

المهارات الشخصية لاختصاصي المعلومات في المكتبات الجامعية: مراجعة علمية

إعداد:

م.م/ رشا عيد محمد عبدالفتاح

مدرس مساعد بقسم علوم المعلومات

كلية الآداب_ جامعة بني سويف

Rasha.Eidmohamed@art.bsu.edu.eg

أ.د/ سهير عبدالباسط عيد

أستاذ المكتبات والمعلومات بكلية الآداب

جامعة بني سويف

sabdelbaset@art.bsu.edu.eg

أ.د/ رحاب يوسف

أستاذ تكنولوجيا المعلومات بكلية الآداب

جامعة بني سويف

dr.rehab.yousef@art.bsu.edu.eg

المستخلص:

تتطلب المهنة المكتبية الحديثة اليوم مهارات جديدة، وعلى اختصاصي المعلومات أن يتعلم ويكتسب هذه المهارات بصورة مستمرة، ومن أهم هذه المهارات: مهارة التواصل والاتصال، ومهارة إدارة الوقت، ومهارة العمل ضمن فريق، ومهارات تطوير الذات، ومهارة القيادة... إلخ من المهارات التي تحتاج إلى الذكاء والقدرة على الابتكار وتحسين جودة الأداء لدى الاختصاصي في بيئة عمله.

وعلى الجانب الأخر يمثل عرض أدبيات الإنتاج الفكري ركنًا مهمًا في منظومة بناء العمل العلمي، وله أهمية كبيرة في التعرف على الموضوعات التي سبق دراستها، كما يعكس واقع الرصيد المعرفي والإنتاج الفكري المتعلق بالموضوع، وانطلاقًا مما سبق هدفت الدراسة الحالية إلى تحليل واستقراء الإسهامات الفكرية العربية والأجنبية حول موضوع المهارات الشخصية

لاختصاصي المعلومات في المكتبات الجامعية، يهدف الوقوف على سماته وتحليل خصائصه الموضوعية والزمنية والتنوعية واللغوية، واعتمدت الباحثة علي أسلوب التحليل البعدي (PRISMA) كأسلوب توجيهي لمراجعة النطاق وتحليل الأدبيات، بالإضافة إلى استخدام المنهج الببليومتري، وقد تم حصر (45) مصدرًا للمعلومات نُشر في الفترة من 2013 وحتى أكتوبر 2023 تنوع ما بين مقالات دوريات، وأعمال المؤتمرات، ورسائل جامعية، ومُقسمة إلى (40) مصدرًا باللغة الإنجليزية و(5) مصادر باللغة العربية، وتوصلت الدراسة إلى أن الإنتاج الفكري العربي ضئيلاً جداً ومحدود للغاية مقارنة بحجم الإنتاج الفكري الأجنبي حول موضوع المهارات الشخصية لاختصاصي المعلومات في المكتبات، ولذلك توصي الدراسة بالحاجة إلى المزيد من الدراسات العربية عن موضوع الدراسة، ودراسات مقارنة بين احتياجات سوق العمل في العالم وبين سوق العمل العربي والمصري.

الكلمات المفتاحية: المهارات الشخصية، المهارات الناعمة، المهارات الحياتية، المهارات المرنة، اختصاصيو المعلومات، المكتبات الجامعية.

تمهيد:

أن الاتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات لمواردها البشرية الآن تسعى إلى الاهتمام بنوع مستحدث من المهارات ألا وهو المهارات الشخصية (Soft skills)، وذلك بسبب التحولات في متطلبات بيئة العمل والتطور الهائل السريع ومواصفات العاملين الجدد، في حين كان الاهتمام بالمهارات التخصصية أو المهنية أو الفنية أو الصلبة (Hard Skills) هو الفيصل والمحدد في بيئة العمل فيما سبق، ومن هذا المنطلق أيضًا تسعى مؤسسات المكتبات ومراكز المعلومات مثلها مثل باقي المؤسسات لتشجيع الاختصاصيين على اكتساب هذه المهارات الجديدة وتنميتها، لأنها تدعم العمل والتطور الذي يساعد مؤسسات المكتبات والمعلومات في تحقيق أهدافها والوصول بخدماتها إلى المستفيدين وفقًا لاحتياجاتهم ورغباتهم، بل تتعدى ذلك إلى ابتكار خدمات وأدوات جديدة لتقديم الخدمات للمستفيدين لجذبهم للمكتبات على وجه الخصوص، خاصًا في ظل وجود وسائل أخرى لتقديم المعلومات للمستفيدين وإن كانت لا تحقق رغباتهم واحتياجاتهم الحقيقية.

وتعُرض الباحثة في هذا السياق مراجعة علمية لأدبيات هذا الإنتاج الفكري حول موضوع المهارات الشخصية (Soft skills) لاختصاصيي المعلومات في المكتبات الجامعية، بالإضافة إلى الوقوف على سماته وتحليل خصائصه الموضوعية والزمنية والنوعية واللغوية والعديدية.

1/2 أهداف المراجعة العلمية

هدفت هذه المراجعة العلمية إلى توضيح الصورة الكاملة للإنتاج الفكري العربي والأجنبي حول موضوع "المهارات الشخصية لاختصاصيي المعلومات في المكتبات الجامعية"، ومن ثم هناك مجموعة من الأهداف الفرعية يمكن من خلالها تحقيق الهدف الرئيسي وتتمثل في الآتي:

- (1) رسم ملامح السمات والخصائص الرئيسية لهذه الأدبيات من الإنتاج الفكري سواء الموضوعية، أو الزمنية، أو النوعية أو اللغوية بناءً على ما تعرضت له الدراسات السابقة حول هذا الموضوع.
- (2) تحديد مفهوم المهارات الشخصية، وأهميتها بالنسبة لاختصاصيي المعلومات.

- (3) تصنيف أنواع المهارات الشخصية المطلوبة لاختصاصي المعلومات كما وردت في الإنتاج الفكري محل الدراسة.
- (4) توضيح كيفية اكتساب اختصاصي المعلومات للمهارات الشخصية.
- (5) قياس مدى تأثير المهارات الشخصية على جودة الأداء في المكتبات الجامعية.
- (6) تحديد المهارات الشخصية الواجب توافرها لدي اختصاصي المعلومات من وجهة نظر سوق العمل.
- (7) التعرف على المعايير التي وضعتها الجهات المعنية بالمكتبات للمهارات الشخصية لدي اختصاصي المعلومات.
- (8) التعرف على آلية تنمية المهارات الشخصية لاختصاصي المعلومات في المكتبات الجامعية.

2/2 حدود المراجعة العلمية

- الحدود الموضوعية: تناولت المراجعة العلمية الإنتاج الفكري حول موضوع المهارات الشخصية لاختصاصي المعلومات في المكتبات الجامعية.
- الحدود اللغوية: واقتصرت المراجعة العلمية على الدراسات المنشورة باللغة العربية واللغة الإنجليزية فقط، ويرجع السبب في الاختصار على هاتين اللغتين لأن الأولى تمثل اللغة الأم للباحثة، والثانية بسبب سيادتها كلفة البحث العلمي في العالم.
- الحدود الزمنية: غطت المراجعة العلمية الفترة الزمنية للإنتاج الفكري محل الدراسة والصادر من عام 2013 وحتى أكتوبر 2023.
- الحدود النوعية: تناولت المراجعة العلمية كافة أشكال أوعية الإنتاج الفكري المنشورة وتمثل في الدوريات العلمية والرسائل الجامعية وأعمال المؤتمرات.

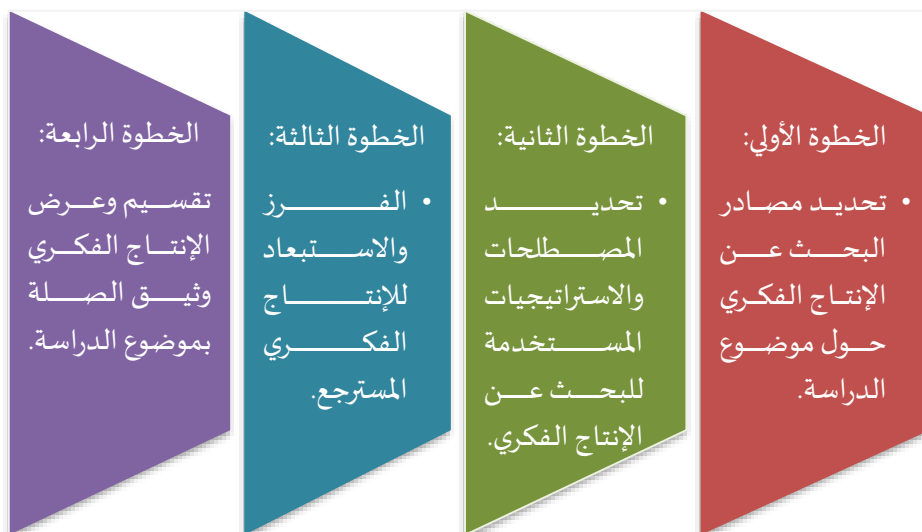
3/2 منهج المراجعة العلمية

اعتمدت الباحثة في المراجعة العلمية لمسح وحصر الإنتاج الفكري المنشور حول موضوع المهارات الشخصية لاختصاصي المعلومات في المكتبات الجامعية على استخدام أحد نماذج الأساليب الإحصائية للتحليل البعدي (PRISMA) كأسلوب توجيهي لمراجعة النطاق وتحليل الأدبيات لتحديد مواطن القوة ونقاط الضعف في الإنتاج الفكري المنشور، بالإضافة إلى

استخدام المنهج الببليومتري؛ الذي يركز على وصف وتحليل الاتجاهات الموضوعية والعديدية واللغوية والنوعية والزمنية لهذا الإنتاج، والخروج بالمؤشرات التي تعكس تطور هذا الإنتاج.

4/2 أدوات وخطوات جمع البيانات

قامت الباحثة بعمل مسح وحصر شامل للإنتاج الفكري المنشور حول موضوع الدراسة العربي منه والأجنبي، وذلك باستخدام أدوات بحث الإنتاج الفكري؛ ومن ثم الوقوف على الدراسات التي ترتبط بشكل مباشر بموضوع الدراسة، وتمثل خطوات مسح وحصر الإنتاج الفكري حول المهارات الشخصية لاختصاصيي المعلومات في المكتبات في الشكل رقم (1):



شكل (1) خطوات إعداد المراجعة العلمية

وسنتعرف على كل مرحلة من المراحل السابق ذكرها في الشكل رقم (1) التي مرت بها الباحثة ابتداءً من الخطوة الأولى وحتى الخطوة الرابعة كما يلي.

الخطوة الأولى: تحديد مصادر البحث عن الإنتاج الفكري حول موضوع الدراسة:

تم الاعتماد على عدد من المصادر وهي كما يلي:

جدول (1) مصادر حصر الإنتاج الفكري حول موضوع الدراسة

المصادر التي تم الاعتماد عليها في حصر الإنتاج الفكري	
الأجنبي	العربي
(1) Scopus	(1) قواعد البيانات العربية المتاحة من خلال بنك المعرفة المصري (دار المنظومة).
(2) ProQuest Dissertations & Theses Global	(2) قواعد البيانات العربية المتاحة على الإنترنت (المنهل/ معرفة/ أسكزاد).
(3) Science direct	(3) اتحاد المكتبات المصرية (EULC).
(4) Emerald Insight	
(5) Web of science	

الخطوة الثانية: تحديد المصطلحات والاستراتيجيات المستخدمة للبحث عن الإنتاج الفكري.

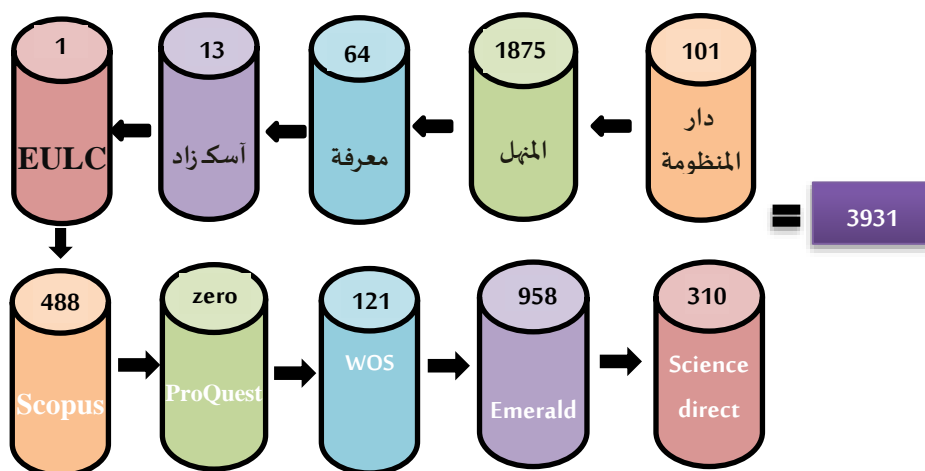
قامت الباحثة باستخدام المصطلحات التالية في حقول البحث المختلفة التي تتيحها قواعد البيانات السابق ذكرها، وذلك بواسطة استخدام أدوات المنطق البولياني (AND,OR)، وتمثل هذه المصطلحات البحثية في الجدول الآتي:

جدول (2) مصطلحات البحث باللغتين العربية والإنجليزية في قواعد البيانات

مصطلحات البحث باللغة الإنجليزية	مصطلحات البحث باللغة العربية
Soft skills = Personal skills Life skills Flexible skills	مصطلح المهارات الشخصية: يوجد عدة مصطلحات مترادفة لهذا المصطلح وهم: "المهارات الناعمة، المهارات المرنة، المهارات الحياتية"، وتم ربط هذه المترادفات بمصطلح المكتبات الأكاديمية أو المكتبات الجامعية في جميع حالات البحث.

مصطلحات البحث باللغة الإنجليزية	مصطلحات البحث باللغة العربية
Personal skills in (university or Academic or College) libraries	المهارات الشخصية في المكتبات (الجامعية أو الأكاديمية أو الكليات)
Soft skills in (university or Academic or College) libraries	المهارات الناعمة في المكتبات (الجامعية أو الأكاديمية أو الكليات)
Flexible skills in (university or Academic or College) libraries	المهارات المرنة في المكتبات (الجامعية أو الأكاديمية أو الكليات)
Life skills in ((university or Academic or College) libraries	المهارات الحياتية في المكتبات (الجامعية أو الأكاديمية أو الكليات)

وبعد استخدام استراتيجيات البحث المختلفة، تم الوصول إلى (3931) نتيجة بحث متعلقة بموضوع الدراسة، حيث تم استخدام عشرة قواعد بيانات للبحث عن الحد الأقصى عن البيانات المتعلقة بالدراسة الحالية باستخدام مصطلحات البحث السابق ذكرها، ويعرض الشكل رقم (2) إجمالي عدد الدراسات الكلية المسترجعة في كل قاعدة بيانات على حدة:



شكل (2) إجمالي الدراسات الكلية المسترجعة من قواعد البيانات المعتمد عليها في حصر الإنتاج الفكري للدراسة

جدول (3) إحصائية المصادر التي تم الاعتماد عليها في حصر الإنتاج الفكري العربي لموضوع الدراسة

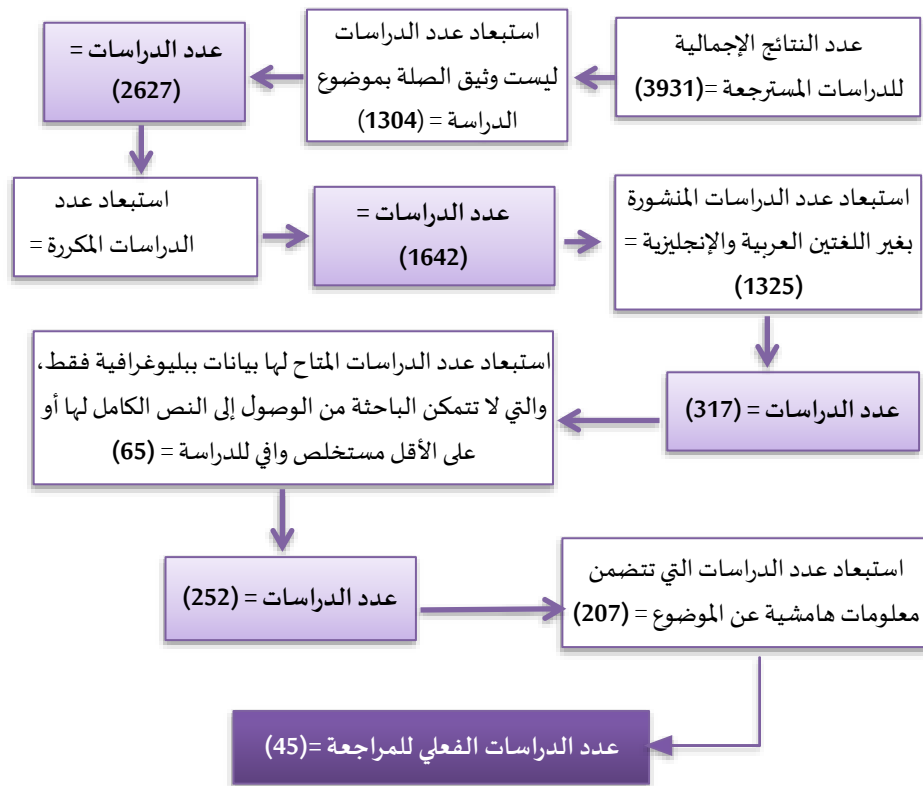
مصطلحات البحث					القاعدة	م
الإجمالي	المهارات الحياتية+ المكتبات (الجامعية/ الأكاديمية/ الكليات)	المهارات المرنة+ المكتبات (الجامعية/ الأكاديمية/ الكليات)	المهارات الناعمة+ المكتبات (الجامعية/ الأكاديمية/ الكليات)	المهارات الشخصية + المكتبات (الجامعية/ الأكاديمية/ الكليات)		
101	13	2	1	85	دار المنظومة	1
1875	404	535	340	596	المنهل	2
13	3	صفر	صفر	10	أسكزاد	3
64	14	2	3	45	معرفة	4
1	1	صفر	صفر	صفر	EULC	5

جدول (4) إحصائية المصادر التي تم الاعتماد عليها في حصر الإنتاج الفكري الأجنبي لموضوع الدراسة

N	Database	search terms				Total
		Personal skills in (university\ Academic\ College) libraries	Soft skills in (university\ Academic\ College) libraries	Flexible skills in (university\ Academic\ College) libraries	Life skills in (university\ Academic\ College) libraries	
1	Scopus	42	111	54	281	488
2	Proquest	zero	zero	zero	zero	zero
3	Emerald	257	264	121	316	958
4	Science direct	69	92	45	104	310
5	Web of science	26	65	2	28	121

(ج) الخطوة الثالثة: الفرز والاستبعاد للإنتاج الفكري المسترجع.

والهدف من هذه الخطوة فحص النتائج الإجمالية المسترجعة، وذلك بغرض انتقاء الإنتاج الفكري الذي يتصل بموضوع المراجعة وذلك بواسطة استخدام أسلوب (PRISMA) لغربة نتائج البحث، ومن ثم اختيار الأدبيات الفعلية للدراسة، وقد تم استبعاد عدد كبير من النتائج بناءً على الأسباب الموضحة في الشكل التالي:



شكل (3) استخدام أسلوب (PRISMA) لهيكلة نتائج البحث

(د) الخطوة الرابعة: تقسيم وعرض الإنتاج الفكري وثيق الصلة بموضوع الدراسة.

قسمت الباحثة الإنتاج الفكري حول موضوع المهارات الشخصية لاختصاصيي المعلومات في المكتبات لـ (8) محاور موضوعية، وهم كما يلي:

- **المحور الأول:** مفهوم المهارات الشخصية لاختصاصيي المعلومات ومترادفات المصطلح، والفرق بين المهارات الشخصية والمهارات الصلبة (المهنية).
- **المحور الثاني:** أهمية المهارات الشخصية بالنسبة لاختصاصيي المعلومات، والحاجة إليها في تعليم علوم المكتبات والمعلومات.
- **المحور الثالث:** أنواع المهارات الشخصية المطلوبة لاختصاصيي المعلومات.
- **المحور الرابع:** كيفية اكتساب اختصاصيي المعلومات للمهارات الشخصية وتقييمها.
- **المحور الخامس:** تأثير المهارات الشخصية على الأداء في المكتبات الجامعية.
- **المحور السادس:** المهارات الشخصية لاختصاصيي المعلومات من وجهة نظر سوق العمل.
- **المحور السابع:** معايير وضعها الجهات المعنية بالمكتبات للمهارات الشخصية لاختصاصيي المعلومات والمكتبات.
- **المحور الثامن:** آلية تنمية المهارات الشخصية لاختصاصيي المعلومات.

5/2 عرض خصائص الإنتاج الفكري حول المهارات الشخصية لاختصاصيي المعلومات:

بعد إجراء عملية البحث باستخدام المصطلحات البحثية السابقة ومن خلال مصادر حصر الإنتاج الفكري السابق ذكرها، وباستخدام أسلوب (PRISMA) تم الوصول إلى (45) مصدر من مصادر الإنتاج الفكري العربي والأجنبي حول موضوع المراجعة العلمية، وهي علي النحو التالي:

1/5/2 التوزيع اللغوي للإنتاج الفكري حول موضوع الدراسة

اقتصرت الدراسة على الإنتاج الفكري المنشور باللغتين العربية والإنجليزية حول موضوع الدراسة، كما هو مبين بالجدول التالي:

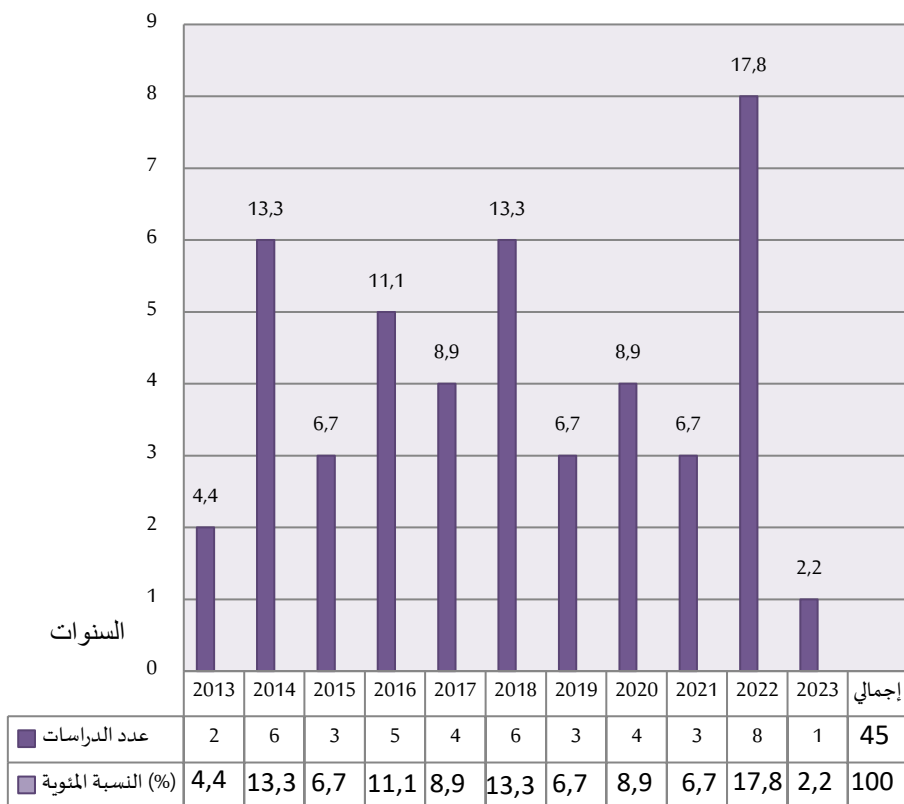
جدول (5) التوزيع اللغوي للإنتاج الفكري حول موضوع الدراسة

م	اللغة	عدد الدراسات	النسبة (%)
1	الدراسات المنشورة باللغة العربية	5	11,1
2	الدراسات المنشورة باللغة الإنجليزية	40	88,9
	الإجمالي	45	100

ويتبين من خلال الجدول رقم (5) أن عدد الدراسات المنشورة باللغة الإنجليزية والتي تناولت موضوع الدراسة بلغ عددها (40) دراسة بنسبة (88,9%)، بينما بلغ عدد الدراسات المنشورة باللغة العربية (5) دراسات بنسبة (11,1%)، ويدل ذلك إلى أن الباحثين الأجانب المتخصصين في المجال هم أكثر اهتماماً بموضوع المهارات الشخصية لدي اختصاصيي المعلومات من الباحثين المتخصصين في العالم العربي.

2/5/2 التوزيع الزمني للإنتاج الفكري حول موضوع الدراسة:

يوضح الشكل رقم (4) التوزيع الزمني للإنتاج الفكري حول موضوع الدراسة خلال الفترة الزمنية من 2013 حتى أكتوبر 2023:



شكل (٤) التوزيع الزمني للإنتاج الفكري حول موضوع الدراسة

يُوضح الشكل رقم (4) التوزيع الزمني للإنتاج الفكري حول موضوع الدراسة ومن خلال قراءة الشكل تبين أن أغلبية الدراسات حديثة نسبياً وتعود للعام 2022 وهو العام نفسه الذي يمثل أعلى مُعدل ارتفاع لنمو هذه الدراسات حيث جاءت بنسبة (17,8%)، بينما يُمثل عام 2023 أقل نسبة دراسات حيث جاء بنسبة (2,2%)، أما باقي الأعوام فمُعدل نمو الدراسات يتسم فيها بعدم الاستقرار نتيجة الارتفاع مرة والانخفاض مرة أخرى؛ ففي عامي 2018، 2014 يدل على ارتفاع الدراسات حيث بلغت النسبة (13,3%)، ويليها عامي 2017، 2020 أقل في نسبة الدراسات حيث بلغت النسبة (8,9%)، أما عن باقي الأعوام فبلغت فيهم أقل نسبة للدراسات وهي (4,4%)، ولا زالت الدراسات في هذا الموضوع جارية باعتباره أحد الموضوعات المهمة والجارية في الوقت الحالي.

3/5/2 التوزيع النوعي للإنتاج الفكري حول موضوع الدراسة:

قامت الباحثة بتوزيع الإنتاج الفكري حول موضوع الدراسة توزيعاً نوعياً سواء أكانت مقالات علمية أم أطروحات علمية، وأبحاث المؤتمرات، وهو كما موضح في الجدول رقم (6):

جدول (6) التوزيع النوعي للإنتاج الفكري حول موضوع الدراسة

م	نوع المصدر	العدد	النسبة (%)
1	الدوريات العلمية	41	91,1
2	الأطروحات العلمية	1	2,2
3	أبحاث المؤتمرات	3	6,7
	الإجمالي	45	100

يُوضح الجدول السابق التوزيع النوعي للإنتاج الفكري حول موضوع الدراسة وتبين من الجدول أن الدوريات العلمية تحتل المرتبة الأولى كـأحد أشكال المواد التي تناولت موضوع الدراسة حيث بلغت النسبة (91,1%)، ثم يليها أبحاث المؤتمرات بنسبة صغيرة جداً وبلغت (6,7%)، وأخيراً الأطروحات العلمية بنسبة ضئيلة جداً، وأرجعت الباحثة السبب في ذلك إلى أن الدوريات من أسرع الوسائل التي يستطيع من خلالها الباحثين تقديم إسهاماتهم ونتائج دراساتهم العلمية.

6/2 الاتجاهات الموضوعية للإنتاج الفكري حول الدراسة:

قامت الباحثة بحصر الإنتاج الفكري حول موضوع الدراسة ونتج عنه عدد (45) دراسة مُرتبطة بشكل مُباشر بالموضوع، صُنِفت إلى (8) محاور موضوعية نُظمت المراجعة العلمية وفقاً لها وهي مرتبة ترتيباً زمنياً تحت كل محور، وهي على النحو التالي:

1/6/2 المحور الأول: مفهوم المهارات الشخصية لاختصاصيي المعلومات ومترادفات المصطلح، والفرق بين المهارات الشخصية والمهارات الصلبة (المهنية).

قدم Matteson وزميلاه (2016) دراسة بعنوان "المهارات الناعمة: عبارة بحثاً عن معني"، حيث أوضحت الدراسة أن عبارة المهارات الناعمة ما هي إلا عبارة مربكة أي مفهوم غامض وخاصاً في تخصص المكتبات والمعلومات، وأشارت الدراسة أن فائدة هذه المهارات ليست جديدة على مهنة وخاصةً المكتبات إلا أن الحاجة إلى تطويرها أصبحت أكثر إلحاحاً في مجال المكتبات الأكاديمية، وأوضحت أيضاً الدراسة أن جميع تقارير الجمعيات المهنية للمكتبات أعلنت أن مستقبل المكتبات الأكاديمية وإدارة المكتبات تتطلب أدوار ومجموعات من المهارات الجديدة والمختلفة مع التركيز على القيادة والتواصل والتعاون والقدرة على الاحتفاظ بقيمة المكتبة، وذكرت الدراسة أن مفهوم المهارات الناعمة يفتقر إلى التعريف والنطاق والتعليم، وهناك تناقض مع مفاهيم أخرى ذات الصلة مثل: السمات الشخصية، الكفاءات الاجتماعية، السلوكيات الحياتية، وأخيراً عرفت الدراسة المهارات الناعمة بأنها مجموعة المهارات الشخصية لإدارة الأفراد سواء في مهن أو مناصب وظيفية معينة بما في ذلك اختصاصيي المعلومات بالمكتبات الأكاديمية.

أما عن دراسة (عمر، عبدالحفيظ، 2017) فقد تناولت موضوع المهارات المرنة للموارد البشرية بشكل عام ليس لتخصص بعينه، حيث حددت الدراسة مفهوم المهارات المرنة للموارد البشرية مبينة أهم ما جاء فيها من مفاهيم وتعريفات مرجحة ومبينة تعريفاً أكثر خدمة لأي موضوع، وقد أوضحت الدراسة سبب اعتمادها على مصطلح المرنة بدلاً من الناعمة وذلك اعتماداً على المصادر اللغوية وكون مصطلح المرنة أقرب للسلوك الإنساني من الناعمة، وذكرت الدراسة أن هناك عدة مفاهيم تشير لنفس مفهوم المهارات المرنة وهي: الذكاء العاطفي، الذكاء الاجتماعي، المهارات الحياتية، الكفاءة الاجتماعية، المهارات الشخصية، ويمكن استخدام هذه المفاهيم التي تتناسب مع طبيعة الموضوع.

بينما ناقشت دراسة (Naik et al, 2018) المهارات الشخصية والمهارات المهنية المطلوبة لاختصاصيي المعلومات بهدف تقديم خدمات فعالة لمجتمع المستفيدين، وأوضحت الدراسة أن هناك أنواع مختلفة من المهارات التي يمكن نقلها من خلال البرامج لتقديم أفضل الخدمات وتحقيق أهداف المكتبة، حيث ذكرت ثلاث مهارات لا بد أن يتوافروا لدى اختصاصيي المعلومات

وهم: المهارات الفنية حيث عرفتها الدراسة بأنها القدرات التي يمتلكها اختصاصي المعلومات لأداء العمليات الفنية بالمكتبة، والمهارات المهنية ووصفتها الدراسة بأنها القدرات التي يتميز بها اختصاصي المعلومات على المدى البعيد من اكتسابه لخبرات في المجال، وأخيرًا المهارات الشخصية وعبرت عنها الدراسة بأنها مزيج من مهارات التعامل مع الآخرين، والمهارات الاجتماعية، ومهارات الاتصال، والسمات الشخصية، والمواقف، والسمات المهنية والذكاء العاطفي.

بينما استهدفت دراسة (Decker,2020) مفهوم المهارات الناعمة في المكتبات الأكاديمية حيث اشارت الدراسة أن "المهارات الناعمة" ما هي إلا سمات وصفات مرغوبة لبعض أشكال التوظيف في المكتبات التي لا تعتمد على المعرفة المكتسبة، بل هي تشمل الفطرة السليمة، والقدرة على التعامل والتواصل مع الناس، والموقف المرن الإيجابي في حل المشكلات في بيئة العمل، وأضافت الدراسة أن مصطلح المهارات الناعمة مصطلح مثير للإشكالية، ووضحت سبب الإشكالية أنها مشكلة لغوية تتعلق بالجنسين (الذكور والإناث) في استخدام مصطلح "المهارات الناعمة"، حيث ترتبط ثنائية مصطلح المهارات سواء "الصلبة" أو "الناعمة" بالتركيبات الاجتماعية للذكور والإناث، والكل يعلم بأن الصلابة ذكورية بطبيعتها أما النعومة أنثوية بطبيعتها.

وترى الباحثة أن هذا أمر كان مثير للقلق بشكل خاص في مجال علم المكتبات وبطبيعة الحال يمكن للنساء أن يمتلكن المهارات "الصلبة" تمامًا كما يمكن أن يمتلك الرجال المهارات "الناعمة"، وبالتالي يصبح الأمر أقرب إلى بناء اجتماعي من الناحية المعيارية بامتلاك هذه المهارات للجنسين في بيئة العمل، وأوصت الدراسة باستخدام مصطلح شامل حيادي المعنى يصلح استخدامه لكلاً من الجنسين، وقد طرحت صيغة جديدة للمصطلح وهو استخدام مصطلح المهارات الشخصية أو الكفايات الشخصية لاختصاصي المعلومات.

وختامًا جاءت دراسة (Joseph&Devi,2020) حيث تناولت مفهوم المهارات الشخصية لاختصاصي المعلومات، وأشارت إلى أن المهارات الشخصية لاختصاصي المعلومات هي القدرات الشخصية والصفات الاجتماعية، وسهولة الحوار، والعادات الشخصية، والود، والتفاؤل الذي يميز اختصاصي المعلومات في بيئة العمل، وأضافت الدراسة أيضًا أن هناك خمس مجموعات من المهارات وهم: المهارات الصلبة ووصفتها الدراسة بأنها الشهادات

المكتسبة من خلال إكمال التعليم الرسمي، والمهارات التقنية وعرفتها بأنها القدرات الأساسية لأداء وظيفة معينة، والمهارات المهنية ووصفتها الدراسة بأنها الخبرة في المعرفة المهنية كالمهارات المكتبية، والمهارات الحياتية وعرفتها الدراسة بأنها الصفات الأعمق مثل التركيز في أداء العمل، وأخيرًا المهارات الشخصية كما سبق تعريفها.

2/6/2 المحور الثاني: أهمية المهارات الشخصية بالنسبة لاختصاصيي المعلومات، والحاجة إليها في تعليم علوم المكتبات والمعلومات.

نشر (Johnson & Raju, 2017) ورقة بحثية في مؤتمر (LISA) السنوي الثامن عشر حول إعادة تصور دور خدمات المكتبات والمعلومات، وهدفت الدراسة إلى تناول أهمية الكفاءات المعرفية والشخصية لأمناء مكتبات كليات العلوم الإنسانية بجنوب أفريقيا الداعمين لطلاب الدراسات العليا، وناقشت الدراسة المهارات الأساسية الواجب توافرها في اختصاصيي المعلومات مثل: مهارات القيادة ومهارات التواصل ومهارات العرض ومهارات الاتصال والسلوك الإيجابي وأهمية نشر هذه المهارات من حيث مظهر اختصاصيي المعلومات وإمكانية الوصول لطلاب الدراسات العليا لهم بهدف تقديم خدمات مكتبية فعالة.

بينما هدفت دراسة (العلبي، 2021) إلى التعرف على المهارات الناعمة وأهميتها للعمل في مجال المكتبات والمعلومات من وجهة نظر اختصاصيو المكتبات والمعلومات العاملين في المكتبات على اختلاف أنواعها (العامة والوطنية والمتخصصة والأكاديمية والمدرسية)، ولخصت الدراسة أهمية المهارات الناعمة لاختصاصيي المعلومات في الآتي:

- (1) تساعد اختصاصيي المكتبات والمعلومات في مواجهة المواقف الصعبة التي يصادفونها، كما تتيح لهم تطوير المواقف الإيجابية في العمل.
- (2) تساهم في تشجيع اختصاصيي المكتبات والمعلومات على التحلي بأخلاقيات المهنة والثقافة التنظيمية في العمل.
- (3) تساعد على التزام الاختصاصيين بإنجاز العمل في الوقت المحدد وبالشكل المطلوب.
- (4) تساهم بشكل كبير في تطوير البنية الشخصية والمجتمعية لاختصاصيي المكتبات والمعلومات مما يمكنهم من تكوين شبكة كبيرة من العلاقات الناجحة.

(5) تسهم في تكوين كم كبير من الخبرات التي تُمكن اختصاصي المكتبات والمعلومات من القدرة على حل المشكلات التي تواجههم في العمل.

ومن ثم تناولت دراسة Deng وزميلاه (2022) المهارات والكفاءات التي يحتاجها اختصاصيو المعلومات والحاجة إلى تعليم هذه المهارات، وأشارت الدراسة أنه لا بد أن تكون المناهج الدراسية في مدارس (أقسام) المكتبات والمعلومات قادرة على تغطية احتياجات اليوم وأن تكون أيضًا قابلة للتكيف بدرجة كافية لتلبية احتياجات الغد، وتمثل هذه الدراسة مرحلتين من مشروع بحث أجرتة كلية علوم المكتبات والمعلومات (school of library and information science) (SLIS) بجامعة ساوث كارولينا بهدف فهم المهارات الشخصية المهمة وسبب أهميتها من وجهة نظر اختصاصي المعلومات، وذلك من أجل الحصول على نظرة ثاقبة حول المهارات والكفاءات المعلوماتية المتوقعة حاليًا من خريجي برنامج علوم المكتبات (LIS)، حيث أجرى الباحثون استبيانًا لأرباب العمل بمكتبات جامعة كارولينا الجنوبية ومقابلات شبه منظمة مع أصحاب عمل مختارين، وأظهرت النتائج أن مهارات العمل الجماعي، وإدارة المشاريع، وإدارة الوقت من أهم المهارات التي يحتاج إليها اختصاصي المعلومات في بيئة العمل، وبناءً عليه أوصت الدراسة بإضافة مقررات تخدم هذه المهارات حتى يتحلى بها الخريجين وتأهيلهم لسوق العمل.

وأخيرًا ناقشت دراسة (Saunder & Bajja, 2022) أهمية المهارات الشخصية في تعليم المكتبات والمعلومات، وحدد الدراسة المهارات الشخصية التالية: مهارات التعامل مع الآخرين، مهارات الاتصال، مهارات العمل الجماعي، مهارات العرض، مهارات الكتابة، حيث أشارت الدراسة أن هذه المهارات مطلوبة بشدة من قبل أصحاب العمل في مجال المكتبات والمعلومات، كما تحققت الدراسة من توافر أو عدم توافر المهارات المطلوبة في البرامج والمقررات الدراسية بمدارس المكتبات والمعلومات، وذلك كله يأتي سعيًا من الدراسة لتعديل بعض البرامج والمقررات الموجودة بالفعل في مدارس المكتبات والمعلومات لتتلاءم مع فرص العمل المتاحة في سوق العمل، ودعمًا لتوفير فرص عمل أفضل للخريجين، وقد توصلت الدراسة إلى وجود اتفاق في آراء أصحاب العمل من جانب، والقائمين على مدارس المكتبات والمعلومات من جانب

آخر بضرورة توافر مهارات شخصية لدى اختصاصيي المعلومات بجانب المهارات الصلبة/ المهنية مع ضرورة تدريس عدد من المهارات الشخصية في مدراس المكتبات والمعلومات.
2/6/3 المحور الثالث: أنواع المهارات الشخصية المطلوبة لاختصاصيي المعلومات.

أكدت الورقة البحثية المقدمة من المكتبة الاتحادية ومركز المعلومات (FLICC,2013) بالاشتراك مع مكتبة الكونجرس على أهم أنواع المهارات الشخصية التي يجب أن يتمتع بها اختصاصيي المعلومات في مجال المكتبات وهي كما يلي:

- (1) مهارات التفكير
- (2) مهارات حل المشكلات
- (3) مهارات الإنصات
- (4) مهارات المرونة
- (5) مهارات التفاوض
- (6) مهارات القيادة
- (7) مهارات العمل في الفريق

وتناولت دراسة (Gabhane,2014) المهارات الناعمة لاختصاصيي المعلومات، وشملت الدراسة المهارات التالية: مهارات القيادة، مهارات الاتصال، مهارات الاستماع، مهارات التعلم، المهارات الرقمية، ومهارات العمل الجماعي، وأكدت هذه الدراسة أنه يجب أن يكون متخصصو المعلومات والمكتبات مسئولين ليس فقط عن توفير المعلومات التقليدية ولكن أيضاً مسئولين عن إثبات المعلومات عبر الإنترنت وفقاً لاحتياجات المستخدمين، وأوصت الدراسة بأنه يجب على اختصاصيي المكتبة أن يواكب التطور الحديث في عمله وكذلك تنمية مهاراته الشخصية التي تتناسب أيضاً مع هذا التطور سواء بالتعلم الذاتي أو الالتحاق بالدورات التدريبية.

ونشرت دراسة (Gutsche &Hough,2014) وهما باحثان بمركز متخصص تابع لمؤسسة حكومية يُعرف بالشركة المدمجة للمكتبة الرقمية على الإنترنت ويعرف المركز بـ **OCLC Online Computer Library Center** وهو متخصص لتدريب المكتبيين وتطوير المهارات الشخصية اللازمة للمكتبيين، أهم المهارات التي يُركز عليها المركز في الدورات التدريبية وتتمثل هذه المهارات في الآتي:

- (1) مهارات العمل في الفريق.
- (2) مهارات القيادة.
- (3) مهارات إدارة المشاريع.
- (4) مهارات إدارة الوقت.
- (5) مهارات حل المشكلات.
- (6) مهارات التعامل مع الآخرين.

بينما تناولت دراسة (Kolle & Parmeshwar, 2014) أهم الكفاءات والمهارات الشخصية التي يتطلبها اختصاصيي المعلومات في المكتبات الجامعية ليكونوا فعالين في تقديم الخدمات لمجتمع المستفيدين وعلاوة على ذلك، ناقشت الدراسة الكفاءات المطلوبة من قبل المتخصصين والتي يجب أن يتمتع بها الأشخاص لخدمة المستفيدين بشكل فعال مثل مهارات الاتصال، ومهارات القيادة، مهارات التعامل مع الآخرين ومهارات العرض، ومهارات الكتابة، ومهارات الاستماع وأخيرًا مهارات التسويق.

وناقشت دراسة (Raju, 2014) متطلبات المهارات والمعرفة والكفاءات اللازمة لبيئة المكتبات الأكاديمية في العصر الرقمي، إلا أنه حتى الآن لم يتم "التعمق" في هذا المجال في جنوب إفريقيا، وتمثل هذه الورقة دراسة أولية تمثل جزءًا من دراسة أوسع تهدف إلى تطوير بيان مهارات شامل من شأنه أن يوفر إطارًا موضوعيًا يمكن من خلاله لاختصاصيي المعلومات المحترفين في بيئة المكتبات الأكاديمية الحديثة في جنوب إفريقيا قياس كفاءاتهم الحالية وتحديد أيضًا الحاجة إلى اكتساب المزيد من المهارات الشخصية، وأشارت الدراسة أن أهم المهارات الواجب توافرها لدي اختصاصيي المعلومات مهارات التواصل، مهارات القيادة، مهارة إدارة الوقت، مهارات الاستماع، مهارات العمل الجماعي، مهارات تطوير الذات، مهارات التعامل مع الآخرين.

وهدفت دراسة Sitthisomjin وزميلاه (2014) إلى تحقق من أساليب تطوير المهارات الشخصية لموظفي المكتبة الجامعية بجامعة خون كاين، ومن ثم تم استخدام الاستبيان لمسح الوضع والحاجة إلى تطوير المهارات الشخصية لموظفي مكتبة جامعة خون كاين في سبعة مهارات وهم: مهارات الاتصال، مهارات التفكير وحل المشكلات، مهارات العمل الجماعي، مهارات التعلم وإدارة المعلومات، مهارات إدارة الوقت، مهارات القيادة، والكفاءة المهنية.

وأيضًا هدفت دراسة Sajjad وزميلاه (2016) إلى تناول المهارات الشخصية المطلوبة لاختصاصيي المعلومات في المكتبات المركزية لجامعات القطاع العام في دولة باكستان والتصورات الذاتية لتقييم هذه المهارات، حيث استخدمت الدراسة أسلوب المسح باستخدام الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات، وتناولت الدراسة المهارات التالية: مهارات التعامل مع الآخرين، والمهارات الثقافية، ومهارات الإدارة والقيادة، ومهارات الاتصال، ومهارات الإقناع،

وكشفت النتائج أن اختصاصيي المعلومات يعتبرون أنفسهم مختصين في المهارات الشخصية الشاملة، كما كشفت النتائج أيضًا أن متوسط قيم الدرجات لديهم يُفسر أنهم يعتبرون أنفسهم "أكفاء" بدرجة كافية في مهارات إدارة الأداء، ومهارات التعامل مع الآخرين، والمهارات السياسية/الثقافية، في حين أنهم يعتبرون أنفسهم "أكفاء إلى حد ما" في مهارات الاتصال/الإقناع ومهارات الإدارة الذاتية، وقد أثبتت النتائج أن الأداء معيار مهم لتقييم هذه المهارات بالإضافة إلى أن الدراسة أوصت بالحاجة إلى التدريب في هذا الصدد لتحسين المهارات الشخصية المختلفة، وأيضًا يجب أن يتضمن تعليم إدارة المكتبات والمعلومات على مستوى الماجستير دورات تُحسن من المهارات الشخصية. وكذلك التدريب على المهارات الشخصية مطلوب أيضًا لاختصاصيي المعلومات الذين يقدمون الخدمات للمستفيدين.

وكذلك جاءت دراسة (Kulkarni,2017) تناولت المهارات الناعمة لاختصاصيي المعلومات كمهارات الاتصال، ومهارات القيادة، ومهارات التعامل مع الآخرين، ومهارات العرض، ومهارات الاستماع، ومهارات التسويق، ومهارات الكتابة بصورة نظرية، وأوصت الدراسة بأنه يجب على اختصاصيي المكتبة أن يواكب التطور الحديث في عمله وكذلك تنمية مهاراته الشخصية التي تتناسب أيضًا مع التطور سواء بالتعلم الذاتي أو الالتحاق بالدورات التدريبية التي تخدم على تنمية مهارات بعينها.

وقد هدفت دراسة (Federer,2018) إلى استكشاف وتحديد المهارات والمعرفة والكفاءات التي تعتبر ضرورية لدور اختصاصيي المعلومات في مكتبة البيانات بشكل أفضل من خلال مسح لاختصاصيي المعلومات، وأشارت نتائج الدراسة إلى امتلاك اختصاصيي المعلومات بالمكتبة عينة الدراسة المهارات التالية: مهارات الاتصال، مهارات القيادة، مهارات إدارة الوقت، مهارات التعامل مع الآخرين بالإضافة إلى مهارات المكتبات التقليدية، وأوصت الدراسة بتعديل المناهج الدراسية في مدارس المكتبات والمعلومات لإعداد طلابها بشكل أفضل لأدوار اختصاصيي المعلومات.

بينما صنفت دراسة (Kumar,2018) المهارات إلى ثلاثة أنواع وهم: أولاً المهارات العامة ووصفتها في (مهارات التكيف في بيئة العمل، مهارات التعامل مع العملاء والمستفيدين، مهارات سلوك توجيه الخدمات، والعلاقات العامة)، وثانيًا المهارات الإدارية وقسمتها الدراسة إلى

مهارات إدارة المستفيدين وتشمل (تحليل احتياجات المستفيدين، تحليل السلوك، البحث عن المعلومات)، والمهارات المالية وتشمل (الاستخدام الماهر للموارد المالية، ومهارات المحاسبة والمراجعة)، والمهارات الشخصية وتشمل (مهارات القيادة، مهارات إدارة الوقت، مهارات التفاوض، مهارات حل المشكلات، مهارات التسويق، التدريب، مهارات بناء فريق، مهارات إدارة المشاريع، مهارات التخطيط)، وأخيرًا المهارات المهنية وتشمل (مهارات تكنولوجيا المعلومات، مهارات إدارة الإنترنت، مهارات تدقيق المعرفة، مهارات تطوير المحتوى، المهارات التقليدية كالفهرسة.

وسعت دراسة (Oghenekaro,2018) إلى توظيف المهارات الشخصية لخدمة المستفيدين الفعالة في مكتبة القرن الحادي والعشرين والتي تم التعبير عن هذه المهارات من حيث مظهر العاملين بالمكتبة، وتطوير الذات، وإمكانية التواصل مع الآخرين، والاتصال الفعال، والموقف الإيجابي، والقدرة على التعامل مع المواقف الصعبة وحل المشكلات، من أجل خدمات مستفيدين أكثر فعالية في مكتبة القرن الحادي والعشرين، وخلصت الدراسة إلى أن خدمة المستفيدين الفعالة أمر ضروري في مكتبة محل الدراسة لأنها ستجعل مستخدمي المكتبة يشعرون بأهميتهم، وتحسين التعلم، وتعزيز صورة المكتبة والجامعة لديهم، بالإضافة إلى أن نتائج هذه الدراسة ستساعد إدارة المكتبات بغض النظر عن نوعها على أن تكون أكثر فعالية في الخدمات التي تقدمها لمستفيديها وسيؤدي هذا في النهاية إلى زيادة التردد على المكتبة والاحتفاظ بالمستفيدين.

وفي هذا السياق جاءت أيضًا دراسة (Varma&Murari,2018) للتعرف على الكفاءات والمهارات الشخصية لاختصاصيي المعلومات التي بحاجة إليها اليوم، وأشارت الدراسة إلى مجموعة من المهارات وهي مهارات الاستماع، ومهارات الاتصال، ومهارات التعامل مع الآخرين، مهارات الكتابة، مهارات القيادة، مهارات العمل الجماعي، ومهارات التفاوض وتطوير الذات.

بينما ركزت دراسة (Wani,2019) على المهارات الناعمة لاختصاصيي المعلومات والمكتبات كالمهارات القيادية، ومهارات الاتصال، ومهارات العرض لتقديم خدمات مكتبية فعالة لمجتمع المستخدمين وتطوير الذات. وعلاوة على ذلك، كما ناقشت أيضًا المهارات الصلبة المطلوبة لاختصاصيي المعلومات المكتبات لتطبيق التكنولوجيا الجديدة، واحتياجات

مستخدمي المكتبة، وجمع وتطوير المواد عبر الإنترنت في العصر التكنولوجي الحديث، وأكدت هذه الدراسة أنه يجب أن يكون متخصصو المعلومات والمكتبات مسئولين ليس فقط عن توفير المعلومات التقليدية وإنما قادرين على إثبات المعلومات عبر الإنترنت وفقاً لاحتياجات المستخدمين، وأوصت الدراسة بأنه يجب على اختصاصيي المكتبة أن يواكب التطور الحديث في بيئة عمله.

كما ألفت دراسة (Kedar&Shewale,2020) الضوء على مستقبل المهارات الشخصية في مهنة المكتبات والمعلومات، وأشارت الدراسة أنه من الضروري أن يكون لدى اختصاصيي المعلومات مجموعة من المهارات المختلفة لتنفيذ المهام والأنشطة المكتبية، وأوضحت الدراسة أن من أهم المهارات التي لا بد من امتلاكها في بيئة العمل المكتبية مثل العلاقات الإنسانية (مهارات التعامل مع الآخرين)، مهارات التخطيط، مهارات الاتصال، مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات، مهارات إدارة الوقت، ومهارات القيادة، ومهارات العمل ضمن فريق، مهارات الكتابة، ومهارات الذكاء، ومهارات التسويق.

وركزت دراسة (Bejalwar& Kherde,2021) على تحديد سمات المهارات الشخصية لاختصاصيي المعلومات العاملين في مؤسسات التعليم العالي في الهند وتجميع هذه المهارات في مجموعات وبالتالي تقييم أداء المهارات الشخصية للعاملين بالمكتبات عينة الدراسة، حيث صنفت الدراسة المهارات إلى ست مهارات وهم: مهارات الاتصال/ الإقناع، ومهارات التعامل مع الآخرين، مهارات القيادة، مهارات إدارة الأداء، مهارات إدارة الذات، المهارات العمل ضمن فريق.

وتُعتبر دراسة Sajjad وزميله (2021) من أحدث الدراسات في دولة باكستان التي تناولت المهارات الشخصية اللازمة لاختصاصيي المعلومات، وهدفت هذه الدراسة إلى استكشاف التصورات الذاتية لاختصاصيي المعلومات بالمكتبات الجامعية حول الوضع الحالي لمهاراتهم الشخصية وتسييل الضوء على العوائق التي تواجههم في تطوير هذه المهارات في جامعة في باكستان، وتناولت الدراسة (7) مهارات شخصية وهم: مهارات إدارة الذات، ومهارات الاتصال والإقناع، ومهارات إدارة الأداء، ومهارات التعامل مع الآخرين، ومهارات القيادة، والمهارات الثقافية، ومهارات حل المشكلات، وكشفت النتائج أن أغلبية المتخصصين

في مجال المعلومات يعتبرون أنفسهم "ذوي كفاءة متوسطة" في المهارات الشخصية بنسبة 14.8%، وأيضًا كشفت النتائج أن المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات الجامعية واجهوا عدة عوائق في تطوير مهاراتهم الشخصية والتي تضمنت نقص الدعم الإداري، والافتقار إلى الالتزام الشخصي، ونقص الدعم المالي من قبل المؤسسات الأم، وأخيرًا نقص المعرفة بالمهارات الشخصية.

كما أشارت أيضًا دراسة الحلبي (2021) لأنواع المهارات الناعمة الواجب توافرها في اختصاصيو المكتبات والمعلومات وهي مهارات التواصل والاتصال، ومهارات العمل الجماعي، مهارات التعامل مع الآخرين، المرونة، التحلي بأخلاقيات العمل، مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات، الاحترافية في العمل وإدارة الوقت.

وتناولت دراسة (الأسدي، ياسين، 2022) مهارات الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية بجامعة البصرة، وهدفت الدراسة إلى التعرف على خصائص الموارد البشرية العاملة في المكتبة عينة الدراسة، بالإضافة للتعرف على مدى توافر المهارات لديهم: الشخصية، والقيادية، والتقنية، ومهارات التعامل مع المستفيدين، وأوضحت نتائج الدراسة إن اختصاصيي المعلومات العاملين بالمكتبة عينة الدراسة تمتلك مهارات شخصية بمستوي جيد، وتمثلت هذه المهارات في: مهارات القيادة، ومهارات التعامل مع الآخرين، ومهارات الاتصال، مهارات حل المشكلات، مهارات التسويق، وأوصت الدراسة بضرورة إشراك كافة الموارد البشرية في المكتبة ضمن دورات مكثفة مع وضع خطة تدريبية دورية لتنمية مهارات العاملين بشكل أفضل.

بينما ناقشت دراسة Melissa وزميلاه (2022) أبرز الكفاءات الأساسية لأمناء المكتبات من وجهة نظر أمناء المكتبات العاملين بالمكتبات الأكاديمية في الولايات المتحدة، حيث أوضح اختصاصيو المعلومات عينة الدراسة أن مهنة المكتبات تواجه باستمرار تحديات اجتماعية وتقنية غير متوقعة وسريعة التطور، ومع ذلك فإن المعايير التي تحدد الكفاءات المهنية والشخصية الأساسية لأمناء المكتبات لا يتم تحديثها بشكل متكرر، واستنادًا إلى ردود الاستبيان التي تم جمعها من 383 من أمناء المكتبات العاملين بالمكتبات عينة الدراسة يعتبر أهم المهارات التي تناولها اختصاصيو المعلومات هي مهارات القيادة والإدارة، ومهارات

الاتصال، ومهارات التواصل، والتطوير الوظيفي والعلاقات الإنسانية والصفات الشخصية والتعامل مع الآخرين، ومهارات إدارة الوقت وأخيرًا حل المشكلات.

وأخيرًا جاءت دراسة (Lowry,2022) للتعرف على أهم المهارات الشخصية لاختصاصيي المطلوبة للخدمات الفنية في المكتبات الأكاديمية، وتناولت الدراسة إن الصورة النمطية لاختصاصيي المعلومات الذي يقدم الخدمات الفنية "وراء الكواليس" تضفي مصداقية على فكرة أن اختصاصيي المعلومات الذين يعملون في الفهرسة، والمقتنيات، وتطوير المجموعات، وما إلى ذلك، يعملون بمفردهم وبشكل مستقل، ولا يواجهون المستفيد أبدًا أو يتفاعلون مع زملائهم، على الرغم من أن هذا النمط المبالغ فيه قد لا يزال يعيش في أذهان البعض، إلا أنه النهج الأكثر شمولية لتنظيم المكتبات، وقد استلزم أن يتقن جميع اختصاصيي المعلومات المهارات الشخصية اللازمة للعمل بشكل جيد، وأشارت الدراسة أن مهارات الاتصال، ومهارات التواصل والتعامل مع الآخرين، ومهارات الكتابة، ومهارات إدارة الوقت من أهم المهارات الشخصية التي يتوجب على اختصاصيي المعلومات امتلاكها أثناء واجباتهم الوظيفية في مكان عمل الخدمات الفنية للمكتبات الأكاديمية.

4/6/2 المحور الرابع: كيفية اكتساب اختصاصيي المعلومات للمهارات الشخصية وتقييمها.

أولاً: دراسات تناولت اكتساب المهارات

تعتبر دراسة (Friday&Onuh,2022) من أحدث الدراسات التي تناولت موضوع اكتساب مهارات المكتبات في القرن الحادي والعشرين من قبل اختصاصيي المعلومات في مكتبات الجامعات العامة في نيجيريا، حيث قيم القائمون على الدراسة أنواع مهارات المكتبات في القرن الحادي والعشرين، وطرق اكتساب المهارات وتحديات اكتساب المهارات المكتسبة/المتبناة/التي يواجهها اختصاصيي المعلومات، وكشفت النتائج أن استخدام البريد الإلكتروني ومعالجة النصوص، ومهارات تصفح الإنترنت/محو الأمية الرقمية، ومهارات التواصل الاجتماعي كانت من أهم مهارات المكتبات في القرن الحادي والعشرين التي اكتسبها اختصاصيي المعلومات، وعلاوة على ذلك، فقد أظهرت الدراسة أيضًا أن مساعدة الزملاء وتدريبهم في مكان العمل كانت الأساليب التي اعتمدها اختصاصيي المعلومات في اكتساب مهارات المكتبات في القرن الحادي والعشرين، كما أشارت الدراسة أيضًا إلى أن ضعف تمويل

المكتبات، ونقص الأموال اللازمة لتطوير الذات، وضعف البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والموقف الإداري السلبي تجاه تطوير العاملين بالمكتبات محل الدراسة، وعدم توفر دورات المكتبة الرقمية في مناهج علوم المكتبات والمعلومات، كانت التحديات التي واجهها اختصاصيي المعلومات في الحصول على تطوير وتنمية مهاراتهم، واقترحت الدراسة أن تقوم إدارة المكتبات الجامعية بتنظيم برامج تدريب رقمية داخلية وخارجية لعاملها، ويجب أن تتعاون لجنة الجامعات الوطنية مع أقسام علوم المكتبات والمعلومات (LIS) في نيجيريا لضبط مناهج علوم المكتبات والمعلومات لتعكس مهارات وممارسات المكتبات في القرن الحادي والعشرين.

وأيضاً ناقشت دراسة **Sajjad** وزميلاه (2017) أساليب اكتساب المهارات الشخصية لدى العاملين بالمكتبات الجامعية بدولة باكستان، حيث أوضحت الدراسة أن هناك ثلاث استراتيجيات يمكن لاختصاصيي المعلومات تنمية المهارات من خلالها، الاستراتيجية الأولى هي تطوير المهارات الشخصية من خلال أنشطة التدريس والتعلم الرسمية، وفي هذه الاستراتيجية يمكن استخدام طريقتين: الطريقة الأولى اعتماد الاختصاصي على ذاته في التعلم، والطريقة الثانية تشمل المحاضرات والجلسات التوجيهية من قبل الخبراء لتعليم المهارات الشخصية المختلفة، أما الاستراتيجية الثانية فهي تطوير المهارات الشخصية من خلال برامج الدعم على مستوى الجامعة وأعضاء هيئة التدريس، وأخيراً الاستراتيجية الثالثة تعتمد على تطوير المهارات الشخصية من خلال تفاعلات الزملاء في الحياة داخل الحرم الجامعي، وأظهرت النتائج الرئيسية للدراسة أن المحاضرات والجلسات التوجيهية من قبل الخبراء كانت الطريقة الأكثر تفضيلاً لتعلم المهارات الشخصية يليها التعلم من الزملاء.

ثانياً: دراسات تناولت تقييم المهارات

بينما هدفت دراسة **Sitthisomjin** وزميلاه (2014) إلى تقييم المهارات الشخصية لاختصاصيي المكتبات الجامعية في تايلاند، والتحقق في أساليب تطوير المهارات الشخصية لموظفي المكتبة الجامعية بجامعة خون كاين، ومن ثم تم استخدام الاستبيان لمسح الوضع والحاجة إلى تطوير المهارات الشخصية لموظفي مكتبة جامعة خون كاين في سبعة مهارات، وتم الحصول عليها من الاستبيان ومقابلة موظفي المكتبة تسلسل في متطلبات تطوير المهارات

الشخصية ومكونات تطوير البرنامج التدريبي لتعزيز المهارات الشخصية، وأظهرت النتائج أن المستوى السلوكي للمهارات الشخصية لموظفي المكتبة كان متوسطاً تماماً بالنسبة لمهارات الاتصال، ومهارات التفكير ومهارات حل المشكلات، ومهارات القيادة، ووجد أن الابتكار هي المهارة التي أظهرت أقل مستوى سلوكي، وأوصت الدراسة بتطوير البرنامج التدريبي للمهارات الشخصية في المكتبة بهدف تعزيز المهارات ورفع كفاءة اختصاصيي المعلومات بالمكتبة محل الدراسة.

وكذلك هدفت دراسة (Kumar,2018) إلى تقييم مهارات اختصاصيي المعلومات بمكتبة الدكتور بي آر أمبيدكار المركزية في جامعة نيو دلهي بالهند، واعتمدت الدراسة على تقييم مهارات اختصاصيي المعلومات عينة الدراسة من خلال توزيع استبيان، وكشفت عينة الدراسة أن المكتبة نظمت برامج تدريبية داخلية وندوات وورش عمل ومؤتمرات تسهم في رفع مستوى مهاراتهم وصلت إلى (57) برنامج تدريبي وندوات ومؤتمرات وورش عمل على المستوى الدولي والوطني، وأوضحت نتائج الدراسة أن اختصاصيي المعلومات بالمكتبة على دراية جيدة بالمهارات المطلوبة لرأس المال البشري في مجال المكتبات والمعلومات، بينما أوصت الدراسة بإجراء تدريب عملي داخلي لتعزيز مهارات اختصاصيي المعلومات والتي تزيد أعمارهم عن 45 سنة حتى تتماشى مهاراتهم مع تطور مجال المكتبات في العصر الحالي.

5/6/2 المحور الخامس: تأثير المهارات الشخصية على الأداء في المكتبات الجامعية

نشرت (Saari,2014) ورقة بحثية في المؤتمر الدولي الحادي عشر حول رأس المال الفكري وإدارة المعرفة والتعلم التنظيمي بجامعة سيدني، واستكشفت فيها الكفاءات الشخصية والأداء الابتكاري في المكتبات الأكاديمية بماليزيا، حيث أشارت إلى أن الكفاءات الشخصية هي الخصائص الأساسية للشخص والأنماط الثابتة في الطريقة التي يتصرف بها الأفراد ويشعرون بها ويفكرون، وحددت هذه الورقة الكفاءات الشخصية والنتائج التي يتم قياسها على أنها أداء مبتكر أظهره أمناء المكتبات الأكاديمية، وباستخدام مراجعة الأدبيات، ودراسات الحالة المتعددة والمقابلات، كشفت الدراسة أن الكفاءات الشخصية تنقسم إلى مهارات شخصية (التواصل، والتفاوض، والعمل الجماعي) ومهارات التعامل مع الآخرين (إدارة

الوقت، وحل المشكلات، والذكاء العاطفي) تؤثر هذه السوابق على الأداء لأمناء المكتبات الأكاديمية والذي تم تقييمه على أساس الإبداع أو توليد الأفكار والدعم.

وهدفت دراسة (Bejalwar& Kherde,2021) إلى تناول المهارات الشخصية وأداء اختصاصي المكتبات والمعلومات العاملين في مؤسسات التعليم العالي في الهند، حيث ركزت الدراسة على تحديد سمات المهارات الشخصية لاختصاصي المعلومات وتجميع هذه المهارات في مجموعات وبالتالي تقييم أداء المهارات الشخصية للعاملين بالمكتبات عينة الدراسة، وأظهرت نتائج أن هناك علاقة إيجابية بين المهارات الشخصية وأداء اختصاصي المعلومات المكتبات عينة الدراسة، كما أوضحت النتائج أيضاً أنه لا يمكن تجاهل أهمية المهارات الشخصية في الحياة المهنية لاختصاصي المعلومات، واعتبرت الدراسة أن المهارات التالية هي أكثر المهارات التي يجب أن يمتلكها اختصاصي المعلومات مهارات حل المشكلات، ومهارات إدارة الفريق، ومهارات القيادة، وأوصت الدراسة ببدء التدريب على المهارات الشخصية على المستوى الجامعي إضافة إلى دمج مقررات ومناهج دراسية تنمي المهارات الشخصية لدى الدراسين في مدارس المكتبات والمعلومات.

بينما تُعد دراسة (Hamid& Younus,2022) من أحدث الدراسات لاستكشاف العلاقة بين المهارات الشخصية والأداء لاختصاصي المعلومات في المكتبات الأكاديمية، وهدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير المهارات الشخصية على إنتاجية العمل لمحتري المكتبات الأكاديمية في باكستان، واستخدمت الدراسة أسلوب المسح الكمي، ومن ثم تم جمع البيانات من خلال استبيان تم تجميعه ذاتياً عبر الإنترنت من المتخصصين في المكتبات الأكاديمية، وبلغ معدل الاستجابة 83٪، وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن مستوى العاملين في مجال المكتبات في المهارات الشخصية المختلفة، والذكاء العاطفي، والقيادة، وفرق العمل الجماعي، والتواصل مرتفع، مما يدل على أنهم بارعون في المهارات الشخصية، وايضاً كشفت نتائج اختبار الارتباط المستخدم لفحص العلاقة بين المتغيرات والمهارات الشخصية وإنتاجية العمل لاختصاصي المعلومات عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات عبر الدراسة. علاوة على ذلك، فإن المهارات الشخصية لها تأثيرات عميقة على إنتاجية عمل اختصاصي المعلومات، ولم يتم العثور على اختلاف في تصورات اختصاصي المعلومات بناءً على خصائصهم الديموغرافية،

وأشارت الدراسة أن المهارات الشخصية تساعد اختصاصيي المعلومات على إدارة وأداء الوظائف المختلفة بفعالية، وبناءً على نتائج الدراسة، اقترحت أن تسعى مدارس علوم المعلومات والجمعيات المهنية والمنظمات الأخرى التي تقدم برامج التدريب والتطوير المهني إلى تطوير المهارات الشخصية بين طلاب واختصاصيي علوم المعلومات من خلال دمج المحتويات الضرورية في مناهج علوم المعلومات، وتقديم الدورات التدريبية التي تساعد على تعزيز المهارات لديهم.

كما تعتبر أيضاً دراسة **Shahzad** وزميله (2023) من أحدث الدراسات التي تناولت العلاقة بين المهارات الشخصية وأداء العاملين في مجال المكتبات باستخدام مراجعة الأدبيات حول الموضوع، وهدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين السمات والمهارات الشخصية وتنمية الكفاءة المستدامة، واستكشاف الممارسات الشائعة لتنمية الكفاءات الشخصية والمهنية لاختصاصيي المعلومات، ومعرفة التحديات التي تؤثر على تنمية المهارات الحديثة لديهم، وطبق الباحثون إرشادات عناصر إعداد المراجعات المنهجية وتحليلات (PRISMA) كمنهجية بحث، حيث تم اختيار خمسة وثلاثين مقالة تمت مراجعتها من قبل النظراء لإجراء مراجعة منهجية للأدبيات، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين السمات الشخصية والتطور المهني لاختصاصيي المعلومات، وشملت الممارسات الشائعة لتطوير المهارات الشخصية والمهنية استخدام الخبراء لتكنولوجيا المعلومات، وجلسات التدريب المستمر، والعمل الجماعي، واستخدام منتديات وسائل التواصل الاجتماعي، والنهج الموجه نحو المستفيدين، وأظهرت النتائج أيضاً أن المناهج القديمة، ومشاكل القيادة، والقضايا الاقتصادية، ونقص الاهتمام الشخصي كانت بمثابة عوائق أمام تطوير المهارات الحديثة لدى اختصاصيي المعلومات.

6/6/2 المحور السادس: المهارات الشخصية لاختصاصيي المعلومات والمكتبات من وجهة نظر سوق العمل.

هدفت دراسة **Gerolimo** وزميله (2015) إلى تحديد المهارات والمؤهلات الأساسية وتحديد المهام والمسئوليات لاختصاصيي المعلومات الأمريكي وفقاً لسوق العمل في الولايات المتحدة الأمريكية، وذلك من خلال مراجعة إعلانات الوظائف لأمناء المكتبات في المكتبات

الأكاديمية الأمريكية المنشورة عبر الإنترنت، وقام الباحثون بزيارة **ALA Job LIST** من خلال الينك (<http://joblist.ala.org>)، وهو موقع ويب متخصص في نشر إعلانات الوظائف للمكتبات الأمريكية، واستنادًا إلى عدة معايير، حددوا عينة مكونة من 133 إعلان وظائف باتباع تصنيف ستار (2004) وهو نوع من سلالة التصنيف باستخدام حزمة نجمة أو رمز مطبوعي مماثل، ويشيع استخدام نظام من نجمة واحدة إلى خمس نجوم في التصنيفات، ويمثل تصنيف خمس نجوم أعلى تصنيف، وتم استخدامه من قبل الباحثين لتصنيف المهارات والمؤهلات والمهام الوارد ذكرها في قوائم الإعلانات، وأشارت النتائج إلى أن الراتب من أساسيات الإعلان للوظيفة حيث أوضحت الدراسة أن الراتب المتوقع لاختصاصي المعلومات الأمريكي يتراوح بين 40 ألف دولار إلى 60 ألف دولار سنويًا بناءً على الوضع في سوق العمل، إضافةً إلى أهمية أمتلاك اختصاصي المعلومات للخبرة المهنية في مجال المكتبات والمعلومات، وبينت النتائج أن أهم المهارات الأساسية التي يجب توافرها في اختصاصي المعلومات هي: مهارات الكمبيوتر، ومهارات الذكاء العاطفي، ومهارات الاتصال، ومهارات التعامل مع الآخرين، ومهارات حل المشكلات، ومهارات القيادة، وأوصت الدراسة بإعادة تصميم مناهج برامج علوم المعلومات والمكتبات حتى ترتبط مع مهارات مكان العمل وقضايا القوى العاملة، واستخدام التدريب لاختصاصي المكتبات والمعلومات بهدف تنمية مهاراتهم.

وناقشت دراسة (Pradhan, 2015) قابلية توظيف خريجي المكتبات والمعلومات، واتجاهها، والمهارات اللازمة لتعزيز قابلية التوظيف، وأجريت الدراسة على إمكانية توظيف خريجي المكتبات والمعلومات في جامعة مهراجا ساياجيراو في الهند على مدى عشر سنوات، وأشارت النتائج إلى أن قابلية توظيف خريجي المكتبات والمعلومات تبلغ حوالي (100%)، وارجعت الدراسة اتجاهات التوظيف إلى التغيرات في طبيعة أصحاب العمل والرواتب والتعيينات في السنوات الأخيرة. وعلاوة على ذلك، فقد تبين من النتائج أن مهارات الاتصال والمهارات الرقمية هي مهارات التوظيف التي لا غنى عنها والتي يجب أن يمتلكها خريجو المكتبات والمعلومات، وهذه النتيجة لها آثار على التجديد المنتظم لتصميم مناهج علوم المعلومات المكتبية بطريقة تمكن خريجي علوم المكتبات والمعلومات من تلبية توقعات سوق العمل المعلوماتي المتغير في الآونة الأخيرة.

وجاءت دراسة **Fernández** وزميلاه (2016) لتحليل وفهم الطلب الحالي في سوق العمل على المهارات الأساسية في مجال المكتبات من خلال قائمة الإعلانات المنشورة لجمعية المكتبات الأمريكية من عام 2009 حتى عام 2014، وأشارت نتائج الدراسة أن الدرجة المهنية والخبرة العملية من المؤهلات المطلوبة بشكل شائع، وأما عن أهم المهارات الواجب توافرها في اختصاصيي المعلومات المتقدم لطلب الوظيفة بناءً على الإعلانات مهارة التعامل مع الآخرين، والقدرة على حل المشكلات المعقدة غير المتوقعة، والتعامل مع تقنيات المعلومات الحديثة، وتقديم خدمات متميزة للمستفيدين وذلك استنادًا إلى الوضع الراهن لعلوم المكتبات والمعلومات في سوق العمل في الولايات المتحدة.

وهدف دراسة (ALCTS,2018) إلى تحديد المهارات والكفاءات المطلوبة لجميع الجوانب لأداء وظائف الاستحواذ (أي أكثر الوظائف المطلوبة في مجال المكتبات)، ويشمل الجمهور المستهدف لهذه الجدارات الطلاب والممارسين الجدد والمديرين والإداريين الذين يتخصصون أو يديرون وظائف الاستحواذ في إعداد المواد المكتبة، وتم تحديد هذه الجدارات والمهارات من خلال مراجعة منهجية لإعلانات الوظائف المنشورة لشغل الوظائف ذات الصلة بعمليات الاستحواذ على مدى (18) شهر من التوظيف المعاصر، وتم تحليل مسئوليات كل وظيفة لتحديد قائمة مبدئية بالمهارات والجدارات المتعلقة بها، وأوضحت الدراسة المهارات والسمات السلوكية التي تساهم في ممارسة الاستحواذ الناجحة لأي نوع من المكتبات، وقد أشارت إلى أهم هذه المهارات وهي: مهارات الإدارة والإشراف، مهارات إدارة الوقت، مهارات اتخاذ القرار، مهارات التواصل، مهارات إدارة المشاريع، مهارات التخطيط، مهارات الإبداع والابتكار.

بينما تُعد دراسة (Kumar & Bhatt, 2019) من أحدث هذه الدراسات وقد هدفت إلى حتمية وجود المهارات الشخصية والتواصل المهني لاختصاصيي المعلومات في السيناريو المعاصر وخاصًا مع تقدم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال مهنة المكتبات، حيث جعل هذه المهنة متقدمة للغاية وتنافسية مثل المهن الأخرى، وأشارت الدراسة أنه لا بد أن يتمتع كل اختصاصيي معلومات بمعرفة جيدة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالإضافة إلى مهارات الاتصال والتواصل الجيدة، ومهارات القيادة، ومهارات التعامل مع الآخرين، ومهارات العروض

التقديمية لجعل اختصاصي المعلومات ماهراً وفقاً لمتطلبات هذا السيناريو المعاصر، وفعالين في تقديم الخدمات لمجتمع المستخدمين.

7/6/2 المحور السابع: المعايير وضعها الجهات المعنية بالمكتبات للمهارات الشخصية اللازمة لاختصاصي المعلومات والمكتبات.

قدمت المكتبة الاتحادية ومركز المعلومات (FLICC,2013) بالاشتراك مع مكتبة الكونجرس ورقة بحثية تتضمن أن المعيار الأساسي لتحديد المهارات الشخصية لدى اختصاصي المعلومات هو التميز في الأداء وتقديم الخدمات للمستفيدين بأفضل كفاءة، كما أنها أفردت قائمة معايير بالسمات والمهارات الشخصية التي يجب أن يتمتع بها اختصاصي المعلومات في مجال المكتبات تحت عنوان "مهارات أمناء المكتبات الفيدرالية"، وقد أكدت هذه الورقة البحثية على أهمية المهارات الشخصية التالية:

- (1) مهارات التفكير
- (2) مهارات حل المشكلات
- (3) مهارات الإنصات
- (4) مهارات المرونة
- (5) مهارات التفاوض
- (6) مهارات القيادة
- (7) مهارات العمل في الفريق

بينما هدفت دراسة (Robinson et al,2015) إلى إعادة ضبط مستوى الأداء للمتخصصين في منطقة البحر الكاريبي من خلال تحديد وتصنيف وإنشاء إطار للكفاءات الأساسية ومجموعات المهارات لاختصاصي المكتبات الأكاديمية في جامعة جزر الهند، وأظهرت النتائج أن الكفاءات الأساسية المختارة لمكتبة عينة الدراسة وهي: أولاً تستخدم المعرفة والممارسات المهنية لقيادة العاملين وإدارة الموارد البشرية؛ وثانياً تحديد الاتجاهات الجديدة ودعم الابتكارات؛ ثالثاً إظهار الرغبة في تبني التغيير والاستفادة من أفضل الممارسات في تقديم الخدمات المكتبية؛ رابعاً تحليل المواقف لإيجاد الحلول المناسبة؛ خامساً التفاعل بشكل إيجابي وفعال مع الآخرين؛ سادساً تطوير بيئة تقود التغيير وتديره؛ سابعاً إدارة وتوجيه الموظفين؛ وأخيراً تحديد أهداف وغايات واضحة بهدف تقييم أداء وتقديم ملاحظات محددة ودقيقة.

وفي المؤتمر السادس الدولي للبحوث حول إدارة الخدمات بماليزيا عرضت دراسة (Ahmad et al,2016) العلاقة المتبادلة بين المعايير التجارية الشخصية الفعالة واستراتيجيات العلامات التجارية الشخصية مع التركيز على سنوات الخبرة العملية بين 45 من اختصاصي المعلومات بالمكتبات الأكاديمية في جامعة العلوم الماليزية، وركزت الدراسة على سمعة اختصاصي المكتبات الأكاديميين في الجامعة، ومسئولياتهم تجاه مستخدمي المكتبة وخدمات المكتبة، وعلاقتهم بمستخدمي المكتبة، وأوضحت نتائج الدراسة إن مستوى الاتفاق والرضا حول الوضع الحالي لاختصاصي المكتبات الأكاديمية جاء معيار السمعة عند مستوى أكبر من المتوسط وذلك لأنهم يتوقعون الحصول على المزيد من الاعتمادات من حيث الاحترام والتقدير والمكافآت لخبراتهم من أعضاء الجامعة، أما عن الوضع الحالي لمسئوليات اختصاصي المكتبات الأكاديمية تجاه مستخدمي المكتبة وخدمات المكتبة، فقد ارتفع إلى أكثر من المتوقع وذلك لان بصفتهم اختصاصي مكتبات أكاديميين في جامعة بحثية، وأخيرًا مستوى متوسط في العلاقة مع مستخدمي المكتبة نتيجة بناء مستوى أعلى من الالتزامات بما في ذلك التعاون والاتصال والاتحادات والعلاقات العامة من خلال أدوار المُسوق العام للمكتبة، وفي النهاية أوصت الدراسة باحتياج اختصاصي المكتبات الأكاديمية في ماليزيا إلى خلق الصورة المهنية لهم على وجه التحديد وفي العالم بشكل عام، واقترحت الدراسة على اختصاصي المكتبات الماليزيين بإنشاء معيار جديد يناسب احتياجات العصر الحديث لمهنة المكتبات ورفع مستوى احترافهم الشخصي.

ثم ناقش (Bronstein&Nebenzahl,2020) تطوير معايير ومقاييس المهارات والكفاءات لاختصاصي المعلومات في المكتبات الجامعية، حيث اعتبروا أن مقاييس ومعايير تحديد وتصنيف المهارات والكفاءات اللازمة للعمل في مهنة المكتبات والمعلومات تساهم في تطوير البرامج الأكاديمية والمهنية، وبناءً على الدراسة تم إجراء مسح تجريبي لمجتمع الدراسة معتمدة على معايير الجمعية الأمريكية للمكتبات، وعلاوة على ذلك طورت هذه الدراسة مقاييس تسمح بدراسة آراء المتخصصين الحاليين في مجال المكتبات والمعلومات حول المهارات المطلوبة، فالمقاييس المقترحة هي نتيجة الدراسة على مرحلتين فالمرحلة الأولى: تم إنشاء ونشر تصنيف المهارات والكفاءات من قبل الباحثين، وتألقت هذه المرحلة من دراسة نوعية شملت جمع وتحليل البيانات من ثلاث عينات مختلفة وهم: إعلانات الوظائف، ومناهج المقررات

الدراسية، والمقابلات الشخصية مع مديري المكتبات، ونتج عن هذه المرحلة أربع مجموعات للمهارات وهم: المهارات التكنولوجية (مهارات الكمبيوتر، مهارات الإنترنت، مهارات البرمجة، إدارة المحتوى)، ومهارات المعلومات (استرجاع وتوفير خدمات المعلومات)، والمهارات الشخصية (مهارات حل المشكلات، مهارات الاتصال، مهارات التواصل)، ومهارات المكتبات التقليدية (المهترسة، التصنيف...إلخ)، أما المرحلة الثانية كانت التجربة، ونتج عن الدراسة أن 25 من أصل 46 مهارة أصلية ما هي إلا مهارات شخصية يمتلكها اختصاصي المعلومات، واقترحت الدراسة عمل أداة لمقاييس ومعايير محدثة تدرس آراء الممارسين وآرائهم حول المهارات والكفاءات التي يحتاجون إليها في بيئة العمل، وأكدت الدراسة أنه بغض النظر عن التغيرات التكنولوجية السريعة التي واجهتها المهنة في العقود الماضية، إلا أن المهارات والكفاءات الشخصية أصبحت من صميم المهنة إلى جانب المهارات التكنولوجية والتقنية.

8/6/2 المحور الثامن: آلية تنمية المهارات الشخصية لاختصاصي المعلومات.

وفي دراسة (Ameen,2013) التي هدفت إلى استكشاف الحاجة وتأثير تدريس تنمية الشخصية والمهارات الاجتماعية ومهارات الاتصال كجزء من تعليم علوم المكتبات والمعلومات، وتم اتخاذ برنامج الماجستير في قسم علوم المكتبات والمعلومات في جامعة البنجاب لاهور الباكستانية كدراسة حالة، وفي هذا الصدد بدأ القسم بعمل دورة تدريبية كاملة مدتها 3 ساعات معتمدة حول تنمية الشخصية ومهارات الاتصال مكونة من أربع جلسات للطلاب عينة الدراسة، وتضمنت الدورة المهارات التالية: مهارات الاتصال ومهارات العمل ضمن فريق ومهارات الإنصات ومهارات التحدث ومهارات العرض وبعض المهارات الكتابية وغيرها من المهارات الشخصية، ثم عمل استقصاء للطلاب الذين حضروا الدورة التدريبية، وكشفت النتائج أن الدورة التدريبية:

(1) بشكل عام كان لها تأثير إيجابي على نمو شخصية الطلاب وتعديل السلوك والمهارات الشخصية، ومع ذلك أسفرت أيضاً النتائج بأنه لم تتحسن مهارات الاتصال الكتابية كثيراً لدي بعض عينة الدراسة.

- (2) وأقر أغلبية الطلاب المشاركين في الدورة بالحاجة إلى التعلم المكثف للمهارات الشخصية وخاصًا مهارات الاتصال والتواصل الفعال لمُتخصصي علم المعلومات كجزء من تعليم الأكاديمي.
- (3) وأشارت الدراسة أيضًا أنه من المفترض أن تعمل هذه الدراسة على رفع مستوى الوعي في هذا الصدد بين المدارس المكتبية الأخرى في الباكستان وفي الدول الشقيقة ذات الظروف المماثلة.

أما عن دراسة نشرها (Gutsche & Hough, 2014) وهما باحثان بمركز متخصص تابع لمؤسسة حكومية يُعرف بالشركة المدمجة للمكتبة الرقمية على الإنترنت ويعرف المركز بـ **OCLC Online Computer Library Center** وهو متخصص لتدريب المكتبيين وتطوير المهارات الشخصية اللازمة للمكتبيين، وتتمثل رؤية هذا المركز في جمع كافة العاملين في مجال المكتبات في أنحاء العالم لبناء المعرفة والمهارات التي يحتاجونها في بيئة عملهم، وإضافةً إلى ذلك ذكر الباحثان في دراستهما أن هذه المهارات غاية في الأهمية للمكتبيين أثناء عملهم اليومي بالمكتبات، وأشاروا أن هذه المهارات التي يقوم المركز بتنظيم دورات لها تم اقتباسها من قوائم المعايير الكبرى للجهات المعنية بمجال المكتبات كجمعية المكتبات الأمريكية، وجمعية مكتبات كاليفورنيا وغيرها من الجهات.

وتُعتبر دراسة (Khan & Begum, 2016) هي المحاولة الأولى التي تستكشف الحاجة إلى أهمية التدريب على المهارات القيادية ومهارات التواصل الفعال لأمناء المكتبات الجامعية، حيث أشارت الدراسة بأن التدريب يسهل عملية تعلم المهارات المطلوبة التي تساعد الاختصاصيين على التنمية المهنية، وكان الهدف من هذه الدراسة هو التحليل التجريبي للاحتياجات التدريبية على المهارات القيادية لأمناء المكتبات الجامعية الباكستانية، وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية من أمناء مكتبات الجامعات الباكستانية، وكشف نتائج التحليل الإحصائي الوصفي للدراسة أن المهارات القيادية الحالية لأمناء المكتبات الجامعية الباكستانية بها أكثر من (50%) من العجز، وجاءت النتائج بمقترحات تسهم في تقليل نسبة هذا العجز، مثل تصميم برامج التدريب لاختصاصيي المعلومات، وتطوير المناهج الدراسية

لعلوم المكتبات والمعلومات، وتقييم الأداء بصفة مستمرة لاختصاصيي المعلومات الذي يضمن في النهاية جودة في الأداء.

أما عن دراسة (علام، 2019) فقد سلطت الضوء على أهم المهارات الحياتية الأساسية اللازمة للمكتبيين بمختلف أدوارهم الوظيفية، معتمدة في ذلك على قوائم معايير الجهات الأجنبية المتخصصة مثل معايير جمعية المكتبات الأمريكية (ALA)، ومعايير جمعية المكتبات البريطانية (CLIP)، ومعايير جمعية المكتبات الأسترالية (ALIA)، ومعايير جمعية الكليات والمكتبات البحثية (ACRL)، وذلك لإعداد برامج تدريبية معيارية لإكساب المكتبيين هذه المهارات، حيث اتضح من نتائج الدراسة أن الدول الأجنبية هي الأكثر إدراكاً للدور الذي تلعبه المهارات الحياتية في مختلف المستويات الوظيفية للمكتبيين، وأن قضية تنمية المهارات الحياتية للمكتبيين هي قضية غائبة عن أنظار المؤسسات المعنية بالمكتبيين على المستوى الإقليمي والمحلي والعربي، إضافة إلى أن معظم المجهودات العربية صبغت اهتمامها على الجانب الفني أو المهني لاختصاصيي المعلومات فقط، لذلك أوصت الدراسة أن تقوم الجهات المعنية بالمكتبات بدورها في إعداد برامج تدريبية متخصصة تخدم مجال المكتبات بشكل عام وتعمل على تطوير المهارات الحياتية للمكتبيين بشكل خاص، وتوعية المكتبيين بالدور الذي تلعبه المهارات الحياتية ومدى أهميتها بالنسبة لمؤسسات المكتبات والمعلومات، وقد خلصت الدراسة إلى أن المهارات الحياتية تكتسب أهمية متزايدة بالنسبة لمجال المكتبات والمكتبيين على جميع أدوارهم الوظيفية، وخصوصاً مع سرعة ما يطرأ على المجال من تغييرات.

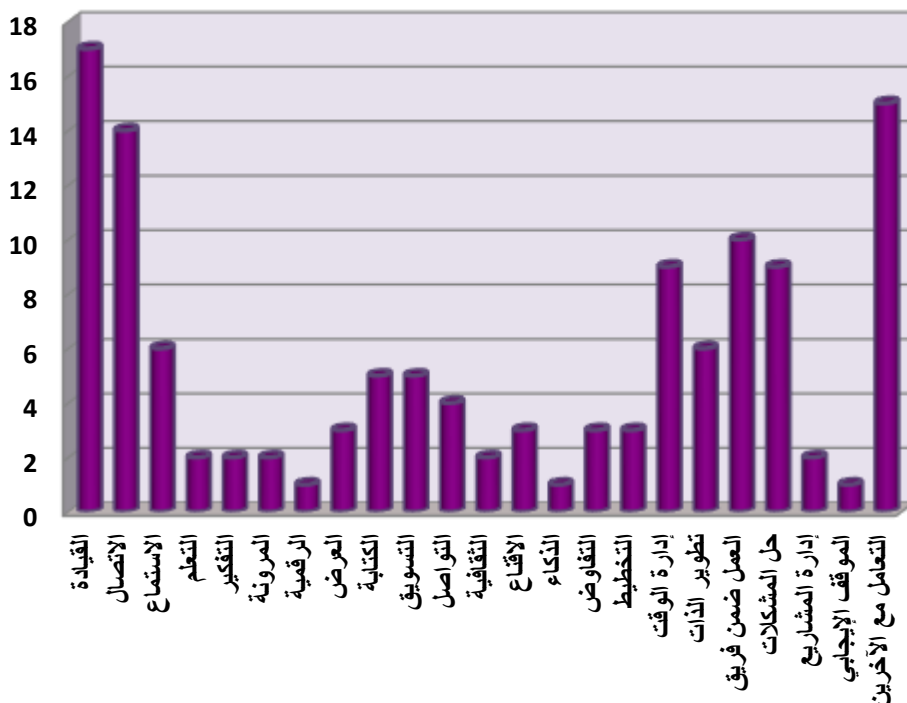
تُعد دراسة (عثمان، 2022) أحدث هذه الدراسات وقد هدفت إلى معرفة الجدارات التدريبية الخاصة بالمهارات الحياتية لدى اختصاصيي المعلومات بجامعة المنوفية، حيث سعت الدراسة على إلى معرفة البرامج التدريبية التي حصلت عليها عينة الدراسة من قبل، وأهداف البرامج التدريبية التي حصلت عليها عينة الدراسة ومدى الاستفادة من هذه البرامج، ومعرفة الاحتياجات التدريبية المستقبلية الخاصة بتنمية الموارد البشرية، وبناءً عليه تم وضع خطة واقعية مستقبلية قائمة على تحديد الاحتياجات التدريبية وخريطة الجدارات التدريبية لعينة الدراسة، ونتج عن ذلك أن الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية تسهم في رفع الجدارات _ القدرات المعرفية والمهارية والاتجاهات _ الخاصة بهم في بيئة العمل.

جدول (7) أهم المهارات الوارد ذكرها في أدبيات الإنتاج الفكري حول موضوع الدراسة

المهارة	م	الباحث (السنة)	القيادة	الاتصال	الاستماع	التعلم	التفكير	المرونة	الرقمية	العرض	الكتابة	التسويق	التواصل	الثقافية	الاقناع	الذكاء	التفاوض	التخطيط	إدارة الوقت	تطوير الذات	العمل ضمن فريق	حل المشكلات	إدارة المشاريع	الموقف الإيجابي	التعامل مع الآخرين
	1	FLICC (2013)	√		√		√	√									√				√	√			
	2	Gabhane (2014)	√	√	√	√			√												√				
	3	Gutsche (2014)																	√		√	√	√		√
	4	KOLLE (2014)	√	√	√					√	√	√													√
	5	Raju (2014)	√		√														√	√	√				√
	6	Sitthisomjin (2014)	√	√		√													√		√				
	7	Sajjad (2016)	√	√										√	√										√
	8	Kulkarn (2017)	√		√					√	√	√													√
	9	Federer (2018)																	√						√
	10	Kumar (2018)	√									√					√	√			√	√	√		
	11	Oghenekaro (2018)		√									√							√		√		√	√

م	المهارة الباحث (السنة)	القيادة	الاتصال	الاستماع	التعلم	التفكير	المرونة	الرقمية	العرض	الكتابة	التسويق	التواصل	الثقافية	الاقناع	الذكاء	التفاوض	التخطيط	إدارة الوقت	تطوير الذات	العمل ضمن فريق	حل المشكلات	إدارة المشاريع	الموقف الإيجابي	التعامل مع الآخرين
12	Varma (2018)	√	√	√						√						√			√	√			√	
13	Wani (2019)	√	√						√										√					
14	Kedar (2020)	√	√							√	√				√			√		√	√			√
15	Bejalwar (2021)	√	√											√			√		√					√
16	Sajjad (2021)	√	√										√	√			√		√					√
17	الحلبي (2021)		√				√					√						√		√				√
18	الأسدي، ياسين (2022)	√	√							√											√			√
19	Melissa (2022)	√	√									√						√			√			√
20	Lowry (2022)		√							√		√						√						√
15	إجمالي عدد المهارات في كل دراسة	17	14	6	2	2	2	1	3	5	5	4	2	3	1	3	3	9	6	10	9	2	1	15

■ إجمالي المهارات في كل دراسة



شكل (5) توزيع إجمالي المهارات الشخصية في كل دراسة

وبناءً على جدول (7) وشكل (5) يتضح أن أهم المهارات الواجب توافرها لدى اختصاصيي المعلومات هي: مهارات القيادة، مهارة التعامل مع الآخرين، مهارات الاتصال، مهارة العمل ضمن فريق، مهارة إدارة الوقت، مهارة حل المشكلات، مهارة تطوير الذات، بينما أقل المهارات استخداماً هي المهارة الرقمية، الذكاء، الموقف الإيجابي.

ومما سبق لاحظت الباحثة أن للمهارة الشخصية الواحدة أكثر من مهارة مشتقة منها وتابعة لها، وبناءً عليها صنفت الباحثة المهارات الشخصية إلى مهارات رئيسية ومهارات مشتقة من هذه المهارات الرئيسية، ويمثل الجدول التالي تصنيف أنواع المهارات الشخصية.

جدول (8) تصنيف أنواع المهارات الشخصية

م	المهارات الرئيسية	المهارات المتفرغة منها
1	مهارات الاتصال	مهارة الاستماع أو مهارة الانصات
		مهارة التعامل مع الآخرين
		مهارة التواصل
		مهارة الكتابة
		مهارة العرض
		مهارة المرونة
		مهارة التحدث
2	مهارات القيادة	مهارة التفكير
		مهارة الذكاء
		مهارة التخطيط
		مهارة التفاوض
		مهارة الاقناع
3	مهارات تطوير الذات	مهارة التعلم
		المهارة الثقافية

7/2 التعليق العام على مراجعة الأدبيات للإنتاج الفكري حول موضوع الدراسة:

من خلال العرض السابق للإنتاج الفكري تُمكن الباحثة من الآتي:
(1) رصدت الباحثة (45) دراسة ذات صلة بموضوع المهارات الشخصية لاختصاصي المعلومات في المكتبات من خلال البحث في (10) قواعد بيانات؛ حيث حصلت علي (5) دراسات عربية، و(40) دراسة أجنبية وذلك خلال الفترة من عام 2013 وحتى أكتوبر 2023.

- (2) واتضح أن الإنتاج الفكري العربي مازال ضئيلاً جداً ومحدود للغاية مقارنة بحجم الإنتاج الفكري الأجنبي حول موضوع المهارات الشخصية لاختصاصيي المعلومات في المكتبات.
- (3) لاحظت الباحثة أنه لا توجد أطروحات علمية تناولت الموضوع بصورة مباشرة غير أطروحة واحدة فقط، وتناولت تأثير الدورات التدريبية على الجدارات الحياتية لاختصاصيي المعلومات.
- (4) أهتمت أغلب الدراسات بنوعية المهارات الشخصية المطلوب توافرها في اختصاصيي المعلومات.
- (5) اتفقت الدراسات على أن مصطلح المهارات الشخصية هو المصطلح والتعبير الأنسب والأشمل في الاستخدام بدلاً من المهارات الناعمة أو المهارات المرنة أو المهارات الحياتية بالنسبة للمصطلح العربي، ومصطلح (Soft Skills) بالنسبة للمصطلح الأجنبي، وسبب الاتفاق يرجع للمصادر اللغوية ونظرة المجتمع، كما اثبتت الدراسات أن المهارات الشخصية والمهارات المهنية يكملان بعضهم البعض، ولا غني عن أيٍّ منهم في بيئة العمل.
- (6) اجمعت الدراسات على أهم المهارات الشخصية الواجب توافرها لدى اختصاصيي المعلومات في بيئة عملهم، وهذه هي: مهارات القيادة، مهارات الاتصال، مهارات التعامل مع الآخرين، مهارات إدارة الوقت، مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات، مهارات العمل ضمن الفريق، مهارات تطوير الذات، بينما هناك قلة من الدراسات اشارت إلى نوعية من المهارات الواجب امتلاكها وهي: مهارات التسويق، مهارات العرض، مهارات الاستماع، مهارات التخطيط، مهارات إدارة المشاريع، مهارات التفاوض.
- (7) اشارت الدراسات أن من أهم الوسائل والطرق لاكتساب المهارات الشخصية تدريس المهارات ضمن المناهج والمقررات الدراسية لأقسام المكتبات والمعلومات، البرامج التدريبية المخصصة لدعم المهارات، وتعامل اختصاصيي المعلومات مع بعضهم البعض في بيئة العمل.

- (8) اثبتت الدراسات أن خبرة العمل (خبرة شخصية، وخبرة مهنية) في مجال المكتبات والمعلومات ليست بعدد السنوات التي قضاها اختصاصي المعلومات في بيئة عمله، وإنما يكتسب الخبرة من المواقف والمشكلات التي تعامل معها أثناء القيام بمهامه.
- (9) اعتبرت الدراسات أن معيار الأداء من أهم المعايير التي يمكن من خلالها تقييم المهارات الشخصية لدى اختصاصي المعلومات في بيئة العمل.
- (10) توصي الدراسة بالحاجة إلى المزيد من الدراسات العربية عن موضوع الدراسة، ودراسات مقارنة بين احتياجات سوق العمل في العالم وبين سوق العمل العربي والمصري.

المراجع:

- بن شريك، عمر، عبدالحفيظ، مني (2017)، نموذج نظري لأهم المهارات المرنة في بيئة العمل، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، مج10، ع3.
- الجلي، خالد محمد (2021)، المهارات الناعمة كضرورة للعمل في المكتبات ومراكز المعلومات: دراسة تحليلية لأهميتها من وجهة نظر أخصائي المكتبات والمعلومات. المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات، مج3، ع2.
- عثمان، نهي محمد أحمد (2022)، خريطة الجدارات التدريبية الخاصة بالمهارات الحياتية لدى أخصائي المعلومات بجامعة المنوفية: دراسة للواقع وتخطيط للمستقبل. المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات، مج4، ع9.
- علام، أسماء حسن نصر (2019)، المهارات الحياتية اللازمة للمكتبيين: دراسة ميدانية للبرامج التدريبية الدولية والإقليمية والعربية لوضع برامج تدريبية معيارية لها في مصر، إشراف رنده إبراهيم إبراهيم، خالد حسين إبراهيم، جامعة حلوان: كلية الآداب، قسم المكتبات والوثائق (أطروحة ماجستير).
- ياسين، ندى عبد الحميد، الأسدي، سلمان داود (2022)، مهارات الموارد البشرية العاملة في المركزية بجامعة البصرة: دراسة حالة. مجلة دراسات البصرة، ع43.
- Ahmad, Sajjad& Ameen, Kanwal& Ahmad, Shehzad (2021), **Information professionals' soft skills status and barriers in its development: a mixed method study**, Library Management, Vol. 42 No. 1/2.
- Ahmad, Sajjad& Ameen, Kanwal&Ullah, Midrar (2016), **Needed Soft Skills and their Status: Self-perceptions of University Information Professionals**, Journal of Information management & Libraries, Vol. 18 No. 2.
- Ahmad, Sajjad& Ameen, Kanwal&Ullah, Midrar (2017). **Modes of soft skills learning: a case of university information professionals' in Pakistan**, *Library Review*, Vol. 66 No. 8/9, pp. 711-725. <https://doi.org/10.1108/LR-04-2017-0037>

- Ahmad, Rosnani & Hashimb, Laili & Harun, Norasiah (2016). **Criteria for Effective Authentic Personal Branding for Academic Librarians in Universiti Sains Malaysia Libraries**, 6th International Research Conference in Service Management, IRSSM-6 2015, 11-15 August 2015, Procedia - Social and Behavioral Sciences 224.
- Ameen, Kanwal (2013). **The need and impact of learning Personality Development & Communication Skills” in LIS education: a case study**, Malaysian Journal of Library & Information Science, Vol. 18, no. 1.
- Bejalwar, Supriya Abhijit & Kherde, Mohan Rambhau (2021), **Soft Skill Performance of Librarians’ Working in Institutions of Higher Education in Western Vidarbha of Maharashtra State in India**, American Journal of Information Science and Technology, 5(4).
- Bronstein, Jenny & Nebenzahl, Ora (2020). **Developing scales for identifying and classifying library and information science skills and competencies: An Israeli perspective**, Journal of Librarianship and Information Science 52(1).
- Decker, E (2020), **The X-Factor in Academic Libraries: The Demand for Soft Skills in Library Employees**, College & Undergraduate Libraries, Iss 1.
- Deng, Liya & Thomas, Andy & Trembach, Stan (2022), **Shaping the 21st-century Information Professional: A Convergence of Technical and Soft Skills for Workplace Success**, Current Studies in Librarianship, 45(1-2).
- FEDERER, Lisa (2018), **Defining data librarianship: a survey of competencies, skills and training**. Journal of the Medical Library Association, [S.l.], v. 106, n. 3.
- Fernández, Antonio (2016), **Current Market Demand for Core Competencies of Librarianship—A Text Mining Study of American Library Association’s Advertisements from 2009 through 2014**, mdpi, Appl. Sci. 6, 48.

FLICC.(2013).**Competencies for Federal Librarians**.URL:
https://www.loc.gov/flicc/publications/Lib_Compt/2011/2011Competencies.pdf

Friday, Jerry Eyerimene &Onuh, Ngozi Scholastica (2022). **Acquisition of 21st Century Librarianship Skills by Librarians in Public University Libraries in Bayelsa and Rivers States of Nigeria**. Library Philosophy and Practice (e-journal). 7265.

Gabhane, D.R (2014), **Soft skills for library professionals**. International Journal of Researches in Social Science and Information Studies, vol.2.

Gerolimos, Michalis& Malliari, Afrodite& Iakovidis, Pavlos (2015), **Skills in the market: an analysis of skills and qualifications for American librarians**, Library Review, Vol. 64 Iss: 1.

Gutsche , Betha & Hough, Brenda (2014).**Competency Index for the Library Field**,WebJunction.

Hamid, Aamir &Younus (2022), Muhammad. **Why Soft Skills Matter: Analyzing the Relationship between Soft Skills and Productivity in Workplace of Academic Library Professionals**, Libri,vol. 72, no. 3.

Johnson, Glynnis& Raju, J (2017), **Knowledge and soft skills competencies for humanities librarians supporting postgraduate students**, 18th LIASA Annual Conference 2017 Re-envisioning the role of library and information services 02 - 06 October 2017.

Joseph, Arun& Devi, Min (2020), **Soft Skills for Library Professionals**, Journal of Librarianship and Informatics, Vol.3, No.1.

Kedar, Manohar Baburao& Shewale, madhukar (2020), **Future Skills for LIS Profession**, Journal Akshar Wangmay, vol.1, ISS.1.

- Khan, Asad& Begum, Hamida (2016). **Training Needs Analysis on Leadership Skills of University Librarians in Pakistan**. PUTAJ – Humanities and Social Sciences Vol. 23, No.2.
- Kolle, Shankar & Parmeshwar,s (2014), **Competencies and Soft Skills for Library professionals in information era** ,International Journal of Library and Information Studies, Vol.4 (4).
- Kulkarn, Vrushal (2017), **Soft Skills Required for Lis professional**, journal Episteme, Vol. 6, ISS.3.
- Kumar, Ajit (2018).**Evaluation of Library and Information Science (LIS) Professional Skills: A Case Study of Dr. B R.Ambedkar Central Library, JNU, New Delhi, Indi**. Library Philosophy and Practice (e-journal). 1816.
- Kumar, Sumeet& Bhatt, Kishor (2019), **Inevitability of Soft Skills and Professional Communication for Library Professionals in the Contemporary Scenario**, international Journal of Engineering Research & Technology, Vol 7, Iss: 12.
- Lowry, Lindsey (2022), **Soft Skills for Technical Services Professionals in the Academic Library**, LRTS, Vol 66, no. 3
- Maria Collins, Jo Crawford, Kay Granskog, Dracine Hodges, Stacey Marien, L. Angie Ohler, Christee Pascale, Susan Rathbun-Grubb, Trey Shelton, and Laura Sill (2018). **Core Competencies for Acquisitions Professionals**. ALCTS.
- matteson, m. L& Anderson, I & Boyden, C (2016), **Soft Skills: A Phrase in search of Meaning**. Libraries and Academy, Vol. 16, No.1.
- Melissa, Yuerong Hu& John, Ocepek& Barke, Lecia (2022), **Listen to Librarians: Highlighted Core Competencies for Librarianship from the Perspectives of Working Librarians**, College & Research Libraries.

- Naik, Umesha & S, Devaraj & Kumari,Usha (2018), **Professional Skills and Soft Skills for LIS Professional in ICT Era**, Qualitative and Quantitative Methods in Libraries (QQML) 7.
- Oghenekaro, A. P (2018), **Deployment of Soft Skills for Effective Customer Service in the 21st Century Library**. Journal of Computer and Communications, vol 6(3).
- Pradhan, Sanghamitra (2015), **Study of Employability and Needed Skills for LIS Graduates**, Journal of Library & Information Technology, Vol. 35, No. 2.
- Raju,J (2014), **Knowledge and skills for the digital era academic library**, The Journal of Academic Librarianship,Vol. 40, Iss. 2.
- Robinson, Karlene P& Runcie, Rosemarie& Manassi, Tanya Marie & Johnson,Faith McKoy (2015), **Establishing a competencies framework for a Caribbean academic library: The case of the UWI library Mona campus**, Library Management, Vol. 36 No. 1.
- Saari, Haziah(2014), **The Influence of Personal Competencies in Innovative Performance: Selected Case Studies in Malaysian Academic Libraries**, International Conference on Intellectual Capital, Knowledge Management and Organisational Learning, University of Sydney Business School, The University of Sydney, Sydney, Australia, 6-7 November 2014.
- Saunders, Laura & Bajja, Stephen (2022), **The Importance of Soft Skills to LIS Education**, Journal of Education for Library and Information Science, Vol. 63, No. 2.
- Shahzad, Khurram & Khan, Shakeel Ahmad & Latif, Mujahid & Iqbal, Abid (2023), **Relationship between Personal Traits and Sustainable Competence Development among Librarians in Relation to Value-Added Library**

Services in a Networked World: A Systematic Literature Review from 2002 to 2022, Sustainability, 15, 2359.

Sitthisomjin, Junrat& Chaiwan, Jenphop & Rongraung, Suravee&Somprach, Kanokorn(2014), **Soft skills for University Library Staff in Thailand**, Procedia - Social and Behavioral Sciences.

Varma, Varsha & Murari , Durga (2018), **Skills and Competencies Needed for Today's Librarians**, E-Journal of Library and Information Science Special, Iss.1.

Wani, Sachin Ashok (2019), **Essential Skills for Library Professionals**, Journal of Library Management and Information Technology, Vol. 5, Iss.1.

Personal skills of information specialists in university libraries: A scientific review

Rasha Eid

Faculty of Arts, Beni Suef University
rashaeid09@gmail.com

Prof. Soheir Abdel-baset Eid

Faculty of Arts, Beni Suef University
sabdelbaset@art.bsu.edu.eg

Prof. Rehab Yousef

Faculty of Arts, Beni Suef University
dr.rehab.yousef@art.bsu.edu.eg

Abstract:

The modern office profession today requires new skills, and the information specialist must learn and acquire these skills continuously, and among the most important of these skills are: communication and communication skills, time management skills, working within a team, self-development skills, leadership skills,...etc. Which requires intelligence and the ability to innovate and improve the quality of performance of the specialist in his work environment.

On the other hand, the presentation of intellectual production literature represents an important pillar in the system of building scientific work, and it has great importance in identifying topics that have previously been studied. It also reflects the reality of the knowledge stock and intellectual production related to the subject. Based on the above, the current study aimed to analyze and extrapolate Arab intellectual contributions. and foreign studies on the subject of personal skills for information specialists in university libraries, with the aim of identifying its characteristics and analyzing its objective, temporal, qualitative and linguistic characteristics. (45) items published in the period from 2013 to October 2023 were included in the form of periodical articles, conference proceedings, and university theses, and are divided into (40) items in

English and (5) items in Arabic. The study concluded that most studies focused on the types of personal skills required of an information specialist.

keywords:

Personal skills; soft skills; life skills; flexible skills; information specialist.