

الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات في ظل البيئة الرقمية :
دراسة حالة لمكتبة د. أحمد عروة جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية - الجزائر

تاريخ التسليم تاريخ القبول:

ملخص

The success of any company depends on how much information it has. Today, the world is experiencing a huge knowledge explosion and digital development known as the digital era, where modern life's demands have become a heavy burden on companies in general.

Abstract

Digitization is considered, as one of the modern techniques adopted by information companies given is new functions and services, which contribute in the control of the huge amount of information on the one hand, and facilitate library work on the other hand, through overcoming routine, libraries had to put programs to enable the Librarian to deal with new digital techniques

On that basis, this study is conducted to shed light in training needs of the library and information specialists in the digital environment and to uncover the difficulties they encounter. The study is carried at the level of the central library of AL Amir Abdelkader university of Islamic Sciences, considered as a pioneers in this field.

The training needs of the workers of Dr Ahmed Arwa library and to investigate the extent to which authorities are aware of the importance of setting training programs to enhance the function and the services of the library.

Key words

Training needs - library and information specialist- digital environment- university of Amir Abdelkader of Islamic sciences - Algeria.

قد أصبح نجاح أي مؤسسة يقوم على ما تمتلكه من معلومات، وأمام الانفجار المعرفي الهائل والاقتران التقني الكبير الذي يشهده عصرنا الحالي الذي يعرف بالعصر الرقمي؛ حيث بدأت متطلبات الحياة العصرية تشكل عبئا ثقيلا على المؤسسات بصفة عامة والمكتبات بصفة خاصة، وتعد الرقمنة من الأساليب الحديثة التي انتهجتها مؤسسات المعلومات وذلك لما تتحه من وظائف وخدمات جديدة تساهم في التحكم في الكم الهائل من المعلومات من جهة وتسهيل العمل المكتبي من جهة أخرى من خلال القضاء على الأعمال الروتينية، لذلك وجب وضع برامج تدريبية لتأهيل المكتبي لتعامل مع العصر الرقمي.

وعلى هذا الأساس جاءت هذه الدراسة للتعريف بالاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات والمعلومات في البيئة الرقمية ومعرفة ماهي الصعوبات التي يواجهها المكتبيين في تخطيط وتنفيذ مشاريع الرقمنة، من خلال إجراء الدراسة على مستوى المكتبة المركزية لجامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية بحيث تعد سبّاقة في مجال خدمات المعلومات الالكترونية والرقمنة، وذلك من أجل معرفة نوع الاحتياجات التدريبية التي يعاني منها عمال مكتبة د أحمد عروة ومدى وعي المسؤولين بضرورة وضع برامج تدريبية تساهم بالارتقاء في مستوى الخدمات والوظيفة المكتبية

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية -أخصائي المكتبات والمعلومات -بيئة الرقمية -جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية -الجزائر.

مقدمة:

لقد أصبح التدريب في وقتنا الحاضر استثماراً رئيسياً في رأس المال الفكري لذلك فإنه يعتبر من أهم الطرق الهادفة إلى توفير الموارد البشرية المناسبة وذلك لأن التدريب يهدف إلى تزويد العاملين بالمعلومات والسلوكيات والمهارات الفنية اللازمة لتحسين الأداء وتحقيق الكفاءة والفاعلية في كافة خدمات المؤسسة ومن بينها المكتبات، حيث بدأ في الأونة الأخيرة التركيز على مدي تفعيل دور أخصائي المكتبات والمعلومات في ظل البيئة الرقمية، وكيفية استثمار قدراته ومؤهلاته ومهاراته في العمل بها بشكل ينسجم مع متطلبات احتياجات المستفيدين.

ولهذا أتت هذه الدراسة من أجل التعرف على الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات والمعلومات في ظل متطلبات سوق العمل الموجه إلى بيئة المكتبات ومراكز المعلومات الرقمية وذلك من خلال جمع وتحليل البيانات التي تتم توزيعها على أخصائيو مكتبة د. أحمد عروة التي توصلنا إلى النتائج التي يجب العمل بها في المستقبل.

1. الإشكالية وتساؤلات الدراسة:

لقد أحدثت التطورات التكنولوجية الحديثة تغييرات جذرية على مستوى جميع القطاعات، وكاننا لمكتبات الجامعة أحد القطاعات التي تأثرت بهذه التطورات وخاصة مع ظهور الرقمنة مما أدى في تغيير سياستها الخدمائية والفنية وظهور خدمات المعلومات الرقمية، وأصبح من اللازم عليها مواكبة هذه التطورات حتى تستطيع الإجابة على مختلف الاحتياجات المتغيرة لمستفيديها.

بحيث أن هذا الأخير أصبح يعتمد كثيراً على الوسائل التكنولوجية في الحصول على المعلومات وهذا ربما قد يكون سبباً من أسباب عزوف المستفيدين عن التردد على المكتبات الجامعية، وعلى هذا الأساس عملت المكتبات الجامعية الجزائرية على تبني مشاريع الرقمنة، وللنجاح في هذه المشاريع استوجب على المكتبات الجامعية زيادة كفاءة العاملين فيها وقدرتهم في الاستفادة من هذه التطورات التكنولوجية والعلمية ولهذا كان من اللازم عليها توفير برامج تدريبية وتكوينية لأخصائي المكتبات والمعلومات وتعد مكتبة د. أحمد عروة أحد أهم التجارب في مجال مشاريع الرقمنة والحوسبة بحيث أنها عملت على توفير الوسائل والتقنيات اللازمة للعمل في البيئة الرقمية وهذا ما جعلنا نتساءل عما إذا كانت قد اهتمت بالمجال التدريبي بقدر اهتمامها بالمجال التكنولوجي؟ وهل أنها حاولت تحديد وتلبية الاحتياجات التدريبية في البيئة الرقمية لموظفيها؟ إلى جانب معرفة الصعوبات التي يواجهها المكتبيين في التعامل مع البيئة الرقمية وما مدى استجابة البرامج التدريبية لاحتياجاتهم؟

كما تسعى الدراسة للإجابة عن التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1) ما المقصود بالاحتياجات التدريبية لأخصائي مكتبة د. أحمد عروة لجامعة الأمير عبد القادر؟
- 2) ما مدى وعي المسؤولين بضرورة تدريب عمال مكتبة د. أحمد عروة لجامعة الأمير عبد القادر؟
- 3) ما هي الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات والمعلومات في البيئة الرقمية؟
- 4) ما هي الخدمات التي يمكن أن يقدمها أخصائي مكتبة د. أحمد عروة لجامعة الأمير عبد القادر بعد التدريب في البيئة الرقمية؟
- 5) ما هي التحديات والصعوبات التي تمنع من وضع برامج تدريبية لأخصائي المكتبات والمعلومات في البيئة الرقمية؟

2. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

- ✓ واقع الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات والمعلومات في البيئة الرقمية في مكتبة د. أحمد عروة لجامعة الأمير عبد القادر
- ✓ إبراز أهمية تدريب أخصائي المكتبات والمعلومات في البيئة الرقمية.
- ✓ التعرف على أهم المهارات التي تضيفها البرامج التدريبية.
- ✓ التعرف على الصعوبات التي يواجهها أخصائي المكتبات والمعلومات خاصة في مجال الرقمنة.

3. فرضيات الدراسة:

- يحتاج أخصائي المكتبات والمعلومات العاملين بمكتبة د. أحمد عروة إلى برامج تدريبية في البيئة الرقمية وذلك لاعتمادها على مختلف الوسائل الحديثة في أداء مهامها وتقديم خدماتها وهذا من أجل تأهيله للعمل في هذه البيئة التي تحتاج إلى التدريب المستمر.
- تقدم مكتبة د. أحمد عروة للمكتبيين تكوين يتوافق مع احتياجاتهم التدريبية وهذا لأن إعداد برامج تدريبية في البيئة الرقمية ضروري جدا لتبنيها مشروع الرقمنة
- تعاني المكتبة غياب المتخصصين القادرين على إعداد البرامج التدريبية وهذا راجع لعدم اهتمام المسؤولين بها وغياب التنسيق والتخطيط لها.

4. منهج الدراسة:

تم الاعتماد على منهج البحث الوصفي من خلال دراسة حالة مكتبة د. أحمد عروة والذي يقوم على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا، ويعبر عنها تعبيراً كمي أو كيفياً وذلك من خلال جمع الحقائق ومعالجتها وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص نتائج دقيقة. كما سيتم الاعتماد على الأسلوب المسحي في جمع بيانات الدراسة لاستطلاع رأي المكتبيين وأخصائيو المكتبات والمعلومات لمكتبة دكتور أحمد عروة حول مدى احتياجاتهم التدريبية في البيئة الرقمية.

5. الاحتياجات التدريبية في مجال المكتبات

1.1. تعريف التدريب:

يشكل التدريب في المؤسسة أحد المؤشرات الإيجابية لديناميكتها، بحيث يرى المسيرين بان المؤسسة التي لا تهتم بتدريب الأفراد العاملين عبارة عن مؤسسة تحتضر، وفي سياق ذلك وضع الباحثون تعريفات

متعددة لعملية التدريب وذلك بسبب اختلاف خلفياتهم الثقافية وخبراتهم العلمية. (Forray, 2004, p.59) فهو يعرف على أنه عملية شاملة ومعقدة تتناول جميع التدابير اللازمة لإيصال الفرد إلى وضع يمكنه من الاضطلاع بوظيفة معينة وإنجاز المهام التي تتطلبها هذه الوظيفة ويعني التدريب في المكتبات انه تثقيف منهجي لكافة مستويات العاملين على مواقف أو مهارات جديدة أو نمط من التعليم المستمر أو التعليم بموقع العمل ومهنة المكتبات شأنها كسائر المهن التطبيقية الأخرى التي تحرص على متابعة ممارسي هذه المهنة إلى أحدث التطورات في مجال تخصصهم. السيد، أحمد. (2007, 01, 29). أهمية تدريب أخصائي المعلومات. تم إسترجاعها بتاريخ 2016/10/20 من الموقع الإلكتروني :

http://theinformationway.blogspot.com/2007/01/blog-post_6499.html

2. أهمية التدريب في مجال المكتبات:

تعتبر أهمية التدريب في المكتبات من الفوائد الكثيرة التي يقدمها للعاملين في المكتبات. فإنه يسهم في رفع الروح المعنوية لديهم نتيجة لزيادة قدراتهم على أداء أعمالهم بكفاءة عالية، وإلى تزويدهم بخبرات ومهارات جديدة تساعدهم على الارتقاء بمناصبهم وتولي مسؤوليات أعلى في المستقبل وحمايتهم من أخطار العمل وأخطائه عن طريق الإقلال من مشكلات العمل التي تحدث غالباً بسبب ضعف الكفاية والمعرفة مما يؤدي إلى رضاهم عن العمل وانتماهم للمهنة وللمكتبة (عليان، 2002، ص.244).

3.5. تعريف الاحتياجات التدريبية:

وتعرف على أنها: مجموعة المؤشرات التي تكشف عن وجود مسببات تفسير الفرق بين الأداء الحالي والأداء المرغوب للأفراد سواء كانت نقصاً في معارف وقدرات ومهارات هؤلاء الأفراد ا وان هذا الفارق بين الأداء الفعلي والأداء المرغوب هو بسبب قصور في سلوكهم واتجاهاتهم (الدباغ، 2008، ص.94).

يقصد بالاحتياجات التدريبية: حجم الفجوة ما بين الأداء الفعلي من قبل شخص معين (نوعاً وكمًا) وبين ما يجب أن يكون عليه الأداء المطلوب أو المستهدف وفقاً للمعايير والمقاييس والأهداف والخطط المعتمدة وهنا يجب أن نلاحظ الفرق بين ما يحتاجه الفرد بالفعل وبين ما يريده. فالحاجة التدريبية هي الفرق بين المعارف والمهارات والاتجاهات اللازم توافرها لدى العاملين وما هو متوافر لديهم فعلاً من هذه العناصر. على أن الاحتياجات التدريبية لا تقتصر فقط على جوانب الخلل أو القصور ولكنها تمتد

أيضاً إلى جوانب تطويرية معينة، حيث يمكن أن تظهر الاحتياجات التدريبية في المكتبة في الحالات التالية:

- ❖ تحسين الأداء أو السرعة في إنجاز الأعمال.
 - ❖ استحداث وظائف جديدة.
 - ❖ إعداد العاملون الجدد أو التغيير في الوظيفة.
 - ❖ الترقى في السلم الوظيفي.
 - ❖ إدخال تطورات تكنولوجية أو تنظيمية.
 - ❖ وجود مشكلات يمكن حلها من خلال التدريب (عليان، 2008، ص. 21-22).
- 4.5 أسباب الاحتياجات التدريبية للعاملين في المكتبات:

تعود أسباب الاحتياجات التدريبية إلى:

- المهام والأنشطة التي تواجه العاملين يوميا في العمل وتتطلب منهم الاستخدام الأمثل لمعلوماتهم ومهاراتهم عند كل موقف.
- تحقيق مقاييس الأداء الشخصي في العمل.
- سرعة الاستجابة للحاجات الشخصية والرغبة في التغيير.
- رغبة العاملين في المكتبات وتطلعاتهم للرقى إلى مناصب أعلى في العمل.
- سرعة التغيير الاجتماعي والتكنولوجي والقدرة على مسايرتهم فضلا عن تأثيراتهم في المكتبات والعاملين بها (Comay, 1978, P.11).

6. أخصائي المعلومات في البيئة الرقمية:

1.6 تعريف أخصائي المعلومات:

هناك جملة من التعريفات لأخصائي المعلومات فمنهم من يعرفه بأنه:

الشخص الذي يتعامل مع مصادر المعلومات اختيارا وجمعا واقتناءً وتنظيما ومعالجة وهو الذي يتعامل مع المستفيد فيقدم له ما يحتاجه من معلومات وبيانات عن طريق الإعارة الخارجية أو إتاحة الاطلاع الداخلي له داخل مرفق المعلومات، أو الإجابة عن الأسئلة والاستفسارات التي يتقدم بها المستفيد، أو إعداد قائمة بالمصادر التي يحتاجها والبحث في قواعد البيانات وشبكات المعلومات وإحاطة المستفيد علما بالجديد في مجال اهتمامه (عبد الهادي، 2000، ص. 9) كما يعرف: بأنه الشخص الذي يتلقى تعليما أكاديميا على مستوى عالي لأداء العمل بمؤسسات ومرافق المعلومات (بدر، 1995، ص. 73).

2.6 مهام أخصائي المعلومات في البيئة الرقمية:

من مهام أخصائي المكتبات والمعلومات في عصر الأنترنت ما يلي:

- توفير الوصول إلى الأنترنت: يمكن أن توفر المكتبة اتصالا بالأنترنت للذين لا تمكنهم ظروفهم المادية من الحصول على الخدمة أو تقديم المساعدة للذين يحتاجون تجريب برامج أو جاهدة قبل اتخاذ القرار بشرائها.
- استكشاف المعلومات: يعد استكشاف المعلومات أحد الدوار التقليدية التي يجيدها أخصائي المعلومات، ويمكن أن يكون له شأن أكبر في الشبكة العالمية ذلك لأن معظم المعلومات المتاحة عبر الأنترنت في الوقت الحاضر غير منظمة وتحتاج إلى مهارة خاصة للوصول إليها واسترجاعها. لذا يستطيع أخصائي المكتبات والمعلومات تقديم خدمات متنوعة في البيئة الرقمية.
- التعليم والتثقيف: يجب أن يكون أخصائي المعلومات معد للقيام بوظيفة المعلمين لشرح تقنيات الأنترنت وإكساب المستفيدين مهارات استرجاع المعلومات واستخدام الشبكة بكفاءة وذلك عن طريق إقامة برامج تدريبية للمستفيدين.
- النشر: يمكن أن يقوم أخصائي المعلومات بتصميم مواقع الأنترنت لنشر المعلومات التي تهم قطاعات المستفيدين من خدمات. كما يمكنه أيضا إضافة خدمات جديدة لإرضاء المستفيدين.

• **دور الوسيط:** يمكن أن يقوم أخصائي المعلومات نيابة عن المستفيد ببعض العمليات المعقدة مثل البحث المتقدم أو تنزيل البرامج.

• **تقييم المعلومات:** لقد كان الناشر يقوم بتقييم المعلومات التي ينشرون على هيئة كتب أو دوريات أو نشرات. أما شبكة الأنترنت فهي متاحة لكل من يريد أن ينشر أية معلومات دون النظر إلى دقتها أو مصداقيتها. لذا يستطيع أخصائي المعلومات مساعدة المستفيد لتقييم المعلومات المنشورة في الأنترنت حسب المعايير المتبعة.

• **تنظيم المعلومات:** يمكن أن يقوم أخصائي المعلومات بفهرسة وتكثيف أو عية المعلومات التي تقتنيها المكتبة أو ما هو متوفر عبر الأنترنت كفهرسة أجزاء من الكتب الإلكترونية أو مقاطع المقالات ذات الارتباطات التشعبية.

• **تقديم المشورة:** يقدم أخصائي المعلومات المشورة للجهات المعنية بإعداد الخطط والسياسات حول العديد من القضايا ذات العلاقة بخدمات المعلومات والأنترنت التي يجب توفيرها للمستفيدين ودور المكتبات ومراكز المعلومات. المسند، صالح بن محمد. (د.ت). مهام أخصائي المعلومات في عصر الأنترنت. تم استرجاعها بتاريخ 2015/09/15 من الموقع الإلكتروني <http://knol.google.com/k/>

7. إجراءات الدراسة الميدانية:

1.7. الحدود المكانية والزمانية:

وتتمثل في المكان والزمان اللذان أجريت فيها الدراسة، حيث تمت هذه الدراسة في المكتبة المركزية لجامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية مكتبة - د. أحمد عروة الجامعية. حيث استغرق الدراسة مدة 30 يوم.

2.7. مجتمع الدراسة:

المجتمع هو مجموعة الأفراد التي يقع عليهم الاهتمام أثناء دراسة معينة، والتي يرغب فيها الباحث أن يعمم النتائج التي جمعت من العينة إليها وقد تمثل مجتمع هذه الدراسة في العاملين بمكتبة د. احمد عروة لجامعة الأمير عبد القادر.

3.7. عينة الدراسة:

هي جزء من المجتمع يتم اختياره بشكل مناسب يجعلها معبرة وممثلة للمجتمع الكلي للدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية وهي تعتبر جزء من الكل، بمعنى أنه تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع لتجري عليها الدراسة، فالعينة هي إذن جزء معين أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي ثم تعمم نتائج الدراسة على المجتمع. (مرابطي و نحوي, 2009, ص. 94)

ولأن عدد مجتمع الدراسة ليس بالكبير تمت دراسته كلياً وبهذا كانت العينة مسحية. حيث تقتصر هذه الدراسة على مكتبيين مكتبة د. أحمد عروة أي متحصلين على شهادة في علم المكتبات الذي قدر عددهم بـ: 24 مكتبي موزعين كالآتي:

- ملحق بالمكتبات الجامعية: مستوي أول: 12

- ملحق بالمكتبات الجامعية: مستوي ثاني: 05

- مساعد بالمكتبات الجامعية: 07

4.7. أدوات جمع البيانات:

- الاستبيان:

يعد الاستبيان من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات، حيث قمنا باستعمال الاستبيان كوسيلة بحث للكشف عن آراء العاملين بالمكتبات الجامعية للكشف عن واقع التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية في البيئة الرقمية، وقد جاء في الاستبيان مجموعة من الأسئلة هدفنا من ورائها معرفة مختلف الجوانب الشخصية والمهنية للمبحوثين، وكذلك تحديد الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات في ظل البيئة الرقمية

- الملاحظة:

تعتبر الملاحظة من الطرق الهامة المستعملة لجمع البيانات. ولقد استخدمنا الملاحظة المباشرة في بحثنا هذا من أجل الحصول على المعلومات التي لم نتمكن من الحصول عليها من الباحثين مباشرة، أو لتوضيح عناصر لم يتم التطرق لها من قبل.

8. مكتبة جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية

1.8. مكتبة د. أحمد عروة الجامعية:

تم التدشين الرسمي لمقر المكتبة الجامعية في سبتمبر 1993، وسميت نسبة إلى عميدها السابق الدكتور أحمد عروة - رحمه الله -، وهي تتوفر على مخزن لحفظ الكتب وقاعتين للمطالعة (للطلبة والطالبات)، وقاعة لمصادر ومراجع مقارنة الأديان كما تتوفر على جناح خاص للمكفوفين، وجناح خاص لقراءة الأقرص المضغوطة، كما تضم المكتبة قسما للإعلام الآلي يتولى مهام تسيير البرمجيات المطبقة بالمكتبة، وتحيينها وتوفير خدمة الإنترنت كما تضم أيضا قسما للإجراءات الفنية والتقنية، وقسما خاص بالصيانة والتجليد. كما توجد أقسام فرعية تتمثل أساسا في قسم الدوريات والأطروحات الجامعية، والمكتبة الرقمية، ومكتبة للأساتذة والباحثين تضم هبات مشايخ، وأعيان من مختلف أرجاء الوطن أغلبها كتب مرجعية قيمة ومخطوطات " مكتبات الشيوخ " .

2.8. المكتبة الرقمية لجامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية:

بدأ مشروع إنشاء المكتبة الرقمية بجامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية وإتاحة خدماتها عبر الشبكة المحلية للجامعة منذ سنة 2002 معتمدا في ذلك على أحدث التكنولوجيات في المجال قصد التحول بخدمات المكتبة وإتاحتها عبر الشبكة المحلية لجميع المستفيدين من الجامعة، ولخدمة أعضاء هيئات التدريس والباحثين وطلاب الدراسات العليا، ومن أجل تحقيق أهداف الجامعة، تم سنة 2005 تدشين المكتبة الرقمية لجامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية. وقد تم إضافة قسم خاص بالمكتبة الرقمية للهيكل التنظيمي الجديد لإدارة المكتبة المركزية، حتى تضطلع بتحقيق الأهداف التي أنشأت لأجلها. بياض، ثريا. (2015). دليل المكتبة الرقمية. تم إسترجاعها بتاريخ 10،05،2015 من الموقع الإلكتروني <http://www.univ-emir.dz/bib/telechargement/dalil-biblio/dalil-biblio-pdf.pdf>

تحليل إجابات أفراد العينة:

جدول 01 : الرتبة والمستوى الدراسي لأفراد العينة

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
الرتبة	- مساعد بالمكتبات الجامعية	7	29.16%
	- ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى أول	12	50.00%
	- ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى ثاني	5	20.83%
	- محافظ المكتبات الجامعية	0	0.00%
المجموع		24	100.00%
المستوى الدراسي	- ليسانس	12	50.00%
	- ماستر	5	20.83%
	- دكتوراه	0	0.00%
	- تقني سامي	7	29.16%
المجموع		24	100.00%

يتضح لنا من خلال الجدول المبين أعلاه من خلال المتغير الخاص بالرتبة أن معظم العاملين كانوا في رتبة ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى أول وكان ذلك بنسبة 50.00% وبعدها تأتي كلتا الفئتين

المتمثلة في مساعد مكتبات وكان ذلك بنسبة 29.16% ثم فئة ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى ثاني وقدرت النسبة بـ 20.83%

أما بالنسبة للمتغير الثاني والتمثل في المستوى الدراسي فقد جاءت بنفس النسب أي 50.00% في مستوى الليسانس أما نسبة 29.16% فكانت لفئة تقني سامي، وبالنسبة لفئة الماستر فقد قدرت النسبة بـ: 20.83%، أما فئة الدكتوراه فلا يوجد أي عامل متحصل على شهادة الدكتوراه بل توجد عاملة وهي لا زالت طالبة في الدكتوراه.

وهذا ما يدل على أن مكتبة د-أحمد عروة تحرص على توظيف العامل البشري المتخصص والمؤهل علميا وعمليا وخاصة بعد تطور المكتبة في ظل البيئة الرقمية، حيث أصبح العامل يمثل الركيزة الأساسية والدعامة الأولى في التطوير والتغيير.

جدول 02: توزيع عينة الدراسة بين مدى احتياج أخصائي مكتبة احمد عروة لبرامج تدريبية في ظل البيئة الرقمية.

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
مدى احتياج أخصائي مكتبة احمد عروة لبرامج تدريبية في ظل البيئة الرقمية	- بدرجة كبيرة	22	91.67%
	- بدرجة متوسطة	02	8.33%
	- بدرجة ضعيفة	00	0.00%
	المجموع	24	100.00%

نلاحظ من خلال الجدول الذي يبين مدى احتياج أخصائي مكتبة احمد عروة لبرامج تدريبية في ظل البيئة الرقمية أن غالبية عينة الدراسة أنهم يحتاجون بدرجة كبيرة إلى برامج تدريبية وذلك بنسبة 91.67% وتليها نسبة احتياجهم بدرجة متوسطة والمقدرة بـ: 8.33% وهذا ما يدل أن أغلبية أخصائيو مكتبة احمد عروة يحتاجون بدرجة كبيرة لبرامج تدريبية في ظل البيئة الرقمية لأنها تساهم في تحسين وتطوير المهارات خاصة مع التطور التكنولوجي الحاصل فيهذه البرامج يمكننا مواكبة هذا التطور.

جدول 03: مدى وجود برامج تدريبية لأخصائي المكتبات بمكتبة أحمد عروة.

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
وجود برامج تدريبية لأخصائي المكتبات في ظل البيئة الرقمية	- محاضرات	03	12.5%
	- حصص تطبيقية	04	16.66%
	- ورشات	0	0.00%
	- أخرى	0	0.00%
	لا	7	29.17%
		17	70.83%
	المجموع	24	100.00%

يتضح لنا من خلال الجدول أن البرامج التدريبية لأخصائي المكتبات في ظل البيئة الرقمية موجودة في مكتبة أحمد عروة لكن بنسبة ضئيلة قدرت بـ: 29.16% حيث قسمت هذه النسبة ما بين حصص تطبيقية حيث جاءت بنسبة 16.66% وبعدها تأتي البرامج التدريبية عن طريق محاضرات وذلك بنسبة 12.50% أما بالنسبة للبرامج التدريبية عن طريق ورشات 70.83% فكانت بالنسبة لإجابة لا توجد برامج تدريبية لأخصائي المكتبات في ظل البيئة الرقمية وهذا دليل على أن المكتبة لا تقوم بإعداد برامج تدريبية في ظل البيئة الرقمية إلا في حالة شراء أجهزة تكنولوجية فهنا قاموا بحصص تطبيقية من أجل التعرف على كيفية العمل بها، وهذا ما يدل على عدم اهتمام المسؤولين بوضع برامج

تدريبية تساهم في تأهيل أخصائي المكتبات ومراكز المعلومات وهذا من أجل مواكبة التطورات الحاصلة في البيئة الرقمية.

جدول 04 : توزيع عينة الدراسة يبين أن إعداد برامج تدريبية في البيئة الرقمية

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
هل إعداد برامج تدريبية في البيئة الرقمية	- ضروري	21	87.50%
	- نوعا ما	03	12.50%
	- غير ضروري	00	0.00%
	المجموع	24	100.00%

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية عينة الدراسة ترى أن إعداد برامج تدريبية في البيئة الرقمية ضروري خاصة مع ظهور البيئة الرقمية المعقدة التي تحتاج إلى تدريب مستمر وذلك بنسبة 87.50% أما نسبة 12.50% فكانت بالنسبة للأشخاص الذين يرون أنه ضروري نوعا ما.

جدول 05 : يبين نظام البرامج التدريبية المقدمة لأخصائي مكتبة أحمد عروة

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
البرامج التدريبية المقدمة لأخصائي مكتبة أحمد عروة في ظل البيئة الرقمية تكون بصفة:	- دورية	10	41.67%
	- مرة في السنة	02	8.33%
	- حسب الحاجة	12	50.00%
	المجموع	24	100.00%

نرى من خلال الجدول أن أغلبية عينة الدراسة أجابت أن البرامج التدريبية المسطرة من طرف المكتبة تكون حسب الحاجة وذلك بنسبة 50.00% أما النسبة المقدرة بـ: 41.66% فهي تكون بصفة دورية، أما نسبة مرة في السنة جاءت بنسبة 8.33% وهذا فعلا فالبرامج التدريبية تختلف داخل المكتبة فهناك برامج تكون بصفة دورية وبرامج تكون حسب الحاجة فالبرامج التي تكون بصفة دورية هي التي تكون بالخارج أما التي تكون حسب الحاجة فمثلا تلك الدورات التدريبية على برنامج أو نظام جديد يحتاج إلى التدريب أي أنه كلما كانت وسائل تكنولوجية جديدة يجب أن تكون دورات تدريبية على كيفية استعمال هذه الوسائل خاصة وسائل الرقمنة.

جدول 06: يوضح المسؤول علي وضع البرامج التدريبية.

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
المسؤول على وضع هذه البرامج التدريبية	- مدير المكتبة	00	0.00%
	-مسؤول قسم الرقمنة	00	0.00%
	- أخصائيون من خارج المكتبة	24	100.00%
	- آخري حددها	00	0.00%
	المجموع	24	100.00%

نستنتج من خلال الجدول يوضح من المسؤول علي وضع برامج تدريبية لأخصائي المكتبات في ظل البيئة الرقمية وقد تبين ذلك من خلال نسبة 100% بأن المسؤول هم أخصائيون من خارج المكتبة فمسؤول المكتبة ومدير المكتبة غير مسؤولين مطلقا عن وضع برامج تدريبية هذا لأن هناك مصالح في إدارة الجامعة هم من يتكفلون بإعداد هذه البرامج لكن من الأحسن أن تكون مبرمجة من طرف أخصائيين داخل المكتبة لأنهم هم أدري بما يحتاجونه من تدريبات في البيئة الرقمية.

جدول 07 : يبين مدى تلبية لبرامج التدريبية للاحتياجات أخصائي المعلومات في ظل البيئة الرقمية.

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
هذه البرامج التدريبية المتجهة لكم تلبي احتياجات في ظل البيئة الرقمية	- تلبي	00	%00.00
	- نوعا ما	06	%25.00
	- لا تلبي	18	%75.00
	المجموع	24	%100.00

نستنتج من خلال الجدول أن أغلبية عينة الدراسة ترى أن هذه البرامج التدريبية المتجهة لهم لا تلبي احتياجاتهم في ظل البيئة الرقمية بأعلى نسبة قدرت بـ 75.00 % وبعدها نلبيها أنها تلبي نوعا ما وذلك بنسبة 25.00 % وهذا دليل على أن هذه البرامج لا تلبي فعلا احتياجاتهم في ظل البيئة الرقمية لأن هذه البرامج التدريبية لا تتماشى ومتطلبات العصر الرقمي الذي يعرف بعصر التكنولوجيا، حيث أن هذه البرامج غير مخطط لها كما أنها لا تحتوي على ما يحتاجونه من معلومات جديدة تنمي خبراتهم.

جدول 08: توزيع عينة الدراسة يبين مدى مساهمة التدريب في وتطوير المهارات في البيئة الرقمية.

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
مدى مساهمة التدريب في تحسين وتطوير المهارات في البيئة الرقمية	- بدرجة كبيرة	20	%83.33
	- بدرجة متوسطة	04	%16.67
	- بدرجة ضعيفة	00	%0.00
	المجموع	24	%100.00

نلاحظ من خلال الجدول الذي يبين مدى مساهمة البرامج التدريبية في تحسين وتطوير المهارات في البيئة الرقمية أن غالبية عينة الدراسة يرون أنها تساهم بدرجة كبيرة وذلك بنسبة 83.33 % وتلبيها مباشرة المساهمة بدرجة متوسطة بنسبة 16.67 % وهذا ما يدل أن البرامج التدريبية مهمة ولها مساهمة كبيرة في تحسين وتطوير المهارات خاصة مع التطور التكنولوجي الحاصل فبهذه البرامج يمكننا مواكبة هذا التطور في البيئة الرقمية.

جدول 09: يبين المهارات التي تضيفها البرامج التدريبية لأخصائي المعلومات.

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
المهارات التي تضيفها هذه البرامج التدريبية	- اختيار المجموعات الرقمية واقتنائها وحفظها وتنظيمها وإدارتها	15	%62.50
	- إعداد مخطط فني للمكتبة الرقمية	20	%83.33
	- وصف المحتوي وإعداد ما وراء البيانات	5	%20.83
	- تخطيط وتنفيذ ودعم الخدمات الرقمية	13	%54.16
	- صياغة المعايير والسياسات التي تضبط العمل داخل الشبكة الرقمية	3	%12.5

نستنتج من خلال الجدول الذي يبين المهارات الرقمية التي تضيفها هذه البرامج التدريبية أنها تضيف عدة مهارات، وكانت النسبة الأكبر لمهارة إعداد مخطط في المكتبة الرقمية وهذا ما أشارت إليه نسبة 83.33 % من عينة الدراسة في إجاباتهم وبعدها تأتي مهارة اختيار المجموعات الرقمية واقتنائها وحفظها وتنظيمها وإدارتها وذلك بنسبة 62.33 % كما أتت مهارة تخطيط وتنفيذ ودعم الخدمات الرقمية بنسبة 54.16 % أما نسبة 20.83 % فخصصت لمهارة وصف المحتوي وإعداد ما وراء البيانات أما النسبة الضئيلة فكانت بالنسبة لمهارة صياغة المعايير والسياسات التي تضبط العمل داخل الشبكة الرقمية وهذا بنسبة 12.5 % ما يدل على أن هذه البرامج تساهم بدرجة كبيرة في إضافة عدة مهارات في البيئة الرقمية وهذا ما يساعد في التحكم الجيد في البيئة الرقمية.

جدول 10: يبين مدى نقص فرص تدريب أخصائي مكتبة الأمير عبد القادر في ظل البيئة الرقمية.

النسبة المئوية	التكرارات	الفئة	المتغير
33.33%	8	نقص المؤطرين	هل هناك نقص فرص تدريب أخصائي مكتبة الأمير عبد القادر في ظل البيئة الرقمية
8.33%	2	تزايد عدد العاملين	
75%	18	غياب الوسائل التكنولوجية	
91.66%	22	التكاليف الباهظة لعملية التدريب	
0.00%	0	لا	

نلاحظ من خلال الجدول أن هناك نقص في فرص تدريب أخصائي مكتبة الأمير عبد القادر في ظل البيئة الرقمية وذلك راجع بنسبة كبيرة إلى التكاليف الباهظة لعملية التدريب والتي قدرت ب: 91.66% من عينة الدراسة من خلال إجاباتهم أما السبب الثاني الذي أرجعته عينة الدراسة من خلال إجاباتهم إلى غياب الوسائل التكنولوجية حيث قدرت النسبة ب: 75% وهناك فئة من العينة جاءت إجاباتهم بنسبة: 33.33% يرون أن هذا الضعف يرجع إلى نقص المؤطرين وهذا لأن هناك فعلا نقص في المختصين في التدريب في المجال الرقمي، أما فئة قليلة رأت أنه راجع إلى تزايد عدد العمال وذلك بنسبة 8.33% وهذا الجدول يبين فعلا أن هناك نقص كبير في فرص تدريب أخصائي مكتبة الأمير عبد القادر في ظل البيئة الرقمية وذلك راجع لعدة أسباب مختلفة التي تم ذكرها سابقا.

9. النتائج على ضوء الفرضيات:

نستنتج من خلال الدراسة ومن خلال تحليل الجداول أن:

الفرضية الأولى والتي مفادها أن أخصائيو المكتبات والمعلومات العاملين بمكتبة د- أحمد عروة يحتاجون إلى برامج تدريبية في البيئة الرقمية وذلك لاعتمادها على مختلف الوسائل الحديثة في أداء مهامها وتقديم خدماتها قد تحققت وذلك من خلال الجدول رقم 02 الذي يبين مدي احتياج أخصائي مكتبة أحمد عروة لبرامج تدريبية في ظل البيئة الرقمية بحيث أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنها تساهم بدرجة كبيرة وذلك بنسبة 83.33 % وتليها مباشرة المساهمة بدرجة متوسطة بنسبة 08.33 % أما بنسبة ضعيفة فجاءت بنسبة 00.00 % وهذا ما يدل أن أغلبية أخصائيو مكتبة أحمد عروة يحتاجون بدرجة كبيرة لبرامج تدريبية في ظل البيئة الرقمية لأنها تساهم في تحسين وتطوير مهاراتهم خاصة مع التطور التكنولوجي الحاصل ، فهذه البرامج يمكنهم مواكبة هذا التطور.

أما الفرضية الثانية والتي مفادها تقدم مكتبة د- أحمد عروة تكوين يسمح للمكتبيين بتنمية احتياجاتهم التدريبية لأنها تتبنى مشروع رقمنة لمختلف أرسدها لم تتحقق وذلك من خلال نتائج تحليل الجدول رقم 03 ورقم 04 حيث يبين الجدول رقم 03 أن البرامج التدريبية لأخصائي المكتبات في ظل البيئة الرقمية موجودة في مكتبة أحمد عروة لكن بنسبة ضئيلة قدرت ب: 29.16 % حيث قسمت هذه النسبة ما بين حصص تطبيقية والتي جاءت بنسبة 16.66% وبعدها تأتي البرامج التدريبية عن طريق محاضرات وذلك بنسبة 12.50 % أما بالنسبة للبرامج التدريبية عن طريق ورشات وبرامج أخرى فكانت بنسبة 00 % أما نسبة 70.83 % فكانت بالنسبة لإجابة لا توجد برامج تدريبية لأخصائي المكتبات في ظل البيئة الرقمية وهذا دليل على أن المكتبة لا تقوم بإعداد برامج تدريبية في ظل البيئة الرقمية إلا في بداية مشروع الرقمنة منذ سنة 2002 وآخر دورة كانت عند شراء جهاز ماسح ضوئي scanner جديد سنة 2013 أين قاموا بحصص تطبيقية حول كيفية استخدامه. أما الجدول رقم 04 فهو أن أغلبية عينة الدراسة ترى أن إعداد برامج تدريبية في البيئة الرقمية ضروري خاصة مع ظهور البيئة الرقمية المعقدة التي تحتاج إلى تدريب مستمر وذلك بنسبة 87.50 % أما نسبة 12.50% فكانت بالنسبة للأشخاص الذين يرون أنه ضروري نوعا ما

أما الفرضية الثالثة والتي مفادها تعاني المكتبة غياب المتخصصين القادرين على إعداد تلك البرامج وهذا راجع لعدم اهتمام المسؤولين بالبرامج التدريبية وغياب التنسيق بين إدارة المكتبة والمؤسسات التدريبية وذلك من خلال الجداول التالية 05، 06، 10 حيث يبين الجدول رقم 05 عدم وجود ووضع نظام مخصص للبرامج التدريبية المقدمة لأخصائي مكتبة د- أحمد عروة كما يبين الجدول رقم 06 بأن

المسؤول عن وضع البرامج التدريبية هم أخصائيون من خارج المكتبة فمسؤول المكتبة ومدير المكتبة غير مسؤولين مطلقا عن وضع برامج تدريبية هذا لأن هناك مصالح في إدارة الجامعة هم من يتكفلون بإعداد هذه البرامج لكن من الأحسن أن تكون مبرمجة من طرف أخصائيين داخل المكتبة لأنهم هم أدري بما يحتاجونه من تدريبات في البيئة الرقمية، أما بالنسبة للجدول رقم 10 الذي يبين أن هناك نقص في فرص تدريب أخصائي مكتبة الأمير عبد القادر في ظل البيئة الرقمية وذلك راجع إلي عدة عوامل منها: التكاليف الباهظة لعملية التدريب وتليها نقص في الوسائل التكنولوجية وكذلك إلي نقص المؤطرين وهذا لأن هناك فعلا نقص في المختصين في التدريب في المجال الرقمي وفي الأخير إلي تزايد العمال المستمر.

10. النتائج العامة للدراسة:

- يعتبر التدريب ضروريا لأخصائي المكتبات في البيئة الرقمية حيث تتطور فيها التقنيات والمعارف بسرعة لهذا لا بد من:
- وضع برامج تدريبية في مجال الرقمنة وتقنياتها حتى يتمكن أخصائي المكتبات التعامل مع البيئة الرقمية.
 - إنشاء قسم خاص داخل المكتبة لتنظيم دورات تدريبية منتظمة حتى تساهم في تحسين وتطوير المهارات في البيئة الرقمية.
 - تقديم الميزانية الكافية لإدارة التدريب خاصة للبرامج التدريبية.
 - تكثيف برامج تدريبية فيما يخص الرقمنة خاصة ان المكتبة الرقمية لجامعة الأمير مكتبة رقمية تحتاج الى تعديلات وتحسينات والى مهارات وتكوين لتدارك النقص
 - التعرف على الاحتياجات التدريبية للمكتبيين قبل وضع البرنامج التدريبي حتى تتمكن المكتبة من التعرف على النقص التي تعاني منها مختلف المصالح والموظفين.
 - اعداد جهاز تدريبي قوي يضم مجموعة من الخبراء في مجال التدريب مما يكفل تصميم برامج تدريبية علي أسس علمية.
 - تسطير البرامج التدريبية من طرف أساتذة وخبراء في مجال التعامل مع البيئة الرقمية بالإضافة إلى اشراك المكتبيين في اختيار موضوع البرنامج التدريبي.
 - أن تكون برامج التدريب قائمة علي أساس الاختيار لا على أساس الإلزام حتى لا يقاومها أخصائي المكتبات.
 - أن يكون التدريب قادر علي إحداث تغييرات حقيقية في المتدربين من حيث تنمية معارفهم أي أن يكون هناك عائد حقيقي من وراء التدريب والذي يتمثل في إضافة مهارات رقمية.
 - العمل على تقييم مستمر للعملية التدريبية من خلال إعداد التقارير ومتابعة.
 - تقديم حوافز مادية ومعنوية وذلك لتشجيع أخصائي المكتبات على الإقبال في الاشتراك في التدريب وذلك من خلال منحهم شهادات تقدير يمكن أن تساهم في ترفيتهم في وظائف أعلى.
 - التنسيق بين المكتبة الجامعية ومؤسسات أخرى لها الخبرة في مجال تقنيات الرقمنة واستخدام الوسائل التكنولوجية حتى تمكن من الاستفادة من تجربتها.

خاتمة

وفي الأخير نستنتج من خلال هذه الدراسة أنه لمواكبة العصر الرقمي والتطورات المتلاحقة يجب على المكتبات التي تتبني مشاريع الرقمنة من وضع خطط وبرامج تدريبية لتأهيل المكتبي للتعامل مع التقنيات الجديدة للرقمنة وخاصة فيما يخص المحتوى الرقمي الذي يواجه عدة تحديات قانونية وتقنية وعلى هذا الأساس قمنا بهذه الدراسة للتعرف على الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات والمعلومات في البيئة الرقمية حيث تعرفنا فيها على واقع تدريب أخصائي المعلومات في المجال الرقمي داخل مكتبة احمد عروة لجامعة الأمير عبد القادر حيث توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى أن أخصائي المكتبات والمعلومات يحتاج إلى برامج تدريبية في البيئة الرقمية وذلك لاعتمادها على مختلف الوسائل الحديثة في أداء مهامها وتقديم خدماتها كما أنها مهمة وضرورية جدا نظرا للتطور المستمر والسريع في البيئة

الرقمية، وبالتالي يجب التخطيط الجيد لوضع برامج تدريبية تساهم بدرجة كبيرة في تحسين مستوى أخصائي المكتبات والمعلومات وتأهيلهم للعمل في هذه البيئة.

قائمة المراجع:

- 01 بدر، أحمد. (1995). مدخل إلي علم المكتبات والمعلومات. الرياض: دار المريخ.
- 02 جابر، مهدي صالح. (2011). التأهيل المهني لأخصائي المكتبات والمعلومات: النشر الإلكتروني الحديث. تم إسترجاعها بتاريخ 2015/10/22. من الموقع الإلكتروني: http://mahdisalehjaber.blogspot.com/2011/12/blog-post_12.html
- 03 الدباع، عصام عبد الوهاب. (2008). إدارة الأفراد. الأردن: دار زهران للنشر والتوزيع.
- 04 بياض، ثريا. (د. ت.). دليل المكتبة الرقمية. تم إسترجاعها بتاريخ 2015/10/05 من الموقع الإلكتروني: <http://www.univ-emir.dz/bib/telechargement/dalil-biblio/dalil-biblio-pdf.pdf>
- 05 السيد، أحمد. (2007). أهمية تدريب أخصائي المعلومات. تم إسترجاعها بتاريخ: 2015/10/20 من الموقع الإلكتروني: http://theinformationway.blogspot.com/2007/01/blog-post_6499.html
- 06 عبد الهادي، محمد فتحي. (2000). أخلاقيات أخصائي المعلومات في المكتبات ومراكز المعلومات. مجلة العربية. (ع.3000)، ص73.
- 07 عليان، ربحي مصطفى (4-2 أبريل 2002). إدارة التنمية البشرية في المكتبات الإلكترونية: دراسة وثائقية. قدمت في مؤتمر جمعية المكتبات المتخصصة في دول الخليج العربي، الدوحة.
- 08 مرابطي، عادل و نحوي، عائشة. (2009/03/16). العينة. مجلة الوحات للبحوث والدراسات - المركز الجامعي غرداية، (4.ع)، ص.94
- 09 المسند، صالح بن محمد. مهام أخصائي المعلومات في عصر الأنترنت. على الخط تم إسترجاعه يوم 2015/09/15 من الموقع الإلكتروني: <http://knol.google.com/k/>
- 11 Comay, Barbara. (1978). *Library staff développement*. colorade : libraries limited.
- 12 Y.,Forra. (2004). *L'économie de la connaissance*. Casbah.