم والتقليل من ربحية هذه الشركات وقدرتها التنافسية، وتمثل الضعف في مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر أصحاب العمل في النواحي الفنية ومهارات الاتصال والتواصل. وهذا يتوافق بدرجة كبيرة مع دراسة أخرى أُعدت في نيجيريا أيضًا من قبل الباحثان Pitan و Adedeji (2001) بعد عشر

سنوات من الدراسة السابقة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والعينات الهادفة وطُبقت على 600 إدارة، بتوزيع استبانات على أصحاب العمل تحت عنوان "سوق العمل وتوقعات أصحاب العمل"، وأظهرت الدراسة نتائج مفادها عدم التوافق بين إعداد الخريجين أكاديميًا من الجامعات النيجيرية والمهارات الفعلية المطلوبة لسوق العمل، وتمثلت نقاط الضعف الرئيسة من وجهة نظر عينة الدراسة في مهارات الاتصالات وتقنية المعلومات والتفكير النقدي ومهارات صنع القرار. وفي واشنطن جاءت نتائج دراسة Van Noy و Jacobs (2012) متفقة مع نتائج الدراسات السابقة، فمن خلال المقابلات المكثفة التي أُجريت على المديرين المسؤولين عن توظيف خريجي تخصصات تكنولوجيا المعلومات في منطقتي "ديترويت وسياتل" لمعرفة وجهة نظرهم حول إعداد هؤلاء الخريجين، عن الرضا التام عن أداء الخريجين المنتسبين للعمل بمؤسساتهم، وأهم نتيجة كانت اقتراح أرباب العمل أن يتم التنسيق بينهم وبين الجامعات في هذا التخصص، لمد سوق العمل المحلي بخريجين قادرين على تلبية الاحتياجات المتطورة للسوق، ولكي تتمكن مؤسسات التعليم العالي من صقل برامجها لسد الفجوة بين متطلبات العمل والمهارات المطلوبة للعمل وتحقيق توقعات أرباب العمل من الخريجين.

وعلى مستوى الدول العربية أعد عيروط (2012) دراسة في السعودية، هدفت للتعرف على مدى موائمة التخصصات التي تقدمها كليتي الأميرة عالية وعمّان الجامعية لمتطلبات سوق العمل الأردني، من وجهة نظر الطلبة ووزعت استبانة على الطلبة تكونت من خمسة مجالات رئيسة هي: مواءمة أعداد الخريجين وتوجيه الطلبة نحو متطلبات سوق العمل، ومواءمة المهارات التقنية لسوق العمل، والمهارات المعرفية، وتنمية الاتجاهات، وخلُصت الدراسة إلى أن الطلبة يرون بأن البرامج والمهارات التي تقدمها كليتي الأميرة عالية وعمان الجامعية ملائمة بدرجة متوسطة لاحتياجات سوق العمل وتوقعات المسؤولين عن التوظيف. ومن جانب آخر أعدت الدمنهوري (2013) دراسة لمعرفة أسباب عدم مواءمة مخرجات التعليم العالي السعودي لمتطلبات سوق العمل السعودي، معتمدة على المنهج الوصفي التحليلي لقياس اتجاهات كل من الأكاديميين ومسؤولي إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص، وتوصلت إلى نتائج أهمها: أن من أسباب عدم المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل الآتي: زيادة عدد الملتحقين بالتعليم العالي، وضعف كفاءة الإرشاد الأكاديمي في توجيه المقبولين للتخصصات التي يحتاجها سوق العمل، وعدم تطوير المناهج التعليمية، وقلة توافر الخبرة العملية لخريجي الجامعة، وغياب التنسيق بين قطاعات العمل والجامعة.

وعلى صعيد الدراسات المتعلقة بشكل مباشر بتخصص علم المكتبات والمعلومات في سلطنة عمان نذكر دراسة بوعزة وجبر (2002) والتي سعت إلى الكشف عن مدى مواءمة الإعداد لاختصاصي المعلومات واحتياجات سوق العمل، وتُعد الدراسة الأولى من نوعها، وقد اشتملت الدراسة على الخريجين من قسم علم المكتبات والمعلومات وأرباب العمل الذين يُديرون المؤسسات التي يعمل بها هؤلاء الخريجون، وأظهرت نتائج الدراسة أن تقييم أرباب العمل لأداء الخريجين جيد جدًا، وقد بلغ درجة الامتياز في بعض الأحيان سواء كان للمهارات الشخصية أو القيادية. ومن أبرز الدراسات وأحدثها في سلطنة عمان والتي تناولت مدى مواءمة الإعداد لاختصاصي المعلومات واحتياجات سوق العمل متمثلاً في المكتبات الأكاديمية دراسة سالم والعيسائي (2013) والتي اتفقت في نتائجها مع دراسة بوعزة وجبر. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المتمثل في الاستبانة وشملت 14 مكتبة أكاديمية لتقييم 57 خريجًا يعملون بها.

وتوصلت الدراسة إلى أن الإعداد الذي يوفره قسم دراسات المعلومات بجامعة السلطان قابوس يتلاءم إجمالاً بدرجة جيدة مع احتياجات سوق العمل العماني وذلك على مستوى المهارات الشخصية والقيادية والفنية وغيرها. وأرجع الباحثان السبب في ذلك إلى التطوير الذي يعنيه القسم بالخطط والبرامج من حيث استحداث وإضافة مقررات أخرى تسد احتياجات سوق العمل والتركيز على التدريب العملي لأهميته في صقل مهارات الطالب الفنية والقيادية وغيرها.

بعد استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بمحور المواءمة بين الإعداد الأكاديمي واحتياجات سوق العمل المتغيرة يلاحظ اتفاق معظم الدراسات على أن الإعداد الجامعي للخريجين جيد جدًا من الجانب النظري، ويحتاج للمزيد من المراجعة لصالح التدريب، وذلك قد يتحقق بوضع خطط استراتيجية بين المسؤولين في التعليم العالي ومسؤولي التوظيف، وتؤكد جميع الدراسات على أهمية التدريب العملي والتعاون المشترك بين مؤسسات التعليم العالي العامة والخاصة ومؤسسات العمل في الدولة وبالتحديد المسؤولين عن سياسات التوظيف في هذه المؤسسات.

الكفايات والمهارات لأخصائي المعلومات وسوق العمل

إن الهدف الرئيس لأصحاب العمل في الوقت الحالي هو توظيف أشخاص مسلحين بالمهارات اللازمة لإتمام العمل بكفاءة وفاعلية، فلم يعد الحصول على أي وظيفة أمرًا سهلاً على خريجي الجامعات عمومًا، لذا فأصبح من الضروري لهم تطوير أنفسهم بشكل يتيح لهم امتلاك كافة المهارات التي تجعلهم يمضون قدمًا في أعمالهم مجهزين بكافة مستلزمات الوظيفة.

ففي دراسة أعدها Lees (2002) وهي دراسة اعتمدت على تحليل الأدبيات السابقة، توصلت إلى أن أصحاب العمل يتوقعون من الخريجين القدرة على التكيف في مكان العمل، واستخدام قدراتهم ومهاراتهم في تطوير وتنظيم الأعمال والقدرة على الإبداع والابتكار والعمل بروح الفريق الواحد، فضلاً عن أهمية مهارة التفكير النقدي ومهارات القيادة والتغيير، واتفقت مع هذه الدراسة نتائج دراسة قام بها Fallows و Steve (2000) فمن الضروري للطلبة اكتساب المهارات التي من شأنها تعزيز فرصهم في التوظيف، وتشمل مهارات استرجاع المعلومات ومعالجتها والقدرة على الاتصال الشفهي والتخطيط وحل المشكلات والتفاعل مع زملاء العمل. ومن جانب آخر أعد كل من Lowden، Elliot و Lewin (2011) دراسة هدفت للتعرف على وجهات نظر المؤسسات المعنية بمهارات توظيف الخريجين الجدد بالمملكة المتحدة، واعتمدت الدراسة على المقابلات الشخصية مع أصحاب العمل، وأشارت النتائج بأن أصحاب العمل يتوقعون من الخريج قدرات فنية وتخصصية، إلى جانب مهارات عامة كالقدرة على العمل ضمن الفريق، والتواصل الشفهي، والتفكير النقدي وحل المشكلات التي من المحتمل مواجهتها أثناء أداء العمل، والابتكار والقدرة على التغيير.

وتتفق الدراسة السابقة مع دراسة أعدها الباحثان Wickramasinghe و Perera (2010) حول تصورات أصحاب العمل عن الخريجين ومهارات التوظيف التي يجب أن يمتلكها الخريج أثناء دراسته الجامعية، وأُجريت الدراسة في سيرلنكا واعتمدت على المنهج الوصفي وإعداد ثلاث نماذج من الاستبانات، ووزعت على الخريجين وأرباب العمل والأساتذة الجامعيين، وأفادت نتائج جمع البيانات بأن الفئات الثلاثة للدراسة تتفق على أنه يجب أن يتمتع الخريج بمهارات حل المشكلات والثقة بالنفس والعمل بروح الفريق الواحد والقدرة على التفكير الإبداعي والابتكاري، بينما يرى الأساتذة أن من أهم المهارات التي يجب أن يتحلى بها الخريج لدخوله سوق العمل القدرة على الاتصال الشفهي، كما

أظهرت النتائج الفرق الكبير بين مستوى المهارات التي يمتلكها الخريج عند تقدمه للعمل والمستوى الذي يتوقعه منه أصحاب العمل، كمهارة حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل. وفي التجربة التي قامت بها جامعة Guelph University الكندية للتعرف على آراء أرباب العمل حول احتياجاتهم وتوقعاتهم لمخرجات التعليم العالي، خلصت التجربة إلى عدد من المهارات الضرورية التي ينبغي على خريجي الجامعات الإلمام بها وهي: مهارات إدارة الوقت، والقيادة، وحل المشكلات، ومهارات التعلم الذاتي، والعمل ضمن الفريق، وحسن التخطيط، والقدرة على تحديد وتقييم المخاطر (Weligamage, 2009).

وفي الولايات المتحدة الأمريكية أنجز Hart (2008) دراسة حول انطباع أصحاب العمل عن موظفيهم الجدد من جريجي مرحلة البكالوريوس، وكان عدد أفراد عينة الدراسة 301 موظف، إضافة إلى مجموعة من المدراء والرؤساء المباشرين وغير المباشرين، وخلصت الدراسة إلى أنه من بين كل خمسة مدراء يعتقد اثنان فقط بأن نسبة الموظفين من الخريجين حديثي التخرج الذين يمتلكون المهارات الأساسية لاحتياجات سوق العمل تتراوح بين 6% إلى 34%، أما 57% من أفراد العينة يعتقدون بأن 27% فقط من الخريجين يمتلكون هذه المهارات، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة أيضًا مجموعة من المهارات التي يرون أنها تحتاج المزيد من التطوير والعمل على صقلها أكاديميًا لمواءمة احتياجات السوق وهي: المعرفة بالعالم المحيط ببيئة العمل، وإدارة الذات، والمهارات الكتابية، والتفكير النقدي والقدرة على التغيير. وفي نفس السياق أعد Pavlin (2014) دراسة باستخدام المنهج النوعي عن طريق اعتماد المقابلات شبه المفتوحة، وشملت الخريجين وأصحاب العمل وأعضاء هيئة التدريس في ست دول أُوروبية هي النمسا وألمانيا وإيطاليا وبولندا وسلوفيتيا وتركيا، وهدفت الدراسة للتعرف على دور التعليم العالي في دعم الخريجين للدخول إلى سوق العمل، واتفقت عينة الدراسة على أهمية التدريب العملي بالدرجة الأولى في إعداد الخريجين من أجل مواجهة تحديات سوق العمل المتطورة، باعتبار التدريب الأداة الأمثل لتطوير المهارات، وضرورة دعم أنشطة التعلم مدى الحياة وإنشاء مراكز للتوظيف وتحديد أدوارها، واتفقوا أيضًا على أن المناهج من الناحية النظرية لا تزال الأقوى ومهارات الخريجين لا تلبي توقعات أصحاب العمل، كما أوصت الدراسة بضرورة التخلي عن الطرق التقليدية في التدريس وتطوير برامج تتلاءم مع المستجدات والتعاون مع أصحاب العمل والمسؤولين عن التوظيف أثناء تطوير البرامج الدراسية وأيضًا طرق تنفيذ هذه البرامج من أجل تحديد المهارات التي يطلبها سوق العمل.

وفي الصين أجرى Schippers (2008) دراسة استغرقت ثلاث سنوات بدأها 2005 إلى 2007 في إحدى الجامعات الرسمية هدفت إلى البحث في قضية دعم احتياجات طلبة قسم اللغة الإنجليزية في الجامعة، من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، واعتمد الباحث المنهج متعدد التصاميم، إذ اعتمد على الاستبانة، والملاحظة والمقابلة، وقد وجدت الدراسة أن 50% من الطلبة يعتقدون أن الجامعة لا تعمل على التطوير الاجتماعي والعاطفي لهم، و58% من الطلبة يرون أن مساقات الجامعة الأكاديمية غير مفيدة، كذلك خلصت الدراسة إلى أن الطلبة يعانون من نقص في مهارات العمل الجماعي والمهارات التكنولوجية والملاحظة ومهارات إدارة الوقت والتخطيط المنظم للعمل، وأوصت الدراسة بتطبيق مقرر خاص لدعم الطلبة بحيث يهتم بتدريس المهارات والتدريب عليها.

كما أعدت وزارة الخارجية الفلسطينية (2012) دراسة عن الخريجين وسوق العمل الأردني، ظهرت بنتائج مفادها أن أهم المهارات التي يطلبها سوق العمل من الخريجين هي: (1) مهارات واتجاهات شخصية (2) مهارات واتجاهات فنية (3) مهارات واتجاهات مهنية متخصصه (4) مهارات واتجاهات إدارية، واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي والكيفي، واستندت إلى تحليل مجموعة من الدراسات السابقة والبحوث المحكمة، وجمع البيانات وتحليلها من الجهات والمؤسسات ذات العلاقة. وفي نفس الصدد أعد كل من عبيدات وسعادة (2010) في المملكة الأردنية الهاشمية دراسة حول المهارات المتوفرة في مخرجات التعليم العالي الأردني ومتطلبات سوق العمل هدفت هذه الدراسة لقياس درجة اكتساب المهارات الحياتية لدى طلبة الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، واقتصرت على دراسة كل من مهارة الاتصال، ومهارات التكنولوجيا، والمبادرة والإبداع، واللغات الأجنبية، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير أداة الدراسة وتطبيقها على 228 طالبًا من طلبة السنة الرابعة في جامعة الزرقاء الخاصة منهم 120 طالب و108 طالبة من الجامعة الهاشمية، وقد تم استخدام استبانة مطورة لجمع البيانات والمعلومات المطلوبة للدراسة، وأظهرت النتائج أن معدل اكتساب المهارات الحياتية متقارب لدى كل من طلبة الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن، فقد كانت نسبة اكتساب المهارات لدى طلبة الجامعة الخاصة 70.75 % في حين كانت النسبة لدى طلبة الجامعة الحكومية67.5% وقد أظهرت النتائج بعض الاختلافات في مستوى اكتساب المهارة حسب الجنس ونوع الكلية "علمية وأدبية"، يعزى السبب في ذلك لتوجهات صانعي سياسية التعليم العالي نحو تحسين نوعيته وجعله أكثر ارتباطًا بالاقتصاد المحلي.

من خلال تحليل الدراسات المتعلقة بالمهارات التي يجب توافرها في خريجي تخصص دراسات المعلومات من وجهة نظر أصحاب العمل والطلبة أنفسهم، تبين اتفاقها مع الدراسات التي تناولت المهارات المتوقعة من الخريجين بشكل عام أو في تخصصات معينة، ففي باكستان جاءت نتائج الدراسة التي أعدها الباحثان Fatima و Ameen (2011) حول المهارات التي يتوقعها أرباب العمل من خريجي تخصص علم المكتبات والمعلومات، متفقة مع نتائج الدراسة السابقة على طبيعة المهارات التي يتوقعها أرباب العمل من الخريجين كمهارات التواصل والقدرة على حل المشكلات والتفكير النقدي والإبداع، وهدفت الدراسة إلى التعرف على رأي أصحاب العمل والشباب الخريجين حول مناهج علم المكتبات والمعلومات في باكستان وتلبية احتياجات سوق العمل لتعزيز فرص التوظيف، واعتمدت الدراسة على المنهج متعدد التصاميم، فاستخدمت الاستبانة لمعرفة آراء أرباب العمل، والمكتبيين في باكستان، واعتمدت على الخبرات الشخصية مع الخريجين القدامى للخروج بآراء واقعية، وكذلك مجموعات التركيز مع مجموعة من كبار المختصين في علوم المكتبات والمعلومات، وبطبيعة الحال يعتبر الجمع بين هذه الأدوات الثلاث من مؤشرات عمق النتائج ومصداقيتها إذ يستطيع الباحث لاحقًا المقارنة بين البيانات وسد الفجوات والخروج بنتائج جيدة. وجاءت نتائج الدراسة كالآتي: إن ما يمتلكه الخريجون من مهارات لا تتفق مع توقعات أرباب العمل، كما أوضحت مجموعات التركيز عدم رضا الخريجين عن أعضاء الهيئة الأكاديمية في ذلك الوقت، وكذلك يشتكي أرباب العمل من ضعف مهارات وكفايات الخريجين وعدم توازن حجم الطلب مع المعروض، ويتوقعون من الخريجين التمتع بمهارات أكبر لمواجهة متطلبات سوق العمل، ويطالب الخريجون بالمزيد من جامعاتهم حتى يتسنى لهم الحصول على المهارات الأساسية كمهارة التواصل ومهارات اللغة والبحث واسترجاع المعلومات والتفكير النقدي، ويعتبرون أن ما يحصلون عليه من مهارات غير كافي لإرضاء العملاء

والتعامل مع ما يواجهون من مشاكل. كما وتتفق الدراسة السابقة مع دراسة Wickramasinghe و Perera (2010) على طبيعة المهارات التي يتوقعها أصحاب العمل من الخريجين فالدراستين ركزتا على مهارات التواصل والقدرة على حل المشكلات والتفكير النقدي والإبداع . وأنجز Gerolimos (2009) دراسة على 49 مؤسسة تُدرس تخصص علم المكتبات والمعلومات في كل من الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة وكندا، وكان هدف الدراسة ليس المقارنة بين مؤهلات ومهارات طلبة هذه المؤسسات إنما التعرف على المؤهلات والمهارات المشتركة بين طلبة المؤسسات موضع الدراسة والتي يفترض تسلحهم بها لحظة تخرجهم منها، وخلصت الدراسة بتحديد 58 مهارة، من خلال تحليل الخطط للمؤسسات مؤضع الدراسة، بمعنى أنه من كل مقرر دراسي تتبع مهارات معينة، وتنوعت المهارات ما بين مهارات مهنية ومهارات فنية وشخصية.

وفي نفس السياق يرى مهنا (2012) أن اختصاصي المعلومات في ظل التغييرات الحديثة في بيئة العمل أصبح مطالباً بأن يمتلك المهارات التي تؤهله لكي يصبح مديراً للمعرفة، فكما هو معروفاً أن المعرفة ليست مجرد وثائق وملفات يتم تداولها والتعامل معها، بل الكثير منها يكمن في عقول الأفراد والجماعات ولكي تُدار بطرق منظمة ومنطقية لابد من كفاءات مؤهلة من أخصائي المعلومات يستحقوا أن يُطلق عليهم مديرو المعرفة، ويرى مهنا أن المهارات التي يجب أن يتحلى بها مدير المعرفة تنقسم إلى نوعين من المهارات وهي: المهارات المطلوبة لإدارة المعرفة وتنقسم إلى: مهارات الأشخاص People، ومهارات المعرفة حول المعرفة Knowledge about knowledge والمهارات Skills وتنقسم إلى: المهارات الإدراكية Cognitive Skills، مهارات الأشخاص People Skills. في حين ركز كل من Juznic و Urbanija (2003) في دراسة الحالة التي أعداها على المهارات البحثية لأخصائي المعلومات وكيفية تطويرها لأهميتها للأخصائي وللمستفيدين على حدا سواء. وأجرى جوهري (2012) دراسة للتعرف على رضا الطالبات السعوديات حول تخصص المكتبات أسفرت عن جُملة من النتائج أهمها: إجراء اختبار قبلي للطلبة عند تقدمهم للانتساب للقسم فيما يتعلق باللغة الإنجليزية، وزيادة فترات التدريب العملي، وزيادة التطبيق العملي للمقررات التطبيقية بتوفير هيئة تدريس مساعدة لهذه المقررات وزيادة ساعاتها مقارنة مع المقررات النظرية، وإدخال مقررات جديدة تتعلق بالأرشفة الإلكترونية وتقنيات المعلومات بتطبيق عملي في مؤسسات ميدانية، كما أنه يتوجب على القسم أن يقوم بمهمة تسويق للتخصص بهدف تحقيق نظرة عالية للتخصص وخريجيه في المجتمع بشكل عام وفي سوق العمل بخاصة.

أما على مستوى الأرشيف والوثائق فلم يحظى النتاج الفكري العربي خاصة بدراسات حول موضوع تخصص الأرشيف ومهارات سوق العمل، وخلال عملية البحث في الدراسات الأجنبية حصلت الباحثة على دراسة حالة أعدها Jimerson (2001)على خريجي برنامج الأرشفة وإدارة السجلات في جامعة واشنطن الغربية والتي تُعد مثال على تقديم عروض متنوعة لطلبة تخصص الأرشيف، وبما أن لأخصائي الأرشيف دور واسع في حقل علم المعلومات، فقد أوصت الدراسة بالتعليم متعدد الجوانب وبرامج تتسم بالوضوح وذات تسلسل مُهيكل مع الخبرة العلمية ومشاريع الأبحاث المتطورة لإعداد طلبة أرشيفيين متخصصين وقادرين على مواجهة متغيرات العالم السريعة.

نستنتج من عرض الدراسات السابقة المتعلقة بمحور المهارات التي يتوقعها أصحاب العمل من مخرجات التعليم العالي اتفاق معظم الدراسات على نوعية المهارات التي يجب أن يتحلى بها الخريج عند التحاقه بالعمل وأن مهمة تنمية

مهارات الطلبة والعمل على تطويرها يقع على عاتق مؤسسات التعليم العالي بالدرجة الأولى، مع أهمية التعاون المشترك ما بين مؤسسات التعليم العالي وأصحاب العمل، مع الأخذ بعين الاعتبار آراء الطلبة في البرامج التي من خلالها يستعدون لخوض غمار العمل بعد التخرج وتقييمها عن طريقهم وبشكل مستمر. ونستطيع تصنيف المهارات المطلوبة من مخرجات التعليم العالي في أخصائي المعلومات كالآتي: مهارات مهنية ومهارات شخصية ومهارات أكاديمية. وامتلاك أخصائي المعلومات لهذه المهارات أمرًا لا بد منه لأداء مهام مهنة تُعد المهنة الأساسية لاستكمال وتطوير المهن الأخرى، عن طريق تقديم معلومات منتقاة ومنظمة ومدارة بالطرق التي توفر للمهن الأخرى الاستمرار من خلال التعلم المستمر، فهي بالفعل مهنة تتميز بالإثارة والجاذبية كما يصفها بعض المهتمين وأصحاب التخصص.

تتفق الدراسات باللغة العربية والأجنبية على نوعية المهارات التي ينبغي توافرها في خريجي التعليم العالي، والتي يطلبها سوق العمل حسب ما يراها أصحاب العمل والخريجين أنفسهم، كما تؤكد معظم الدراسات على أهمية التركيز على التدريب العملي أثناء الدراسة الأكاديمية وركزت في القوت نفسه على عدد من المهارات ينبغي توفرها في الخريجين كمهارات العمل بروح الفريق الواحد، وحل المشكلات والقدرة على الإبداع والابتكار وإحداث التغيير في بيئة العمل.

منهجية الدراســـة

اعتمدت الدراسة على استخدام المنهج النوعي لجمع البيانات من مجتمع الدراسة المتمثل في طلبة التخصص، ومدراء دوائر الوثائق أو من ينوب عنهم في عملية التدريب العملي في المؤسسات الحكومية. وتمثلت المرحلة الثانية في جمع البيانات الكمية للتعرف على آراء الطلبة ومدراء الوثائق حول مقررات التخصص. واستعانت الدراسة بالأدوات الآتية لجمع البيانات لتحقيق أهدافها:

- مجموعات التركيز: تم تطبيق أداة مجموعات التركيز على مجتمع الدراسة الحالية من الطلبة الذين يتدربون حاليًا في دوائر الوثائق، والطلبة الذين أنهوا مرحلة التدريب وما زالوا يستكملون مقررات الدراسة، إضافة إلى الخريجين، وذلك للوصول إلى تصوراتهم ووجهات نظرهم حول ماهية التأهيل الأكاديمي الذي تلقوه في القسم وهل يتلاءم مع متطلبات سوق العمل العماني. وبالتالي تكون مجتمع الدراسة في مجموعات التركيز من جميع طلبة التخصص الذين خاضوا تجربة التدريب العملي في مؤسسات التدريب العملي والبالغ عددهم 19 طالبا، والطلبة الخريجين والبالغ عددهم 8 طلبة. وقد تم مراسلة جميع أفراد مجتمع الدراسة في مجموعات التركيز ووافق الجميع على المشاركة في الدراسة وعددهم 25 من واقع 27 طالبًا أي بنسبة 93%، وقد تم تنسيق اللقاء مع الطلبة، حسب أوقاتهم، بكلية الآداب والعلوم الاجتماعية بجامعة السلطان قابوس، واستمر اللقاء لكل مجموعة بحولي 60-120 دقيقة
- المقابلة شبه المقننة: استخدمت المقابلات شبه المقننة لجمع البيانات النوعية من مجتمع الدراسة "مدراء الوثائق" بهدف التعرف على أهم المهارات التي تتوافر في طلبة برنامج إدارة الأرشيف في بعض مؤسسات الدولة والمهارات التي يتوقعها أصحاب العمل من هؤلاء الطلبة والمهارات المطلوب توافرها فيهم حسب واقع العمل ومتغيراته المستمرة. يتكون مجتمع الدراسة من جميع المؤسسات الحكومية التي

تدرب فيها طلبة تخصص إدارة الأرشيف والبالغ عددها إحدى عشرة مؤسسة حكومية تتمثل في: هيئة الوثائق والمحفوظات الوطنية، وزارة التعليم العالي، وزارة النفط والغاز، وزارة الخدمة المدنية، وزارة البيئة، وزارة النقل والاتصالات، وزارة السياحة، وزارة البلديات الإقليمية وموارد المياه، وزارة التنمية الاجتماعية ووزارة القوى العاملة. وتم لقاء أفراد مجتمع العينة بالتنسيق المسبق في الوزارات المعنية، واستمرت المقابلة حوالي 60–120 دقيقة. وقد بدأت الباحثون بالتمهيد للقاء من خلال تناول أهداف وأسئلة الدراسة وأهميتها للطلبة ولدوائر الوثائق، ثم تناولت الاعتبارات الأخلاقية في جمع البيانات ومدى التزام الباحثة بقواعد البحث العلمي في جمع البيانات.

وقد استخدم مع مجموعات التركيز والمقابلات شبة المقننة استمارات المراجعة على هيئة استبانة قصيرة تضمنت إستمارتين لكل من طلبة تخصص "إدارة الأرشيف" ومدراء الوثائق في مؤسسات التدريب. ضمت استمارة المراجعة للطلبة مساقات التخصص، بهدف التعرف على آراء الطلبة حول المساقات ومدى أهميتها واستفادتهم منها وتنتهى الاستمارة بسؤال مفتوح لكي يستطيع الطلبة وضع تفسيرات لبعض المواد التي يرغبون في إضافتها أو حذفها من البرنامج. أما استمارة المراجعة لمدراء الوثائق فقد احتوت على توصيف المقررات لكي تتضح أهداف كل مقرر للمدراء بهدف التعرف على آراء أرباب العمل حول أهمية المساقات التي يدرسها الطلبة لسوق.

وللتأكد من صدق أسئلة الدراسة في مجموعات التركيز والمقابلات شبه المقننة، تم عرض الأسئلة على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم 4 محكمين، وذلك لمعرفة آرائهم حول صدق الأسئلة وطبيعتها، ومدى وضوح فقراتها، وسلامة صياغتها اللغوية وكذلك قدرتها على تحقيق أهداف الدراسة وأسئلتها. وقد تم إجراء بعض التعديلات بناءً على الملاحظات التي أبداها المحكمون وذلك بعد التشاور مع المتخصصين ومشرفي الدراسة.

تم تحليل البيانات النوعية التي تم الحصول عليها من المقابلات ومجموعات التركيز عن طريق اتباع المراحل الست الكبرى لتحليل المقابلات في البحوث النوعية والتي جاءت في دراسة Braun و Clarke (2006) وهي كالآتي: يتم تحويل المقابلات من الشكل المنطوق والمسموع إلى الشكل المكتوب حتى يسهل التعامل معها، ثم التعرف على المحاور الرئيسة وإنشاء الرموز الأولية وعلى المحاور الفرعية من خلال ربطها بالأفكار الرئيسة. ثم التأكد من مطابقة الأفكار الرئيسية للمحور وإنشاء خريطة للأفكار الرئيسة. وأخيرا البدء بالكتابة والتحليل وذلك بوضع العناوين الرئيسة وما يندرج تحتها من عناوين فرعية مدعمة باقتباسات مباشرة مما أدلت به عينة الدراسة. أما بالنسبة لاستمارة المراجعة فقد تم تحليل البيانات الكمية باستخدام جملة من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج أكسل لتحليل البيانات واستخدام النسب المئوية ثم قراءتها إحصائيًا في عملية عرض النتائج وتفسيرها.

نتائــج الدراسـة

يستعرض القسم الأول نتائج الدراسة النوعية من مجموعات التركيز والتي يُمثل فيها طلبة التدريب العملي والخريجون مجتمع الدراسة، والمقابلات شبه المقننة والتي يُمثل فيها مدراء الوثائق أو من ينوب عنهم في المؤسسات الحكومية التي تقوم بتدريب الطلبة مجتمع الدارسة. في حين يستعرض القسم الثاني نتائج الدراسة الكمية من خلال استطلاع وجه نظر مجتمع الدراسة من الطلبة ومدراء الوثائق حول خطة برنامج إدارة الأرشيف بقسم دراسات المعلومات.

1. نتائج مجموعات التركيز

التدريــب العمــلي والتأهيل المهني:

اتفق مجتمع الدراسة بواقع 100% بأن وقت التدريب ومدته مناسب لطلبة التدريب العملي لاكتساب المهارات المهنية والانخراط في سوق العمل مستقبلاً. فقد أشارت مجموعات التركيز بأن توزيع التدريب على فصلين دراسيين يغطي احتياجات الطالب من الجانب التطبيقي، بل واكتفائه بالمهارات التي يتطلبها سوق العمل. ومع هذا يرى أفراد مجتمع الدراسة بأن دمج التدريب العملي في فصل دراسي واحد عوضًا عن فصلين وبواقع يومين في الأسبوع مع التنويع في المؤسسات ما بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص يحقق فائدة كبيرة للطالب ويختصر التدريب العملي في فصل واحد. فعلى سبيل المثال، أكد المبحوثون على كفاية الوقت ومدته بقولهم:

"مدة التدريب العملي كافية جدًا، وأنا أرى أن يكون في فصل دراسي واحد ولكن في أكثر من مؤسسة، وبالنسبة للأماكن مناسبة نوعاً ما، ولكني أُفضل اختيار المؤسسة التي قطعت شوطًا كبيرًا في مجال الوثائق." (مج3: م1:8)

"حبذا لو يكون التدريب متواصلاً مثلاً شهرين في الفصل الدراسي بمعدل يومين في الأسبوع، وتكون الأيام مقسمة على مؤسستين." (مج1:م3:9)

ويؤكد أفراد مجموعات التركيز على أهمية أن يكون التدريب في فصل دراسي واحد مع التنويع في المؤسسات مع الأخذ في الاعتبار بأن يتم القسم الأول من التدريب العملي في هيئة الوثائق والمحفوظات الوطنية كونها المؤسسة التي تنظم عملية التدريب ونظرًا لتوافر جميع الأجهزة والمعدات للتدريب العملي.

التدريب كاف جداً، ولكن لو كان في الفصل الأول التدريب في مؤسستين حتى نستطيع المقارنة والأفضل لنا أن نبدأ التدريب في هيئة الوثائق والمحفوظات الوطنية لكي نكون فكرة شاملة عن العمل." (مج1م4:9)

أما فيما يتعلق بأماكن التدريب، فيرى أفراد مجتمع الدراسة بمجمل 100% أهمية التدريب في القطاع الخاص من أجل اكتساب المزيد من الخبرة، فهم على علم بأن مؤسسات القطاع الخاص ما زالت في طور الإعداد لبناء نظام الوثائق الخاص بها، ولكنهم يقترحون أن ينظر القسم في هذا المقترح لما له من دور في صقل مهاراتهم الأكاديمية حتى إن كانت البداية يدوية وعلى أيديهم هم، إذ يشير أحد المبحوثين *"نتمنى أن تتاح لنا فرصة التدريب في القطاع الخاص بالإضافة للقطاع العام لكي نكتسب فكرة عن طبيعة العمل في مجالين مختلفين."* (مج3: م8:5). ويؤكد مبحوث آخر ذلك بقوله: *"أقترح أن نتدرب في القطاع الخاص، قد لا تكون*

مؤسسات القطاع الخاص طبقت نظام الوثائق كما أفادت الهيئة، ولكن من خلال بحثي عن العمل كخريجة هناك شركات تطلب وظيفة أخصائي وثائق، فأتمنى البحث في هذه النقطة لكي تعم الفائدة." (مج3:م3:8)

كما توضح النتائج أن مجتمع الدراسة من الطلبة يتفقون على أن ما يتلقونه من مهارات أثناء الدراسة كافيًا جدًا لممارسة المهنة، وإن اقتراحاتهم للتطوير في الخطة بإضافة مقررات تُدعم مهاراتهم لا يتعارض مع هذه النتيجة، يتضح ذلك من خلال الخوض في تجربة التدريب العملي وتمثلت نسبة 100 % من يؤكدون على ذلك، ويعبرون عن ذلك بالآتي:

"حقيقة من خلال تجربتي الميدانية اتضح لي أنني ملمة بالمهارات الأساسية لإدارة الوثائق بصورة جيدة تؤهلني لدخول سوق العمل، وهذا يعود للمقررات التي درسناها إضافة إلى كفاءة المحاضرين الذين تأسست على أيديهم." (مج3:م6:8)

"عندما اندمجنا في برنامج التدريب العملي بدأت تظهر لنا ملامح مهاراتنا التي قد يكون البعض منها كامنا في أنفسنا أثناء الدراسة وبالفعل مهارات طلبة التخصص كفيلة بدخولهم سوق العمل." (مج2:م6:4)

بشكل عام من خلال، ما تشير إليه النتائج في مجموعات التركيز يتضح أن الإعداد الأكاديمي لطلبة تخصص إدارة الأرشيف جيد جدًا. إذ يوضح الطلبة بأن ممارسة المهارات التي تسلحوا بها في قسم دراسات المعلومات- تخصص إدارة الأرشيف- دعمت عملية التدريب وتم تطبيقها أثناء ممارستهم للعمل من خلال مقررات التدريب العملي، فقد أوضح الطلبة بأن القسم يسعى لإكسابهم مهارات تُميزهم عن الغير، ولا ينقصهم سوى بعض المهارات التقنية واللغة الإنجليزية التي افتقدوها أثناء التدريب العملي والتي سيتم إيضاحها في الفقرات القادمة، عدا ذلك يرى مجتمع الدراسة أنهم منافسون أقوياء في سوق العمل بسبب ما يمتلكون من معارف ومهارات مهنية.

يبدو واضحًا كذلك رضا مجتمع الدراسة (100%) عن عملية التدريب العملي والتجربة الميدانية ودورها في صقل وتنمية مهارات الطلبة، ومدى أهمية مقرر التدريب العملي للطلبة في تنمية مهاراتهم وترجمة معارفهم للواقع، فعلى سبيل المثال يشير أحد المبحوثين إلى ذلك بقوله: *"توضحت لنا من خلال التدريب العملي الكثير من المفاهيم الغامضة في التخصص والذي يُعد أهم المقررات في التخصصات التي يغلب عليها الطابع الفني" (مج1:م9:1)*. كما أشار آخر *"من خلال مقرر التدريب العملي بالفعل تم صقل مهاراتي، إضافة إلى ذلك تعرفنا على طبيعة تخصصنا عن قرب مما زاد حبنا للتخصص وانتماءنا إليه" (مج1:م9:4)*. ويؤكد على ذلك آخر عندما أوضح *"بالتأكيد كان لمقرر التدريب العملي الدور الأبرز في فهمنا لتخصصنا، ولا مبالغة لو قلت أنه أهم مقرر خلال دراستي فالعمل والتطبيق يخلق لديك الفرص للإبداع والتفكير وإيجاد حلول للمشاكل التي قد تواجهك أثناء تأدية العمل" (مج3 م:8:2)*.

من خلال استعراض وجهات نظر عينة الدراسة حول أهمية التدريب العملي في صقل مهارتهم الأكاديمية كما ذكرنا آنفًا كانت إيجابية تمامًا، ويذكر الطلبة أن من أهم المهارات التي صقلها لديهم التدريب العملي مهارة التواصل وحل المشكلات والتعلم الذاتي، كما أن التدريب العملي ينمي الثقة بالنفس لدى الطالب ويوسع مداركه لطبيعة الحياة العملية التي يستعد لها، وجميع عينة الدراسة متفقون على أن مقرر التدريب العملي الأهم على الإطلاق، فمن خلاله يدرك الطلبة أنفسهم نقاط القوة والضعف لديهم.

وأثناء الحديث عن صعوبات التدريب العملي، اتفق أفراد مجتمع الدراسة في مجموعات التركيز بنسبة 89% أن نجاح عملية التدريب ودرجة الاستفادة من التدريب العملي تعتمد على مدى التزام مؤسسات التدريب بالخطة التدريبية. فهناك مؤسسات تلتزم بالخطة ولديهم فكرة واضحة عن عملية تدريب الطلبة، والسماح لهم بالتطبيق العملي والمرور على جميع الأقسام، في حين أن بعض المؤسسات لا يستطيع الطالب فيها الإلمام بجميع متطلبات التدريب بسبب عدم الالتزام بالخطة، وقلة وعي المسؤلين في المؤسسة بفكرة التدريب العملي للطلبة، إذ أشار أحد الطلبة *"أتمنى من المسؤولين عن وضع وتنسيق خطة التدريب الدقة في اختيار مؤسسات التدريب، إذ أن بعض المؤسسات ليست مستعدة لتدريبنا، وبالتالي نشعر بأننا أضعنا وقتنا بدون فائدة وإن وُجدت فهي أقل مما كنا نرجو" (مج1:م2:1)*، ويعلق آخر على كلام المبحوث السابق بقوله *"بالرغم من أن تنسيق القسم يكون مع هيئة الوثائق إلا أنه ينبغي التأكد من المؤسسات التي يُوزع عليها الطلبة، فمثلاً كان من ضمن الخطة أن نتدرب على النظام الإلكتروني للأرشفة، ولكن لم يكن لديهم في المؤسسة نظام في فترة تدريبنا" (مج3:م1:1).*

ويتخذ مجموعة من الطلبة رأيًا محايدًا من موضوع مدى ملائمة أماكن التدريب ويمثلون 11% من أفراد العينة، إذ يؤكد أحدهم ""الموضوع لا يتعلق بعدم التوفيق في اختيار المؤسسة فأنا أرى أن ذلك يعتمد على طبيعة العمل في المؤسسة، فقد يصادف في فترة التدريب إنشغال الموظفين بأعمال موكله بهم من الجهات العليا وعليهم تنفيذها في فترة تواجدنا في المؤسسة أو عدم جاهزية المؤسسة لتطبيق النظام أثناء فترة التدريب" (مج3:م3:6). ويضيف آخر "مؤسسات التدريب مناسبه جدًا لتلقي الطلبة مهارات العمل فالجميع متعاون، وعملية التدريب تتبع خطة مُعدة من قبل القسم مع بعض التعديلات بما يتناسب مع سياسة المؤسسة وبطبيعة الحال يفيد المتدرب" (مج3:م3:5).

يرى 70% من أفراد مجتمع الدراسة أن معظم مؤسسات التدريب تمتلك أنظمة إدارة الوثائق التي يجب أن يمر عليها المتدرب أثناء التدريب، وذلك يعتمد على المُدرب، فالبعض منا يتدرب في مؤسسات مؤهلة جيدًا من ناحية الأجهزة والمعدات، ولكن للأسف لا يتسنى له المرور بكل الأنظمة بسبب عدم مبالاة الموظف المسؤول، وفي هذا الشأن يشير أحد المبحوثين *"تدربت في مؤسسة تُعد من المؤسسات المتقدمة في إدارة الوثائق وتمتلك كافة الإمكانيات ولكن لم تتاح لي الفرصة للتطبيق على الأجهزة بسبب تأجيل الموظف للتطبيق ولم أجد*

نفسي إلا وأنا في آخر يوم للتدريب بدون أن أحقق رغبتي في التطبيق العملي" (مج1:م9:4). ويؤكد آخر بقوله *"بالفعل أغلب المؤسسات تمتلك إمكانيات التدريب، ولكن مقدار إستفادتنا منها يعتمد على الموظف المسؤول، البعض يكون مرتبط بعمل وغير متفرغ للمتدربين، وهناك من يقول هناك أمور سرية لا ينبغي أن تتطلعوا عليه، والآخر يؤجل عملية التطبيق حتى نهاية التدريب" (مج3:م8:8).* أما ما نسبته 30% من عينة الدراسة يرون أن موضوع إتاحة الفرصة لهم للتطبيق العملي من خلال الأنظمة والمعدات خلال التدريب يعتمد أساسًا على مدى توفرها في المؤسسة، إذ يشير أحد الطلبة *"أنهيت تدريبي في مؤسستين مختلفتين من حيث الإمكانيات المتوفرة، المؤسسة الأولى كانت مُعدة جيدًا بأنظمة إدارة الوثائق وأتيحت لي جميع الإمكانيات للتطبيق العملي، بينما في المؤسسة الأخرى لم أنل هذه الفرصة والسبب يعود لعدم توافرها" (مج1:م9:5).* ويؤكد عل كلامه *"نظرًا لتوافر الأجهزة والمعدات في المؤسسات التي تدربت فيها، سُمح لي بالتطبيق العملي، وحقيقة كان الموظفون متعاونين جدًا، يجيبون على الأسئلة، يصححون لنا الأخطاء، وأصف تجربتي بأنها ممتازة في المؤسستين" (مج3:م8:3).*

في ضوء ما سبق يتضح لنا أن الغالبية العظمى من أفراد مجتمع الدراسة تتفق على أن وقت التدريب ومدته مناسبة جدًا، مع التعديل في خطة التدريب على أن يكون في فصل دراسي واحد موزعًا بين مؤسستين أو أكثر، مع إدخال مؤسسات القطاع الخاص في خطة التدريب، أما عن نقطة جاهزية المؤسسات وملائمتها للتدريب، فتختلف آراء الطلبة، ولكن أغلبهم يرى ضرورة إعادة النظر في خطة التدريب واختيار الأماكن التي تكون مستعدة لتدريب الطلبة وتأهيلهم للعمل، بينما الطرف المحايد من الطلبة وهم الأقلية يشيرون إلى أنه يتم إدماجهم في جو العمل وتوفير ما يمكن لتلقي التدريب، وقليلاً ما يواجهون نقص في توفير إمكانيات التدريب لهم ويبررون ذلك بأن الموظف المسؤول قد يكون تحت ضغط العمل، أو ضيق الوقت لديه، والأهم من ذلك عدم جاهزية بعض المؤسسات لتطبيق النظام إلى الآن.

كما يرى أفراد مجتمع الدراسة بأن زيادة جرعات المهارات التقنية واللغة الإنجليزية ضرورية للانخراط في سوق العمل، فقد أشاروا (100%) إلى شعورهم بضعف مهاراتهم التكنولوجية ومهارات اللغة الإنجليزية. إذ أن الردود كانت إيجابية فيما يتعلق بالتأهيل الأكاديمي والمهارات الفنية باستثناء مسألة المهارات التقنية واللغة الإنجليزية، يوضح ذلك أحد الطلبة بقوله *"باستثناء المهارات التقنية واللغة نحن على استعداد تام لدخول سوق العمل والمنافسة، فمن خلال التدريب الميداني اختبرنا قدراتنا وترجمنا معارفنا لواقع عملي" (مج1:م9:5).* هذا وسيتم التعمق في تلك المهارات في الفقرات الآتية فيما يتعلق ببرنامج تخصص إدارة الأرشيف.

برنامج تخصص إدارة الأرشيف والمهارات المهنية والتقنية

أشارت النتائج بأن ما نسبته91% من مجتمع الدراسة تتفق على أنه تم اكتساب مهارات التواصل والإبداع والتفكير النقدي وحل المشكلات في برنامج تخصص إدارة الأرشيف من خلال الأعمال التي يكلفون بها من قبل الهيئة الأكاديمية في بعض المقررات، كمقرر التواصل لاختصاصي المعلومات. يبدو ذلك واضحًا من

خلال إشارات البعض، فعلى سبيل المثال يعبر أحدهم عن ذلك بقوله (مج1:م1:1) *"أفادتني الأعمال التي كُلفت بها من خلال المقررات في تنمية مهارة التواصل والإبداع وكذلك التفكير النقدي، فقد ذهبنا أنا وزميلتي لإحدى المكتبات لمراقبة العمل وكيف يتعامل الاختصاصي مع المستفيدين سواءً كان الكلام أو الحركات والإيماءات"*). ويُؤكد آخر على أهمية المقررات الدراسية في اكتساب المهارات المذكورة، ويُعبر عن رأيه في ذلك بقوله: *"أوافق زميلتي على أنني استفدت من المقرر في اكتساب هذه المهارة إضافة إلى مهارة التفكير النقدي وقدرتي على تطوير مهارة الإبداع من خلال إيجاد بعض الطرق للتواصل مع الآخرين" (مج2:م1:7).*

وفي المقابل، ظهرت نسبة قليلة من الطلبة تعادل 9% برأي مخالف في كيفية اكتساب مهارات التواصل والإبداع والتفكير النقدي، فيشير (مج1:م9:8) إلى ذلك بقوله: *أنا أرى أنا مهارات التواصل والإبداع وحل المشكلات تعتمد على الطالب بشكل رئيس فبإمكانه اكتسابها من أكثر من مقرر في الجامعة، كما أن الأعمال التي نُكلف بها تُعتبر تطبيق عملي للاتصال والتواصل من خلال المقابلات وغيرها من الأدوات، أضف إلى ذلك مقررات التدريب العملي والتي تُعد تجسيد واقعي لهذه المهارات"* ويتفق مع رأيه المشارك *(مج3:م8:6) "مهارة الاتصال تعتمد على شخصية الطالب بالدرجة الأولى، بإمكانه اكتسابها من مقررات الجامعة عامة"*، ويضيف على ذلك *(مج3:م8:4) "تحققت مهارة الاتصال والإبداع والقدرة على التفكير بالنسبة لي من خلال الدراسة الجامعية عامةً ومقررات التخصص خاصة، وأصبحت هذه المهارة أكثر وضوحًا من خلال تواصلي مع الموظفين في مؤسسات التدريب في مختلف الأقسام والاحتكاك بهم".*

كما يتفق مجتمع الدراسة بنسبة 100% على تمكنهم من مهارات البحث عن المعلومات واستراتيجياته. فيشير أحد المبحوثين على ذلك بقوله *(مج1:م9:3) "نرى أنفسنا الأفضل في البحث واستراتيجياته مقارنة مع زملائنا في التخصصات الأخرى"*، ويضيف *(مج2:م6:5) "مقرر مناهج البحث ودراسات المستفيدين أكسبتنا هذه المهارة بجدارة، واستفدنا الكثير في عملية البحث وطُرق إعداد البحوث العلمية على أسس علمية صحيحة."*

أما فيما يتعلق بالمهارات التقنية واللغة الإنجليزية، فالأمر مختلف ويظهر عدم رضا الطلبة عن تلك المهارتين. إذ يتفق غالبية الطلبة في مجموعات التركيز بنسبة 100% على ضعف مهاراتهم التكنولوجية ومهارات اللغة الإنجليزية. فحاجتهم لاكتساب مهارة اللغة الإنجليزية على سبيل المثال تنبع كونها من الشروط الرئيسة لأرباب العمل. ولقد أوضح ذلك الطلبة في ما يظهر في مجموعات التركيز إذ أشار البعض على ذلك: *"لابد من إعادة النظر في إكساب طلبة التخصص لمهارة اللغة الإنجليزية فلا غنى عنها في سوق العمل" (مج3:م8:4).*

أما في ما يتعلق بالمهارات التكنولوجية، يؤكد الجميع على أنهم يعانون من نقص في الجانب التقني ويأملون زيادة تلقيهم للمهارات التقنية كزملائهم في تخصص إدارة المؤسسات، ولما للتقنية من أهمية بشكل عام ولسوق العمل المتجدد خاصة، وأكدوا ذلك من خلال بعض الاستشهادات الآتية:

"أشعر بأنني لا أستطيع مجارة زميلاتي في تخصص إدارة المؤسسات تقنياً، وأتمنى من المسؤولين في القسم النظر في مدى إمكانية تخصيص مساق تقني يتعلق بتصميم المواقع مثلاً أو ما شابه لمجارات التطورات التقنية خاصة في مجال الأعمال" (مج1:م2:9).

"مقارنة مع تخصص إدارة المؤسسات يفتقر تخصص إدارة الأرشيف للجانب التقني، مهارات تخصص إدارة المؤسسات تتميز بالقوة في استراتيجيات البحث في المواقع وتصميمها" (مج2:م2:6).

من خلال نتائج مجموعات التركيز لمحور المهارات الأكاديمية يمكن الخروج بجملة من الملاحظات: يتفق الطلبة على أهمية وجود مواد إجبارية في كل فصل دراسي يتلقاها الطلبة باللغة الإنجليزية ويقدمون الأعمال والاختبارات باللغة الإنجليزية أيضًا، فقد واجهوا هذه المشكلة في أماكن التدريب، إضافة لكونها من شروط التقدم للوظيفة في أغلب أماكن العمل إن لم يكن جميعها، والأمر عينه بالنسبة للجانب التقني الذي يُمثل نقطة قلق للطلبة لافتقارهم للكثير من المهارات التقنية المطلوبة في العمل، أما فيما يخص مهارات البحث يشيد الطلبة في المجموعات الثلاث بجهود الهيئة الأكاديمية، ويصفون أنفسهم بأنهم يمتلكون مهارات عالية في عمليات البحث عامةً وإعداد البحوث على أسس علمية خاصةً.

وتتفق مجموعات التركيز عامة على الرغم من بعض ملاحظاتهم، إلا أن ذلك لا يتعارض مع كونهم يتلقون من الإعداد الأكاديمي والمهني ما يجعلهم مستعدين تمامًا لخوض غمار العمل، وخاصة أن الهيئة الأكاديمية بقسم دراسات المعلومات دائمًا ما يشجعونهم على التعلم الذاتي والإبداع، مما كان له الأثر الأكبر في تنمية مهاراتهم التي اكتسبوها من مقررات الدراسة، وتبين لهم ذلك من خلال التدريب الميداني واندماجهم مع الموظفين وسبرهم لأغوار العمل، ويرون أن ما يملكونه من مهارات ومعارف كاف جدًا لدخول سوق العمل ويبقى عليهم تنمية مهاراتهم ذاتيًا عن طريق التعلم المستمر وتطوير قدراتهم.

الخطة الدراسية لبرنامج إدارة الأرشيف

تشير نتائج الدراسة في مجموعات التركيز أن نسبة 95% من مجتمع الدراسة يرون ملائمة المساقات في الخطة الدراسية لبرنامج إدارة الأرشيف لاحتياجات سوق العمل، مع الإشارة إلى بعض الملاحظات المتعلقة بالآتي: إضافة مقررات جديدة للتخصص واستبعاد مقررات أخرى والتطوير في بعضها بما يتناسب وسوق العمل وبما يتلاءم مع توجه القسم للنهوض بالتخصص، وجميع تلك الملاحظات المتعلقة بإضافة مقررات جديد تتمحور حول أهمية إضافة مقررات ذات طابع تقني لنقص مهارات الطلبة في هذا الجانب، ومقررات أخرى نستعرضها في الفقرات القادمة من خلال الاستشهاد بعينة من مجموعات التركيز المتمثلة في المساقات المشتركة بين التخصصين إدارة الأرشيف وإدارة مؤسسات المعلومات. على سبيل المثال وفيما يتعلق بالجانب التقني يشير أحد الطلبة إلى الآتي:

"نحتاج مساقات تتعلق بتصميم الأنظمة، فمن خلال التدريب إكتشفنا عدم فهمنا للأنظمة وللبرامج وكيفية تصميم نظام، نأمل لو يضاف مقرر يتعلق بتصميم المواقع أو إقامة بعض الورش على فترات متقاربة خلال الفصول الدراسية واستضافة بعض المتخصصين أو التعاقد معهم لإكسابنا هذه المهارة المهمة جداً في مجال عملنا" (مج1:م3:9).

ويضيف آخر *"أقترح إضافة مقررات تقنية ومقرر قضايا أخلاقية لمهنة الأرشيف، ومقرر تصنيف الوثائق"(مج3:م8:8).* ويؤكد آخر *"ينبغي التركيز على مقررات التخصص الدقيق، وجعل مقرر تصنيف الوثائق الأرشيفية مقرراً أساسياً وليس اختياريًا" (مج1:م2:9).* ويضيف آخر *"مقرر الأخلاقيات مقرر اختياري، ومن خلال التدريب لاحظنا أهمية واهتمام الدوائر بأخلاقيات المهنة، لدرجة أنهم منذ وصولنا يبدأون معنا بمحاضرة في الأغلب يلقيها مدير الدائرة حول أخلاقيات المهنة" (مج1: م:9:7).* ويؤكد آخر *"نحتاج مقرر للتعرف من خلاله على تصنيف المواد الوثائقية غير الورقية وطرق حفظها والتعامل معها والأنظمة المناسبة لإدارة هذه المواد"(مج2:م8:6).*

من جانب آخر أبدى بعض أفراد مجتمع الدراسة وجهة نظرهم في بعض المقررات التي يرون أنه لا ضرر من استبعادها واستبدالها بمقررات ذات فائدة أكبر للطلبة والسبب في ذلك أن محتوى المساقان متشابه ومتداخل. فعلى سبيل المثال يشير أحد الطلبة إلى أن *"هناك تكرار في محتوى عدد من المقررات كمقرري مسائل قانونية والتشريعات الأرشيفية، يكفي أحد المقررين ويستبدل الآخر بمقررات تقنية أو مقررات لغة إنجليزية إلزامية"* (مج9:1:م3). ويشير آخر أيضًا *"توجد مقررات مشتركة مع تخصص إدارة المؤسسات لا تتعلق ببيئة الأرشيف بشكل مباشر كتصنيف ديوي وتصنيف الكونجرس، أتمنى لو تستبدل بمقررات تتعلق بالتخصص وياحبذا لو كانت مقررات متعلقة بالتكنولوجيا" (مج3:م8:1).*

في حين أشارت نسبة قليلة جدًا 5% إلى أن خطة برنامج إدارة الأرشيف جيدة جدًا والمساقات ممتازة ولا تحتاج للتعديل أو الحذف، إذ أشار *(مج3:م8:6) "الخطة مناسبة جداً فقط تحتاج لزيادة بعض المقررات العملية"*، ويضيف *(مج3:م8:3) "مقررات البرنامج ممتعة تحتاج فقط لبعض التعديلات فيما يخص طريقة التدريس وزيادة جرعة التطبيق المعملي".*

وبالتالي فيمكن أن نستخلص اتفاق مجتمع الدراسة من الطلبة على ضرورة إضافة مقرر خاص عن أخلاقيات مهنة الأرشيف، ومقررات تقنية، فهم يرون أهميتها لإعدادهم مهنيًا من خلال تدريبهم في دوائر الوثائق في بعض مؤسسات الدولة.

نتائج المقابلات شبه المقننة

التدريــب العمــلي والتأهيل المهني

تباينت آراء أفراد مجتمع الدراسة بخصوص مدة التدريب وفترته، إذ يتفق 85% منهم على أن يكون التدريب بشكل متواصل لمدة شهرين على سبيل المثال ويقسم على مؤسستين، وهذا يوافق النتائج في مجموعات التركيز المتعلقة بالطلبة. فعلى سبيل المثال يؤكد (م8:2) *"أن يكون التدريب متواصل أفضل للطرفين، المؤسسة والطلبة، ويبقى مرور الطالب بين الأقسام كحلقة متصلة يربط بين الأعمال، ويقارن بين المؤسسات ويبرز مهاراته، ولا يفقد نشاطه بهذه الطريقة". ويضيف آخر" بالنسبة لي ولعمل الدائرة أرى أن الفترة قليلة، وأتمنى أن يكون التدريب مثلا في فصل دراسي كامل أو حتى شهرين متتابعين، ولكن ربما للجامعة سياسة لا نعلمها" (م8:5).* أما بقية مجتمع الدراسة والذين جاء رأيهم مغاير فشكلوا نسبة 15% فقط من النسبة العامة والذي يرون بأن التوزيع الحالي للتدريب العملي مناسب، فعلى سبيل المثال، يشير (م8:6) *"المدة والفترة جيدة ومناسبة، فمن خلال تجربتي كمدير لدائرة الوثائق ارتحت لطريقة قسم دراسات المعلومات في خطة التدريب العملي، إذ إنني سابقًا استقبلت طلبة متدربين من مؤسسات تعليمية خاصة لفترة متواصلة، ولم تكن النتائج مرضية كما حدث مع طلبة الجامعة." ويؤكد على كلامه آخر حين أشار "المدة والفترة مناسبه، بالفعل نحن نمر ببعض الضغوطات في العمل خاصة في استقبال المتدربين للفصل الأول، ولكن من خلال إدماج هؤلاء المتدربين في العمل ونتيجة لنشاطهم الواضح وحبهم للتعلم خاصة طلبة الجامعة تتقلص الضغوطات فهم يصبحوا عوناً وسنداً لنا في العمل" (م8:7).*

وبالتالي يمكن ملاحظة أن نتائج الدراسة في مجموعات التركيز مع الطلبة والمقابلات مع مدراء الوثائق تشير إلى وجود اتفاق على أن فترة التدريب المناسبة أن تكون متواصلة لمدة شهرين أو أكثر عوضًا عن فصليين دراسيين مع التنويع في المؤسسات المدربة.

برنامج تخصص إدارة الأرشيف والمهارات المهنية والتقنية

يبحث أصحاب العمل عن مجموعة من المهارات الأساسية لدي المتدربين الذين ترفدهم المؤسسات التعليمية، والحقيقة أن معظمهم يتمتعون بهذه المهارات حسب ما أفاد به مجتمع الدراسة. نستطيع أن نُقسم مهارات سوق العمل المطلوب توافرها في المتدربين حسب آراء أصحاب العمل والذين اتفقوا بنسبة 100% على توافرها في مخرجات تخصص إدارة الأرشيف بجامعة السلطان قابوس إلى نوعين من المهارات وهي: المهارات التقنية والمهارات الفنية. يتخذ مجتمع الدراسة المتمثل في مدراء دوائر الوثائق موقفًا إيجابيًا فيما يتعلق بالمهارات التقنية التي يمتلكها طلبة التخصص، يتضح ذلك من خلال الاستشهادات الآتية:

"أشيد بمستوى خريجي جامعة السلطان – تخصص إدارة الأرشيف– من الناحية التقنية، فمن خلال بعض الأعمال التي طلبنا تنفيذها تظهر مواهبهم التكنولوجيا والتي حقيقة نحن بحاجة إليها ونفتقدها في الموظفين في دوائر الوثائق، فتقيمي لهم ممتاز" (م1:8).

ويؤكد آخر *"الطلبة مؤهلين تقنياً على الأقل بالنسبة لاحتياجات دوائر الوثائق حالياً، تبين لي قدراتهم في هذا المجال من خلال مرورهم على الأقسام المختلفة في الدائرة، وحقيقة طلبة جامعة السلطان هم الأفضل من بين المتدربين معنا في المجال التقني" (م3:8).*

ويضيف آخر مستعرضًا بعض مهارات الطلبة التقنية من خلال الآتي *"صمم لنا الطلبة المتدربين من جامعة السلطان تخصص إدارة الأرشيف قاعدة بيانات لتطوير العمل في الدائرة، وأضافت للدائرة الكثير، فمن خلالها استطعنا تنظيم العمل ووفرنا الكثير من الوقت الضائع في البحث ونحن اعتمدناها ومازلنا نعمل عليها" (م8:8).*

ويمكن الملاحظة بأن نتائج المقبلات شبة المقننة مع مدراء دوائر الوثائق قد لا تتوافق مع نتائج مجموعات التركيز المتعلق بالطلبة إذ يرى الطلبة بأنهم لا يمتلكون مهارات تقنية عالية. فيما يتعلق بالمهارات الفنية التي يمتلكها المتدربون يرى أصحاب العمل باتفاق تام أن الطلبة لديهم نقص فيها، خاصة تصنيف الوثائق الأرشيفية، وقد وافقت هذه النتيجة النتائج في مجموعات التركيز، إذ أنهم ذكروا حاجتهم لتنمية مهاراتهم في تصنيف الوثائق بجعل مقرر تصنيف الوثائق إلزاميًا وليس اختياريًا وعمل ورش عمل لهم لإتقان التصنيف.

"الطلبة مميزون في عمليات التنظيم والفرز والحفظ، فهم مبادرون وسريعو التعلم، ولكن لاحظت أنهم يفتقدون لمهارة التصنيف وعلى القسم أن يضع في الحسبان أهمية تصنيف الوثائق وإعطائها أهمية لا تقل عن المهارات الأخرى" (م6:8).

بينما هناك إجماع من الكل على امتلاك الطلبة لمهارات التواصل والبحث والإبداع وحل المشكلات بنسبة 100% وهم بذلك يتفقون مع نتائج مجموعات التركيز، فيشير أحد أفراد مجتمع الدراسة إلى *"بالنسبة لمهارة التواصل حقيقة أبهرني الطلبة بقدراتهم على التواصل مع الموظفين من خلال الأنشطة التي نفذوها في الدائرة للموظفين" (م1:8).* ويؤكد آخر على امتلاك الطلبة لهذه المهارات من خلال مجموعة من الاختبارات، *"اختبرنا الطلبة في مهارة إيجاد حلول للمشكلات وتقييمي لهم ممتاز، لدينا في الدائرة ملفات معتمدة من الهيئة، وبعض الأقسام لم تناسبهم بحكم طبيعة عملهم مثل الشؤون القانونية فملفات القضايا كبيرة جداً، وأيضا ملفات شؤون الموظفين فطلبنا من المتدربين أن يقترحوا لنا حلول لهذه المشكلة التي واجهناها وكانوا بالفعل متميزين والحلول التي اقترحوها فتحت لنا أبواب واسعة لحل هذه المشكلة"(م4:8).*

وفيما يتعلق بالبحث العلمي واستراتيجيات البحث، اتفق أفراد مجتمع الدراسة على أن مهارات الطلبة ممتازة، واتضح ذلك من خلال تكليفهم ببعض الأعمال التي تطلب منهم البحث والاستقصاء وانتقاء المعلومة. فعلى سبيل المثال يشير أحد المدراء إلى الآتي *"يُعد الطلبة المتدربون من جامعة السلطان تخصص إدارة الأرشيف الأفضل من حيث الوصول للمعلومة باتباع الطرق العلمية الصحيحة والتأكد من دقتها وحتى توثيقهم لها" (م3:8).*

من خلال سعي جامعة السلطان قابوس لطرح نموذجًا تعليميًا مطورًا في إطار رؤية المسؤولين للتحديات التي تفرضها التطورات المعرفية عامة والتكنولوجية خاصة، وسعيها المستمر لتمكين الطلبة من دراسة تخصصات أكاديمية معززة بالمهارات المهنية التي تمكنهم من الانخراط في سوق العمل متسلحين بمهارات وخبرات علمية، تم طرح سؤال لأصحاب العمل للتعرف على آرائهم حول طلبة تخصص إدارة الأرشيف، من حيث ما يمتلكون من مهارات مهنية وهل يرون أنها كافية لدخولهم سوق العمل، إذ كانت معظم الردود إيجابية وتوضح الإستشهادات الآتية بعض من ردود مجتمع الدراسة:

"أعتقد بأنهم مؤهلين بما فيه الكفايه، فعندما تتفوق الإيجابيات على السلبيات تصبح النتيجة النهائية إيجابية" (م6:8)، ويضيف آخر (م3:8) *"تعاملت مع متدربين تخصص إدارة الوثائق من مؤسسات مختلفة، ولكن متدربي جامعة السلطان قابوس ذو كفاءة عالية وما يمتلكون من مهارات مع بعض التطوير قادرين بل ومنافسين أقوياء للدخول لسوق العمل."* ويستطرد آخر في توضيح هذه النقطة بالتفصيل إذ يشير إلى الآتي:

"إن توجه قسم دراسات المعلومات بالجامعة لفتح برنامج تخصص إدارة الأرشيف حقيقية توجهاً مدروساً، فلو نظرنا لخطة الهيئة على المدى البعيد على تعميم تطبيق نظم إدارة الوثائق في الشركات الخاصة التي تساهم الحكومة في رأس مالها، سوف تكون لمخرجات الجامعة الأولوية في هذه الشركات لما يتمتع به الطلبة من مهارات كفيلة بحصولهم على وظائف في المجال مع بعض التعديلات في خطة البرنامج كزيادة مساقات اللغة الإنجليزية والاهتمام بها" (م7:8).

ومن خلال النتائج السابقة يمكن ملاحظة اتفاق نتائج المقابلات مع نتائج مجموعات التركيز فيما يتعلق بكفاية المهارات واحتياجات سوق العمل.

الخطة الدراسية لبرنامج إدارة الأرشيف

يتفق مدراء الوثائق بنسبة تصل 90% على أن خطة البرنامج مناسبة جدًا لكسب الطلبة مهارات تتناسب مع سوق العمل وتطورات العصر، مع ضرورة إضافة بعض المقررات التي تُدرس باللغة الإنجليزية لحاجة سوق العمل المتطورة ولضعف الطلبة في هذه المهارة والتي لاحظها أغلب المسؤولين عن تدريبهم. فعلى سبيل المثال يشير أحد أفراد مجتمع الدراسة *"بحكم تعاملنا مع شركات عالمية، فنحن نعاني من ضعف موظفي الدائرة معنا في اللغة، وقد اختبرنا طلبة التدريب العملي في هذا المجال ولا أنكر أنهم الأفضل مقارنة مع*

موظفينا والمتدربين من مؤسسات أخرى ولكن نطالب الجامعة من خلال تعاملنا معهم أن يهتموا باللغة بشكل أفضل وموسع" (م8:5). ويؤكد على ذلك آخر عندما أشار *لكي يرمز الطالب موضوع الوثيقة يجب أن يمتلك اللغة ويلم الماما كبيراً بالمصطلحات الوثائقية وهذا ما افتقدناه في دوائرنا وفي المتدربين مع أنهم الأفضل عندما تبدأ المقارنة" (م8:7).*

أما فيما يتعلق بمحور الخطة الدراسية للبرنامج وهل عملية إعداد هؤلاء الطلبة مسؤولية التعليم العالي فقط، أم أنها عملية تكاملية بين طرفين(سوق العمل والجامعة)؟

يتفق المدراء على تكاملية إعداد الخريج الأكاديمي لدخول سوق العمل، إذ أشار (م2:8) *"يجب وضع خطة استراتيجية بين أصحاب العلاقة "الأكاديميين وسوق العمل والمتخصصين والمعنيين بتوفير الكوادر الفنية في مجال الوثائق."* ويضيف (م3:8) *"أذكر أننا ناقشنا هذه النقطة مع أحد المسؤولين الكبار في هيئة الوثائق والمحفوظات لأهميتها في إعداد خريج مؤهل وكان رده لنا بأنه لا يوجد حتى الآن في الهيئة متخصصين في إعداد المناهج".* ويؤكد آخر على ضرورة التكامل بقوله *"حقيقة نحن ندرك أهمية أن تتعاون دوائر الوثائق وخاصة الهيئة مع مؤسسات التعليم العالي في إعداد خريجي إدارة الوثائق، ونطالب الهيئة أن تخصص لطلبة إدارة الوثائق في الجامعة وغيرها من المؤسسات نصيب من الورش التي تنفذ في دوائر الوثائق حول المنظومة الإلكترونية التي جاري العمل عليها منذ ثلاث سنوات" (م1:8).*

3. النتائج المتعلقة بالدراسة الكمية

تم توزيع استمارة المراجعة على الطلبة في مجموعات التركيز تتألف من ثلاث أجزاء وتضم المقررات التي يدرسها طلبة تخصص إدارة الأرشيف (المقررات المشتركة بين التخصصين، المقررات الإلزامية التخصصية، المقررات الاختيارية التخصصية) للتعرف على رأي الطلبة في هذه المقررات ومدى أهميتها لهم من خلال الدراسة. وتهدف الدراسة من وراء هذه الاستمارة التعرف على النسبة العامة بعد حصر آراء مجتمع الدراسة، للتعرف على مدى موائمة مساقات برنامج إدارة الأرشيف في قسم دراسات المعلومات مع سوق العمل العماني.

يستعرض الجدول رقم (1) النسبة المئوية لأهمية متطلبات تخصص إدارة الأرشيف من وجهة نظر الطلبة، إذ يستعرض مستوى موافقة أو عدم موافقة مجتمع الدراسة بأهمية المساقات الآتية لسوق العمل العماني كمتطلبات أساسية لبرنامج دراسات المعلومات بشكل عام.

جدول 1: النسبة المئوية لأهمية متطلبات تخصص إدارة الأرشيف من وجهة نظر الطلبة

رمز المقرر	عنوان المقرر	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
معلو1102	مقدمة إلى دراسات المعلومات	0%	0%	21%	74%	5%
معلو1103	مصادر المعلومات العامة	0%	0%	0%	37%	63%
معلو2111	بناء المجموعات وتنميتها	0%	0%	26%	58%	16%
معلو2350	الميتاداتا وفهرسة الأوعية غير التقليدية	0%	0%	11%	79%	10%
معلو2360	تصنيف ديوي على الويب	0%	16%	21%	42%	21%
معلو2410	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	0%	0%	0%	89%	11%
معلو2450	فهرسة الأوعية التقليدية	0%	0%	10%	79%	11%
معلو 2460	خدمات المعلومات	0%	0%	10%	79%	11%
معلو 2470	التحليل الموضوعي والأنطولوجيا	0%	32%	0%	68%	0%
معلو 3030	دراسات المستفيدين	10%	0%	16%	58%	16%
معلو3270	نظم استرجاع المعلومات	0%	0%	0%	74%	26%
معلو 3350	تصنيف الكونجرس على الويب	47%	21%	11%	0%	21%
معلو 3420	مسائل قانونية في دراسات المعلومات	74%	21%	%5	%0	0%
معلو 3430	التكشيف والاستخلاص	0%	0%	26%	74%	0%
معلو3440	نظم إدارة قواعد البيانات	0%	0%	0%	79%	21%
معلو3450	التواصل لاختصاصي المعلومات	5%	5%	16%	63%	11%
معلو4130	مشروع التخرج	0%	0%	0%	89%	11%
معلو4150	مناهج البحث في دراسات المعلومات	0%	0%	0%	79%	21%
معلو4440	أساسيات إدارة المعرفة	%10	%0	32%	47%	11%

يتضح من الجدول رقم (1) على اتفاق أفراد مجتمع الدراسة بنسبة 98% على أهمية معظم مساقات التخصص كمتطلبات أساسية، ما عدا مقرري "تصنيف الكونجرس" و "مسائل قانونية". فقد سجل مقرر تصنيف الكونجرس نسبة 68% بدرجة "لا أوافق بشدة" و "لا أوافق"، في حين سجل مقرر مسائل قانونية نسبة 95 بدرجة "لا أوافق بشدة" و "لا أوافق".

يستعرض الجدول رقم (2) النسبة المئوية لأهمية المساقات لتخصص إدارة الأرشيف من وجهة نظر الطلبة، إذ يستعرض مستوى موافقة أو عدم موافقة مجتمع الدراسة بأهمية المساقات الآتية لسوق العمل العماني في تخصص دقيق لإدارة الأرشيف في برنامج دراسات المعلومات.

جدول 2: النسبة المئوية لمتطلبات التخصص الدقيق لبرنامج إدارة الأرشيف

رمز المقرر	عنوان المقرر	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
معلو3461	التشريعات الأرشيفية	0%	8%	22%	48%	22%
معلو3611	إدارة الأرشيف الجاري و الوسيط	0%	8%	22%	61%	9%
معلو3630	إدارة الأرشيف	0%	0%	0%	30%	70%
معلو3640	المؤسسات الحكومية ووثائقها	0%	0%	9%	43%	48%
معلو4600	صيانة الوثائق وحفظها	0%	0%	0%	26%	74%
معلو4650	الأرشيف الالكتروني	0%	0%	13%	48%	39%
معلو4670	التدريب العملي لاختصاصي الأرشيف 1	0%	0%	0%	0%	100%
معلو4671	التدريب العملي لاختصاصي الأرشيف 2	0%	78%	22%	0%	0%

يوضح الجدول رقم (2) أعلاه النسب التوضيحية لأهمية مساقات البرنامج التخصصية من وجهة نظر الطلبة، إذ أن أغلبية النسب تقع ضمن الخيارين "أوافق" و "أوافق بشدة" باستثناء مقرر التدريب العملي (2) والذي حصل على عبارة "لا أوافق" بنسبة 78% من المجموع العام، وهذه النسبة تتوافق تمامًا مع نتائج مجموعات التركيز.

- يستعرض الجدول رقم (3) النسب المئوية لمستوى موافقة أو عدم موافقة مجتمع الدراسة لأهمية المساقات الآتية لسوق العمل العماني لاختياري تخصص دقيق لإدارة الأرشيف.

جدول 3: النسبة المئوية للمواد الإختيارية لتخصص إدارة الأرشيف

رمز المقرر	عنوان المقرر	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
معلو3650	تصنيف الوثائق	0%	0%	22%	13%	65%

	الأرشيفية					
معلو3670	مهنة الأرشيف وأخلاقياتها	0%	26%	13%	61%	0%
معلو3750	أرشيف الصور	0%	0%	13%	9%	78%
معلو3760	الأرشيف الوطني	0%	0%	0%	0%	100%
معلو4610	الدبلوماتيقا	0%	0%	83%	17%	0%
معلو4660	مواقع الأرشيف على الويب	0%	13%	22%	65%	0%
معلو4760	الحكومة الإلكترونية وخدماتها	0%	0%	17%	70%	13%

تُظهر نتائج الجدول رقم (3) أن الطلبة يتفقون بشكل عام على أهمية هذه المقررات للتخصص بالنسبة الأكبر، إذ عبروا عن هذا الإتفاق بعبارة "أوافق بشدة". ومن الملاحظ في الجدول أن مقرر الأرشيف الوطني حصل على أعلى نسبة موافق من الطلبة، إذ أجمع الطلبة بنسبة 100% لدرجة "أوافق بشدة" على أهمية هذا المقرر. وفي المقابل يوضح الجدول أن معظم الطلبة اتخذوا رأيًا محايدًا تجاه مقرر الدبلوماتيقا بنسبة 83%، وهذه النتيجة تتفق مع النتائج النوعية لمجموعات التركيز والتي سيتم استعراضها في قسم مناقشة النتائج.

وفي المقابلة شبه المقننة تم توزيع استمارة مراجعة تضم مقررات التخصص بهدف أخذ آراء مدراء الوثائق بدوائر الوثائق بالمؤسسات التي قامت بتدريب الطلبة حول أهمية هذه المساقات، وتتكون الاستمارة من مقررات التخصص الدقيق وتوصيف شامل لكل تخصص.

يستعرض الجدول رقم **(4)** مساقات برنامج إدارة الأرشيف في قسم دراسات المعلومات، ومستوى موافقة أو عدم موافقة مدراء الوثائق بأهمية المساقات الآتية لسوق العمل العماني كمتطلبات تخصص لإدارة الأرشيف.

جدول 4: النسب المئوية لأهمية مساقات التخصص لسوق العمل العماني كمتطلبات تخصص لإدارة الأرشيف.

اسم المقرر	وصف المقرر	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
التشريعات	يتناول المقرر التشريعات الخاصة	**0%**	**0%**	**0%**	**100%**	**0%**

القانونية	بالأرشيف في الوطن العربي، وعلى مستوى العالم، حيث يتم عرض نماذج منها، كما يتناول المعايير الخاصة بالأرشيفات، ويعرض لكيفية تأثير هذه التشريعات والمعايير على أداء الخدمات المكتبية.					
إدارة الأرشيف الجاري والوسيط	يغطي هذا المقرر الأسس النظرية والتطبيقات العملية لإدارة الوثائق الإدارية الجارية وشبه الجارية، وشرح سبل تنظيمها(تصنيفها، فهرستها، تكشيفها) وحفظها والاستفادة منها. ويهدف المقرر أيضا إلى إكساب الطلبة المهارات العملية اللازمة لإدارة الوثائق وفقا للمعايير الدولية المعتمدة في هذاالصدد خاصة **ISO15489**	**0%**	**0 %**	21 %	**0%**	**88 %**
إدارة الأرشيف	يبرز المقرر للطالب المفاهيم الأساسية لإدارة الأرشيف، وأهمية الوثائق الأرشيفية كمصادر للمعلومات، وأشكالها المتدرجة، والموضوعات التي تتضمنها، وخصائصها، وأعمارها. كما يغطي المقرر مبادى تنظيم الأرشيف، ومفهوم وأهداف كل من الأرشيفات التاريخية والجارية، والأرشيفات العامة والخاصة، والأرشيفات الوطنية والإقليمية، والأرشيفات الجارية والوسيطة. كما يسعى المقرر إلى تعريف الطالب بخدمات الوثائق والمعلومات التي تقدمها مراكز الوثائق الأرشيفية، وأهم	**0%**	**0 %**	**13 %**	**25 %**	**63 %**

	المؤسسات المهنية الأرشيفية على المستوى العالمي والعربي.					
المؤسسات الحكومية ووثائقها	يغطي المقرر مفهوم التنظيم الإداري وأنواعه والمبادئ العامة التي يرتكز عليها جهاز الدولة بسلطاته الثلاثة: التشريعية والتنفيذية والقضائية، مع التركيز على أنواع الاتصالات الوثائقية، من نماذج ومراسلات وتقارير ومذكرات ومضابط جلسات وإصدارات إدارية توجيهية، والتي تتم داخل المنظمات، وأهميتها، ووظائفها، ووسائل ضبطها والتحكم بها من أجل الوصول لوثائق ذات نوعية جيدة بتكلفة أقل؛ مما يحقق استرجاع المعلومات بسرعة وسهولة ويسر.	0%	0 %	12 %	25 %	63 %
صيانة الوثائق وحفظها	يقدم هذا المقرر إرشادات عامة فيما يتعلق بالحفاظ على الوثائق في أفضل الظروف والحماية لضمان أمنها وسلامتها، سواء في المكاتب الإدارية، وأماكن وجودها واستخدامها أو في قاعات الأرشيف أو في الأرشيف المركزي (وطني، إقليمي، ...)، وذلك وفقا لأهم المعايير المتعلقة بحفظ وصيانة وترميم الوثائق الأرشيفية التقليدية والإلكترونية.	0%	0 %	0%	12 %	88 %
الأرشيف الإلكتروني	فهم المفاهيم الأساسية والعناصر والأهداف، والمصطلحات وأنواع المحفوظات الرقمية والإلكترونية. وهو	0%	0 %	0%	12 %	88 %

	يعلم الطلبة كيفية التعامل معها، "تخطيط وتصميم وتنفيذ الأرشفة الإلكترونية". سوف يتعرض الطلبة إلى القضايا الأخلاقية والقانونية في الأرشيفات الرقمية والقضايا ومعايير أرشفة نماذج المعلومات والنظم الحالية.					
التدريب العملي لاختصاصي الأرشيف 1	يهدف هذا المساق إلى توسيع وتعزيز المعرفة النظرية المكتسبة من خلال التطبيق العملي في دوائر الوثائق، وبالتالي فإن الطالب يكتسب المعرفة العملية والمعلومات من التدريب في المؤسسات الأرشيفية.	**0%**	**0 %**	**0%**	**0%**	**100 %**
التدريب العملي للاختصاصي الأرشيف 2	يعتبر التدريب العملي الثاني المرحلة التالية المكملة للطالب للانخراط في سوق العمل في مؤسسة أخرى مختلفة لإكتساب الخبرة الكافية التي تمكنه مستقبلا من الانخراط في السوق، وتعزيز الجانب المعرفي لديه.	**0%**	**0 %**	**0%**	**0%**	**100 %**
تصنيف الوثائق الأرشيفية	يغطي المقرر مفهوم تصنيف الوثائق الأرشيفية وترتيبها، وأنواع تصانيف الوثائق، والمبادئ العامة لتصنيف الوثائق، وأسس تطوير نظام لتصنيف الوثائق، وطرق تصنيف الوثائق وترميزها، وسمات الرمز التصنيفي الجيد، وسمات خطة تصنيف الوثائق المشتركة.	**0%**	**0 %**	**0%**	**0%**	**100 %**
مهنة الأرشيف	يعرف المساق الطالب أصول الأخلاق وعمومياتها التي لا تقوم مهنة من المهن	**0%**	**0 %**	**0%**	**0%**	**100 %**

وأخلاقياتها	إلا بها.					
أرشيف الصور	يهدف هذه المساق إلى استكشاف القضايا المتعلقة بإدارة مجموعة التصوير الفوتوغرافي، تقييم وتحديد مجموعات الصور حسب الحاجة إليها بما في ذلك خيارات المعالجة والتخزين، وضع خطط لتجهيز مجموعات الصور، وضع السياسات والمبادئ التوجيهية للرجوع إليها والوصول إلى مجموعات الصور مع إيلاء اهتمام خاص لقضايا حق المؤلف، استخدام مجموعات الصور والوثائق الأولية في حالات المرجعية وتعريف الطلاب بالقضايا المرتبطة بحق المؤلف ورقمنة مجموعات الصور.	**0%**	**0 %**	**0%**	**75 %**	**25 %**
الأرشيف الوطني	يهدف هذا المساق إلى تطوير المعرفة بوظائف المحفوظات الوطنية في علاقتها مع المؤسسات الإدارية وفهم دور المحفوظات الوطنية في الحفاظ على التراث الوطني وكذلك فهم المنظمة والحصول على الوثائق في الأرشيف الوطني.	**0%**	**0 %**	**0%**	**0%**	**100 %**
الدبلوماتيقا	يهدف هذا المساق إلى تمكين الطلبة من التمييز بين وثائق مزورة ومنها أصيلة وكذلك التمييز بين أنواع مختلفة من الوثائق على أساس خصائصها، والخط العربي وتطوير المعرفة من أنواع الطوابع المستخدمة من قبل المؤسسات الإدارية وتطورها على مر الزمن.	**0%**	**0 %**	**0%**	**0%**	**100 %**

مواقع الأرشيف على الويب	يغطي المقرر مواقع الأرشيفات العربية على الإنترنت، وأهم مواقع الأرشيفات الوطنية الأجنبية التي لها تأثير وصلات قوية مع الأرشيفات الوطنية العربية (الأرشيف الوطني للولايات المتحدة، الأرشيف الوطني للملكة المتحدة، الأرشيف الوطنى الفرنسي، ....). ويتناول كيفية بناء موقع الكتروني للأرشيف، وأهمية تقييم مواقع الأرشيفات على الإنترنت، ومعايير تقييمها، ومعايير قياس الجودة الشاملة لها. كما يعالج المقرر تحليل وتقييم الميتاداتا في مواقع الأرشيفات الوطنية على الإنترنت، وبيان مدى حرص الأرشيفات الوطنية على توكيد الجودة في صياغة الميتاداتا مقارنة بالمعايير العالمية في هذا الصدد وبالممارسات المتبعة في الأرشيفات الوطنية في الدول المتقدمة (الولايات المتحدة، كندا، المملكة المتحدة، فرنسا، ...).	**0%**	**0 %**	**0%**	**0%**	**100 %**
الحكومة الإلكترونية وخدماتها	يتناول المساق مفهوم الحكومة الإلكترونية، وظائف، ومراحل الإنشاء. كما يتناول تطوير المعرفة بالوثائق الإلكترونية وخصائصها، ووسائل والخدمات ومناقشة القضايا المتعلقة بالوثائق الإلكترونية، مثل الأصالة والتوقيع الإلكتروني.	**0%**	**0 %**	**12 %**	**38 %**	**50 %**

يتفق مجتمع الدراسة على أن كل مساقات تخصص برنامج إدارة الأرشيف مهمة جدًا ومطلوبة للتأهيل لسوق العمل بنسبة 100% بدرجة "أوافق" و "أوافق بشدة". وقد سجلت المساقات الآتية: التدريب العملي، تصنيف الوثائق، مهنة الأرشيف وأخلاقياتها، الدبلوماتيقا، الأرشيف الوطني، مواقع الأرشيف على الويب نسبة 100% بدرجة "موافق بشدة".

كما يؤكد مجتمع الدراسة من خلال الأسئلة المفتوحة على أن خطة البرنامج مناسبة جدًا وهذه النتيجة متفقة مع النتائج النوعية للدراسة، والتي أكد فيها المبحوثون على جودة خطة برنامج إدارة الأرشيف.

مناقشة نتائج الدراسة

يسعى هذا القسم إلى مناقشة النتائج التي تم عرضها في الفصل الخامس، وتتم عملية المناقشة بطريقة متسلسلة وفقاً للأسئلة البحثية والارتباطات الموضوعية، وتم الإجابة على الأسئلة البحثية وفقًا للموضوع ومن خلال دمج مناقشة الدراسة الكمية والنوعية معًا، وفي سبيل تفسير النتائج وتبريرها يستعين الباحثون بالدراسات السابقة ونتائجها، لمقارنتها بنتائج هذه الدراسة ذات الصلة في مستوى التوافق والاختلاف، وكذلك بالاعتماد على إجابات مجتمع الدراسة لأسئلة البحث، والربط بين النتائج النوعية والكمية من خلال تفسير البيانات.

قسم الباحثون مناقشة النتائج وفقًا لمحورين أساسيين تندرج تحتهما مجموعة من المواضيع الفرعية للإجابة على الأسئلة البحثية وفقًا للمحور وليس لاستعراض الأسئلة بسبب طبيعة البيانات الكمية والنوعية: أولاً: التدريب العملي والتأهيل المهني ويتضمن: مدة التدريب، صعوبات التدريب العملي وأهميته. ثانيًا: الإعداد الأكاديمي والمهني وسوق العمل ويتضمن المهارات والكفايات الأكاديمية ومتطلبات سوق العمل، المهارات التقنية والمهارات الفنية، الخطة الدراسية لبرنامج إدارة الأرشيف.

التدريب العملي والتأهيل المهني

أوضحت نتائج الدراسة النوعية في مجموعات التركيز على اتفاق أفراد مجتمع الدراسة بنسبة 100% على أن مدة التدريب العملي ووقته كافية ومناسبة لطلبة تخصص إدارة الأرشيف، مع تفضيلهم أن يكون التدريب في فصل واحد عوضًا عن فصليين دراسيين وبواقع يومين في الأسبوع مع التنويع في مؤسسات التدريب بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص، كما كشفت نتائج الدراسة النوعية في المقابلات شبة المقننة لمدراء الوثائق والقائمين على تدريب الطلبة في المؤسسات الحكومية على رغبتهم في دمج التدريب في فصل واحد عوضًا عن فصلين. وهذا أيضًا ما تؤكده النتائج الكمية لاستمارات المراجعة مع طلبة تخصص إدارة الأرشيف في الجدول رقم (2) الذي استعرض النسب المئوية لأهمية المساقات التخصصية في خطة برنامج إدارة الأرشيف من وجهة نظر الطلبة، إذ أوضحت النسب المئوية أن مقرر التدريب العملي (2) سجل عبارة "لا أوافق" بنسبة 78% من المجموع العام، وهذه النسبة توضح رغبة الطلبة في دمج التدريب العملي في فصل

واحد، وبالتالي فهي تتوافق تمامًا مع النتائج النوعية، إذ يرى أفراد مجتمع الدراسة أن يكون التدريب العملي في فصل واحد، والبعض اقترح أن يتم التدريب العملي في فصل الصيف.

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة سالم والعيسائي (2013) والتي أوصت بأن يكون التدريب العملي في فصل دراسي كامل، كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من بوعزة وجبر (2002) والتي كان من أهم نتائجها، زيادة مدة التدريب العملي ليشمل يومين في الفصل الدراسي، أو أن يخصص له الفترة الصيفية لكي يكتسب الطلبة أكبر قدر من الخبرة والمعرفة في مجال تخصصهم. ويمكن تفسير رغبة الطلبة في دمج التدريب العملي في فصل دراسي واحد لما لامسه الطالب في انخراطه في سوق العمل، من أن إتمام عملية التدريب في المؤسسة الواحدة لا تحتاج لفصل دراسي كامل ولا يجد الطالب ما يتدرب عليه، وبالتالي التنويع في عملية التدريب في أكثر من مؤسسة يتيح للطالب الفرصة في اكتساب مزيد من الخبرات بسبب اختلاف طبيعة التدريب من مؤسسة لأخرى، وكذلك طبيعة الأدوات والأجهزة المتاحة لعملية التدريب في كل مؤسسة، فضلاً عن مدى إمكانيات المؤسسات في تطبيق إدارة نظام الوثائق ومدى تطبيق النظام الإلكتروني في المؤسسة. أما رغبة بعض الطلبة في التدريب في الفصل الصيفي فقد يرجع إلى رغبة الطلبة في التركيز على التدريب العملي وعدم ارتباطه بمساقات دراسية أخرى خلال الفصل العادي.

أشارت نتائج الدراسة النوعية لمجموعات التركيز على اتفاق الطلبة بنسبة (100%) على أهمية مقرر التدريب العملي في تنمية مهاراتهم وترجمة معارفهم للواقع، واتضح ذلك من خلال جملة الاستشهادات التي تم اقتباسها من الطلبة فعلى سبيل المثال، يشير أحدهم "توضحت لنا من خلال التدريب العملي الكثير من المفاهيم الغامضة في التخصص والذي يُعد أهم المقررات في التخصصات التي يغلب عليها الطابع الفني". وهذا يوضح أن التدريب العملي ذات أهمية قصوى في التكوين المهني الذي يتلقاه الطلبة خلال دراستهم الجامعية، كما أن التدريب العملي يتيح للطلبة ربط الدراسة النظرية بالواقع العملي والتعرف على مناخ العمل وأجوائه ويضعهم في محك الاختبار الحقيقي لقدراتهم والكشف عن مواطن القوة والضعف لديهم، فهو يسهم في صقل مهاراتهم المكتسبة خلال دراستهم ووضعها قيد التنفيذ قبل التحاقهم بالعالم الوظيفي. ويذكر الطلبة أن الكثير من المهارات التي اكتسبوها خلال الدراسة وضحت وتطورت من خلال التحاقهم بالمؤسسة ضمن مقرر التدريب العملي، وأهم المهارات التي يتفق الطلبة أنهم أدركوها خلال التدريب ومارسوها فعليًا واكتشفوا قدراتهم فيها هي: مهارة التواصل وحل المشكلات والتعلم الذاتي. وتتفق هذه النتائج مع نتائج المقابلات شبه المقننة مع مدراء الوثائق والقائمون على عملية التدريب مع أهمية التدريب العملي في صقل المهارات المهنية للطلبة، فمن خلال التطبيق العملي وخوض تجربة التدريب يستطيع الطلبة اكتساب تلك المهارات وتطبيقها فعليًا في سوق العمل، ويؤكد المدراء أن التدريب العملي يفتح أمام الطلبة الفرص لاختيار ورسم مستقبلهم المهني وذلك من خلال ما اكتشفوه من قدرات ومعارف أصبحت واضحة من خلال العمل. وتتفق النتائج النوعية للدراسة الحالية مع دراسة Pavlin (2014)

التي أكدت على أهمية التدريب العملي كركيزة أساسية في إعداد الخريجين من أجل مواجهة تحديات سوق العمل المتطورة، باعتباره الأداة الأمثل لتطوير المهارات المكتسبة أكاديميًا.

كما توضح نتائج الدراسة النوعية للمقابلات شبه المقننة أهمية التدريب العملي للمؤسسات المُدربة للتعرف على مخرجات التعليم العالي في المجال، خاصة أن التخصص حديث العهد في مؤسسات التعليم العالي بالسلطنة، وتعتبر الجامعة ثاني مؤسسة أكاديمية تفتح المجال للطلبة للتخصص في مجال الوثائق، ويرى مدراء الوثائق باتفاق تام أن إعداد هؤلاء الخريجين يجب أن تكون عملية تكاملية بينهم وبين الجامعة ومن الضروري أن يتم التنسيق بين مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات العمل في مجال إعداد الطلبة مهنيًا، وذلك من أجل تخريج طلبة قادرين على مجابهة تحديات السوق المتجددة، فبالتدريب تُنمى مهارات الطلبة كما يصبح الطلبة أكثر ثقة بأنفسهم عندما يتلقون التدريب المنظم والمنسق بين الجهتين "الجامعة والمؤسسة". وللمواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل يقترح المدراء أن تبدأ عملية التنسيق لإعداد خريجي تخصص إدارة الأرشيف بين قسم دراسات المعلومات وهيئة الوثائق والمحفوظات الوطنية. كما تتفق النتائج النوعية مع نتائج الدراسة الكمية من خلال إشارة واضحة لبعض المدراء لحاجة الطلبة للمزيد من التدريب وباستمرار وعمل الدورات والورش الفنية لإكسابهم المزيد من المهارات ولتطوير بعض المهارات التي يعانون من النقص فيها حسب متابعتهم للطلبة في عملية التدريب العملي، ورغبة المدراء في زيادة بعض المساقات الدراسية وتطويرها بما يتناسب واحتياجات العمل في دوائرهم.

وترتبط النتائج النوعية لهذه الدراسة مع نتائج دراسة الدمنهوري (2013) التي أرجعت أحد أهم أسباب عدم المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل إلى غياب التنسيق بين قطاعات العمل والجامعة. وما أشار إليه مدراء الوثائق في مختلف مؤسسات السلطنة في الدراسة الحالية بأهمية العمل المشترك بين المؤسسات الأكاديمية وسوق العمل، يتفق مع نتائج دراسة Van Noy و Jacobs (2012) التي أعدت في واشنطن والتي أشار فيها أرباب العمل إلى ضرورة التنسيق بينهم وبين الجامعات، لمد سوق العمل المحلي بخريجين قادرين على تلبية الاحتياجات المتطورة للسوق، ولكي تتمكن مؤسسات التعليم العالي من صقل برامجها لسد الفجوة بين متطلبات العمل والمهارات المطلوبة للعمل وتحقيق توقعات أرباب العمل من الخريجين.

تشير نتائج الدراسة النوعية في مجموعات التركيز بنسبة 100% على أن عملية نجاح التدريب العمل يعتمد على مدى التزام مؤسسة التدريب بالخطة الموضوعة للتدريب ومدى جاهزية المؤسسة من حيث الأجهزة والمعدات والمسؤولية الفردية. تلتزم بعض مؤسسات التدريب بالخطة الموضوعة لعملية التدريب والتي يتيحها قسم دراسات المعلومات ولديهم ثقافة حول فكرة التدريب العملي بل أن بعض المؤسسات تقوم بوضع خطة محكمة ودقيقة لعملية التدريب بحيث أيضًا تشمل عناصر الخطة الموضوعة من قبل قسم دراسات المعلومات، إذا يُعطى الطلبة حقهم من التدريب والمرور على جميع الأقسام. وفي المقابل، لا تلتزم بعض مؤسسات التدريب

بخطة التدريب، كما يشير الطلبة إلى قلة وعي المسؤولين في المؤسسة بفكرة التدريب العملي، إذ يشير أحد الطلبة معبرًا عن ذلك "أتمنى من المسؤولين عند وضع وتنسيق خطة التدريب الدقة في اختيار مؤسسات التدريب، إذ أن بعض المؤسسات ليست مستعدة لتدريبنا، وبالتالي نشعر بأننا أضعنا وقتنا بدون فائدة وإن وُجدت فهي أقل مما كنا نأمل". ويرجع بعض الطلبة السبب في ذلك إلى ضيق الوقت وقلة الإمكانيات في عملية الإشراف والمتابعة، إذ يؤكد أحد الطلبة ذلك بقوله: "الموضوع لا يتعلق بعدم التوفيق في اختيار المؤسسة فأنا أرى أن ذلك يعتمد على طبيعة العمل في المؤسسة، فقد يصادف في فترة التدريب انشغال الموظفين بأعمال موكلة لهم من الجهات العليا وعليهم تنفيذها في فترة وجودنا في المؤسسة أو عدم جاهزية المؤسسة لتطبيق الخطة أثناء فترة التدريب". كما يمكن أن يرجع السبب في عدم التزام المؤسسة في خطة التدريب الموضوعة من قبل القسم، لعدم توافر بعض الأجهزة والأدوات التي يتدرب عليها الطالب مثل أجهزة الإتلاف التي تتوافر فقط في هيئة الوثائق والمحفوظات الوطنية والترميم والصيانة كذلك. وهذا السبب يؤدي إلى الصعوبة الأخرى التي أشار إليها الطلبة والمتعلقة بمدى جاهزية المؤسسة من حيث الأجهزة والمعدات والمسؤولية الفردية. إذ يرى 30% من الطلبة في مجموعات التركيز أن المؤسسات لا تمتلك ما يكفي من معدات وأجهزة لتدرب عليها الطلبة ومن ثم تحقيق أهداف التدريب العملي، ويرجع الطلبة السبب في ذلك لعدم جاهزية المؤسسة من حيث الأدوات والأجهزة ويتضح ذلك من رأي أحد الطلبة "أنهيت تدريبي في مؤسستين مختلفتين من حيث الإمكانيات المتوفرة، المؤسسة الأولى كانت مُعدة جيدًا بأنظمة إدارة الوثائق واتيحت لي جميع الإمكانيات للتطبيق العملي، بينما في المؤسسة الأخرى لم تتح لي هذه الفرصة والسبب يعود لعدم توافرها"، وهذه إشارة إلى أن العملية التدريبية متعلقة بما يتوفر في المؤسسة من إمكانيات وأجهزة. وفي المقابل يشير أفراد مجتمع الدراسة المتمثل في مجموعات التركيز بنسبة 70% أن المؤسسات التي تلقوا تدريبهم فيها تمتلك كافة الإمكانيات اللازمة من أجهزة ومعدات وحتى مدربين ولكن تبقى نقطة مدى الاستفادة مرتبطة بالمُدرب ومدى استعداده لإعطاء كل ما لديه للمتدربين، إضافة لضعف الوعي التدريبي لدى بعض المتدربين. ويمكن أن يرجع السبب إلى مدى وعي القائمين على التدريب بأهمية التدريب العملي للطلبة وثقافة التدريب التي يتمتع بها القائمون على عملية التدريب.

كما أشار الطلبة إلى ضعف المهارات التقنية واللغة الإنجليزية من خلال خوضهم تجربة التدريب العملي، فقد أشار الطلبة (100%) على شعورهم بضعف مهاراتهم التكنولوجية ومهارات اللغة الإنجليزية. إذ أن الردود كانت إيجابية فيما يخص التأهيل الأكاديمي والمهارات الفنية باستثناء المهارات التقنية واللغة الإنجليزية. ويمكن تفسير هذه النتيجة في القسم المتعلق برنامج تخصص إدارة الأرشيف والمهارات المهنية والتقنية.

برنامج تخصص إدارة الأرشيف والمهارات المهنية والتقنية

أشارت النتائج النوعية للدراسة الحالية المتعلقة بمحور الإعداد الأكاديمي لطلبة تخصص إدارة الأرشيف والذي يوفره قسم دراسات المعلومات بأنه يتلاءم مع احتياجات سوق العمل العماني، فقد أتفق الطلبة في مجموعات التركيز بنسبة 100% أن ما يتلقونه من إعداد أكاديمي ومهني أثناء الدراسة كافيًا جدًا لممارسة المهنة، ويؤكد ذلك ما أشار إليه الطلبة من قدرتهم على خوض تجربة التدريب وامتلاكهم كل المهارات المطلوبة من خلال التجربة الميدانية، وتُؤكد نتائج المقابلات شبه المقننة على كفاية المهارات المهنية والأكاديمية، فقد أكد المدراء على أن الطلبة مؤهلين بما فيه الكفاية للانخراط في سوق العمل، وإنهم يمتلكون من الإمكانيات ما يجعلهم منافسين أقوياء في سوق العمل بتطوراته الحالية.

وهذه النتيجة متفقة مع نتيجة الدراسة التي أعدها سالم والعيسائي (2013) في دراستهما عن مدى مواءمة إعداد خريجي قسم دراسات المعلومات لمتطلبات سوق العمل العماني والتي خلصت إلى أن الإعداد الذي يوفره القسم يتلاءم إجمالاً بدرجة جيدة مع احتياجات سوق العمل، بينما جاءت مخالفة لنتيجة دراسة بوعزة وجبر (2002) والتي خلصت نتائجها إلى أن الإعداد الذي يوفره قسم دراسات المعلومات لا يتوافق إلا جزئيًا مع متطلبات سوق العمل العماني، وهذه النتيجة بطبيعة الحال منطقية للفارق الزمني بين الدراستين والتطورات التي حصلت في القسم والمتمثلة في تطوير للمناهج واستحداث مساقات أخرى تتناسب وسوق العمل. كما لا تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة Adekola و Dabalenoni (2001) التي أُعدت في نيجيريا والتي أظهرت نتائجها عدم رضا كل من أصحاب العمل والطلبة أنفسهم عن الإعداد الأكاديمي للخريجين للانخراط في سوق العمل، إذ يشتكون من سياسات التعليم، ويعتقدون أن المعايير الأكاديمية تراجعت عما كانت عليه سابقًا، وأن التعليم الجامعي لم يعد قادرًا على توفير المهارات المطلوبة لسوق العمل في نيجيريا. ويعزى ذلك إلى ما أسلفنا إليه سابقًا بالفارق الزمني بين تلك الدراسات والدراسة الحالية وطبيعة المجتمع والإمكانيات المتاحة. فدراسة سالم والعيسائي (2013) والدراسة الحالية تتفقان في معظم النتائج وهذا إشارة واضحة إلى توجه الجامعة وقسم دراسات المعلومات نحو عملية المؤامة بين الإعداد الأكاديمي والمهني لطلبة التخصص وبين سوق العمل وما يصحبه من تطوير في المناهج الدراسية والمقررات التخصصية. كما يمكن إرجاع ذلك إلى التطورات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطور قطاع المعلومات خلال السنوات الخمسة عشرة الماضية الذي أوجب على مؤسسات التعليم العالي التطوير في برامجها ومناهجها بما يتناسب وسوق العمل وخاصة في ثورة الإنترنت والويب وظهور كثير من المصطلحات والتقنيات الحديثة المرتبطة بمختلف التخصصات. كما يمكن أيضًا الإشارة إلى تطوير مسميات الأقسام وتغييرها وكذلك تطوير محتوى المساقات وخاصة في تخصصات دراسات المعلومات لتشمل مجموعة التقنيات الحديثة كالويب 2.0 والويب الدلالي والإنترنت والبيانات الكبيرة التي ترتبط بشكل مباشر بتخصص دراسات المعلومات وتوجه كثير من الدول نحو عملية إدارة البيانات والمعلومات والمعرفة لمواكبة التطورات الحديثة والتي تحتاجه المؤسسات للمنافسة في سوق العمل.

أما فيما يتعلق بالمهارات الفنية والتقنية، فبالرغم من كفاية المهارات الأكاديمية والمهنية لسوق العمل، أشارت نتائج الدراسة النوعية لمجموعات التركيز أن الطلبة يشتكون من نقص مهاراتهم في الجانب التقني ويأملون زيادة تلقيهم للمهارات التقنية كزملائهم في تخصص إدارة المؤسسات، ولما للتقنية من أهمية بشكل عام ولسوق العمل المتجدد خاصة. كما أكدت نتائج الدراسة الكمية النتيجة السابقة وذلك من خلال اختيار الطلبة للعبارات "أوافق" و"أوافق بشدة" للمقررات المتعلقة بالتكنولوجيا كما هو واضح في الجدول رقم (1) والخاص بمتطلبات التخصص، إذ حصل مقرر "الميتاداتا وفهرسة الأوعية الغير تقليدية" نسبة 79% بدرجة موافق، ومقرر "تكنولوجيا المعلومات والاتصالات" بنسبة 89%، بدرجة موافق أيضًا، ومقرر "نظم إدارة قواعد البيانات" بنسبة 79% وبالدرجة نفسها. وأشارت كذلك النتائج المتعلقة بالجدول رقم (2) والمرتبط بالمقررات التخصصية إلا أن المقررات التكنولوجية حصلت على أعلى معدل، وذلك بدرجة موافق لمقرر "الأرشيف الإلكتروني" وبنسبة 48%. وتُؤكد النتائج السابقة على رغبة الطلبة في زيادة جرعات المقررات التكنولوجية وشعورهم بالنقص في إمكانياتهم التقنية من خلال الجدول رقم (3) المتعلق بالمقررات الاختيارية للتخصص، إذ حصل مقرر "مواقع الأرشيف على الويب" نسبة 65% من المعدل العام وبدرجة موافق، ومقرر "الحكومة الإلكترونية وخدماتها" 70% وبدرجة موافق. وما يؤكد أيضًا على رغبة الطلبة في زيادة الجرعة التكنولوجية ما أشار إليه البعض في الصعوبات التي واجهتهم في عملية التدريب من إحساسهم بنقص المهارات التقنية كما ذكرنا ذلك في القسم المتعلق بصعوبات التدريب العملي، إذ يشير أحدهم إلى ذلك بقوله: "باستثناء المهارات التقنية واللغة نحن على استعداد تام لدخول سوق العمل والمنافسة، فمن خلال التدريب الميداني اختبرنا قدراتنا وترجمنا معارفنا لواقع عملي". وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الباحثان Pitan و Adedeji (2012) التي أظهرت أن نقاط الضعف الرئيسة من وجهة نظر عينة الدراسة من الطلبة تتمثل في مهارات تقنية المعلومات.

وقد يعود السبب في رغبة الطلبة لزيادة مهاراتهم وقدراتهم في المجال التكنولوجي هو مقارنة أنفسهم بزملائهم في التخصص المقابل "إدارة مؤسسات المعلومات" وأيضا بحكم أن التخصص يتميز بطابع التجديد وارتباطه بالتكنولوجيا، هذا إلى جانب توجهات العصر التقنية، وللجديد في عالم التكنولوجيا، وسعي السلطنة متمثلة في هيئة الوثائق والمحفوظات لربط جميع دوائر الوثائق في السلطنة وأرشفتها إلكترونيًا، ضمن مشروع الحكومة الإلكترونية الذي تسعى سلطنة عمان لتطبيقه، وتبذل جهودًا حثيثة لتحقيق ذلك، وكون الطلبة على دراية بهذه المستجدات، وخاصة بعد تجاربهم الميدانية في بعض مؤسسات الدولة استطاعوا تقييم أنفسهم تقنيًا واعتبروا أنهم بحاجة لمجارات زملاؤهم في تخصص إدارة المؤسسات أولاً ثم تحقيق طموحات ومتطلبات السوق العماني الذي يعول عليهم بالكثير باعتبارهم المتخصصون الذي سيُرفد بهم السوق في مجال الوثائق في المستقبل القريب بناءً على الخطط الموضوعة لتطوير المجال والنهوض به.

وفي المقابل، كشفت نتائج الدراسة النوعية للمقابلات شبه المقننة "مدراء الوثائق" عن موقف إيجابي فيما يتعلق بالمهارات التقنية التي يمتلكها طلبة التخصص، وهي نتيجة تتعارض مع نتائج مجموعات التركيز، والسبب في ذلك أن ما يتوقعه أصحاب العمل في الجانب التقني من الطلبة في حدود العمل، ومقارنة بالموظفين في المجال يعتبر مدراء الوثائق أو من ينوب عنهم أن طلبة تخصص إدارة الأرشيف المتدربين من قسم دراسات المعلومات بالجامعة يمتلكون قدرًا كبيرًا من المهارات التقنية، ويتضح ذلك بتعبير أحد المدراء "الطلبة مؤهلين تقنيًا على الأقل بالنسبة لاحتياجات دوائر الوثائق حاليًا، تبين لي قدراتهم في هذا المجال من خلال مرورهم على الأقسام المختلفة في الدائرة، وحقيقة طلبة جامعة السلطان هم الأفضل من بين المتدربين معنا في المجال التقني".

أما فيما يتعلق بمهارات اللغة الإنجليزية، فقد أشارت نتائج الدراسة النوعية في مجموعات التركيز والمقابلات شبه المقننة على ضرورة تنمية مهارة اللغة الإنجليزية والتي يرى طرفي الدراسة أن الطلبة يعانون من الضعف فيها، وتفسر الباحثون الاهتمام الشديد باللغة الإنجليزية من الطلبة ومدراء الوثائق؛ كونها أولاً أحد شروط العمل في معظم المؤسسات الحكومية والخاصة؛ وثانيًا لفهم العمل والقدرة على التعامل مع الوثائق باللغة الإنجليزية، فيذكر أحد المدراء أنهم يتعاملون مع شركات أجنبية بحكم عمل المؤسسة ويواجهون المشاكل مع الموظفين لعدم إتقانهم اللغة الإنجليزية، ويأملون من قسم دراسات المعلومات التركيز على إكساب الطلبة مهارة اللغة الإنجليزية. وحقيقة أن هذه النتيجة تتوافق مع نتائج الدراسة التي أعدها الباحثان Fatima وAmeen (2011) في باكستان حول المهارات التي يتوقعها أرباب العمل من خريجي تخصص علم المكتبات والمعلومات، والتي صنفت مهارة اللغة الإنجليزية في مقدمة المهارات المطلوبة في الخريجين.

أما فيما يتعلق بالمهارات الفنية، تشير النتائج النوعية للدراسة في مجموعات التركيز أن الطلبة بحاجة لتنمية مهاراتهم المتعلقة بالعمل الوثائقي من "تصنيف وترميز وحفظ وفرز وتلخيص وتكشيف" وأنها تحتاج للمزيد من الاهتمام لتنميتها لديهم لأهميتها في مجال إدارة الوثائق. وتتطابق هذه النتائج مع نتائج الدراسة الكمية، فقد عبر الطلبة عن ما ينقصهم من مهارات فنية من خلال استمارة المراجعة الخاصة بمساقات التخصص، وذلك باختيارهم للمساقات المتعلقة بالعمليات الفنية تحت عبارتي "موافق" و"موافق بشدة" تأكيدًا على أهميتها بالنسبة لتأهيلهم وإكسابهم المهارات الفنية المتعلقة بإدارة الوثائق، ويلاحظ من خلال الجدول رقم (1) الذي يضم متطلبات التخصص، إذ حصلت المساقات ذات الطابع الفني على النسب الأعلى، كمقرر "بناء المجموعات وتنميتها" والذي حصل على نسبة 58% بدرجة موافق، و"مقرر فهرسة الأوعية التقليدية" بنسبة 79% بدرجة موافق، و"التحليل الموضوعي والأنطولوجيا" بنسبة 68% بدرجة موافق و"التكشيف والاستخلاص" بنسبة 74% وبدرجة موافق، وأوافق بشدة لمساق "صيانة الوثائق وحفظها" بنسبة 74%، كما هو واضح في الجدول رقم (2) الذي يضم المساقات التخصصية، ويشير الجدول رقم (3) المتعلق بالمساقات الاختيارية إلى حصول مساق

"تصنيف الوثائق الأرشيفية" على نسبة 65% بدرجة " موافق بشدة". وهذه النتائج تُفسر رغبة الطلبة في جعل مقرر تصنيف الوثائق الإلكترونية إلزاميًا. ويرجع السبب في رغبة الطالب في دراسة مقرر تصنيف الوثائق كمقرر إجباري ووجوده في الخطة الدراسية الحالية كمقرر اختياري وحاجة سوق العمل الذي يعتمد بشكل رئيس على التصنيف في عملية تنظيم واسترجاع الوثائق بالمؤسسة. وهذا أيضًا ما تشير إليه نتائج المقابلات مع مدراء الوثائق والقائمون على التدريب، إذ يرون أن الطلبة بحاجة للمزيد من الإعداد في مجال التصنيف والترميز والحفظ والفرز، إذ أشار أحد المدراء إلى هذه النقطة بقوله: "لاحظت أنهم يفتقدون لمهارة التصنيف وعلى القسم أن يضع في الحسبان أهمية تصنيف الوثائق وإعطائها أهمية لا تقل عن المهارات الأخرى"، وهي نتيجة تؤكدها النتائج الكمية للدراسة من خلال استمارة المقررات للمدراء والتي هدفت للتعرف على مدى أهمية مقررات التخصص الدقيق من وجهة نظرهم، فقد سجل مقرر "تصنيف الوثائق الأرشيفية" بنسبة 100% وبدرجة موافق بشدة دليلاً على أهمية المقرر للطلبة وللعمل الوثائقي ولما لمسوه من النقص لدى الطلبة في هذه المهارة.

ومع اهتمام قسم دراسات المعلومات بصقل مهارات الطالب الفنية إلا أن الطلبة والقائمون على التدريب يرون أن زيادة هذه الجرعات تؤهل الطلبة للعمل مستقبلاً في سوق العمل، وهذا ما تشير إليه معظم الدراسات السابقة، إذ تتفق هذه النتيجة مع دراسة Lowden و Elliot و Lewin (2011) والتي كان من أهم نتائجها أن يتحلى الخريج بمهارات فنية تخصصية تتعلق بالمجال الذي يدرسه قبل أي شيء. وتتفق مع نتائج الدراسة التي أعدتها وزارة الخارجية الفلسطينية (2012) عن الخريجين وسوق العمل الأردني، والتي خلصت إلى نتائج مفادها أن أهم المهارات التي يطلبها سوق العمل من الخريجين هي مهارات واتجاهات شخصية ومهارات واتجاهات فنية.

وفيما يتعلق بالمهارات الأخرى أشارت النتائج بأن ما نسبته 91% من الطلبة يرون اكتسابهم مهارات التواصل والإبداع والتفكير النقدي وحل المشكلات في برنامج تخصص إدارة الأرشيف من خلال الأعمال التي يكلفون بها من قبل الهيئة الأكاديمية في بعض المقررات، كمقرر التواصل لاختصاصي المعلومات. كما يتفق الطلبة بنسبة 100% على تمكنهم من مهارات البحث عن المعلومات واستراتيجياته، وهذه النتيجة متفقة مع النتائج الكمية التي ظهرت من خلال استمارات المراجعة للطلبة الخاصة بالمقررات الدراسية من خلال اختيار الطلبة لدرجة "موافق" و"موافق بشدة" للمساقات المتعلقة بالعمليات البحثية يتضح لنا مدى أهميتها لهم وتمكنهم منها، كمقرر "نظم استرجاع المعلومات" الذي حصل على نسبة 74% وبدرجة موافق، ومقرر "مناهج البحث في دراسات المعلومات" 79% بدرجة موافق، وأرجع الطلبة سبب أهمية هذه المقررات كونها صقلت لديهم مهارات البحث والدقة في الحصول على المعلومات، ويرون أنهم أصبحوا من ذوي الخبرة في مجال إعداد البحوث وإدارة المعلومات وانتقائها.

وبشكل عام فإن نتائج الدراسة تشير بأن مدراء الوثائق يتفقون على امتلاك الطلبة لمهارات التواصل والبحث والإبداع وحل المشكلات والتفكير النقدي، وهم بذلك يتفقون مع الطلبة، وخاصة مهارة البحث واسترجاع المعلومات وهي نتيجة تتوافق مع توصيات دراسة Steven و Fallows (2000) والتي أوصت بضروري اكساب الطلبة المهارات التي من شأنها تعزيز فرصهم في التوظيف، وتشمل مهارات استرجاع المعلومات ومعالجتها. ويؤكد مجتمع الدراسة من المدراء أن هذه المهارات مطلب أساسي في الخريجين وتُعد من المهارات المتفق عليها في سوق العمل، وهي نتيجة تتفق مع نتائج دراسة Fatima و Ameen (2011) حول المهارات التي يتوقعها أرباب العمل من خريجي تخصص علم المكتبات والمعلومات، كمهارات التواصل والقدرة على حل المشكلات والتفكير النقدي والإبداع، والبحث واسترجاع المعلومات، وتتفق أيضًا مع دراسة Weligamage (2009) التي حددت المهارات المطلوبة من قبل أرباب العمل في الخريجين وهي مهارات إدارة الوقت، والقيادة، وحل المشكلات، ومهارات التعلم الذاتي، والعمل ضمن الفريق، وحسن التخطيط، والقدرة على تحديد وتقييم المخاطر، التواصل والاتصال والإبداع والابتكار.

نستطيع أن نلاحظ من خلال الاستعراض السابق للمهارات التي يمتكها الطلبة وتقييمها من وجهة نظر الطلبة ومدراء الوثائق أن هذه المهارات تنقسم لمهارات فنية وشخصية، فمن خلال المقابلات مع أطراف الدراسة كانوا يحرصون على تقسيمها على هذا النحو، وهذا متفق تماما مع النتائج التي توصلت إليها دراسة Gerolimos (2009) والتي نفذت على 49 مؤسسة تُدرس تخصص علم المكتبات والمعلومات في كل من الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة وكندا بهدف تحديد المهارات التي يجب توافرها في إخصائي تخصص المكتبات وانتهت بتقسيم هذه المهارات ما بين مهارات مهنية ومهارات فنية وشخصية. وبالتالي فإن طلبة تخصص الأرشيف يمتلكون تلك المهارات التي تؤهلهم للانخراط في سوق العمل مستقبلاً، وهي مهارات تحتاجها المؤسسات على اختلاف وظائفها للمنافسة في سوق العمل والتوجه لمجتمع المعلومات والمعرفة.

الخطة الدراسية لبرنامج إدارة الأرشيف

تشير نتائج الدراسة في مجموعات التركيز أن نسبة 95% من الطلبة يرون ملائمة المساقات في الخطة الدراسية لبرنامج إدارة الأرشيف لاحتياجات سوق العمل، مع الإشارة إلى بعض الملاحظات المتعلقة بإضافة مقررات جديدة للتخصص واستبعاد مقررات أخرى والتطوير في بعضها بما يتناسب وسوق العمل، ويُركز الطلبة على المقررات ذات الطابع التقني بالدرجة الأولى، ورغبتهم في أن تعدل ضمن الخطة الدراسية بإضافة المقررات التي من شأنها رفع مستواهم التقني أو على الأقل مساواتهم بزملائهم في تخصص إدارة مؤسسات المعلومات، ومن المقررات التي يرغب الطلبة في إضافتها أيضا مقرر أخلاقيات مهنة الأرشيف وجعل مقرر تصنيف الوثائق إلزاميًا وليس اختياريًا، ومقررات تتعلق باللغة الإنجليزية، وزيادة الجانب التطبيقي في هذه المواد، وهذه النتائج بطبيعتها تفسر النتائج في القسم المتعلق بالمهارات التقنية والفنية من حيث الإعداد الأكاديمي والمهني

وسوق العمل. واتفقت نتائج الدراسة الكمية مع النتائج النوعية من خلال استمارة المقررات التي وزعت للطلبة فيتفق الطلبة جميعًا على رغبتهم في زيادة المقررات التكنولوجية ضمن الخطة التدريسية والمقررات ذات الطابع الفني واستبعاد المقررات التي يرون أنها لا تساهم في تطوير مهاراتهم واستبدالها بما هو أفضل لتطوير مهاراتهم التخصصية. كما يرى الطلبة بضرورة استبعاد بعض المقررات التي يرون أنها لا تضيف لهم الكثير بسبب التشابه في المحتوى واستبدالها بمقررات ذات مباشرة بالتخصص. ويمكن ملاحظة ذلك بوضوح من خلال الجداول (1) و(2) و(3). إذ يشير الجدول رقم (1) على أن النسبة الأكبر من الطلبة يرون عدم أهمية مقرر تصنيف الكونجرس في الخطة الدراسية في حين يرون بأن تصنيف ديوي ممكن أن يخدم تخصص إدارة الأرشيف. ولعل السبب في ذلك يرجع إلى أن تصنيف الوثائق الأرشيفية يختلف عن تصنيف الكتب في المكتبات ومراكز المعلومات؛ فالوثائق تُصنف على أساس الهيئة التي أنتجتها والوظائف والأنشطة التي تؤديها، وقد يتطلب هذا في بعض الأحيان بحثًا طويلاً وشاقًا في تاريخ الهيئة المنشئة، في حين أن الكتب تصنف على أساس خطة في التصنيف مقررة سلفًا حسب موضوعاتها؛ وتبتعد خطة تصنيف الكونجرس كثيرًا في طبيعتها عن طبيعة تصنيف الوثائق، أما تصنيف ديوي العشري فحاول بعض المتخصصين تطبيق فكرته على موضوعات الوثائق بترقيم الأبواب (الوظائف) بالمئات، والفصول (الأنشطة) بالعشرات، والموضوعات بالآحاد. ويمكن استخدام هذه الطريقة إلى حد ما في ترميز الملفات ببعض مراكز الوثائق في المنظمات الحكومية ومنشآت الأعمال بالرغم من بعض العيوب التي تكتنفها.

كما يمكن أن نلاحظ أن جميع البيانات الكمية تفسر وتوضح رغبة الطلبة في تنمية مهاراتهم في الجانب التقني من خلال اقتراح تحديث بعض المقررات واستبدال مقررات أخرى. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة جوهري (2012) التي هدفت للتعرف على رضا الطالبات السعوديات حول تخصص المكتبات، والتي أوصت بزيادة التطبيق العملي للمقررات التطبيقية بتوفير هيئة تدريس مساعدة لهذه المقررات وزيادة ساعاتها مقارنة مع المقررات النظرية، إدخال مقررات جديدة تتعلق بالأرشفة الإلكترونية وتقنيات المعلومات بتطبيق عملي في مؤسسات ميدانية.

وفي المقابل ترى نسبة قليلة جدًا من الطلبة 5% أن خطة برنامج إدارة الأرشيف جيدة جدًا والمساقات ممتازة ولا تحتاج للتعديل أو الحذف. ويتفق مدراء الوثائق بنسبة تصل 100% على أن خطة البرنامج مناسبة جدًا لكسب الطلبة مهارات تتناسب مع سوق العمل وتطورات العصر، مع ضرورة إضافة بعض المقررات التي تُدرس باللغة الإنجليزية لحاجة سوق العمل المتطورة ولضعف الطلبة في هذه المهارة والتي لاحظها أغلب المسؤولين عن تدريبهم، وكذلك يقترحون إضافة المقررات المتعلقة بالعمليات الفنية، وهم بذلك متفقين مع الطلبة ما عدا المقررات التقنية والتي يرى المدراء أن الطلبة يمتلكون هذه المهارات بما يتناسب مع حاجة العمل الوثائقي، وتتفق النتائج النوعية للدراسة مع نتائجها الكمية، إذ يوضح الجدول رقم (4) رأي مدراء الوثائق في

مساقات التخصص ووقوع معظم خياراتهم بين خياري "موافق" و"أوافق بشدة" وعلى سبيل المثال نالت مقررات: التدريب العملي، تصنيف الوثائق، مهنة الأرشيف وأخلاقياتها، الدبلوماتيقا، الأرشيف الوطني، مواقع الأرشيف على الويب نسبة 100% بدرجة "موافق بشدة". وقد لاحظ الباحثون من خلال السؤال المفتوح نهاية كل استمارة سواء كانت استمارة المدراء أو الطلبة تأكيدًا للنتائج النوعية والكمية فيكرر الطلبة المقررات التي يرغبون بإضافاتها أو حذفها أو تطويرها، وكذلك بالنسبة للمدراء مع ملاحظة بعض المدراء الذين يذكرون كثيرًا رغبتهم في إضافة مقرر يتعلق بالإدارة.

الخلاصــة والتوصيـات

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مدى مواءمة الإعداد الأكاديمي والمهني الذي يوفره قسم دراسات المعلومات بجامعة السلطان قابوس لأخصائي إدارة الأرشيف مع احتياجات سوق العمل العماني من وجهة نظر الطلبة (طلبة التدريب العملي والخريجين) إضافة إلى التعرف على رأي أصحاب العمل عن المهارات والكفايات التي اكتسبها أخصائي تخصص إدارة الأرشيف بقسم دراسات المعلومات.

ولقد كشفت نتائج الدراسة أن الإعداد الأكاديمي لطلبة تخصص إدارة الأرشيف والذي يوفره قسم دراسات المعلومات يتلاءم مع احتياجات سوق العمل العماني، والمهارات التي اكتسبها الطالب من خلال برنامج إدارة الأرشيف والتدريب العملي كافية لانخراطه في سوق العمل، وأن غالبية أفراد مجتمع الدراسة من الطلبة ومدراء الوثائق يرون ملائمة المساقات في الخطة الدراسية لبرنامج إدارة الأرشيف لاحتياجات سوق العمل. بناءً على نتائج الدراسة، نستطيع أن نُقدم مجموعة من التوصيات أهمها:

- النظر في وقت التدريب ومدته، ليشمل يومين في الأسبوع وبواقع فصل دراسي واحد أو تحويله للفصل الصيفي وفقًا لتوجه القسم والإمكانيات المتاحة، فضلاً عن التنويع في عملية التدريب بين القطاع العام والقطاع الخاص.
- إعداد تقييم لمؤسسات التدريب، يضم قائمة بالمؤسسات التي تُدرب الطلبة والإمكانيات المتاحة ضمن كل مؤسسة من الأدوات والأجهزة والأنظمة الإلكترونية بهدف تحقيق أهداف التدريب، ومدى التزام المؤسسة بنظام إدارة الوثائق.
- تحديث وتطوير خطة برنامج إدارة الأرشيف بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل العماني.
- إدخال مقررات جديدة تتعلق بالأرشفة الإلكترونية وتقنيات المعلومات، وزيادة جرعات التدريس باللغة الإنجليزية تماشيًا مع طبيعة وحاجة سوق العمل.

- إمكانية النظر في خطة التخصص الدقيق لإدارة الأرشيف، ليتم التركيز على مساقات التخصص، وفصلها في التوصيف عن مساقات تخصص إدارة مؤسسات المعلومات.
- التسويق للتخصص عن طريق الملتقيات والندوات والمحاضرات والسعي المستمر لتطوير طرق التدريس لمقررات التخصص وإضافة مقررات تزيد من الثقة بالنفس لدى طلبة التخصص وتُبرز دور القسم والتخصص معاً.
- عقد شراكات بين المؤسسات الحكومية والخاصة والمؤسسات الجامعية، بهدف المواءمة بين الإعداد الأكاديمي والمهني لتخصص إدارة الأرشيف واحتياجات سوق العمل العماني، بما يسهم في تخريج طلبة يمتلكون المهارات والكفايات اللازمة لسوق العمل.
- النظر في بعض المساقات ذات المحتوى المكرر وإمكانية تحديثها لتتناسب وطبيعة الهدف من المساق.
- تكثيف الزيارات الميدانية للطلبة منذ البدء بمقررات التخصص، وعقد دورات تدريبية تتعلق بإكسابهم المهارات اللازمة لتخصصهم.

ويقترح الباحثون القيام بمجموعة من الدراسات المستقبلية التي من شأنها مواصلة موضوع المواءمة بين التخصصات الجامعية واحتياجات سوق العمل نستعرض أهمها: عمل دراسة ميدانية لدراسة وظائف أخصائي الأرشيف، مع التركيز على التوصيف الوظيفي لكل وظيفة والتعرف إلى المسؤوليات المرتبطة بها والمتطلبات والكفايات المطلوب توافرها لشغلها، إعداد دراسة مقارنة بين الإعداد الأكاديمي لأخصائي الأرشيف في جميع المؤسسات التعليمية التي تطرح البرنامج ومدى ملائمتها لاحتياجات سوق العمل العماني، إجراء دراسات تقييمية باستمرار لتقييم البرنامج ومخرجاته، للتطوير والتحديث حسب مستجدات السوق ولأهمية هذه الدراسات كمتطلب للاعتماد الأكاديمي وإعداد دراسات مستقبلية تهدف للنظر في عملية التكامل في موضوع المواءمة بين الإعداد المهني والأكاديمي للتخصصات الجامعية واحتياجات سوق العمل العماني.

مراجع الدراسة:

1- مراجع عربية:

إسماعيل، علي وجدعون، بيار وغمراوي، نورما(2009). تطوير وتحديث خطط التعليم العالي لمواكبة حاجات المجتمع: *المؤتمر الثاني عشر لوزراء التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي*. بيروت، مسترجع من:default/files/MOHE2_Dec_2009.pdf

بوعزه، عبد المجيد وجبر، نعيمة (2002). دراسة تقييمة للمواءمة بين إعداد مختصي المعلومات واحتياجات سوق العمل في سلطنة عمان. *المجلة العربية للأرشيف والتوثيق والمعلومات.12*(2)، 26-31.

جامعة الشرقية (2016). تخصصات جامعة الشرقية. مسترجع من: http://www.asu.edu.om/ar/about-/asu

جوهري، عزة فاروق (2012). الرضا الدراسي تجاه تخصص المكتبات والمعلومات: دراسة حالة لقسم علم المعلومات بجامعة الملك عبد العزيز شطر الطالبات. مسترجع http://libraries.kau.edu.sa/Files/12510/Researches/63386_3440

حريري، عبدالرحمن (2014). أسس ومنهجية البحث العلمي: ست تصاميم أساسية في البحث المندمج المختلط. مسترجع من: http://educad.me/39543/mixed-methods

حميدشة، نبيل (2012). المقابلة في البحث الاجتماعي. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 8*. مسترجع من: http://www.socialar.com/vb/attachment.php?attachmentid=685&d=1369 885456

الدمنهوري، هند محمد شيخ (2013) أسباب عدم الموائمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل السعودي. *مجلة جامعة الملك عبد العزيز، 27*(1)، 169-22.

زين العابدين، أحمد (2012) .المواءمة بين مخرجات برنامج الإدارة وسوق العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة: دراسة حالة لخريجي كلية إدارة الأعمال بجامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا. مسترجع من: https://goo.gl/wvnUYl

السالم، سالم محمد (2010). اختصاصي المكتبات والمعلومات وتحديات سوق العمل. *مجلة دراسات المعلومات، 11*. مسترجع من: http://ezproxysrv.squ.edu.om:2070/Search/Results?lookfor

السعيدي، عزيز (2015). الأرشيف وأهميته في كتابة التاريخ. مسترجع من http://www.alukah.net/culture/0/82181/

عبيدات، أسامة، وسائدة، سعادة (2010). المهارات المتوفرة في مخرجات التعليم العالي الأردني بما يتطلبه السوق المحلي. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 5*، 75-83. مسترجع https://www.ust.edu/uaqe/count/2010/1/3.pdf

العلي، علي بن سالم، واللهيبي، محمد بن مبارك (2004). الإتجاهات الحديثة في برنامج المكتبات والمعلومات نموذج لتقييم المناهج وتطويرها. *مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية*، 10(2). مسترجع من: http://ncys.ksu.edu.sa/sites/ncys.ksu.edu.sa/files/Skills%2015_5.pdf

عيروط، مصطفى (2012). مدى مواءمة التخصصات التي تقدمها كلية الأميرة عالية وعمان الجامعية لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر الطلبة. *مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 27*(4)، 176-225.

مهنا، عبد المجيد (2012). إدارة المعرفة: دور جديد لاختصاصي المكتبات والمعلومات. *مجلة جامعة دمشق، 28* (4/3)، 219-245

سالم، ناهد محمد والعيسائي، أحمد سالم (2013). دراسة تقويمية لمدى مواءمة إعداد خريجي قسم دراسات المعلومات في جامعة السلطان قابوس واحتياجات سوق العمل من وجهة نظر المسؤولين عن المكتبات الأكاديمية في سلطنة عمان: *المؤتمر الرابع والعشرون للإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات*. المدينة المنورة. http://arab-afli.org/media-library/pdf/AFLI24_Nahed_2013.pdf

هيئة الوثائق والمحفوظات الوطنية(2013). قانون الوثائق والمحفوظات الوطنية. مسترجع من: http://www.nraa.gov.om/arabic/wp content/uploads/2015/12/netham-asre-ledart-wathaik-wa-thakert-watan.pdf

وزارة الخارجية والتخطيط (2012). الخريجون وسوق العمل.فلسطين. مسترجع من: http://www.mop.ps/ar/upload_file/2984576857463748.pdf

2- المراجع الأجنبية:

Blideanu, D., & Diaconescu, M. (2015). Some Critical Issues about the Insertion of the Tertiary Graduates on the Labour Market. The Case of Romania. *Economic Insights-Trends & Challenges*, *67*(4), 83-93.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.

Dabalen, A., Oni, B., & Adekola, O. A. (2001). Labor market prospects for university graduates in Nigeria. *Higher Education Policy*, *14*(2), 11-15.

Fallows, S., & Steven, C. (2000). Building employability skills into the higher education curriculum: a university-wide initiative. *Education+ training*, *42*(2), 75-83.

Fatima Warraich, N., & Ameen, K. (2011). Employability skills of LIS graduates in Pakistan: Needs and expectations. *Library Management*, *32*(3), 209-224.

Gerolimos, M. (2009). Skills developed through library and information science education. *Library Review*, 58(7), 527-540.

Hart, P. D. (2008). *How should colleges assess and improve student learning. Employers' views on the accountability challenge*. Retrieved from: http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED499718.pdf

Ivankova, N. V., Creswell, J. W., & Stick, S. L. (2006). Using mixed-methods sequential explanatory design: From theory to practice. *Field methods, 18*(1), 3-20.

Jimerson, R. C. (2001). Graduate archival education at Western Washington University. *OCLC Systems & Services: International digital library perspectives*, *17*(4), 157-166.

Juznic, P., & Urbanija, J. (2003). Developing research skills in library and information science studies. *Library Management*, *24*(6/7), 324-331.

Lees, D. (2002). Graduate employability-literature review. LTSN Generic Centre. Retrieved from: http://www.qualityresearchinternational.com/ESECTTOOLS/esectpubs/leeslitreview.pdf

Lowden, K., Hall, S., Elliot, D., & Lewin, J. (2011). Employers' perceptions of the employability skills of new graduates. *London: Edge Foundation*. Retrieved from: http://aces.shu.ac.uk/support/staff/employability/resources/Edge_employability_skills.pdf

Missingham, R. (2006). Library and information science: Skills for twenty-first century professionals. *Library management*, *27*(4/5), 257-268.

Pavlin, S. (2014). The role of higher education in supporting graduates' early labour market careers. *International Journal of Manpower*, *35*(4), 576-590.

Pitan, O. S., & Adedeji, S. O. (2012). Skills Mismatch among University Graduates in the Nigeria Labor Market. Online Submission. Retrived from: http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED530695.pdf

Schippers, M. (2008). Student Support in China: Addressing the Perceived Needs of Undergraduate English Department Students. *Online Submission*. Retrieved from: http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED499780.pdf

Stanciu, S., & Banciu, V. (2012). Quality of Higher Education in Romania: Are Graduates Prepared for the Labour Market? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *69*, 821-827.

Van Noy, M., & Jacobs, J. (2012). Employer perceptions of associate degrees in local labor markets: *A case study of the employment of information technology technicians in Detroit and Seattle.* Retrieved from: http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED529625.pdf

Weligamage, S. S. (2009). Graduates" Employability Skills: Evidence from Literature Review. *University of Kelaniya, Sri Lanka*. Retrieved from: http://kln.ac.lk/uokr/ASAIHL/SubThemeA8.pdf

Wickramasinghe, V., & Perera, L. (2010). Graduates', university lecturers' and employers' perceptions towards employability skills. *Education+ Training*, 52(3), 226-244