

العنوان:	تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المستودعات الرقمية المؤسسية في الجامعات العربية
المصدر:	مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية
الناشر:	مكتبة الملك فهد الوطنية
المؤلف الرئيسي:	نديم، عفاف بنت محمد
المجلد/العدد:	مج23, ع1
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2017
الشهر:	مارس / جمادى الآخرة
الصفحات:	318 - 342
رقم MD:	795938
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
اللغة:	Arabic
قواعد المعلومات:	HumanIndex
مواضيع:	العالم العربي، مؤسسات التعليم العالي، المكتبات والمعلومات، أخصائيو المكتبات
رابط:	<a href="http://search.mandumah.com/Record/795938">http://search.mandumah.com/Record/795938</a>

## تحديد الاحتياجات التدريبية

### للعاملين في المستودعات الرقمية المؤسسية في الجامعات العربية

عفاف بنت محمد نديم ❖

#### تمهيد:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى الاحتياجات التدريبية للعاملين في المستودعات الرقمية المؤسسية في الجامعات العربية وأساليب تحديد هذه الاحتياجات والعوائق التي تواجههم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، وقد خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج من أهمها أن أكثر المحتويات الرقمية الموجودة في المستودعات الرقمية هي الأطروحات العلمية، وأكثر برمجيات إدارة المستودعات الرقمية استخداماً هو برنامج Dspace وتعدد مسميات الوظائف في المستودعات الرقمية، وأن أكثر الأساليب المتبعة لتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المستودعات الرقمية المؤسسية هو تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً للمهام الوظيفية الجديدة.

وأكثر معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المستودعات الرقمية المؤسسية هو عدم وجود وحدة للتدريب في المستودع الرقمي، وقد قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات منها: وضع وحدة أو إدارة المستودعات الرقمية ضمن الهيكل التنظيمي للمؤسسة، وتوزيع أساليب جمع الاحتياجات التدريبية للعاملين في المستودعات الرقمية من حيث المشكلات التي تواجه العاملين، وتحليل المهام الوظيفية واستطلاعات الرأي وكذلك التعرف إلى رغبات العاملين للاحتياجات التدريبية، وضرورة إنشاء وحدة للتدريب في المستودع الرقمي

❖ أستاذ المكتبات والمعلومات المشارك، جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن.

**المقدمة:**

كان التعرف إلى الاحتياجات التدريبية أول العناصر في منظومة العملية التدريبية، وأنه إذا صحت هذه العملية وبنيت على أساس سليم فسوف تكون كل العناصر التالية صحيحة وتحقق الأهداف المرجوة منها بفاعلية.

**الكلمات المفتاحية:**

**الاحتياجات التدريبية - المستودعات**

**الرقمية - الجامعات العربية.**

**هدف الدراسة:**

تهدف الدراسة الحالية إلى الإجابة عن التساؤل التالي: ما الاحتياجات التدريبية للعاملين في المستودعات الرقمية المؤسسية في الجامعات العربية؟

ولتحقيق هدف الدراسة يتطلب الأمر الاطلاع على الأدبيات ذات العلاقة بموضوع البحث للتوصل إلى الاحتياجات التدريبية للعاملين في هذه المستودعات، كما يتطلب الأمر القيام بدراسة ميدانية بالاعتماد على استبانة توجه لجميع العاملين في المستودعات الرقمية الجامعية العربية (كمجتمع للدراسة) لاستطلاع آرائهم بشأن المحاور الرئيسة التي من خلالها يمكن جمع الاحتياجات التدريبية لهم، والتعرف إلى المعوقات التي قد تواجه ذلك، والتوصل إلى المقترحات للتغلب على مثل هذه الصعوبات والمعوقات.

تعد المستودعات الرقمية المؤسسية في الجامعات العربية أحد أهم وأحدث وسائل خزن واسترجاع المعلومات الرقمية، فقد انتشرت هذه المستودعات فأنشأت كثير من الجامعات العربية ممثلة في المكتبات الجامعية بها مستودعات رقمية تتيح من خلالها ما يصدر عنها من إنتاج فكري لأعضاء هيئة التدريس وكل ما يصدر عن الجامعة من أدلة وتقارير ومناشط وفعاليات.

وتعد التنمية البشرية من أهم برامج التنمية الشاملة والتي تسعى إليها كل المجتمعات المتقدمة والنامية، وتسعى الجامعات العربية إلى تفعيل برامج التنمية الشاملة والاستثمار في العنصر البشري من خلال عملية التدريب مع التركيز على عناصر جودة هذا الاستثمار سعياً نحو تحقيق العوائد والمنافع المرجوة منه وتطوير الابداع.

ولما كانت عمادة شؤون المكتبات في كل جامعة هي المنوط بها القيام بهذا الدور الفعال لدعم للعملية التعليمية والبحثية، الأمر الذي يتطلب توافر الكوادر البشرية المؤهلة التي تستطيع القيام بهذا الدور من بناء المستودعات الرقمية حتى تقديم خدمات المستفيدين. لذا

المكتبات عن طريق تنمية وتطوير المهارات والمعارف لدى العاملين ويؤدي بالتالي إلى تحسين الأداء.

وترجع أهمية هذه الدراسة في أنها قد تسهم في مساعدة المكتبات الجامعية بشكل عام بالاستفادة من نتائجها في توجيه التدريب وبيان معوقاته وآليات حلها.

#### • أهداف الدراسة:

- تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:
- الوقوف على واقع العاملين في المستودعات الرقمية المؤسسية في الجامعات العربية؟
- التعرف إلى أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المستودعات الرقمية العربية.
- التعرف إلى الاحتياجات التدريبية للعاملين في المستودعات الرقمية العربية.
- الوقوف على المعوقات التي تواجه تحديد الاحتياجات التدريبية وطرق حلها.

#### • تساؤلات الدراسة:

- تحاول الدراسة الإجابة عن التساؤلات التالية:
- ما واقع العاملين في المستودعات الرقمية المؤسسية في الجامعات العربية؟

ومن المأمول أن تساعد النتائج المستخرجة من هذه الدراسة في تقديم رؤية استشرافية للاحتياجات التدريبية للعاملين في المستودعات الرقمية في الجامعات العربية، وتقدم أنموذجاً يمكن أن يسترشد به على مستوى الجامعات العربية بما يساعد على حسن تخصيص الإمكانيات البشرية وتحقيق فعالية الأداء في بناء وإثراء المحتوى الرقمي العربي.

#### أولاً: الاطار المنهجي للدراسة:

##### • أهمية الدراسة:

تعد المستودعات الرقمية المؤسسية في الجامعات من القضايا المهمة التي تشغل القائمين على إدارة الجامعات العربية وخاصة الجامعات السعودية، وتستمد الدراسة أهميتها من ضرورة التعرف إلى الاحتياجات التدريبية للعاملين في المستودعات الرقمية العربية، وعدم وجود دراسة على حد علم الباحثة تناولت هذا الموضوع.

وتتبع أهمية هذه الدراسة بأنها تركز على موضوع مهم جداً يؤثر في قدرة المكتبات الجامعية العربية في تحقيق أهدافها من خلال بناء المستودعات الرقمية المؤسسية وتدريب العاملين في هذه المستودعات، حيث إن التدريب هو استثمار طويل الأجل لأهم

تستهدف تقويم موقف يغلب عليه التحديد، وهناك شرطان رئيسان ينبغي أن يتوافرا في هذه الدراسات، وهما: التقليل من احتمال التحيز في وصف عناصر الموقف وفي تقويمها، والاقتصاد في الجهد الذي يبذل في البحث مع الحصول على أكبر قسط من المعلومات<sup>(١)</sup>.

والدراسات الوصفية لا تحصر أهدافها في مجرد جمع الحقائق فقط، بل ينبغي على الباحث أن يسجل الدلالات التي يستخلصها من البيانات المجموعة، مسترشداً في ذلك بالأهداف التي يتوخاها من الدراسة، ولا يتأتى ذلك طبعاً بغير تصنيف حاذق للبيانات، ويتيح لها أن تفصح عن الاتجاهات الكامنة فيها، مثل: ارتباط متغير بمتغير أو بمتغيرات أخرى، أو انحراف البيانات نحو ناحية معينة، أو تمركزها نحو ناحية أخرى، وكل هذه الاتجاهات ينبغي للباحث أن يناقشها ويعطيها التأويل الملائم، حتى ترقى الدراسة إلى مستوى البحث العلمي<sup>(٢)</sup>.

#### • منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة ويعرف المنهج الوصفي بأنه: "ذلك المنهج الذي يتم بواسطة استجواب جميع أفراد أو عينة أفراد

• ما أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المستودعات الرقمية العربية؟

• ما البرامج التدريبية التي يحتاجها العاملون في المستودعات الرقمية العربية؟

• ما المعوقات التي تواجه تحديد الاحتياجات التدريبية وكيفية التغلب عليها؟

#### • حدود الدراسة:

سعت الدراسة إلى السير وفق الحدود التالية:

#### • الحدود المكانية:

تناولت الدراسة الاحتياجات التدريبية للعاملين في المستودعات الرقمية في الجامعات العربية.

#### • الحدود الزمنية:

تناولت الدراسة الاحتياجات التدريبية للعاملين في المستودعات الرقمية الجامعية العربية في العام الجامعي ١٤٣٦/١٤٣٧هـ.

#### • نوع الدراسة:

تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية التي تستهدف الحصول على معلومات كافية دقيقة عن موقف اجتماعي معين، وهي

الحصول عليها عن طريق الأدوات الأخرى كالمقابلات الشخصية، أو الزيارات الميدانية أو الملاحظة الشخصية، وباعتبارها أكثر أدوات البحث استخداماً في مثل هذه البحوث وعليه فسوف تصمم الباحثة استبانته معتمدةً في ذلك على ما يلي:

- المراجع والدراسات السابقة والرسائل الجامعية، في المجال نفسه.
  - خبرة الباحثة.
- وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من جزأين هما:

أ- الجزء الأول البيانات الأولية: يتعلق هذا الجزء بالمتغيرات المستقلة للدراسة وهي ذات أهمية للتعرف إلى خصائص العينة والوقوف على مدى تأثيرها في نتائج الدراسة، ومنها تحدد متغيرات الدراسة.

ب- الجزء الثاني: أسئلة مغلقة:

حددت الباحثة أربعة أسئلة، كما يلي:

- س١: ما واقع العاملين في المستودعات الرقمية المؤسسية في الجامعات العربية؟
- س٢: ما أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المستودعات الرقمية العربية؟

مجتمع البحث وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب مثلاً<sup>(٣)</sup>.

#### • أدوات جمع البيانات:

وبما أن وسيلة جمع المعلومات من أهم مراحل الإجراءات المنهجية في كل بحث، وبواسطتها، وعن طريق حسن اختيارها، وتصميمها، يمكن أن تصبح معلومات البحث على درجة كبيرة من الموضوعية والدقة، وأن تخدم أهداف الدراسة وتجب عن أسئلتها المختلفة. لذا قررت الباحثة لجمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة أن تختار الأسلوب المعتمد على أداة جمع البيانات من المبحوثين وهي (الاستبانة) والتي تعرف بأنها: "مجموعة من الأسئلة المكتوبة بغرض استطلاع الرأي أو جمع المعلومات حول موضوع معين"<sup>(٤)</sup>

وهذه الأداة (الاستبانة) تستطيع أن تعكس واقع المشكلة من ناحية، وتجب على تساؤلات هذه الدراسة من ناحية أخرى. وقد وجدت الباحثة أن الأداة الأكثر ملائمة لتحقيق هذه الدراسة هي الاستبانة، وذلك لعدم توافر المعلومات الأساسية المرتبطة بالموضوع كبيانات منشورة، إضافة إلى صعوبة

المؤسسات العلمية وبيان أهم مزاياها وفوائدها، فضلاً عن تقديم تصور مقترح لمشروع المستودع الرقمي المؤسسي لجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن، وفق رؤية علمية تعتمد الأسلوب المنهجي في إعداد مشروعات تأسيس المستودعات الرقمية.

#### • دراسة فهد بن عبد الله بن عبد العزيز الضويحي<sup>(٦)</sup> (٢٠١٤):

تناولت هذه الدراسة موضوع المستودعات المؤسسية في الجامعات السعودية، حيث كانت قلة المستودعات الرقمية المؤسسية وتباطؤ إنشائها في الجامعات السعودية هما الدافع وراء تلك الدراسة. وقد هدفت الدراسة في المقام الأول إلى الخروج برؤية لمشروع، من خلال التعرف إلى واقع تجارب الجامعات السعودية، في إنشاء وإدارة المستودعات المؤسسية وتوجهات الجامعات السعودية نحو إنشاء المستودعات المؤسسية وتوجهات أعضاء هيئة التدريس نحو إنشائها في جامعاتهم، والمساهمة بإنتاجهم العلمي فيها، إضافة إلى التعرف إلى الأدوار التي يمكن لعمادات شؤون المكتبات القيام بها والعوامل المؤثرة في إنشاء المستودعات المؤسسية في الجامعات السعودية، واعتمد الباحث على كل من أسلوب "دراسة الحالات

• س٣: ما البرامج التدريبية التي يحتاجها العاملون في المستودعات الرقمية العربية؟

• س٤: ما المعوقات التي تواجه تحديد الاحتياجات التدريبية وكيفية التغلب عليها؟

وبالإضافة إلى الاستبانة فقد أجرت الباحثة بعض المقابلات للاستفسار والحصول على بعض المعلومات التي تحتاجها في هذه الدراسة.

#### • الدراسات السابقة والمثيلة:

من خلال مراجعة الإنتاج الفكري العربي والأجنبي اتضح للباحثة من خلال المسح وجود عدد من الدراسات المتعلقة بتحديد الاحتياجات التدريبية عمومًا، وقلة الدراسات المتعلقة بالاحتياجات التدريبية في المستودعات الرقمية على وجه الخصوص، ويمكن استعراض بعض هذه الدراسات كالتالي:

#### • دراسة جوزاء بنت محمد القحطاني<sup>(٥)</sup> (٢٠١٥):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى ظاهرة إنشاء المستودعات الرقمية المؤسسية Institutional Digital Repositories، من خلال التعريف بتلك المستودعات ونشأتها وتطورها عالمياً ومحلياً، والتعرف إلى مدى أهميتها في

ومن أبرز توصيات الدراسة ضرورة تطوير المستودعات المؤسسية القائمة في الجامعات السعودية، وضرورة قيام عمادات شؤون المكتبات بتطوير قدراتها وكفاءات موظفيها الفنية والتقنية لتولي مسؤولية تنفيذ مبادرة إنشاء المستودع المؤسسي، والتأكيد على ضرورة توافر سياسات وطنية أو مؤسسية خاصة بالوصول للحر إلى المعلومات تسهم في التعريف به وبأهدافه ومزاياه وتحافظ على تطبيقه.

• دراسة Hixson(2005) , Breakstone , Jenkins<sup>(٧)</sup> :

تناولت الدراسة أدوار أخصائي المكتبات في بناء وتطوير المستودعات لمكتبات جامعة أوريجن Oregon University في بناء المستودع المؤسسي التابع للجامعة والتسويق والترخيص له، وبناء علاقات في المكتبة وعبر الجامعة عن طريق الاستفادة من خبرات أخصائي المراجع وأخصائي الموضوعات.

ومن خلال تجربة الجامعات اتضحت فاعلية مشاركة أخصائي المراجع في تصميم وتطوير المستودع المؤسسي منذ البدايات، كما أن خبرة أخصائي المراجع في عملية البحث في عدد كبير من قواعد المعلومات تمكنهم من تقديم آراء

المتعددة للتعرف إلى واقع تجارب الجامعات السعودية في إنشاء وإدارة المستودعات المؤسسية من خلال إجراء عدد من المقابلات مع مسؤولي تلك المستودعات المؤسسية، والمنهج الوصفي بأسلوبه المسحي للتعرف إلى توجهات الجامعات السعودية نحو إنشاء المستودعات المؤسسية من خلال استبانة ثم توزيعها على عمداء شؤون المكتبات بها، واستخدام الباحث كذلك المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي في التعرف إلى توجهات أعضاء هيئة التدريس في تلك الجامعات من خلال استبانة أخرى صممت لذلك. وكشفت الدراسة عن بعض النتائج من أبرزها قصور وغياب أحياناً لدور المكتبات وأخصائيها في تولي مهام المستودعات المؤسسية القائمة في الجامعات السعودية. وكشفت الدراسة كذلك بأن هناك حراكاً إيجابياً في الجامعات السعودية نحو تبني مبادرات إنشاء المستودعات المؤسسية وقيامها بالتخطيط الفعلي لذلك.

وكان هناك تأييد الأغلبية العظمى من أعضاء هيئة التدريس لإنشاء المستودعات المؤسسية في جامعاتهم وأبدوا اهتماماً كبيراً بالمساهمة في إيداع إنتاجهم العلمي فيها حال إنشائها.



❖ تدريب المستخدمين على تقنيات البحث في المستودع المؤسسي.

وحاولت الدراسة وصف وتحديد أدوار المكتبيين في انتشار المستودعات المؤسسية واستقطاب محتوياتها في ٨ جامعات ماليزية، وكانت عينة الدراسة من المكتبيين الذين شاركوا في إنشاء وتطبيق مستودع رقمي في جامعاتهم تلك.

وأظهرت نتائج الدراسة أن جمع المواد لإيداعها في المستودع يقوم به وبشكل أساسي المكتبيون بدلاً من المؤلفين الباحثين.

ومن الأساليب المهمة التي يقوم بها المكتبيون لترويج المستودعات المؤسسية توفير دورات تدريبية وعقد اجتماعات في الأقسام والكليات، بربط الموقع الإلكتروني للمستودع المؤسسي بموقع الجامعة ومواقع أعضاء هيئة التدريس.

• دراسة **Cassella** و **Morand**<sup>(٩)</sup> (٢٠١٢):

هدفت هذه الدراسة إلى رصد المهام والمهارات الأساسية لمديري المستودعات المؤسسية في إيطاليا، حيث أشارت نتائج البيانات المجمعة من خلال استجابة ٢٣ مديراً على استبانة وزَّعن عبر الإنترنت إلى أن دور مدير المستودع هو أهم دور في إدارة

واقترحات مفيدة نحو تصميم واجهات بحث فاعلة للمستودعات المؤسسية.

• دراسة **Kamraninia** و **Abrizah**<sup>(٨)</sup> (٢٠١٠):

تناولت هذه الدراسة دور المكتبيين كعامل تغيير للمستودعات المؤسسية، فقد نبعت مشكلة الدراسة من ملاحظة أن هناك عدداً من المكتبيين المسؤولين عن المستودعات المؤسسية في مكباتهم غير مدركين لأدوارهم، وليس لديهم مهارات القيام بتطبيق المستودعات المؤسسية وتنفيذها. ومن خلال المراجعة الأدبية حصر الباحثان عدداً من الأدوار المهمة التي يؤديها المكتبيون ضمن المستودعات المؤسسية، وهي:

❖ إدارة المجموعات، والإشراف عليها.

❖ فهم البرمجيات وتدريب المؤلفين والباحثين عليها.

❖ إنشاء معايير البيانات الوصفية metadata ونظام فهرس شامل.

❖ مراجعة المواد المودعة لضمان جودة المحتوى.

❖ إقناع الكتاب والباحثين للمساهمة عبر الأرشفة الذاتية.

الباحثين العرب، والمساهمة في الوصول الحر إلى هذا المحتوى، كما تكمن أهميتها أيضاً في أنها تتماشى مع عدد من المبادرات والمؤتمرات التي تدعو إلى إتاحة المحتوى العربي الرقمي وتميمته على شبكة الإنترنت والتي من أبرزها مبادرة الملك عبد الله للمحتوى العربي، وتتمثل رؤية هذه المبادرة في تعزيز المحتوى العربي الرقمي إنتاجاً واستخداماً لدعم التنمية والتحول إلى المجتمع المعرفي، والحفاظ على الهوية العربية والإسلامية. وقد انتهجت الدراسة في سبيل الوصول إلى تحقيق نتائجها المرجوة المنهج الوصفي؛ لأنها تهدف إلى دراسة واقع ظاهرة معاصرة وهي التعرف إلى اتجاهات الأكاديميين في كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو المستودعات الرقمية والمؤسسية العربية المفتوحة. الدراسات ناقصة النتائج.

#### • دراسة إبراهيم كرثيو<sup>(١١)</sup> (٢٠١٠):

لقد اجتمعت عدة عوامل وتضافرت لتكوين توقعات جديدة في الأوساط الأكاديمية من أجل نشر الأبحاث العلمية ونشرها، وانتشار التقنية الرقمية والبريد الإلكتروني والشبكات جعل من الممكن الوصول إلى هذه

المستودعات المؤسسية في إيطاليا، وأنه منصب معقد جداً، لأنه يتطلب قدرات وظيفية متعددة وكفاءات متخصصة، ورتب مديرو المستودعات المؤسسية المهارات والكفاءات المطلوب توافرها في المديرين كالاتي:

❖ مهارات الاتصال، مثل القدرة على ترويج المستودع وإدارة قضايا حقوق النشر والتأليف.

❖ الخبرة في تنمية المجموعات والبيانات الوصفية (metadata).

❖ المعرفة والإحاطة بأنشطة إدارة المشروع والعمل مع الفريق وأنشطة التخطيط للمستودع

❖ المهارات الفنية لاسيما ما يتعلق بمعايير وبروتوكولات التشغيل البيئي والتوافقي (interoperability).

#### • دراسة هند عبدالرحمن إبراهيم الغانم<sup>(١٢)</sup> (٢٠١٣):

تكتسب هذه الدراسة أهميتها في تناولها لإحدى القضايا الحيوية وهي إثراء المحتوى الرقمي العربي بإنشاء المستودعات الرقمية المفتوحة العربية التي تساهم بدورها في ردم الفجوة الرقمية اللغوية، وكذلك تزيد من دور اللغة العربية في البحث والاتصال العلمي بين

يجعل المكتبات الأكاديمية أكثر فائدة وأهمية من أي وقت مضى.

• دراسة سالم محمد السالم<sup>(١٢)</sup>:

عملت هذه الدراسة على التعريف بالاحتياجات التي يلزم تحديدها عند التخطيط للبرامج التدريبية، و يبدأ بتعريف مصطلح تحديد الاحتياجات، ومصادر التعرف إليها، وأهمية تحديدها في التخطيط للبرامج التدريبية، مع التركيز على تحديدها للبرامج التدريبية في مجال المكتبات والمعلومات.

ويعد تطوير الموارد البشرية وتحديث خبراتها عنصراً مهماً في عملية التنمية الوطنية الشاملة، لأن الحياة في تغير وتجدد مما يستوجب معه الاستعداد لتحديد المستقبل، كما أن الاحتياجات تختلف من وقت لآخر تبعاً لما يمر به المجتمع من تطورات في مختلف مجالاته، وقد أدركت خطط التنمية السعودية هذه الحقيقة وعملت جاهدة على تطوير العنصر البشري من منطلق أن الإنسان هو أساس التنمية وغايتها المنشودة، ويمكن تحقيق تطوير العنصر البشري من خلال برامج التعليم المستمر الذي يشمل الفرص التعليمية الرسمية وغير الرسمية التي تعمل على إعداد

الأبحاث والأعمال. فالنموذج التقليدي للنشر يجعل كثيراً من الدراسات والأبحاث غير ظاهرة لكثير من الباحثين، وبذلك تفقد من قيمتها.

إن هذه التحولات الحاصلة في الاتصالات العلمية مسّت جميع الباحثين والعلماء والأكاديميين وأدت إلى تغيير الرؤى والاستراتيجيات في الجامعات والمؤسسات البحثية، بما في ذلك الأدوار التي تؤديها المكتبات الأكاديمية وتبنيها لحركة الوصول الحر إلى المعلومات التي تفتح قنوات بديلة للنشر العلمي التقليدي للأبحاث والدراسات الأكاديمية، ومن أهم هذه القنوات المستودعات المؤسساتية (IR) التي تعتبر كآلية مهمة للنشر الحر، ويتخذها دعاة الوصول الحر أداة ترويجية يهدفون من خلالها إلى زيادة فرص الوصول إلى المنشورات الرقمية.

وتطرق هذه الدراسة إلى دور المكتبات الأكاديمية في المساهمة في بناء ودعم المستودعات المؤسساتية، وجلب خدمات وأشكال جديدة من الدعم للباحثين وأعضاء هيئة التدريس في عصر الوصول الحر الذي

ثم تعرّف بالحاجات التدريبية وسبل التعرف عليها، وتختتم بالنتائج والتوصيات.

• دراسة لمياء جوينات<sup>(١٥)</sup> (٢٠٠٩):

تناولت الدراسة إدارة المعرفة ورأس المال الفكري، ونظم إدارة الموارد البشرية، وتأثيرات إدارة المعرفة فيها، وأهميتها في الكشف عن الاحتياجات التدريبية للعاملين في المكتبات ومراكز المعلومات في الوطن العربي، وتنمية رأس المال البشري، والاستثمار فيه من حيث التعلم الفردي والمنظمي والتعاوني، وصناع المعرفة ومهاراتهم وجدارتهم وسماتهم، وقيادة المعرفة الذكية والتفكير الابتكاري، وارتكازه على مفاهيم الذكاء والاختراع والمهارة، والإبداع المعرفي، والقائد المبدع وثقافة الإبداع في المكتبات ومراكز المعلومات في الوطن العربي، ونظم إدارة الموهوبين، والاحتفاظ بأصحاب المواهب وإدارة الموهبة والمبدعين في المكتبات، ومراكز المعلومات في الوطن العربي، والتمكين الإداري وأبعاده المختلفة من حيث (تفويض السلطة، وتدريب العاملين، وفرق العمل، والاتصال الفعال والإبداع الإداري والثقة بالعاملين) وفوائد التمكين والحوافز ومفهومها

الفرد للإسهام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ولتنمية مهاراته الوظيفية وزيادة دخله المادي وتحسين مستوى معيشته، وإنجاح مثل تلك البرامج التعليمية بحاجة إلى تحديد الاحتياجات وتحديد الأهداف.

• دراسة عبدالمعطي، ياسر يوسف<sup>(١٦)</sup>:

استعرضت الدراسة برامج الإعداد الأكاديمي في علوم المكتبات والمعلومات تتبعها دراسة ميدانية للتعرف إلى طبيعة واحتياجات القوى البشرية العاملة في هذا المجال. من توصيات الدراسة بيان: كيف يمكن لتلك البرامج أن تلبي احتياجات سوق العمل من القوى البشرية (في هذا المجال) بمستوياتها المختلفة.

• دراسة راشد بن سعيد الزهراني<sup>(١٤)</sup>

(٢٠٠٣):

دراسة ميدانية تستكشف مهارات اختصاصي الخدمة المرجعية في عينة من المكتبات ومراكز المعلومات بدول مجلس التعاون الخليجي، بهدف التعرف على حاجاتهم التدريبية في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات، وتبدأ الدراسة بمقدمة منهجية،

من الدراسات السابقة في بناء الاطار النظري وتصميم الاستبانة.

### ثانياً: الاطار النظري للدراسة:

#### • الاحتياجات التدريبية:

تمثل الاحتياجات التدريبية الأساس المهم في صناعة التدريب<sup>(١٧)</sup>، ويعرّف الاحتياج لغة بأنه الافتقار والنقص، والحاجة تعني القصور عن المبلغ المطلوب<sup>(١٨)</sup>، والاحتياج هو ما يتطلبه الشيء لاستكمال نقص أو قصور فيه<sup>(١٩)</sup>.

وتعرف رداح الخطيب الاحتياج التدريبي بأنه "التفاوت بين ما هو كائن وما يجب أن يكون". وللوصول إلى تحديد الاحتياجات التدريبية فإنه يجب أن نحدد السلوك أو الأداء المراد تغييره أو تطويره، والسلوك أو الأداء المستهدف بعد التدريب، ويلاحظ أن الاختلاف أو الفرق بين السلوك أو الأداء المستهدف هو الأساس لمعرفة درجة الاحتياج التدريبي الذي نسعى للوصول إليه<sup>(٢٠)</sup>.

أما الاحتياجات التدريبية فيعرفها درويش وتكلا بأنها: مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعارفه، ومهاراته، وخبراته، وسلوكه، واتجاهاته لجعله لائقاً

في إدارة المعرفة، والمهارات الواجب امتلاكها من قبل العاملين بناء على متطلبات إدارة المعرفة (التكنولوجية، وعمليات إدارة المعرفة والإبداع والتفكير الإبداعي والفني، والإداري والإنساني).

#### • دراسة خالد حسين إبراهيم<sup>(١٦)</sup>:

سعت الدراسة باستخدام المنهج المسحي إلى التعرف إلى الطرق التقليدية المستخدمة في تقدير الاحتياجات التدريبية في (٢٠٧) مكتبة عامة مصرية، فضلاً عن المقارنة بالطرق غير التقليدية المستخدمة في تقدير الاحتياجات التدريبية، ولكن في مجالات غير المكتبات وكذلك بحث إمكانيات تطبيقها في المكتبات العامة المصرية، وأوصت الدراسة بضرورة استخدام الأخيرة، مع زيادة التدريب المبني على الشبكة، وأهمية التحول من التدريب المبني على العرض إلى التدريب المبني على الطلب.

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أن هذه الدراسة تتناول الاحتياجات التدريبية للعاملين في المستودعات الرقمية في الجامعات العربية، وقد استفادت هذه الدراسة

رؤية واضحة لمستقبل العاملين في الأجهزة الأمنية.

- تمكين الأفراد من تلافي القصور في أدائهم والوصول إلى مستوى الإتقان المطلوب.
- إتاحة الفرصة للعاملين بالمشاركة وإبداء الرغبة في البرامج التي تناسب أعمالهم.
- تعتبر فرصة للرؤساء والمشرفين للتعرف إلى مستوى أداء العاملين لديهم ومتابعته وتحديد مشكلات الأداء وتشخيص الاحتياجات التدريبية المناسبة.
- تعتبر الخطوة الأولى في التخطيط للتدريب من قبل الإدارات المختلف، ويتم ذلك من خلال مقارنة واجبات ومهام الوظيفة بمؤهلات الموظف، والتأكد من مدى توافر المهارات المطلوبة للعمل، وعليه يتم تحديد الافراد الذين يحتاجون إلى تدريب.
- إن التحديد العلمي للاحتياجات يسهل التخطيط المالي للأنشطة التدريبية ويضمن تغطية نفقات البرامج التدريبية التي صممت على ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية.

لشغل وظيفة أعلى، أو لأداء اختصاصات وواجبات وظيفته الحالية بكفاءة عالية<sup>(٢١)</sup>.

ويعرف الصباغ الاحتياجات التدريبية بأنها جوانب النقص التي قد يتسم بها أداء العاملين في منظمة ما - لأي سبب من الأسباب والتي يجب أن تتضمنها برامج التدريب المقدمة إلى هؤلاء العاملين بما يعمل على تحسين هذا الأداء<sup>(٢٢)</sup>.

ويرى السيد عليوة<sup>(٢٣)</sup> أن فاعلية التدريب تتوقف على "تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال معرفة مستوى الأداء الحالي ومستوى الأداء المطلوب وتحديد السياسات التدريبية ورسم البرامج التدريبية لتحقيق هذه السياسات.

#### • أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

- هناك عدد من الدراسات التي تناولت أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية، ومنها:
- يؤدي تحديد الاحتياجات بطريقة علمية إلى الحد من العشوائية والارتجال في طرح برامج تدريبية مكلفة وغير مناسبة للمشاركين فيه.
- تحديد الاحتياجات الفعلية يساعد على تنمية الموارد البشرية وتلمس الحاجة الضرورية للتدريب لدى العاملين ضمن

دون كثير من إعادة التخطيط، ومن عناصر الجودة الإضافية للمستودع أن يتسم بإمكانية الوصول إليه، ولديه القدرة على العمل مع مختلف النظم، ويفضل إمكانية توافقه مع بروتوكول مبادرة الأرشيف المفتوح لجمع المياداتا، كما يعتمد الحفظ طويل المدى للمواد<sup>(٢٦)</sup>.

وعن أغراض المستودعات الرقمية المؤسسية يشير كل من (Barton & Waters)<sup>(٢٧)</sup> إلى أن المستودعات الرقمية المؤسسية تُنشأ وتستخدم من قبل الجامعات والمكتبات البحثية لأغراض عدة، من أهمها ما يلي:

- الاتصال العلمي.
- تخزين المواد التعليمية والمناهج التعليمية.
- النشر الإلكتروني.
- إدارة مجموعات البحوث العلمية.
- حفظ المواد الرقمية على المدى الطويل.
- الرفع من مكانة وسمعة الجامعة من خلال عرض بحوثها الأكاديمية والتعريف بها.
- دور قيادي للمكتبة على مستوى المؤسسة.
- إدارة المعرفة وتقييم البحوث.

■ تحديد الاحتياجات التدريبية يرشد اتخاذ القرارات التدريبية سواء في إدارات شؤون الموظفين أو في الإدارات التدريبية أو في معاهد ومراكز التدريب<sup>(٢٤)</sup>.

#### • المستودعات الرقمية؛

عرف لينش Lynch المستودعات المؤسسية الرقمية على أنها "مجموعة من الخدمات التي تقدمها الجامعة لأعضائها من المجتمع الجامعي بهدف إدارة وبت ونشر المواد الرقمية التي هي نتاج المؤسسة وأعضاء المجتمع الجامعي ويعتمد بشكل أساسي على التزام مؤسسي حيث الالتزام بالإشراف على هذه المواد الرقمية، كما يتضمن هذا الحفظ إلى مدى زمني بعيد، بالإضافة إلى الالتزام بعمليات تنظيمية وضمان الوصول والتوزيع<sup>(٢٥)</sup>.

بينما قدم Chan تعريفاً مفصلاً يرى فيه أن التعريف الشائع للمستودع الرقمي المؤسسي هو أنه "أرشيف مبني على الويب للأعضاء المنتسبين لمؤسسة بعينها، ووفقاً لذلك فإن سياسة الاختيار والحفظ لمحتوى المستودع تحدد بواسطة المؤسسة، بينما تحدد سياسات الإيداع من خلال المجتمع البحثي، وأنه غالباً ما تطور هذه السياسات من خلال التنسيق

- تشجيع الوصول الحر إلى المعلومات والبحوث العلمية.
  - استضافة المجموعات المرقمنة.
- تتناول الباحثة في هذا الإطار التطبيقي
- الدراسة الميدانية، وهي كما يلي:

#### الجدول رقم (١) معلومات عامة عن المستودعات والمشاركين في الدراسة

العدد	جنسيات المشاركين في الدراسة	الدولة	اسم المستودع
٦	سعودي	السعودية	المستودع الرقمي لقسم علم المعلومات جامعة الملك عبدالعزيز
٣	مصري		
٢	سوداني	السودان	المستودع الرقمي للعلوم والتكنولوجيا بجامعة الخرطوم
١	فلسطيني	السعودية	المستودع الرقمية المؤسسي لجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
٢	أردني	السعودية	مستودع جامعة طيبة
١	أمريكي	قطر	المستودع الرقمي لجامعة قطر

يتبين من الجدول السابق مشاركة ١٥ من العاملين في المستودعات الرقمية في الإجابة عن الاستبانة في ثلاث دول: السعودية والسودان وقطر، وتتعدد جنسيات العاملين في المستودعات الرقمية من السعودية ومصر والأردن وفلسطين والسودان وأمريكا.

#### الجدول رقم (٢) أنواع المحتويات في المستودعات عينة الدراسة

البند	المحتوى					
	الأطروحات الجامعية	مواد تعليمية	مقالات دوريات	صور	فيديو	صوتيات
العدد	١٥	٨	١١	٨	٥	٥
النسبة المئوية	١٠٠	٥٣,٣	٧٣,٣	٥٣,٣	٣٣,٣	٣٣,٣



يظهر من الجدول السابق أن أكثر المحتويات الرقمية الموجودة في المستودعات الرقمية هي الأطروحات العلمية بـ ١٥ تكراراً بنسبة ١٠٠٪ يليها في الترتيب مقالات الدوريات بـ ١١ تكراراً بنسبة ٧٣.٣٪. وهذا ربما يدل على أن الهدف من المستودعات الرقمية المؤسسية في الأساس هو إتاحة الأطروحات العلمية لأعضاء هيئة التدريس والباحثين في الجامعات في مستودعات رقمية مؤسسية على شبكة الإنترنت.

الجدول رقم (٢) أنواع برمجيات إدارة المستودعات عينة الدراسة

البند	المحتوى			
	Dspace	Fedora	Eprints	DigiTool
العدد	١٤	٠	٠	٠
النسبة المئوية	٩٣.٣٪	٠	٠	٦.٧٪

يتبين من الجدول السابق أن أكثر برمجيات إدارة المستودعات الرقمية استخداماً هو برنامج Dspace بـ ١٤ تكرار بنسبة ٩٣.٣٪ من المستودعات عينة الدراسة وذكر أحد المشاركين برنامجاً آخر هو برنامج MARZ وهو خاص بمستودع قسم المعلومات

بكلية الآداب جامعة الملك عبدالعزيز بالسعودية.

• معلومات عن العاملين في المستودعات الرقمية عينة الدراسة:

يمكن التعرف إلى واقع العاملين في المستودعات الرقمية عينة الدراسة كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (٤) المسمى الوظيفي وعدد سنوات الخبرة وساعات العمل للعاملين في المستودعات عينة الدراسة

المسميات الوظيفية	العدد	النسبة المئوية	سنوات الخبرة في المستودع	العدد	النسبة المئوية	ساعات العمل في المستودع	العدد	النسبة المئوية
مدير إداري مستودع	٢	١٣.٣	أقل من عام واحد	٢	١٣.٣	نسبة ١٠٠٪ من وقت العمل	٣	٢٠
مدير فني للمستودع	٢	١٣.٣	من عام إلى عامين	٦	٤٠	نسبة ٧٥٪ من وقت العمل	٣	٢٠
مبرمج	١	٦.٧	من عامين إلى أربعة أعوام	٥	٣٣.٣	نسبة ٥٠٪ من وقت العمل	٥	٣٣.٣

النسبة المئوية	العدد	ساعات العمل في المستودع	النسبة المئوية	العدد	سنوات الخبرة في المستودع	النسبة المئوية	العدد	المسميات الوظيفية
٢٦,٧	٤	نسبة ٢٥٪ من وقت العمل	١٣,٣	٢	أكثر من خمسة أعوام	١٣,٣	٢	أخصائي ميتادتا
١٠٠	١٥	المجموع	١٠٠	١٥	المجموع	٥٣,٣	٨	آخر
						١٠٠	١٥	المجموع

أما عن ساعات العمل في المستودع فتأتي نسبة ٥٠٪ من وقت العمل في المرتبة الأولى بـ ٥ مشاركين بنسبة ٣٣,٣٪، يليها نسبة ٢٥٪ من وقت العمل بـ ٤ مشاركين بنسبة ٢٦,٧٪ من المشاركين في الدراسة، وهذا يدل على أن المستودعات الرقمية بدأت تشغل وقتاً كبيراً من وقت العاملين في المؤسسات التي تتبعها هذه المستودعات الرقمية، وعلى إدارة المستودعات توفير وقت أكثر للعاملين في المستودعات.

يظهر من الجدول السابق أن مسمى الوظائف في المستودعات الرقمية متنوعة، فمنها المدير الفني اثنان والمدير الاداري كذلك اثنان، ووجود مبرمج واحد المستودعات الرقمية عينة الدراسة، وبشأن سنوات الخبرة فإن أكثر العاملين يتراوح عملهم من عام إلى عامين بـ ٦ عاملين بنسبة ٤٠٪ من المشاركين في الدراسة يليها عدد سنوات الخبرة التي تتراوح من عامين إلى أربعة أعوام بـ ٥ عاملين بنسبة ٣٣,٣٪ من المشاركين، وربما يرجع ذلك الى حداثة إنشاء المستودعات الرقمية في الجامعات العربية.

#### • أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المستودعات الرقمية عينة الدراسة:

الجدول رقم (٥) مدى وجود أساليب لتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المستودع

النسبة	العدد	البند
٧٣,٣	١١	نعم
٢٦,٧	٤	لا

بسؤال المشاركين في الدراسة عن مدى وجود أساليب لتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المستودعات الرقمية المؤسسية؟ أجاب ١١ من المشاركين بوجود أساليب

لتحديد الاحتياجات بنسبة ٧٣,٣٪ من عينة الدراسة، في حين أجاب أربعة فقط بعدم وجود أساليب بنسبة ٢٦,٧٪ من المشاركين في عينة الدراسة، وهذا يدل على وجود وعي بالفعل بمدى أهمية وجود أساليب لتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المستودعات الرقمية المؤسسية، أما عن هذه الأساليب فيمكن التعرف إليها من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (٦) أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المستودع الرقمي المؤسسي

النسبة المئوية	العدد	أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية
٢٦,٧	٤	تتحدد الاحتياجات التدريبية وفقاً للمشكلات.
٤٠	٦	تتحدد الاحتياجات التدريبية وفقاً للمهام الوظيفية الجديدة.
٠	٠	تتحدد الاحتياجات التدريبية وفقاً لرغبات العاملين في المستودعات الرقمية.
١٣,٣	٢	تتحدد الاحتياجات التدريبية وفقاً لتحليل الهيكل التنظيمي والوصف الوظيفي.
٢٠	٣	تتحدد الاحتياجات التدريبية وفقاً لاستطلاعات الرأي للعاملين.

وفقاً لرغبات العاملين في المستودعات الرقمية)، ومن هنا لا بد من تنوع أساليب جمع الاحتياجات التدريبية للعاملين في المستودعات الرقمية من حيث المشكلات التي تواجه العاملين وتحليل المهام الوظيفية واستطلاعات الرأي وكذلك التعرف إلى رغبات العاملين للاحتياجات التدريبية.

وبسؤال المشاركين في الدراسة عن مجالات الاحتياجات التدريبية من وجهة نظرهم، جاءت استجاباتهم كما في الجدول التالي:

يكشف الجدول السابق عن أن أكثر الأساليب المتبعة لتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المستودعات الرقمية المؤسسية هو (تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً للمهام الوظيفية الجديدة) بـ ٦ مشاركين في الدراسة بنسبة ٤٠٪ من المشاركين في الدراسة، يليها تحديد الاحتياجات التدريبية وفق (تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً للمشكلات) بـ ٤ مشاركين بنسبة ٢٦,٧٪ من عينة الدراسة، وينعدم أسلوب (تحديد الاحتياجات التدريبية

الجدول رقم (٧) مجالات الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر العاملين في المستودعات عينة الدراسة

درجة الاحتياج					الاحتياج التدريبي
معدومة	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جداً	
٠	٠	٣	٢	١٠	بناء المستودعات الرقمية
٠	٠	١	٥	٩	تسويق خدمات المستودعات الرقمية المؤسسية
٠	٠	٢	٤	٩	إدارة المستودعات الرقمية المؤسسية
٠	٠	٢	٤	٩	الإحصاءات والتقارير
٠	١	٢	٤	٨	خدمات المستخدمين في البيئة الرقمية
٠	٠	٤	٣	٨	بناء المحتوى الرقمي
٠	٠	٣	٤	٨	برمجيات المستودعات الرقمية
٠	٢	٣	٣	٧	لغات البرمجة
٠	٠	٤	٤	٧	حقوق الملكية الفكرية
٠	١	٣	٤	٧	إدارة الأزمات
٠	١	٣	٥	٦	ما وراء البيانات ( المياداتا)
٠	٠	٢	٧	٦	ادارة المشروعات الرقمية
٠	٠	٥	٤	٥	برتوكولات التعاون

وبرمجيات المستودعات الرقمية وأقلها احتياجاً  
برتوكولات التعاون.

#### • معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المستودعات الرقمية:

بسؤال المشاركين في الدراسة عن معوقات  
تحديد الاحتياجات التدريبية من وجهة نظرهم،  
جاءت استجاباتهم كما في الجدول التالي:

يُظهر الجدول السابق أن المجالات التدريبية  
الأكثر احتياجاً للعاملين في المستودعات  
الرقمية هي كالتالي: بناء المستودعات  
الرقمية وتسويق خدمات المستودعات الرقمية  
المؤسسية وإدارة المستودعات الرقمية المؤسسية  
والإحصاءات والتقارير وخدمات المستخدمين في  
البيئة الرقمية وبناء المحتوى الرقمي

الجدول رقم (٨) معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر العاملين في المستودعات عينة الدراسة

درجة توافره					المعوق
معدومة	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جداً	
٣	١	٣	٤	٤	مقاومة التغيير خوفاً من كشف الضعف والقصور في الأداء
١	١	٢	٥	٦	عدم وجود وحدة للتدريب في المستودع الرقمي
٠	٤	١	٥	٥	عدم وجود وحدة للتدريب بالمكتبة
١	٤	٥	٤	١	عدم توافر الوقت الكافي
٢	٣	٤	٣	٣	ضعف التعاون بين العاملين في إدارة التدريب والعاملين في الإدارات الأخرى
٤	٣	٣	٤	١	ضعف قناعة العاملين بأهمية الاحتياجات التدريبية
٢	١	٨	٢	٢	ضعف قناعة إدارة التدريب بالمكتبة بأهمية جمع الاحتياجات التدريبية وتحليلها.

وبناءً عليه يجب إنشاء وحدة للتدريب في المستودع الرقمي، والعمل على نشر ثقافة المستودعات الرقمية بين العاملين في مؤسسات المعلومات.

وبسؤال العاملين عن مقترحاتهم لتفعيل تحديد الاحتياجات التدريبية لهم في المستودعات الرقمية، جاءت إجاباتهم عن السؤال المفتوح كالتالي:

• إدراك أهمية المستودعات الرقمية وضرورة رفع كفاءة العاملين بها من كل النواحي

يتبين من الجدول السابق أن أكثر معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المستودعات الرقمية المؤسسية هي "عدم وجود وحدة للتدريب في المستودع الرقمي" يليها عائق "عدم وجود وحدة للتدريب بالمكتبة"، يليها في المرتبة الثالثة "مقاومة التغيير خوفاً من كشف الضعف والقصور في الأداء"، وأقل هذه العوائق "عدم توافر الوقت الكافي" و"ضعف قناعة العاملين بأهمية الاحتياجات التدريبية".

- والعمل على التسويق لتلك المستودعات وما تضمنه من محتوى قيّم.
  - التركيز بشكل كبير على كيفية إدارة المحتوى الرقمي وإلمام العاملين بالأدوات التي تساعدهم في التغلب على المشكلات فور حدوثها حتى يستمر سير العملية.
  - لا بد من العمل بشكل متكامل بين مختلف الإدارات وضرورة تطبيق التدريب بشكل مستمر.
  - وضع برنامج تدريبي واضح وفق الاحتياجات ومستويات المتدربين.
  - تحديد الأهداف من إنشاء المستودع الرقمي.
  - إعداد الهيكل الوظيفي المناسب.
  - دراسة العاملين ومدى إمكانية الاستفادة من قدراتهم في ظل المواد المتاحة.
  - تحديد نوعية ناتج العمل في ظل الإمكانيات المتوفرة، وبعد ذلك تحليل العاملين حسب مستواهم الوظيفي ومؤهلاتهم وتقارير الأداء والخبرات، ومن ثم تحديد ما تحتاج إليه من تدريب.
  - بث الثقة والحماسة بالعاملين ليروا دائرة التأثير الكبيرة للمستودعات الرقمية في حرم الجامعة والمسؤولين.
  - تحديد الاحتياجات التدريبية حسب الوصف الوظيفي.
  - فهم واستيعاب صيغ البيانات التي يتعامل معها المستودع الرقمي (دبلن كور، ميتاداتا، EAD، وغيرها من المعايير والبروتوكولات).
  - يتم تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً للمهام الوظيفية الجديدة، ووفقاً للمشكلات، ولرغبات العاملين في المستودعات الرقمية، ووفقاً لتحليل الهيكل التنظيمي، والوصف الوظيفي، ووفقاً لاستطلاعات رأي العاملين بالمستودع الرقمي.
  - خضوع الموظفين لاختبارات تطبيقية لقياس مدى خبرتهم.
- رابعاً: النتائج والتوصيات:**
- خلصت الدراسة الى مجموعة من النتائج والتوصيات كالتالي:
- **النتائج:**
    - أكثر المحتويات الرقمية الموجودة في المستودعات الرقمية هي الأطروحات العلمية بـ (١٥) تكراراً بنسبة ١٠٠٪ يليها في الترتيب مقالات الدوريات بـ ١١ تكراراً بنسبة ٧٣.٣٪.

- إدارة المستودعات الرقمية الموسسية، فالإحصاءات والتقارير، فخدمات المستفيدين في البيئة الرقمية، فبناء المحتوى الرقمي.
- أكثر معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المستودعات الرقمية الموسسية هو "عدم وجود وحدة للتدريب في المستودع الرقمي".
- **التوصيات:**
- وضع وحدة أو إدارة المستودعات الرقمية ضمن الهيكل التنظيمي للمؤسسة.
- تنوع أساليب جمع الاحتياجات التدريبية للعاملين في المستودعات الرقمية، من حيث المشكلات التي تواجه العاملين وتحليل المهام الوظيفية واستطلاعات الرأي وكذلك التعرف إلى رغبات العاملين للاحتياجات التدريبية.
- يجب إنشاء وحدة للتدريب في المستودع الرقمي.
- العمل على نشر ثقافة المستودعات الرقمية بين العاملين في مؤسسات المعلومات.
- أكثر برمجيات إدارة المستودعات الرقمية استخداماً هو برنامج Dspace بـ ١٤ تكراراً بنسبة ٩٣,٣٪ من المستودعات عينة الدراسة.
- تعدد مسميات الوظائف في المستودعات الرقمية .
- تأتي ساعات العمل في المستودع بنسبة ٥٠٪ من وقت العمل في المرتبة الأولى بـ ٥ مشاركين بنسبة ٣٣,٣٪، يليها نسبة ٢٥٪ من وقت العمل بـ ٤ مشاركين بنسبة ٢٦,٧٪ من المشاركين في الدراسة.
- أكثر أسلوب متبع لتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المستودعات الرقمية الموسسية هو (تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً للمهام الوظيفية الجديدة) بـ ٦ مشاركين في الدراسة بنسبة ٤٠٪ من المشاركين في الدراسة.
- أن المجالات التدريبية الأكثر احتياجاً إلى العاملين في المستودعات الرقمية هي بالترتيب بناء المستودعات الرقمية، فتسويق خدمات المستودعات الرقمية الموسسية،

## الهوامش

- (8) A. Abrizah. 2010. Librarians' role as change agents for institutional repositories: A case of Malaysian academic libraries. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, Vol. 15, no.3, Dec 2010: 121-133 (SSCI/ISI indexed). *Malaysian Journal Of Library Information Science*, 15 (3). pp. 121-133. <http://repository.um.edu.my/8090>
- (9) *Maria Cassella, Maddalena Morando. Fostering New Roles for Librarians: Skills Set for Repository Managers – Results fo A survey in Italy .Vol 21, No 3/4 (2012)*
- (١٠) هند عبدالرحمن إبراهيم الغانم (٢٠١٣). اتجاهات الأكاديميين في كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو المستودعات الرقمية المؤسسية العربية المفتوحة. مجلة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - العلوم الإنسانية والاجتماعية - السعودية، ع ٣٠، ص ١٧١ - ٢٣٢.
- (١١) إبراهيم كرثيو (٢٠١٠). دور المكتبات الأكاديمية في بناء المستودعات الرقمية المؤسسية. المؤتمر الحادي والعشرين للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (المكتبة الرقمية العربية: عربي أنا: الضرورة، الفرص والتحديات) - لبنان، مج ١، ص ٦٦٣ - ٦٨٨، ٢٠١٠م.
- (١) عبد العزيز مختار. طرق البحث للخدمة الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، ١٩٩٥.
- (٢) عبد العزيز مختار. مصدر سابق.
- (٣) صالح العساف. المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الرياض: مكتبة العبيكان، ١٩٩٥.
- (٤) كامل المغربي. أساليب البحث العلمي، الطبعة الأولى، عمان دار الثقافة للنشر، ١٤٣٠هـ، ص ١٣٩.
- (٥) القحطاني، جوزاء (٢٠١٥). المستودعات الرقمية المؤسسية نشأتها تطورها: تصور مقترح لمشروع المستودع الرقمي المؤسسي لجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن. *المجلة العربية للدراسات المعلوماتية - السعودية*، ع ٥، ١٠٧-١٤٣.
- (٦) فهد بن عبد الله بن عبد العزيز الضويحي. المستودعات الرقمية المؤسسة في الجامعات السعودية: نحو رؤية لمشروع وطني لدعم مبادرات إنشائها وإدارتها جامعة الملك عبد العزيز، أطروحة دكتوراة، ١٤٣٥هـ.
- (7) Content In, Content Out: The Dual Roles of the Reference Librarian in Institutional Repositories Jenkins, Barbara; Breakstone, Elizabeth; Hixson, Carol G., 1955 <http://hdl.handle.net/1794/704>.



- (١٢) سالم بن محمد السالم. تحديد الاحتياجات في التخطيط للبرامج التدريبية مع إشارة خاصة إلى برامج المكتبات والمعلومات الملتقى الأول لعمداء مراكز خدمة المجتمع في الجامعات السعودية - السعودية، ص ١٩٤ - ٢٤٠، ١٩٩٨م.
- (١٣) عبدالمعطي ، ياسر يوسف. برامج الإعداد الأكاديمي في علوم المكتبات والمعلومات بالكويت. دراسات عربية في المكتبات وعلم المعلومات - مصر، مج ٨، ع ٢٤، ص ٥٢ - ٦٨، ٢٠٠٣م.
- (١٤) الزهراني ، راشد بن سعيد. الاحتياجات التدريبية لاختصاصيي الخدمة المرجعية بمكتبات دول مجلس التعاون الخليجي في مجال تقنيات المعلومات. دراسات عربية في المكتبات وعلم المعلومات - مصر ، مج ٨، ع ١، (٢٠٠٢)، ص ١٣ - ٤٥.
- (١٥) لمياء جوينات. تنمية الموارد البشرية في المكتبات ومراكز المعلومات في الوطن العربي في ضوء إدارة المعرفة. أعمال المؤتمر العشرين للإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات - اعلم - نحو جيل جديد من نظم المعلومات والمتخصصين - رؤية مستقبلية - المغرب، مج ٢، ٢٠٠٩م.
- (١٦) خالد حسين إبراهيم. تقدير الاحتياجات التدريبية لأنماء المكتبات العامة المصرية: دراسة تحليلية للطرق التقليدية وإمكانيات تطبيق طرق حديثة.
- (١٧) السكارنه، بلال خلف. تصميم البرامج التدريبية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ٢٠١١م، ص ٩٤.
- (١٨) محب الدين الواسطي الزبيدي. شرح القاموس المسمى تاج العروس (من جواهر القاموس)، الجزء الأول، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٦٥، ص ٢٥.
- (19) Mario, p.,: **The lexicon webstrr dictionary**, vol.11, (New york: the Delair Publishing Company. inc., 1983), p.637
- (٢٠) رداح الخطيب. تحديد الاحتياجات التدريبية. مجلة كلية التربية - جامعة أسيوط، العدد (٢٦) يونية ١٩٩٥، ص ٦٦٠.
- (٢١) عبد الكريم درويش وليلى تكلأ. أصول الإدارة العامة، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ١٩٨٠، ص ٦٠٣.
- (٢٢) حمدي عبد العزيز الصباغ. برنامج لتدريب معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية العامة في ضوء احتياجاتهم التدريبية. مجلة كلية التربية جامعة عين شمس، العدد الثامن عشر، الجزء الثالث، القاهرة ١٩٩٤م، ص ١٤٧.
- (٢٣) عليوة، السيد . تحديد الاحتياجات التدريبية، سلسلة تنمية المهارات، القاهرة: إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع. ٢٠٠١م، ص ٢٣.
- (٢٤) عامر الكبيسي. التدريب الإداري والأمني: رؤية معاصرة للقرن الواحد والعشرين، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض. ٢٠١٠م، ص ١٠٣-١٠٥.

- URL: <http://cjc.online.calviewarticles.php?id=8508layout=html>
- (27) Barton, Mary R. and Waters , Margaret M. (2005) Creating an Institutional Repository: LEADIRS Workbook. Cambridge, MA: MIT, 2004. P11. Accessed 15-4-2013, on: <http://dspace.mit.edu/handle/1721.1/26698>
- (25) Grundmann, Amanda. (2009).Increasing Self – Archiving of faculty publications in Institutional Repositories. ( preprint) available at:<http://eprints.rclis.org/>
- (26) Chan, lesile. Supporting and enhancing scholarship in the digital age :the role of open access institutional repositories.- **Canadian journal of communication.**- Vol129,No3.-(2004).-