

نشر ثقافة اختصاصي البيانات بمكتبة الأكاديمية الليبية دراسة تخطيطية

د. عبد العزيز عامر

أستاذ مشارك

قسم المكتبات والمعلومات

كلية الآداب - جامعة الزاوية

dr.abdul.azizamer@gmail.com

المستخلص:

يقوم قطاع المكتبات والمعلومات أساساً على المعلومات والمعرفة، فأى تغير أو تحول يمس هذه الأخيرة لا بد أن يشمل بدوره المهنة المكتبية بمؤسساتها والعاملين فيها، وما تحول العالم اليوم إلى (عالم البيانات القائم على البيانات الضخمة) (الطيب & الرباعي، 2018). التي اجتاحت جميع المكتبات على مختلف أنواعها وأثرت على مستوى خدماتها. من هنا جاءت فكرة دراسة نشر ثقافة اختصاصي البيانات بالمكتبة الأكاديمية الليبية، حيث سعت الدراسة إلى التعريف باختصاصي البيانات من حيث واجباته، ومسئوليته، ومتطلباته، والمهارات التي ينبغي أن يتصف بها اختصاصي البيانات استناداً على النتاج الفكري، وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع اختصاصي البيانات في المكتبة الأكاديمية الليبية، ووسائل تفعيل دوره في المكتبة، وقد اعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة لاستكشاف واقع اختصاصي البيانات في المكتبات محل الدراسة، حيث رأى الباحث أنه مناسب للدراسة من أجل الوصف، والتحليل المفصل لعدد من الأفراد، وصولاً إلى عدد من النتائج التي كشفتها الدراسة، والوقوف على المشاكل والمعوقات التي يعاني منها مجتمع الدراسة كما اقترحت في نهايتها توصيات من شأنها تذليل المعيقات والمشاكل للنهوض بمستوى المكتبة نحو الأفضل خدمة للمجتمع الأكاديمي بخاصة، والمجتمع ككل بعامه.

الكلمات المفتاحية: نشر الثقافة؛ اختصاصي البيانات؛ المكتبة الأكاديمية الليبية؛ التدريب

تمهيد:

أحدثت التطورات التكنولوجية الحديثة من خلال وسائلها وتطبيقاتها تغيرات جذرية على مستوى بيئة عمل مؤسسات المعلومات، حيث غيرت من أيديولوجية الوظائف والخدمات التي تقوم بها هذه المؤسسات، كما أثرت على طبيعة احتياجات المستخدمين واستخداماتها، حدث هذا في ظل تطور أجيال الويب وظهور الفهارس على الخط، والشبكات الاجتماعية، والاتجاه نحو نشر مصادر معلومات رقمية، وتطور اتجاهات الاشتراك في الدوريات الإلكترونية مع ظهور اتجاهات حركة الوصول الحر للمعلومات، وغيرها من التطورات؛ بل إن هذه التطورات طالت تسميته، التي تطورت من أخصائي معلومات إلى اختصاصي بيانات.

وأمام هذه التطورات وجدت مؤسسات المعلومات نفسها مضطرة لمسيرة هذه التطبيقات التكنولوجية من أجل تجديد هويتها وضمان بقائها في ظل التغيرات السابقة، حتى لا تكون بمعزل عن هذه التطورات كونها تلعب دوراً محورياً في تطوير المجتمع العلمي وتحديثه من جهة، وباعتبارها مكتبات دراسة وبحث من جهة ثانية وهو ما يجعلها من جهة ثالثة ملزمة بمسيرة هذه التطورات الحديثة. (بلهوشات وهملول، 2019)

1/1. مشكلة الدراسة:

لقد أدت التطورات والتغيرات التي مست مجالات عمل اختصاصي البيانات ووظائفه اليومية إلى أحداث تغييرات على مهنته إجمالاً وتطوراً في أدواره التي تقلصت من أدوار مادية حلت محلها أدوار قيادية وتوجيهية وإرشادية لا تقوم فقط على تفسير المعرفة الصريحة وترجمتها بل تتعدى إلى العمل على اقتناص المعرفة الكامنة، وخلق طرق جديدة لتنظيمها، وتقديمها إلى المجتمع بعدما كان الوصول إليها صعب المنال بما يتماشى وطبيعة هذه المجموعات الإلكترونية الحديثة. (ماضي، 2009)

وقد لاحظ الباحث أن العاملين بمكتبة الأكاديمية الليبية التي تخدم قطاعاً كبيراً من الباحثين في كل من: جنزور، ومصراته، وبنغازي قياس ليس لديهم مهارات العمل كاختصاصي البيانات؛ مما استلزم إجراء هذه الدراسة التي تحاول وضع تخطيط لنشر ثقافة اختصاصي البيانات لدى العاملين بمكتبة الأكاديمية الليبية.

2/1. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

1. أهمية مكتبة الأكاديمية الليبية التي تخدم الباحثين في كل من: جزور، ومصراته، وبنغازي، وأهمية الارتقاء بمستوى خدمات هذه المكتبة بما يواكب مستحدثات العصر
2. ضرورة اتجاه المكتبات الأكاديمية لإثراء مجموعاتها ولا سيما الرقمية منها لمواكبة التطورات التكنولوجية واحتياجات المستفيدين المتعددة في ظل قلة الموارد المالية التي تعاني منها المكتبات الأكاديمية الليبية.
3. حاجة المكتبات الأكاديمية الليبية لمقترحات تعينها على مسيرة التقدم التكنولوجي في عصر الرقمنة.

3/1. أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. إعداد إطار نظري لمفهوم اختصاصي البيانات من حيث تعريفه، ومهامه، وخصائصه، ومميزاته، وعيوبه.
2. الكشف عن وسائل تفعيل دور اختصاصي البيانات بمكتبة الأكاديمية الليبية.
3. التعرف على المهارات المطلوبة والمفضلة لاختصاصي البيانات.
4. الوقوف على المشاكل والعراقيل التي تواجه اختصاصي البيانات أثناء القيام بمهامه.
5. التعرف إلى واقع اختصاصي البيانات في المكتبة الأكاديمية الليبية.
6. تقديم خطة بالاحتياجات التدريبية للعاملين في المكتبة الأكاديمية الليبية تضمن استخدامهم الفاعل للبيانات.

4/1. تساؤلات الدراسة:

تحاول الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

1. ما المقصود باختصاصي البيانات وما هي مهامه، وخصائصه، ومميزاته وعيوبه؟
2. ما المهارات المطلوبة والمفضلة لاختصاصي البيانات؟
3. ما هي الوسائل التي تساعد في تفعيل دور اختصاصي البيانات في المكتبة الأكاديمية الليبية موضوع الدراسة؟

4. ما التحديات التي تواجه اختصاصي البيانات عند القيام بعمله؟
5. ما واقع اختصاصي البيانات بالمكتبات الأكاديمية الليبية جنزور، مصراته، بنغازي موضوع الدراسة؟
6. ما الخطة المقترحة لتطوير عمل اختصاصي البيانات في المكتبة الأكاديمية الليبية؟
- 5/1. مصطلحات الدراسة:

1. نشر الثقافة: Spread culture

هي أحد المساعي الرامية إلى مساعدة المجتمعات في الدخول إلى مجتمعات المعرفة وسيلة لتحقيق التنمية المستدامة، وبلورة للفكر، وترسيخا لحب الاطلاع ومعرفة كل ما يحيط بجوانب الحياة وصنع القرار. (شاهين، 2019)

2. اختصاصي البيانات: Data Specialist

هو الشخص المسؤول عن نقل المعلومات المسجلة على وثائق ورقية إلى قواعد بيانات إلكترونية للمساعدة في إعداد التقارير، والمسودات، والعروض التقديمية؛ وتجهيز الرسوم، والجداول، والتقارير، وتلخيص الأبحاث. (<https://www.alecso.org>، 2022)

3. المكتبات الأكاديمية: University libraries

هي مؤسسة ثقافية وثنائية وتربوية وعلمية تعمل على خدمة مجتمع معين من الطلبة والأساتذة، والباحثين المنتسبين إلى هذه الجامعة أو الكلية أو المعهد، وذلك بتزويدهم بالمعلومات التي يحتاجونها في دراساتهم وأبحاثهم من خلال توفير أرصدة معرفية تلي احتياجاتهم، وذلك من تنظيمها، وتصنيفها، وفهرستها، وتكثيفها تسهيلاً للوصول إليها. (عميمور، 2019)

4. التخطيط: Planning

هو دراسة علمية للماضي، وتقييم للحاضر وتصور واستعداد للمستقبل بهدف تحقيق أهداف محددة أو مرجوة خلال فترة زمنية محددة. (عامر، 2022)

6/1. منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة لاستكشاف واقع اختصاصي البيانات في المكتبة محل الدراسة بفروعها المختلفة.

7/1. مجتمع وعينة الدراسة:

تم تطبيق الدراسة على العاملين في المكتبة الأكاديمية الليبية من الجنسين الذكور والإناث للعام الجامعي 2023 بفروعها المتمثلة في المدن التالية: جنزور، ومصراته، وبنغازي. وكان عددهم (49) موظف، وقد تم اختيار العاملين لتمثيل مجتمع الدراسة، وذلك كونهم مسؤولين على تقديم الخدمات بالمكتبة فأصبح من الضروري قياس مدى إلمامهم بمهارات العمل كاختصاصي البيانات، والتي تؤهلهم على الارتقاء بمستوى خدمات المكتبة نحو الأفضل.

8/1. حدود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية.

تناولت الدراسة موضوع نشر ثقافة اختصاصي البيانات في المكتبة الأكاديمية الليبية.

2. الحدود الزمنية.

طبقت الدراسة خلال العام الجامعي 2022-2023

3. الحدود النوعية:

المكتبات الأكاديمية.

4. الحدود المكانية:

غطت الدراسة العاملين بمكتبة الأكاديمية الليبية في الفروع التالية: جنزور – مصراته –

بنغازي.

9/1. أدوات جمع البيانات.

1. الاستبيان:

قام الباحث بتوزيع استبيان إلكتروني الذي غطى جميع الجوانب، ومن خلاله تمكن من التعرف إلى الوضع الراهن لدى العاملين فيما يتعلق بموضوع اختصاصي البيانات، وقد رأى الباحث أن الاستبيان هو الأداة المناسبة لجمع معلومات الدراسة إضافة إلى صعوبة الحصول على المعلومات عن طريق الأدوات الأخرى مثل المقابلة الشخصية، والزيارات الميدانية، وقد تم توزيع عدد (49) استمارة جمع بيانات (استبيان) غطت جميع جوانب الموضوع، وكان الفاقد منها (18) استمارة. حيث كان هذا الفاقد نتيجة التحاق بعض مجتمع الدراسة ببرامج الدراسات

العليا، والبعض الآخر لم يفهم أسئلة الاستبيان نتيجة لمستواه الدراسي الذي حال دون إجابته عن الأسئلة.

10/1. الدراسات السابقة:

من خلال اطلاع الباحث على النتائج الفكرية المتمثل في الكتب والدوريات، وتصفح شبكة الانترنت، فقد تحصل الباحث على مجموعة من الدراسات السابقة، وهي على النحو التالي:

أولاً/الدراسات العربية:

1.الحسن شعبان أحمد محمد. البيانات الضخمة: ماهيتها، وأهميتها وعناصرها.. المجلة العربية الدولية لإدارة المعرفة، مج1، ع2، (أبريل 2002).

تهدف هذه المقالة إلى التعرف على ماهية البيانات الضخمة وتحليلاتها وأهميتها وعناصرها ورصد البيانات الضخمة بالمكتبات وحصر التحديات التي تواجه تطبيق تحليلات البيانات الضخمة، والتعرف على أنواع تحليلات البيانات الضخمة ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن تحليل البيانات الضخمة يساعد على رصد واكتشاف أوجه القوة والضعف، ويقدم للمسؤولين حلولاً للمشكلات وفقاً لنتائج التحليل بما يتناسب مع طبيعة الجهة أو الهيئة، وأن تحليل البيانات الضخمة يزيد من فرص التنافس بما يحقق مميزات ونتائج جديدة.

2.محمود محمد أحمد أبوالدهب، محمد محمود مصباح محجوب عوض. تصميم بيئة تدريب إلكترونية تشاركية قائمة على نمطي الاستقصاء الحر/ الموجه وأثرها في تنمية بعض كفايات إدارة البيانات الضخمة لدى اختصاصي البيانات.. المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات، مج2، ع3 (يناير 2020).

يهدف البحث إلى الكشف عن فاعلية تصميم بيئة تدريب إلكترونية تشاركية عبر منصة Schoology قائمة على نمط الاستقصاء الحر في تنمية كفايات إدارة البيانات الضخمة، وقد تم استخدام المنهج التجريبي لتحديد فاعلية نمطي الاستقصاء وتم اختيار عينة البحث الحالي بطريقة عشوائية من اختصاصي البيانات بجامعة أم القرى بالفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 2018م، وعددهم 44 اختصاصياً، وتم تقسيم العينة لمجموعتين الأولى: درست باستخدام نمط الاستقصاء الحر وعددهم 21 والثانية درست باستخدام نمط الاستقصاء الموجه وعددهم 23، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فرق بين متوسطي المجموعتين التجريبيتين

للمقياس البعدي للتحصيل المعرفي كما تم التوصل لوجود فرق بين متوسطي درجات اختصاصيين لصالح المجموعة الثانية في الأداء المهاري، وفي ضوء ذلك أوصى الباحثان بالاستفادة من الاستقصاء بالموجه لتسهيل، وتحسين الممارسة.

3. موسى الديراني. كفاءات ومهارات اختصاصي البيانات في لبنان في ظل البيئة الرقمية. مجلة أوراق ثقافية، س1، ع1 (ربيع 2019).

هدفت الدراسة إلى التعرف على الكفاءات التي شملها علم المعلومات خلال مراحل تطوره، ودراسة الواقع الحالي للاختصاص والكفاءات التي يمتلكها في المجال، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في سياق مقارنة تربوية ومهنية في التخصص، كما اعتمدت الدراسة على المقابلات المقننة مع عدد من الأكاديميين وذوي الخبرة في مجال المكتبات والمعلومات من أجل الاطلاع على واقع الكفاءات في المهنة، وسبل تطويرها من وجهة نظرهم، وتمثل مجتمع الدراسة في عينة من المتخصصين في علم المكتبات والمعلومات، وكان من أهم النتائج: أن الصورة النمطية للاختصاص في لبنان سلبية، وبالتالي لا بد من العمل على تطويرها وتحسينها بما يتلاءم مع مستجدات المهنة الحالية ولا سيما الرقمية.

4. يوسف علي الشيخ مصطفى. التخطيط للأدوار الأساسية لأخصائي المكتبات والتعامل مع البيانات الضخمة بالإشارة إلى مركز الفصيل الثقافي – السودان.. المؤتمر السنوي الرابع والعشرين لجمعية المكتبات المتخصصة فرع الخليج العربي: البيانات الضخمة وآفاق استثمارها: الطريق نحو التكامل المعرفي، 6 – 7 مارس 2018 مسقط.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مكتبة مركز الفصيل الثقافي السودان، والأدوار التي يمكن أن يقوم بها اخصائي المكتبات بمكتبة المركز في التعامل مع البيانات الضخمة والإمكانات المتاحة لاهتمام المركز بالجانب التقني لخدمة المستفيدين، وقد اعتمد الباحث على منهج الوثائق من خلال الرجوع إلى الأدبيات المنشورة والمتعلقة بموضوع الدراسة في إطارها النظري كذلك مواقع الانترنت كما استخدم الباحث أسلوب الدراسة الحالية من خلال مقابلة أمين مكتبة مركز الفصيل الثقافي موضوع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: اشتراك مكتبة الفصيل في العديد من قواعد البيانات والمعلومات العالمية منها قاعدة بيانات المكتبة المركزية الأمريكية وهناري، وخلصت الدراسة إلى عدة توصيات منها ضرورة الاشتراك في عدد كبير من قواعد البيانات والمعلومات العالمية لتقديم خدمات أفضل للمستفيدين.

5. ساسي صفية، عبدة شهرزاد.. الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات في ظل البيئة الرقمية: دراسة حالة لمكتبة د. أحمد عروة جامعة الأمير عبدالقادر للعلوم الإسلامية الجزائر. المجلة العراقية للمعلومات، مج 19، ع 2-1، 2018.

جاءت هذه الدراسة للتعريف بالاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات والمعلومات في البيئة الرقمية ومعرفة الصعوبات التي يواجهها المكتبيون تخطيط مشاريع الرقمنة وتنفيذها، من خلال إجراء الدراسة على مستوى المكتبة المركزية لجامعة الأمير عبدالقادر للعلوم الإسلامية والتي تعد سبّاقة في مجال خدمات المعلومات الالكترونية والرقمنة. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بمختلف عناصر الموضوع، وتمثّل مجتمع الدراسة في المكتبيين العاملين بها كما تم اعتماد الأسلوب المسحي لإجراء الدراسة وذلك من أجل معرفة نوع الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها عمال المكتبة، ومدى وعي المسؤولين ووضع البرامج الكفيلة التي تسهم في الارتقاء بمستوى الخدمات، والوظيفة المكتبية.

6. ناجية قموح، عزالدين بودريان، خديجة بوخالفة. كفايات ومواصفات اخصائي المعلومات للتأقلم مع البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بمكتبات جامعة قسنطينة. متاح على

<https://dx.doi.org/10.5339/qproc.2015.gsla.9>

تسعي هذه الدراسة إلى التعرف على أهم المواصفات والمهارات الرقمية التي يحتاجها اختصاصي البيانات للتأقلم مع هذه البيئة الجديدة باعتبارها متطلبات أساسية لممارسة المهنة المكتبية المعاصرة، ودوره في عالم اليوم المتغير الذي تميزه المنافسة الشديدة بين مختلف الأسواق والمنظمات بما فيها تلك العاملة في حق المكتبات والمعلومات نتيجة العولمة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بغرض مناقشة الإشكالية من خلال منظورين، الأول يتناول دراسة الظاهرة البحثية في محيطها المكتبي المعلوماتي، والثاني ميداني من خلال الوقوف على ما يتمتع أو لا يتمتع به العاملون بهذه المكتبة من مهارات تقنية وتكنولوجية تساعدهم على مساندة التطورات التي تعرفها مهنة اخصائي المعلومات في عصر الرقمنة قصد الإجابة عن التساؤلات التي تطرحها الدراسة وصولاً على نتائج وتوصيات من شأنها تذليل المشاكل والمعوقات لعمل المكتبة موضوع الدراسة.

7. أروى عيسى الياسري. برامج تأهيل أخصائي المعلومات في مواجهة العصر الرقمي. *Cybarians journal* 21ع، ديسمبر 2009 متاح على www.journal.cybrarians.org/index.php

تهدف الدراسة إلى تقييم برامج تأهيل المكتبيين في الجامعات العربية لمعرفة مدى تغطيتها للمفاهيم الحديثة في علم المكتبات والمعلومات، ومساهمتها في تطوير مهارات المكتبيين لمعرفة مدى التوافق بين البرامج التأهيلية للمكتبيين وواقع العمل الفعلي في المكتبات، وقد تم الاعتماد على المنهج المسحي وكانت العينة قصدية في اختيار الأقسام الدراسية، وقد توصلت الدراسة إلى أن أقسام علم المعلومات والمكتبات تسعى ولكن بخطوات بطيئة إلى تعديل برامجها لتصبح قريبة من الواقع الجديد لمهنة المكتبي لكنها في الوقت ذاته تتوافق نوعاً ما مع واقع العمل الفعلي في المكتبات العربية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية.

1.Marian Ramos Eclevia, john Christopher L.T. Fredeluces, Roselle S. Maestro, and carlosl. An Analysis of job descriptions and specifications for data librarian qualitative quantitative methods in libraries (QQML) 8,3:2019.

تبحث هذه الدراسة في المعارف والمهارات والقدرات الأساسية والمرغوبة والخبرة لأمناء مكتبات البيانات والمناصب ذات الصلة في المكتبات الأكاديمية، كما تهدف لاستكشاف واجبات ومسؤوليات هذه المناصب لتحديد مهنة أمانة مكتبة البيانات بشكل واضح، وقد حاولت هذه الورقة البحثية الإجابة على التالي ما هي الكفاءات والواجبات المشتركة لأمناء البيانات والوظائف ذات الصلة كما هو مذكور في إعلانات الوظائف وما هي الواجبات التي يتم تنفيذها من قبل إدارة أمناء المكتبات الأكاديمية، وقد اعتمدت الدراسة على نهج تحليل المحتوى لاستكشاف أنماط واتجاهات التوظيف في المكتبات والتعرف إلى مجموعة واسعة من الكفاءات التي يحتاجها أمناء مكتبات البيانات كما تم الاعتماد على استخدام مواقع البحث عبر الانترنت لجمع إعلانات الوظائف، وقد أوصت الدراسة بضرورة إعادة فحص الأوصاف، والمؤهلات بناءً على الخصائص التالية: ألقاب الوظيفة، ومتطلبات الدرجة، وسنوات الخبرة المتوقعة.

2. School Counseling Data Specialist Training (Second Edition) Available at. <http://schoolcounselor.org/getmedia/96434aba-Be55-42/e-94ba-befc0c2d33385/school-counseling-data-specialist-2nd-ed-syllabus-pdf>.

جاءت الدراسة بعنوان تدريب أخصائي بيانات الإرشاد المدرسي في إصداره الثاني حيث أوضحت الدراسة أنه يمكن أن يساعد جمع البيانات وتحليلها مستشاري المدرسة ومديرهم على تحديد فجوات الإنجاز على فهم القضايا التعليمية، وتقييم البرامج للتأكد من أنها تحدث فرقاً بين جميع الطلاب، مع اعتبار برامج الإرشاد المدرسي مورداً محورياً وقيماً للبيئة التعلم، ويجب على مستشاري المدرسة الالتزام بصياغة الخدمات التي ترتبط بالعمل وتنفيذها حتى تظهر بالشكل الملموس لإنجاز العملية التعليمية.

3.Hammad Rauf Khan,Yunfei Du. What is a data librarian? A Content Analysis of job Advertisements for Data librarians in the United States Academic Libraries. April 2018.

حماد رؤوف خان، يونفي دو. ما هو أمين مكتبة البيانات. تحليل محتوى إعلانات الوظائف لأمناء مكتبات البيانات في المكتبات الأكاديمية بالولايات المتحدة، بدأ المجتمع في الانتقال من عصر المعلومات إلى عصر البيانات الضخمة، إن النمو في حجم البيانات، والإحصاءات لدينا أكبر من أي وقت مضى، أدى إلى اهتمام الباحثين بالبيانات الضخمة، والأبحاث الإلكترونية إلى حصول أمناء المكتبات على مسميات وظيفية جديدة مثل أمين مكتبة البيانات، حيث كان أمين مكتبة البيانات قديماً صدى قويا أصبحت الآن عنواناً وظيفياً فعلياً ومنصباً في المكتبات الأكاديمية، ومع ذلك لم تضع جمعية المكتبات الأمريكية (ALA) إطاراً للكفاءات الأساسية لهذه المهنة الناشئة، وكذلك علم المكتبات والمعلومات يبدأ منهج LIS في معالجة تخصص لهذا المجال سريع النمو. حيث يحاول هذا البحث فهم ما هو مطلوب ليكون أمين مكتبة بيانات من عرض الوظيفة الإعلانات عن طريق تعيين محترفين في المكتبات الأكاديمية بالولايات المتحدة، وتطبيق نهج تحليل المحتوى سيسمح لنا ذلك بفهم معنى ماهية أمين مكتبة البيانات، وكيف يتم تعريفه من قبل مديري التوظيف من خلال الوصف والمؤهلات التي يحددها، ويسردونها في إعلانات وظائفهم.

4. Lori Tschirhart. Evolution of the data librarian: Documenting the evolving role of data librarians at the university Michigan library.10.2017. <http://deepblue.lib.umich.edu/documents>.

تهدف هذه الورقة إلى الكشف عن الخدمات المتطورة والأولويات، والقدرات التي يتمتع بها أمناء مكتبات البيانات في إحدى مكتبات (ARL) Association of Research libraries فيما يتعلق بالمطالب المتطورة من قبل أصحاب المصلحة بالجامعة، وقد أخذت هذه الورقة في الاعتبار العديد من المهارات المطلوبة والواجب توفرها في توصيف أمين مكتبة البيانات الحديث، حيث سعت إلى توضيح أهم المهارات اللازمة لتلبية احتياجات بيانات البحث، وذلك عن طريق عملية التدريب المستمر لأمناء مكتبات البيانات.

5. Lyn Robinson, David Bawden. The Story of data A Socio- technical approach to education for the data librarian role the cityLIS library school at city, university of London. April 2017.

الغرض من هذه الدراسة هو وصف نهج جديد لتعليم طلاب المكتبات والمعلومات في محو الأمية البيانات ومعرفة مبادي وممارسات جميع البيانات، ومعالجتها، وإدارتها لجزء من برامج الماجستير في علوم المكتبات والمعلومات في سيتي جامعة لندن. من حيث التصميم والمنهجية والنهج، وقد تم تناول بعض الموضوعات الواجب دراستها في هذه المرحلة منها: العلاقة ما بين البيانات والمعلومات والوثائق، والبيانات الرقمية إضافة إلى تقنيات الشبكات، وهندسة المعلومات وهيكلية البيانات، ومحركات البحث، وأدوات الاسترجاع، والتنقيب عن النصوص والبيانات وتنظيفها، ومعالجتها، وتحليلها إضافة إلى أخلاقيات البيانات حيث لقت قبولاً جيداً لدى الطلاب في تكرارها الأول وغيرت أساساً في معرفة البيانات ليطمئنين توسيعها من خلال مزيد من الدراسات والممارسات المهنية والتعلم مدى الحياة، لكي تزود المكتبات مستقبلاً بالمهارات اللازمة لتولي أدوار أمناء مكتبات بيانات.

6.Rehman, S. (2016). Developing new competencies among LIS professionals: Challenges for educators. Pakistan Journal of Information Management & Libraries (PJIM&L), 9(1), p. 67-81.

في عام 2016 أشار رحمن (Rehman, 2016) في دراسته التي أجراها عن تطوير كفاءات جديدة بين اختصاصيي علوم المكتبات، والمعلومات إلى ضرورة إبراز أهمية الكفاءات، والمهارات

في إظهار هوية الاختصاص. وأكد أنّ العوامل التي تؤثر في تحديد هذه الكفاءات تشمل الفوارق الاجتماعية والاقتصادية، وسياسات استخدام المعلومات، والمبادئ الأخلاقية المهنية للاختصاص، والملكية الفكرية، والرابط الجغرافي والاقتصادي، والتقسيم على أساس الغنى والفقير على مستوى المعلومات، فضلاً عن الإطار العملي للخدمات العامة وتكنولوجيا المعلومات.

7.Thanuskodi, S. (2015). Professional Competencies and Skills for Library and Information Professionals: A Present Scenario. General Conference, Congress of Southeast Asian Librarians (CONSAL), 16,p. 1-8. Bangkok, Thailand: CONSAL.

في سنة (2015) قال ثانوسكودي (Thanuskodi) إن على اختصاصي البيانات إلى جانب قدرته في التعامل مع العمليات المكتبية كالتخزين، والاسترجاع، ونشر المعلومات، والتصنيف، والفهرسة، والتكشيف، والتعليم الذاتي، اكتساب مهارات فردية، ومهارات إدارية من أجل التعامل مع المعلومات في البيئات الإلكترونية المتعددة وتلبية حاجات المستخدمين وإدارة المعلومات بفاعلية أكبر، كما أوضح ثانوسكودي أنّه على الاختصاصيين امتلاك كفاءات مهنية وشخصية في عصر التكنولوجيا، والمعلومات على اعتبار أنّها تدلّ على مستوى معرفة الإحصائي وثقافته بمصادر المعلومات، وقدرته على الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في الاختصاص. بالإضافة إلى القدرة على التواصل مع الآخرين بسهولة وفاعلية. وقد خلص ثانوسكودي إلى مجموعة استنتاجات تفيد بأنّ اختصاصي البيانات يواجهون مجموعة تحديات تتعلق بنشر المعلومات وإتاحتها لتطوير المجتمعات، وبالتالي عليهم، إضافة إلى مسؤولياتهم في الوظائف الفنية تقديم الاستشارات، وابتكار تطبيقات عملية، وتقديم النصائح، والإرشادات للمستخدمين. كما دعا اختصاصي المكتبات والمعلومات إلى تطوير كفاءاتهم العلمية، والمهنية لتواكب التطورات التقنية الحديثة في البيئة الرقمية الحديثة؛ لأنّ التحديات المستقبلية في الاختصاص تتعلق بدمج الاختصاصات والعلوم وتوحيدها بدل تطويرها وتجزئتها.

الإطار النظري للدراسة:

1/2. مفهوم اختصاصي البيانات:

إن أحد أهم الاتجاهات في عالم الأعمال هو الانتشار المتزايد للبيانات في اتخاذ القرارات وتقديم الخدمات، ويعد استخدام البيانات جزءاً مهماً من ممارسة الأعمال حيث تقوم المكتبات ومؤسسات المعلومات على مختلف أنواعها بتوظيف متخصصين في البيانات وسيلة لتحقيق أقصى استفادة من المعلومات المتاحة.⁽⁸⁾ بحيث يتم تكليف متخصص البيانات بالإشراف على تطوير قواعد البيانات الجديدة، ومراقبة أداء قواعد البيانات وتفسير البيانات الأولية وتحويلها إلى تعليقات وتطبيقات قابلة للاستخدام، (<https://uk.indeed.com/career-advice/finding-a-job/how-to-become-data-specialists>, n.d.)

وعليه يعرف اختصاصي البيانات: بأنه هو الشخص المسؤول عن نقل المعلومات المسجلة على وثائق ورقية إلى قواعد بيانات إلكترونية للمساعدة في إعداد التقارير، والمسودات، والعروض التقديمية؛ وتجهيز الرسوم والجدول، والتقارير، وتلخيص نتائج الأبحاث. (شاهين، <https://ae.linkedin.com/pulse>, n.d.)

2/2. الواجبات والمسؤوليات الأساسية لاختصاصي البيانات:

فيما يلي بيان ما يقع على عاتق اختصاصي البيانات من مسؤوليات وواجبات:

1. إجراء تحليل شامل لبيانات معلومات العملاء، وأنظمة التخزين.
2. إنشاء أو تنفيذ برنامج تحويل رقمي يتناسب مع احتياجات العميل.
3. تثبيت برامج تجميع البيانات، وصيانتها.
4. تنوع البيانات واستخراجها من النسخ الورقية، والمصادر الرقمية الأخرى.
5. استرداد ونقل البيانات إلى قاعدة بيانات مركزية آمنة. (Data specialist job description)
6. إجراء عمليات تدقيق منتظمة لسلامة البيانات والجودة.
7. إنشاء تقارير مقارنة البيانات وتقديمها للمستخدمين.
8. استكشاف مشكلات تخزين المعلومات واصلاحها.

9. تدريب الموظفين على عمليات تخزين البيانات واسترجاعها.
(<https://Tanqeeb.com/career/tag/data>)

10. تطور وينسق ويحافظ على جداول البيانات ومجموعة متنوعة من النماذج والأدلة، والتقارير المتخصصة.

11. تجميع المعلومات لمختلف التقارير التنظيمية حسب الضرورة بما في ذلك التقارير الإحصائية، والطولية والمعقدة. (<https://iusd.org>)

3/2. متطلبات اختصاصي البيانات:

في ظل تطورات العصر ودخول التقنية أصبح لزاماً على اختصاصي البيانات أن يكون لديه متطلبات لتأدية عمله يمكن عرضها في النقاط التالية:

1. درجة البكالوريوس في إدارة المعلومات أو تحليلات البيانات أو علوم الكمبيوتر أو أي مجال مشابه.

2. سنوات الخبرة كمخصص بيانات لا بد أن تكون أكثر من ثلاث سنوات.

3. القدرة على قراءة وتفسير، البيانات من تنسيقات متقدمة والتحقق منها.

4. معرفة متعمقة بأنظمة استرجاع البيانات وتخزينها.

5. القدرة على العمل بشكل مستقل في المشاريع.

6. معرفة أنظمة أجهزة الكمبيوتر، والأجهزة الطرفية.

7. مهارات عالية الجودة في الاتصال، وكتابة التقارير.

8. خبرة قوية في التحليل وحل المشكلات.

9. خبرة في تدريب ودعم المستخدم النهائي. (<https://techguide.org>, n.d.)

10. الفهم الأساسي للغات البرمجة JAVA أو Python المستخدمة في أنظمة جمع وتخزين ومعالجة البيانات.

4/2. المهارات اللازمة لوظيفة اختصاصي البيانات:

يجب على اختصاصي البيانات ضرورة امتلاك مهارات وكفاءات جديدة ومميزة تساعده على العمل بكفاءة عالية للتعامل مع البيانات حيث يمكن تقسيمها إلى ثلاثة فئات هي:

1.المهارات المتخصصة:Specialized skills

التي تشمل الخبرة، وتطوير المجموعات الالكترونية وخلق الكيانات الرقمية، وإدارة ما وراء البيانات، وخدمات البحث ودعم بحوث المكتبات وغيرها.

2. المهارات العامة:General skills

وهي تلك المتعلقة بالقدرة على القيادة والتحكم في الأوضاع المالية، والتوجيه، وإدارة وتخطيط المشاريع بالإضافة إلى مهارات الاتصال، وإدارة التطور المهني المستمر.

3. المهارات الشخصية:Personal skills

وهي تلك التي تشمل المبادرة وتعزيز التغير، والتحفيز، والعمل وفق احتياجات الآخرين. (قموح، بودريال، وبوخالفة، 2015)

5/2. المهارات التقنية والمعلوماتية لاختصاصي البيانات:

يمكن إبراز المهارات التالية، وهي ما يجب على اختصاصي البيانات إتقانها حسب الدور الذي يقوم به في بيئة التعلم الالكتروني:

1. مهارات في دراسة ال استخدام Usability studies Information Seeking behaviors ودراسات سلوكيات البحث.

2. مهارات تحليل الاحتياج المعلوماتي للمستفيدين Information needs Analysis

3. المهارات الأساسية في استخدام تقنيات المعلومات إلى المهارات المتقدمة في استخدام الانترنت، ومحركات البحث، وتطوير، وبرمجة مواقع الانترنت خاصة القائمة على قواعد المعلومات Web – enabled data bases websites

4. تصميم وتشغيل الخدمات المعلوماتية الالكترونية، والخدمات المرجعية، قواعد المعلومات من خلال شبكة الانترنت.

5. المهارات الأساسية والمتقدمة للتحليل وتصميم النظم، وتصميم الواجهات Interface Design

6. المهارات الأساسية لاسترجاع المعلومات مثل المهارات المتعلقة بالبحث باستراتيجية إعداد المكانز، والكشافات الآلية.

7. تصميم وتشغيل برامج المكتبات الرقمية وتشمل المهارات الرقمية Digitization والبرامج والأجهزة.

8. المعرفة بالقوانين والتشريعات الدولية، والمحلية المتعلقة بحقوق الملكية الفكرية والخصوصية، وما يتعلق بتشريعات الانترنت، ونظم الاعتماد الأكاديمي للبرامج التعليمية المقدمة من خلال الانترنت.

9. مهارات تناول لغة أجنبية وخاصة الإنجليزية إضافة إلى مهارات إدارية وتنظيمية على مستوى عال من التعليم.

10.10. على اختصاصي البيانات التعاون مع أعضاء هيئة التدريس والعمل كفريق عند تصميم، وإعداد المنهج الإلكتروني لاستكمال ما يحتاجه من مصادر معلومات. (مصطفى، 2018)

6/2. مهارات تطوير البرامج والخدمات لاختصاصي البيانات.

يحتاج اختصاصي البيانات العديد من المهارات لتطوير البرامج والخدمات، يمكن عرضها فيما يلي:

1. مهارات المقابلة والتقييم.
2. مهارات فهم الاحتياجات المؤسسية.
3. تحديد النطاق والتخطيط من أجل الاستدامة.
4. مهارات الاستعداد لاحتضان الفشل.
5. مهارات الاتصال والتسويق. (Federer, Clarke, Zaringhalam, & Huerta, n.d.)

6/2. الوظائف الأساسية لاختصاصي البيانات:

تقع على عاتق أختصاصي البيانات مجموعة من الوظائف يمكن إدراجها في النقاط التالية:

1. إعداد التقارير والتصورات من خلال جمع البيانات من قواعد البيانات، وجداولها.
2. جمع وتحليل وبناء التصورات، وانشاء تقارير للبيانات كمية ونوعية التي تم جمعها من مصادر مختلفة بما في ذلك أنظمة المكتبات واحصاءات البائعين والملاحظات، والاستطلاعات، وتحليلات الويب والمقابلات.

3. إدارة جودة البيانات وسلامتها وتنظيف مصادر بيانات المكتبة المختلفة.
4. دعم تطوير وتنفيذ مخزون بيانات المكتبات وبيانات التخزين، والوصول إلى البنية التحتية السلمية.
5. الاضطلاع بمجموعة كاملة من أنشطة فريق الخدمة، التي قد تشمل الإقراض ومناولة المواد، وخدمات المعلومات، وأنشطة محو الأمية المعلوماتية،
6. تقديم خدمة عملاء فعالة للعملاء الداخليين، والخارجيين بما في ذلك المشاركة في نقاط الخدمة سواء وجها لوجه أو عبر الانترنت.
7. الاسهام في تحسين الخدمة من خلال مراجعة السياسات، والإجراءات والتحسين المستمر للخدمات والعمليات. (<https://library.smu.edu.sg/sites/library>, n.d.)
8. المساعدة في تطوير وتنفيذ تحسينات النظام وصيانته. (<https://hr.wayne.edu>, n.d.)
9. إنشاء وتطبيق الخوارزميات التي من شأنها التنقيب واستيراد البيانات ذات الصلة بالسؤال أو القضية قيد الانتظار.
10. توصيل النتائج غالباً من خلال نور التصور المرئي للبيانات أو تنسيق لوحة المعلومات بطريقة تتيح لأصحاب المصلحة الرئيسيين فهم واتخاذ القرارات بناءً على النتائج بسهولة. (Lis skills in a data universe, n.d.)

7/2. مزيا اختصاصي البيانات وعيوبه:

أولاً: المزايا:

1. إدارة أعداد كبيرة من ملفات البيانات.
2. البحث في ملفات البيانات عن المعلومات التي تلي احتياجات المستخدم بمعايير محددة (نوع المحتويات، تاريخ الانشاء، والتطبيق المقصود في بيئة المستخدم وما إلى ذلك.
3. أمان البيانات والوصول إليها في بيئة المستخدم بما في ذلك العميل / الخادم. (liscouski, 1997)

4. استخدام مجموعة متنوعة من التقنيات والصور والتحليل والإحصاءات.
5. اكتساب خبرة في البرامج العالمية والمهمة مثل Microsoft Data science
6. يستطيع حل الكثير من المشاكل التي تواجه العملاء باستخدام البيانات.
7. من أكثر التخصصات تطوراً وانتشاراً في العصر الحالي.
8. يساعد على التفكير بمنطقية، ويفتح المجال أمام مسارات مهنية وأكاديمية.

ثانياً: العيوب:

1. الشعور بالملل أحياناً بسبب العمل الروتيني.
2. استنزاف الطاقة في التفكير المستمر وبذل الكثير من الجهود العقلية.
3. ارتفاع تكاليف دراسة التخصص.
4. الإصابة بالتعب والإرهاق من جراء مواصلة العمل.
5. انعدام الخصوصية، فلا يمكن إخفاء هوية أصحاب البيانات.
6. يحتاج هذا التخصص إلى متابعة وتطوير أولاً بأول؛ لأن عدم المتابعة يؤدي إلى مشاكل يصعب تخطيها. (الطيب & الرباعي، 2018)

8/2. إدارة البيانات البحثية.

تعد الإدارة الجيدة للبحوث ضرورة لضمان الحفاظ على البيانات، وإمكانية الوصول إليها على المدى البعيد من قبل الباحثين، واستخدامها في المستقبل، حيث تمر إدارة البيانات البحثية بمراحل هي:

1. التخطيط: من خلال مراجعة مصادر البيانات الحالية، وتحديد ما إذا كان المشروع البحثي سوف ينتج بيانات جديدة أو الجمع بين البيانات الموجودة.
2. جمع البيانات.
3. تحليل البيانات.
4. حفظ البيانات وتنظيمها.
5. تبادل البيانات.

تعمل إدارة البيانات البحثية عن طريق معالجة هذه البيانات بعناية طوال دورة حياة البحث بأكمله بهدف حمايتها من المشاكل المتعلقة بضياع البيانات، وتلفها وفقدانها من خلال التخزين والارشفة والتوثيق، ويمكن تبادلها مع الآخرين، وجعلها قابلة للتحليل وإعادة الاستخدام بالإضافة إلى ذلك يجب على المؤسسات أن تختار النموذج الأنسب لإدارة البيانات، وأن تضع في الاعتبار بأن تتم العملية بطريقة منظمة وفعالة ومتماشية مع الخطط والاستراتيجيات لتحقيق الفائدة. (علي وناصر، 2018)

9/2. التحديات التي تواجه عمل اختصاصي البيانات:

هناك العديد من التحديات التي تواجه عمل اختصاصي البيانات يمكن حصرها فيما يلي:

1. جمع البيانات المفيدة: إن جمع البيانات ذات المغزى يمثل تحدياً كبيراً من الناحية العملية مما يتطلب إلى غرلة البيانات بدقة، وهذا قد يستغرق وقتاً طويلاً.
2. اختيار أداة التحليلات الصحيحة: أي بدون الأداة المثالية لاحتياجات تحليلات البيانات داخل العمل قد لا تتمكن من إجراء تحليل بكفاءة ودقة عالية.
3. عرض مرئي للمعلومات: تتطلب البيانات أن يتم تقديمها بتنسيق يعزز الفهم، وهذا لا يكون إلا عن طريق عرضاً لأشكال والرسوم البيانية، والمخططات المرئية.
4. بيانات من مصادر متعددة: تأتي البيانات من مصادر متعددة، وهذا يستغرق وقتاً طويلاً قد لا يتمكن من الحصول على رؤى شاملة إذا كان حجم البيانات أكبر من تحليلها بدقة.
5. تحديات مهارات تحليل البيانات: نقص المعرفة المتعمقة للمهنيين في المهارات التحليلية اللازمة لتفسير مجموعات البيانات المختلفة قد تكون محدد في عدد الأفكار التي يمكن استخلاصها من البيانات.
6. أمن البيانات: يعد أمن البيانات تحدياً آخر أ يزداد مع زيادة حجم البيانات المخزنة، وهذا يستدعي إجراءات أمنية عالية لتقليل المخاطر قدر الإمكان.

7. قيود الميزانية: تحليل البيانات يمكن أن يكون استثماراً مكلفاً عند طلب الحصول على الأدوات المناسبة لتوظيف المهنيين المهرة، وتدريب الموظفين على أساسيات تحليل البيانات والتعامل معها.

8. عدم وجود ثقافة: يعتمد التعامل مع البيانات على الثقافة أي أنه من الضروري أن يتم تجهيز الموظفين بثقافة البيانات من خلال التدريب اللازم لذلك.

(<https://pathstream.com/data>, n.d.)

الدراسة التخطيطية لنشر ثقافة اختصاصي البيانات بمكتبة الأكاديمية الليبية

اختصاصيو البيانات في مكتبة الأكاديمية الليبية:

نبذة مختصرة عن مكتبة الأكاديمية الليبية:

افتتحت المكتبة المركزية بالأكاديمية الليبية سنة 2007 بعد أن تم نقل محتويات المكتبة القديمة التي كانت بإحدى المباني الدراسية، وهي تضم عدداً كبيراً من المصادر والمراجع، والقواميس في مختلف التخصصات وباللغتين العربية والانجليزية، وتتبع المكتبة عملية التصنيف العشري المتعارف عليها لدى أخصائي المكتبات وهو (تصنيف ديوي العشري) التي تعمل عليه أكبر المكتبات العالمية مثل مكتبة الكونجرس، ومكتبة الإسكندرية وغيرها، كما تعمل المكتبة على تيسير الاطلاع على النتاج الفكري، وتعميم الخدمات المكتبية بكافة أشكالها وأنواعها وفقاً للمواصفات العالمية.

التوزيع العددي والنوعي للعاملين بالمكتبة الأكاديمية الليبية موضوع الدراسة:

يشير (بريتين) Brittain إلى أن العوامل التي تؤثر في المستفيدين من المعلومات تتمثل في العمر، والدرجة العلمية والمؤهل العلمي، والتخصص الأكاديمي، وعوامل سيكولوجية تتمثل في الدوافع والاحتياجات. (عامر، الوعي المعلوماتي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة الزاوية دراسة للواقع مع التخطيط للمستقبل ، 2015)

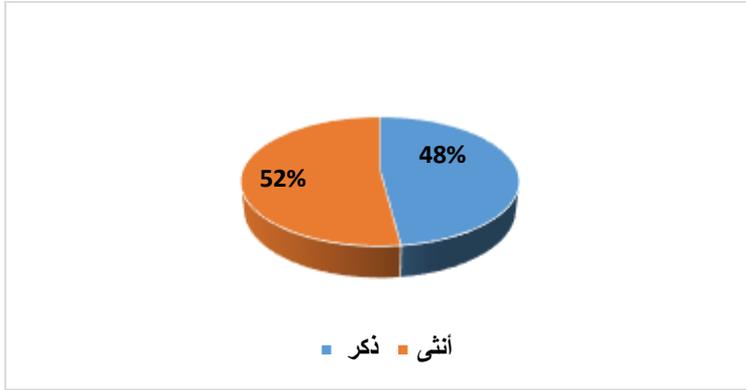
وبناءً عليه سوف يتم تناول السمات الشخصية للعاملين بالمكتبة الأكاديمية الليبية

من خلال ما يلي:

دراسة الجنس لمجتمع الدراسة: فعند السؤال عن العدد، والجنس، كانت النتائج كما هي موضحة في كلٍّ من الجدول، والشكل التاليين:

الجدول رقم (1) التوزيع العددي والنوعي للعاملين بالمكتبة الأكاديمية موضوع الدراسة

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	15	%48
أنثى	16	%52
المجموع	31	%100



الشكل رقم (1) التوزيع النوعي لمجتمع الدراسة

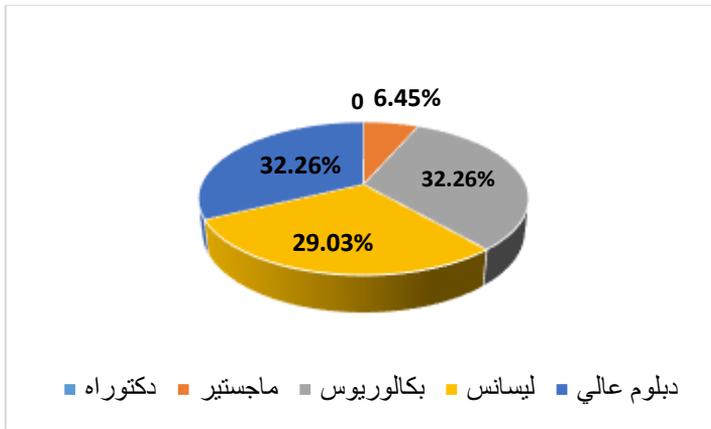
يبين الجدول، والشكل أن عدد أفراد مجتمع الدراسة (31) من الجنسين ذكور، وإناث حيث كان عدد الإناث (16) بنسبة (52%) من المجموع الكلي لأفراد مجتمع الدراسة المتمثل في العاملين بالمكتبة الأكاديمية الليبية موضوع الدراسة، وعدد الذكور (15) بنسبة (48%).

2. المؤهل العلمي:

المؤهل العلمي لدى العاملين بالمكتبات مهم جداً، وأمر في غاية الأهمية، إذ إن نجاح العمل داخل المكتبة وخدمة المستفيدين يعتمد على ما يمتلكونه من معلومات في مجال العمل المكتبي على كافة أنواعه وأشكاله، وذلك من أجل تحقيق أهداف المكتبة. وفي الجدول والشكل التاليين تتضح الدرجات العلمية للعاملين بالمكتبة موضوع الدراسة:

جدول رقم (2) الدرجات العلمية للعاملين بالمكتبة موضوع الدراسة

النسبة المئوية	العدد	المؤهل العلمي
0	0	دكتوراه
%6.45	2	ماجستير
%32.26	10	بكالوريوس
%29.03	9	ليسانس
%32.26	10	دبلوم عالي
%100	31	المجموع



الشكل رقم (2) التوزيع النسب حسب الدرجات العلمية لمجتمع الدراسة

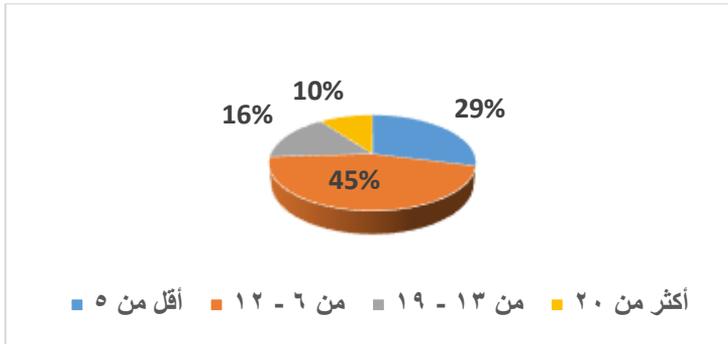
يكشف لنا الجدول، والشكل أن أعلى درجة علمية تمثلت في درجتى (البكالوريوس، والدبلوم عالي) كان لكل منهما عدد (10) عاملين بنسبة (%32.26) تليها المرتبة الثانية درجة (الليسانس) بعدد (9) بنسبة (%29.03) ونلاحظ أن (درجة الماجستير) جاءت بعدد (2) بنسبة (%6.45) في الترتيب الثالث، كما كشفت لنا الدراسة أن درجة (الدكتوراه) لم تمثل أي عدد، وهذا الأمر يبدو طبيعياً على اعتبار أن الكثير من الخريجين الجدد سواء من تخصص المكتبات والمعلومات أو من أقسام أخرى هم من يشغلون هذه الوظائف في جميع أنواع المكتبات.

3. الخبرة المهنية:

مما لا شك فيه أن معظمنا وجد فرقاً شاسعاً بين التحصيل الدراسي الذي اكتسبناه خلال سنوات الدراسة وبين بيئة العمل التي انخرطنا فيها بعد التخرج من الجامعة، كما أنني على ثقة بأن الكثير من الموظفين الجدد سيكتشفون أن دراسة الجامعة لم تكن سوى جواز مرور لبيئات عمل مغايرة تماماً من هنا جاء السؤال المتعلق بالخبرة المهنية للعاملين بالمكتبة موضوع الدراسة، وفي الجدول والشكل التاليين يتضح ذلك بالتفصيل:

جدول رقم (3) الخبرة المهنية للعاملين بالمكتبة موضوع الدراسة

الخبرة المهنية	العدد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	9	29%
من 6 – 12 سنة	14	45%
من 13 – 19 سنة	5	16%
أكثر من 20 سنة	3	10%
المجموع	31	100%



الشكل رقم (3) التوزيع حسب الخبرة المهنية لمجتمع الدراسة

كانت الخبرة المهنية في الوظيفة الحالية لمجتمع الدراسة تتراوح ما بين 6 – 12 سنة لتكون نسبتها في المرتبة الأولى بعدد (14) أي بنسبة (45%) من إجمالي عدد مجتمع الدراسة، وقد حظيت في المرتبة الثانية أقل من 5 سنوات بعدد (9) عاملين بنسبة (29%) تليها الخبرة من 13 – 19 سنة جاءت بعدد (5) بنسبة (16%) أما عن الخبرة لأكثر من 20 سنة فقد جاءت في المرتبة الأخيرة بعدد (3) بنسبة (10%) من إجمالي مجتمع الدراسة.

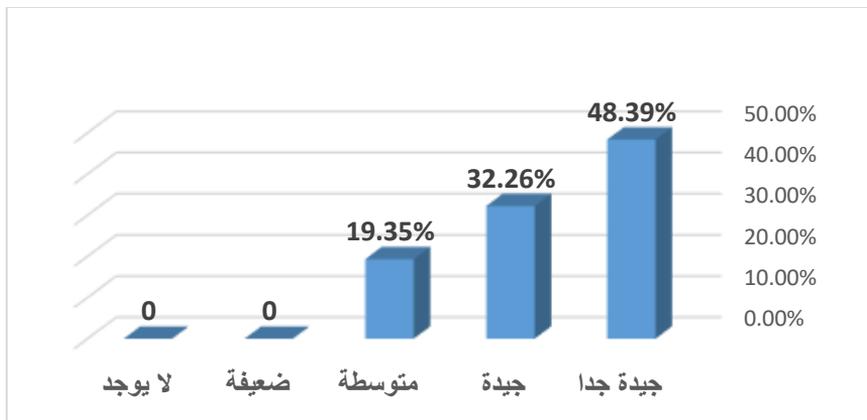
4. مستوى مهارات استخدام الحاسب الآلي لدى مجتمع الدراسة:

يعتمد المتخصصون على تقسيم المهارات إلى نوعين مهارات متصلة بالمعلومات، ومهارات متصلة بتكنولوجيا المعلومات، وتعد المهارات المتصلة بالمعلومات أوسع من المهارات المتصلة بتكنولوجيا المعلومات، إذ إن المهارات التكنولوجية متعلقة بالحاسب واستخداماته والاعتماد عليه في تقديم الخدمات.

وفي الجدول والشكل التاليين يتضح مستوى مهارات استخدام الحاسب الآلي لدى مجتمع الدراسة:

الجدول رقم (3) يبين مستوى مهارات استخدام الحاسب لمجتمع الدراسة

مستوى المهارة	العدد	النسبة المئوية
جيدة جداً	15	48.39%
جيد	10	32.26%
متوسط	6	19.35%
ضعيف	0	0%
لا يوجد	0	0%
المجموع	31	100%



الشكل رقم (4) يوضح النسب المئوية حسب مستوى المهارات لمجتمع الدراسة

عند سؤالنا على مستوى المهارات الذي يمتلكها مجتمع الدراسة تبين لنا أن درجة (جيد جداً) تمثلت بعدد (15) بنسبة (48.39%) تلمها على التوالي درجة (جيد) جاءت بعدد (10) بنسبة (32.26%)، أما درجة (متوسط) كان عددها (6) بنسبة (19.35%) من إجمالي عدد مجتمع الدراسة، كما نلاحظ من خلال عرض الجدول والشكل أن درجتنا (ضعيفة، لا يوجد) لم يمثلها أي عدد، وهذا يشير إلى أن مجتمع الدراسة يمتلكون بعض المهارات في استخدام الحاسب الآلي بصورة عامة، ويرى الباحث أن اكتساب المهارات يعتبر الدعامة الأساسية التي تركز عليها المكتبات، ومن دونها تصبح المكتبات عبارة عن مخازن لأوعية المعلومات على مختلف أشكالها وأنواعها.

5. إجابة مجتمع الدراسة للمهارات المطلوبة لاختصاصي البيانات:

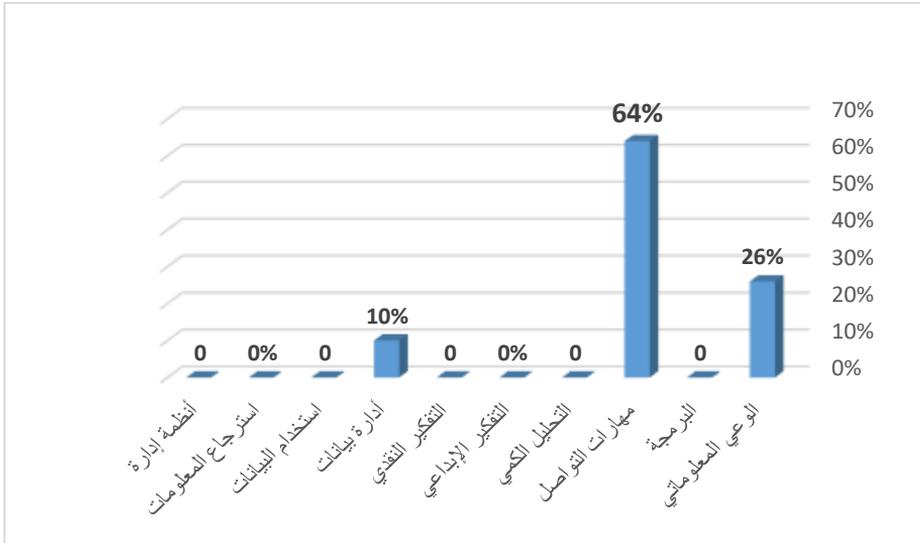
في ظل الاهتمام الكبير لامتلاك اختصاصي البيانات مهارات تتناسب مع الواقع التعليمي المتجدد باعتبارها مطلباً ملجأً اقتضته متغيرات العصر وتحدياته، ومستحدثاته، وما يستلزم ذلك من تدريب على هذه المهارات التي تساعدهم في الاستفادة من المستحدثات التكنولوجية في العصر الحالي. (سعد، أحمد، وعبداللطيف، 2022)

وفي الجدول والشكل التاليين يتضح مدى إجابة مجتمع الدراسة للمهارات المطلوبة لاختصاصي البيانات:

جدول رقم (5) يبين درجة إجابة العاملين للمهارات المطلوبة للعمل كاختصاصي بيانات

اجادة المهارات	العدد	النسبة المئوية
الوعي المعلوماتي	8	26%
البرمجة	0	0
مهارات التواصل	20	64%
التحليل الكمي والنوعي للبيانات	0	0
التفكير الإبداعي لحل المشكلات	0	0
التفكير النقدي	0	0
إدارة بيانات البحث	3	10%

اجادة المهارات	العدد	النسبة المئوية
استخدام البيانات وتشفيرها	0	0
استرجاع المعلومات	0	0
أنظمة إدارة المحتوى	0	0
المجموع	31	%100



الشكل رقم (5) التوزيع حسب النسب للعمل كاختصاصي بيانات لمجتمع الدراسة

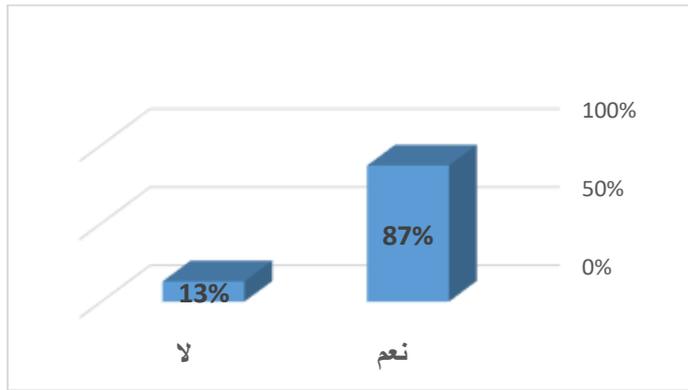
من خلال العرض السابق للمهارات ودرجة اجادتها من قبل مجتمع الدراسة نلاحظ أن مهارات التواصل احتلت المرتبة الأولى بعدد (20) بنسبة (64%) من إجمالي عدد مجتمع الدراسة، تليها مهارة الوعي المعلوماتي في المرتبة الثانية جاءت بعدد (8) بنسبة (26%) كما نلاحظ أن كلاً من المهارات التالية لم تمثل أي عدد وهي: البرمجة، التحليل الكمي والنوعي، التفكير الإبداعي، والتفكير النقدي، وإدارة بيانات البحث، واستخدام البيانات وتشفيرها، واسترجاع المعلومات، أنظمة إدارة المحتوى، ويرى الباحث أن كل هذه المهارات لا بد أن يمتلكها اختصاصي البيانات للعمل في مجال المكتبات للدفع بها نحو الأفضل.

6. المعرفة بدور اختصاصي البيانات لدى مجتمع الدراسة:

إن ثقافة استخدام البيانات وتقييمها يجب بناؤها من الأعلى ويجب أن يكون جميع المديرين نماذج للقدوة في الإدارة وأن يوضحوا ان البيانات هي محور تحقيق للإطار الاستراتيجي من خلال دعم الإدارة بما في ذلك الميزانيات، ووضوح دور اختصاصي البيانات في صنع القرارات، والتأكيد على أن البيانات هي أساس الإدارة في كل المؤسسة. (استراتيجية ادارة البيانات، n.d.) في الجدول والشكل التاليين يتضح مدى معرفة مجتمع الدراسة بدور اختصاصي البيانات:

جدول رقم (6) يبين مدى معرفة العاملين بضرورة وجود اختصاصي بيانات بالمكتبة
موضوع الدراسة

المعرفة باختصاصي البيانات	العدد	النسبة المئوية
نعم	27	87%
لا	4	13%
المجموع	نعم	لا



الشكل رقم (6) يوضح النسب حسب معرفة مجتمع الدراسة بضرورة وجود اختصاصي بيانات

عند سؤالنا مجتمع الدراسة هل سمعت من قبل عن اختصاصي البيانات كانت الإجابة (بنعم) في المرتبة الأولى بعدد (27) بنسبة (87%) أما عن باقي مجتمع الدراسة والمتمثل في عدد (4) بنسبة (13%) فقد أفادوا بأنهم لم يسمعوها من قبل في مجال العمل المكتبي. ويرى الباحث أن العاملين لديهم وعي بأهمية اختصاصي البيانات وهو أمر في غاية الأهمية لوجوده داخل المكتبة.

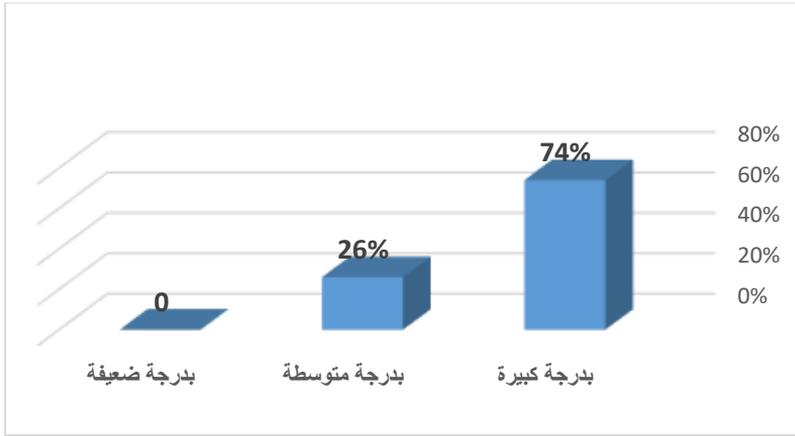
7.مدى احتياج مجتمع الدراسة للتدريب على عمل اختصاصي البيانات:

من سمات العصر الحالي هو التطور المذهل في إنتاج المعلومات وتنوعها، وتعدد أشكالها وفي وسائل التقنيات الحديثة للاتصالات وتبادل المعلومات وأصبح من المسلم به هو مواكبة كل هذه التغيرات لسد الفجوة بين المجتمعات المتقدمة، وهذه الفجوة تمثلت في الفرق بين مجتمع وآخر وأصبح لاختصاصي البيانات الدور الأكبر في مجالات تكنولوجيا المعلومات لاعتماده على الحاسبات والتقنية الحديثة في انجاز عمله. (الكميشي، n.d.)

في الجدول والشكل التاليين يتضح مدى احتياج مجتمع الدراسة للتدريب على عمل اختصاصي البيانات:

جدول رقم (7) يبين مدى الحاجة للتدريب للعمل كاختصاصي بيانات

مدى الاحتياج للتدريب	العدد	النسبة المئوية
بدرجة كبيرة	23	74%
بدرجة متوسطة	8	26%
بدرجة ضعيفة	0	0
المجموع	31	100%



الشكل رقم (7) توزيع النسب المئوية بضرورة اختصاصي البيانات

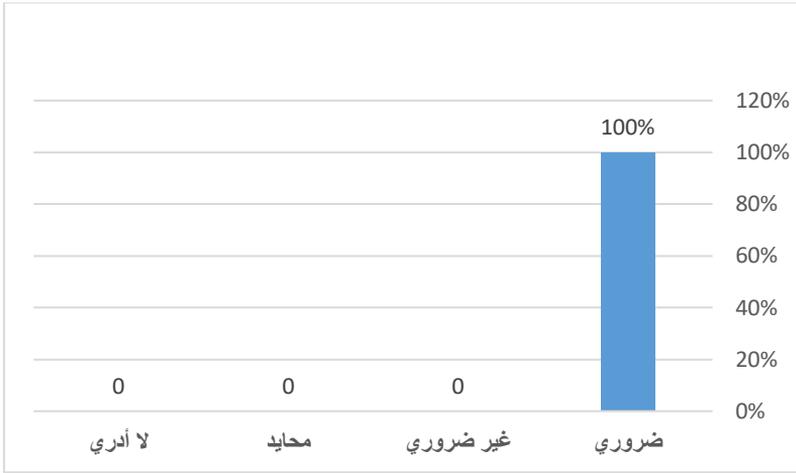
حول حاجة مجتمع الدراسة للتدريب على عمل اختصاصي البيانات نجد أن مدى الاحتياج بدرجة كبيرة جاء بعدد (23) بنسبة (78%)، كما أوضحت الدراسة أن احتياج العينة بدرجة متوسطة قد مثل العدد (8) بنسبة (26%) في حين نلاحظ أن بدرجة ضعيفة لم يمثل أي عدد، وهذا مؤشر يدل على رغبة العاملين في الحصول على برامج تدريبية خاصة بعمل اختصاصي البيانات داخل المكتبة.

8. إعداد البرامج التدريبية لمجتمع الدراسة لتطوير مهاراتهم:

يعد التدريب للعاملين أمراً ضرورياً، ولا بد منه ولكن الأهم من ذلك هو هل للتدريب أهمية كبيرة لدى مجتمع الدراسة حيث تم عرضها فيما يلي:

جدول رقم (8) يبين مدى الأهمية لتطوير مهارات العاملين بالمكتبة موضوع الدراسة

أهمية البرامج التدريبية	العدد	النسبة المئوية
ضروري	31	100%
غير ضروري	0	0
محايد	0	0
لا أدرى	0	0
المجموع	31	100%



الشكل رقم (8) يوضح أهمية البرامج التدريبية لعينة موضوع الدراسة

أوضحت الدراسة من خلال ما سبق أن إعداد البرامج التدريبية لمجتمع الدراسة ضروري حيث اتفق جميع العاملين في مكتبة الأكاديمية على أهمية التدريب للعمل وفقاً لاختصاصي البيانات والمهام المنوطة به، وهذا يشير إلى الرغبة الشديدة من قبل العاملين لتطوير أنفسهم في مجال المكتبات وتقنية المعلومات.

9. الفترات الزمنية للبرامج التدريبية التي تلقاها أفراد عينة الدراسة:

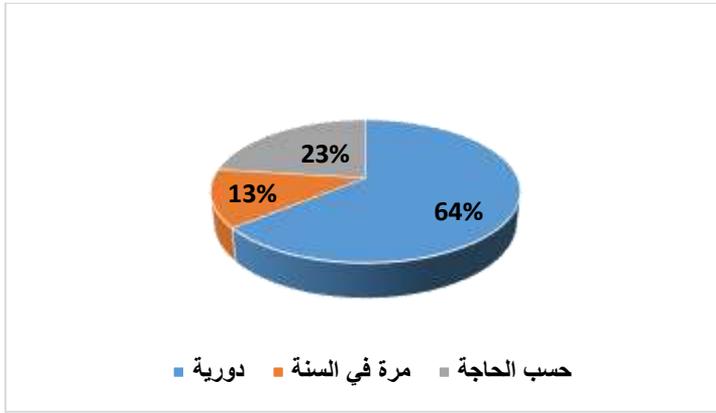
الدورات التدريبية كما تختلف في مضمونها فقد تختلف في مدتها إذ إن هناك دورات تدريبية يومية وهناك دورات تصل إلى شهر وثلاثة أشهر أو أكثر، وليس بالضرورة أن تكون الدورات ذات المدة الأطول هي الأكثر فائدة فالدورات التدريبية لها فوائد عديدة منها تقديم أفضل خدمة وجودة بالإضافة إلى تقديمها أفضل المعلومات التي تمكن من العمل بكفاءة وجودة عالية. (تأهيل وتدريب القوى العاملة في مجال تكنولوجيا المعلومات (n.d. ,

في الجدول والشكل التاليين تتضح الفترات الزمنية للبرامج التدريبية التي تلقاها أفراد

عينة الدراسة:

الجدول رقم (9) يوضح الفترة الزمنية للبرامج التدريبية لمجتمع الدراسة

الفترات الزمنية	العدد	النسبة المئوية
دورية	20	64%
مرة في السنة	4	13%
حسب الحاجة	7	23%
المجموع	31	100%



الشكل رقم (9) توزيع النسب حسب انعقاد الدورات التدريبية

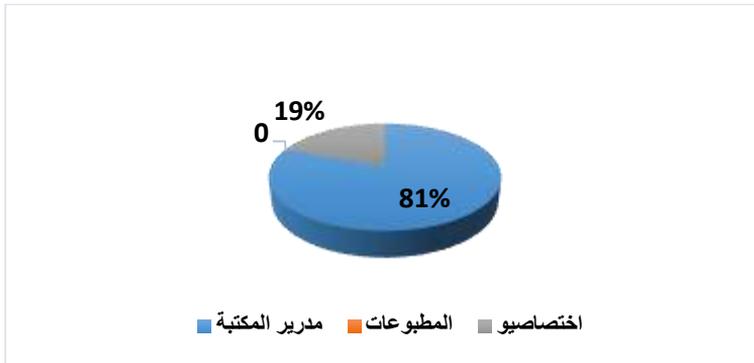
فيما يتعلق بالفترات الزمنية للقيام بالبرامج التدريبية اتضح أن الصفة الدورية للبرامج التدريبية احتلت المرتبة الأولى بعدد (20) بنسبة (81%) من إجمالي مجتمع الدراسة، تليها في المرتبة الثانية حسب الحاجة بعدد (7) بنسبة (23%) وأجاب (4) من العاملين بأن تكون البرامج مرة في السنة بنسبة (13%).

10. مسئولية وضع البرامج التدريبية لمجتمع الدراسة:

يعد العنصر البشري من أهم الموارد التي تمتلكها المكتبات وتقع مسؤولية تأهيل العاملين على المؤسسات التابعين لها حتى يتم تدريبهم على كافة أنواع التقنية الحديثة والخدمات المتنوعة في مجال المكتبات والمعلومات وفيما يلي نوضح مسؤولية إقامة البرامج من خلال الجدول، والشكل التاليين:

الجدول رقم (10) يبين الإدارة المسؤولة على وضع البرامج التدريبية لمجتمع الدراسة

مسئولية وضع البرامج	العدد	النسبة المئوية
مدير المكتبة	25	81%
إدارة المطبوعات والنشر	0	0
اختصاصيون من خارج المكتبة	6	19%
المجموع	31	100%



الشكل رقم (10) التوزيع حسب مسؤولية اعداد الدورات لمجتمع الدراسة يشير كل من الجدول، والشكل إلى أن مسؤولية التدريب تقع بالدرجة الأولى على عاتق مدير المكتبة حيث جاءت بعدد (25) بنسبة (81%) من إجمالي مجتمع الدراسة، وفي المرتبة الثانية نلاحظ (الاختصاصيون) من خارج المكتبة جاء عددهم (6) بنسبة (19%) كما بينت الدراسة أن إدارة المطبوعات والنشر ليس لها أي دور. وهذا يشير إلى غياب دور الإدارة المسؤولة على المكتبة بالدرجة الأولى.

11. المكتبة وبرامجها التدريبية في مشاريع الرقمنة:

من المسلم به أن المهام الأولى للمكتبات على مر الأزمنة هي خدمة المستفيدين بما تحمله هذه المهمة من قيم ومبادئ سامية، وهي الركيزة الأساسية التي يبحث فيها وتبنى عليها فلسفة المكتبات، ومن هنا وجب على المكتبات تمتلك التقنية الحديثة بكل أنواعها إضافة إلى توفير البرامج التدريبية لكي ترتقي نحو الأفضل والجدول التالي، والشكل الذي يليه يوضحان وجود البرامج من عدمها:

الجدول رقم (11) يوضح مدى وجود البرامج التدريبية لمجتمع الدراسة

برامج مشاريع الرقمنة	العدد	النسبة المئوية
نعم	12	39%
لا	19	61%
المجموع	31	100%



الشكل رقم (11) يوضح توزيع النسب حسب مشاريع الرقمنة

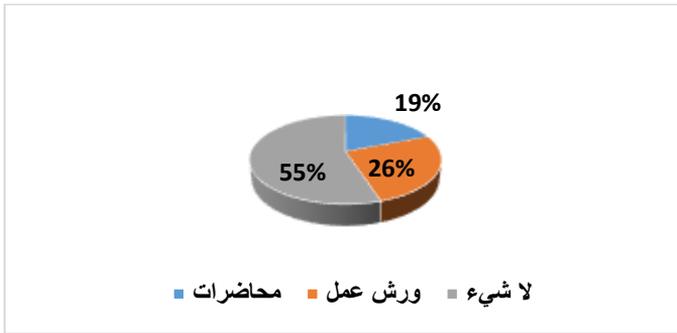
أوضحت الدراسة من خلال سؤالنا عن دور المكتبة في البرامج التدريبية لمشاريع الرقمنة أن المكتبة لا تقوم بمثل هذه الدورات حيث جاءت الإجابات بعدد (19) بنسبة (61%) في حين أن عدد (12) منهم وبنسبة (39%) يرون أن المكتبة تقوم بهذه البرامج. وهذا السبب راجع لعدم رغبة المسؤولين على المكتبة في القيام بالبرامج التدريبية للارتقاء بمستوى الخدمات داخلها.

12. أشكال البرامج التدريبية التي تقوم بها المكتبة موضوع الدراسة:

يوجد أكثر من أسلوب يمكن استخدامه في التدريب، وذلك نظراً لتنوعية المتدربين ومستوياتهم العلمية والإدارية، والثقافية، والمهنية، ومما يؤثر على أسلوب التدريب والتكلفة المالية، والعائد المتوقع من استخدام هذا الأسلوب وأهدافه والوقت المحدد، وفي الجدول والشكل التاليين تتضح الأشكال المتبعة:

الجدول رقم (12) يبين أشكال البرامج التدريبية لمجتمع الدراسة

النسبة المئوية	العدد	أشكال البرامج
19%	6	محاضرات
26%	8	ورش عمل
55%	17	لا شيء
100%	31	المجموع



الشكل رقم (12) يوضح أشكال البرامج التدريبية لمجتمع الدراسة

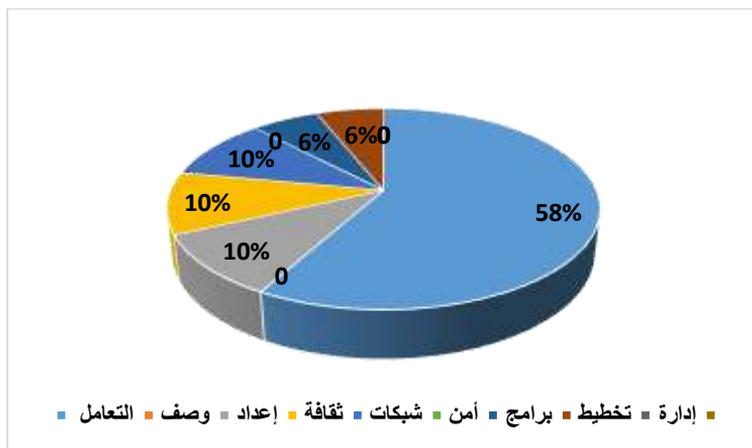
من خلال ما ورد في الجدول، والشكل عند تحليل السؤال المتعلق بأشكال البرامج التدريبية اتضح أن عدد (17) بنسبة (55%) يرون بأنه لا توجد برامج تدريبية في حين أن إجابات (8) بنسبة (26%) يرون أن البرامج تمثلت في إقامة ورش عمل تلمها على التوالي عدد (6) بنسبة (19%) بأن المحاضرات هي أحد الأشكال المعتمد عليها في وضع البرامج التدريبية داخل المكتبة موضوع الدراسة. وهذا الأمر في ظل غياب التخطيط السليم من الجهة المسؤولة على المكتبة مباشرة.

13. نوع البرامج التدريبية حسب رغبة مجتمع الدراسة:

هناك العديد من أنواع البرامج التدريبية حيث يختلف نوع التدريب باختلاف العمل، ويعد الهدف الرئيس من هذه البرامج هو صقل المواهب الموجودة لدى الأفراد وتطويرها، وتعزيز الأفكار التي يستخدمونها في مجال العمل، وفي الجدول والشكل التاليين تتضح أنواع البرامج التدريبية:

الجدول رقم (13) يبين أنواع البرامج حسب رغبة عينة الدراسة

نوع البرامج التدريبية	العدد	النسبة المئوية
التعامل مع قواعد البيانات	18	58%
وصف المحتوى	0	0
إعداد ما وراء البيانات	3	10%
ثقافة المعلومات	3	10%
شبكات معلومات	3	10%
الأمن الإلكتروني	0	0
برامج تطوير الويب	2	6%
تخطيط وتنفيذ ودعم الخدمات الرقمية	2	6%
إدارة المشاريع	0	0
المجموع	31	100%



الشكل رقم (13) يوضح النسب المئوية حسب نوع البرنامج التدريبي لمجتمع الدراسة تنوعت البرامج التدريبية لمجتمع الدراسة، فكان في مقدمتها التعامل مع قواعد البيانات بعدد (18) بنسبة (58%) مطلباً لوجود مثل هذه البرامج، ونلاحظ أن مطلب إعداد ما وراء البيانات، وثقافة المعلومات قد اتفقا في العدد والنسبة حيث كان لكل منهما عدد (3) بنسبة

(10%)، و اتفق كل من برامج تطوير الويب، وتخطيط وتنفيذ الخدمات الرقمية في العدد والنسبة حيث جاءت بعدد (2) ونسبة (6%)، كما كشفت الدراسة أن مطلب البرامج التدريبية المتمثلة في وصف المحتوى والأمن الإلكتروني، وإدارة المشاريع لم تتحصل على أي إجابات من قبل مجتمع الدراسة، ويرى الباحث أن على الإدارة العامة القيام بوقفه جادة لتطوير العاملين: لأنها تمتلك الإمكانيات، إضافة لوجود الكثير من المتخصصين في مجال تكنولوجيا المكتبات والمعلومات على درجة عالية من الخبرة يمكن الاستعانة بهم في إعداد الدورات والبرامج التدريبية.

14. المشاكل والمعوقات التي تواجه مجتمع الدراسة في الحصول على دورات متخصصة: هناك بعض الأسباب التي تحول دون حصول العاملين بمكتبة الأكاديمية في الحصول على برامج تدريبية متخصصة في مجال عمل اختصاصي البيانات كما هو موضح في كل من الجدول والشكل التاليين:

الجدول رقم (14) يوضح المشاكل والمعوقات التي تواجه مجتمع الدراسة

النسبة المئوية	العدد	المشاكل والمعوقات
87%	27	غياب وعي المسؤولين بأهمية التدريب
13%	4	عدم مواكبة الوسائل التكنولوجية
0	0	تزايد عدد العاملين
0	0	التكاليف الباهظة لعملية التدريب
100%	31	المجموع



الشكل رقم (14) يوضح النسب حسب المشاكل والمعوقات التي تواجه عينة الدراسة

ببحثنا عن الأسباب التي تواجه مجتمع الدراسة نجد أن غياب وعي المسؤولين بأهمية التدريب فاقت كل الأسباب وجاءت بعدد (27) بنسبة (87%) تليها عدم مواكبة الوسائل التكنولوجية جاءت بعدد (4) بنسبة (13%) كما بينت أن تزايد عدد العاملين والتكاليف الباهظة لعملية التدريب لم تحصل على أي إجابات من طرف العاملين موضوع الدراسة، وهذا يحدث في ظل غياب الوعي ببرامج التوعية سواء من المكتبة أو الإدارة التابعة لها. ويرى الباحث أن غياب وعي المسؤولين بأهمية التدريب والتطوير لعمل اختصاصي البيانات في المكتبة مؤشر يدق ناقوس الخطر باعتبارهم المسئولون عن تطوير الخدمات المكتبية والمعلوماتية بالمكتبة الأكاديمية موضوع الدراسة.

الخلاصة:

تبين من خلال الدراسة الميدانية أن العاملين موضوع الدراسة لديهم صعوبات، وعراقيل تحول بينهم وبين مهارات العمل كاختصاصي بيانات حيث أظهرت الدراسة أن المسؤولين على المكتبة ليس لديهم وعي بأهمية عمل اختصاصي البيانات ودوره في مجال المكتبات والمعلومات بالإضافة إلى عدم وجود برامج تدريبية عالية الجودة في مجال عمل اختصاصي البيانات سواء كانت دورية أو غيرها، من هنا كان لزاماً بأن تقوم الأكاديمية بالتخطيط والتنظيم لعقد البرامج التدريبية والإرشادية للعاملين حتى يتم تزويدهم بالمهارات الأساسية والتقنية للعمل كاختصاصي بيانات على اعتبار أن هذه المكتبة تخدم شريحة الباحثين في مرحلة الماجستير والدكتوراه إضافة إلى تقديم خدماتها للأساتذة وأعضاء هيئة التدريس.

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، منها:

1. أن عدد الإناث جاء بنسبة (52%)، ومقارنة بعدد الذكور بفارق بسيط وهي (48%) كما أظهرت أن المؤهل العلمي تمثل في درجتي البكالوريوس والدبلوم العالي بنسبة (32.26%)، وجاءت درجة الليسانس بفارق بسيط هي (29.03) في حين أن الماجستير كانت النسبة (6.45%) والدكتوراه لم تمثل أي نسبة مئوية.

2. تعد الخبرة المهنية في مجال المكتبات أمراً في غاية الأهمية حيث كشفت الدراسة أن الخبرة من 6- 12 سنة جاءت بنسبة (45%)، وأقل من 5 سنوات (29%) بينما نجد من لديهم الخبرة الطويلة في المجال وخاصة من 13 – 19 (16%) وأكثر من 20 سنة (10%).
3. فيما يتعلق بمستوى المهارات أوضحت الدراسة أن درجة جيد جداً كانت بنسبة (48.39%)، ونسبة (32.26%) لدرجة الجيد أما المتوسط فجاءت (19.25%)، وهذا مؤشر على اكتساب العاملين لبعض المهارات.
4. من خلال الدراسة تبين أن مهارة التواصل مع المستفيدين جاءت بنسبة (64%) تليها (26%) متمثلة في مهارة الوعي المعلوماتي و(10%) من العاملين يمتلكون مهارة بيانات البحث، كما أظهرت افتقار العاملين للمهارات الأساسية الأخرى المتمثلة في البرمجة، والتحليل النوعي والكمي، التفكير الإبداعي، والنقدي، واستخدام البيانات، واسترجاع المعلومات واهتماماً بمهارة أنظمة إدارة المحتوى، وهذا يشير إلى أن العاملين لديهم أمية معلوماتية في العمل كاختصاصي بيانات.
5. يرى العاملون بالمكتبة موضوع الدراسة بأن لديهم معرفة بمسمى اختصاصي البيانات يعمل في مجال المكتبات والمعلومات بنسبة (87%) في حين أن نسبة (13%) ليس لديهم معرفة بعمل اختصاصي البيانات ومن يكون.
6. أظهرت الدراسة أن العاملين لديهم رغبة كبيرة للعمل كاختصاصي بيانات داخل المكتبة بنسبة (74%) ونسبة (26%) رغبتهم كانت متوسطة، وهذا يشير إلى أن هناك رغبة في تعلم واكتساب المهارات المتعلقة بالعمل كاختصاصي بيانات في المكتبة موضوع الدراسة.
7. بينت الدراسة بنسبة (100%) رغبة العاملين في تطوير أنفسهم نحو العمل بمواصفات اختصاصي البيانات.
8. فيما يتعلق بالفترات الزمنية أظهرت الدراسة رغبة العاملين بالمكتبة في أن تكون البرامج التدريبية دورية بنسبة (64%) ونسبة (23%) يرون أن البرامج تكون حسب الحاجة للمكتبة و (13%) منهم يرون أن البرامج تكون مرة في السنة.
9. أما عن مسئولية إعداد البرامج التدريبية للعاملين فقد أظهرت الدراسة أن مدير المكتبة هو المسئول الأول على تنظيم وتخطيط البرامج بنسبة (81%) ونسبة (19%)

يرون أن من تقع على عاتقهم مسئولية وضع البرامج التدريبية هم من اختصاصي المكتبات والمعلومات.

10. اتضح أن هناك ضعفاً في جودة البرامج التدريبية خاصة بمشاريع الرقمنة داخل المكتبة حيث كانت النسبة (61%) ونسبة (39%) اجاباتهم كانت بوجود بعض البرامج، وهذا يدل على أن المكتبة يوجد بها مشاكل تتمثل في عدم اهتمام الإدارة التابعة لها بمثل هذه البرامج.

11. فيما يختص أشكال البرامج التدريبية للعاملين داخل المكتبة أظهرت الدراسة أن نسبة (55%) يرون ألا وجود للبرامج ونسبة (26%) يرون أن الشكل المناسب لهم يتمثل في إقامة ورش العمل أما شكل المحاضرات فكانت النسبة (19%).

12. أوضحت الدراسة فيما يختص أنواع البرامج التدريبية التي يرغب العاملون في اكتساب مهاراتها هي التعامل مع قواعد البيانات بالدرجة الأولى بنسبة (58%) أما باقي النسب جاءت ضعيفة فيما يتعلق بإعداد ما وراء البيانات وثقافة المعلومات، وشبكات المعلومات بنسبة (10%) ونسبة (6%) لبرامج تطوير الويب والخدمات الرقمية، وكذلك برامج التخطيط والتنفيذ، وهذا يشير إلى قلة الوعي من قبل العاملين بدور هذه البرامج وعلاقتها باختصاصي البيانات وعمله المنوط به.

13. يعاني مجتمع الدراسة من صعوبات تقف عائقاً فيما يتعلق بالبرامج التدريبية للعمل كاختصاصي بيانات داخل المكتبة منها غياب وعي المسؤولين بأهمية عمل اختصاصي البيانات بنسبة (87%)، ونسبة (13%) منهم صعوبات تتعلق بعدم مواكبة المكتبة للوسائل التكنولوجية المتعلقة باختصاصي البيانات.

ثانياً: التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن استخلاص مجموعة من التوصيات من شأنها الإسهام في رفع مستوى كفاءة العاملين للعمل كاختصاصي بيانات وهي:

1. العمل على وضع سياسة ورؤية كاملة لبرامج تدريبية للعاملين تختص بعمل اختصاصي البيانات.

2. ضرورة نشر مفهوم وأهمية اختصاصي البيانات، ومهارته لتفعيل دوره في مجال المكتبات والمعلومات على شكل كتيبات، ونشرات داخل المكتبة.
3. توفير البنية التحتية للمكتبة من شبكات وأجهزة، وأدوات، وفتحها أمام العاملين لاكتساب المهارات.
4. الاستعانة بمتخصصين في الشبكات وقواعد المعلومات والبيانات عند عقد الدورات حتى يتم تزويد العاملين بمهارات عمل اختصاصي البيانات، ودوره خدمة للمجتمع الأكاديمي.
5. ضرورة التنسيق بين المكتبة، وإدارة الأكاديمية الليبية للقيام بعملية التخطيط الاستراتيجي والعمل على إتاحة كل الإمكانيات المادية والمعنوية للارتقاء بمستوى المكتبة نحو الأفضل.
6. تفعيل قيام شراكات مع المؤسسات الأكاديمية والتعليمية الأخرى داخلياً وخارجياً والربط عن طريق الانترنت للاستفادة من خبراتها في مجال عمل اختصاصي البيانات بما يعود بالفائدة على العملية التدريبية للعاملين.
7. توصي الدراسة بضرورة تنفيذ المزيد من الدراسات والأبحاث في مجال اختصاصي البيانات في كل المؤسسات التعليمية لتعزيز أهميته ودوره حتى تعود الفائدة على المجتمع الأكاديمي في المؤسسات، وخدمة المجتمع وتزويده بالكوادر البشرية المؤهلة، والمدرّبة، والقادرة على قيادة المكتبات.

مصادر الدراسة

- (بلا تاريخ). تم الاسترداد من <https://library.smu.edu.sg/sites/library>.
- (2022). تم الاسترداد من <https://www.alecso.org>.
- Data specialist job description.* (n.d.). Retrieved from <https://betteteam.com>.
- (بلا تاريخ). <https://hr.wayne.edu>. تم الاسترداد من Data specialist.
- (بلا تاريخ). <https://iusd.org>.
- Common data analysis من الاسترداد من <https://pathstream.com/data> (بلا تاريخ).
.challeng facing
- (بلا تاريخ). <https://Tanqeeb.com/career/tag/data>. تم الاسترداد من الوصف الوظيفي
لمهنة أخصائي البيانات.
- (بلا تاريخ). <https://techguide.org>. تم الاسترداد من كيف تصبح متخصصا في البيانات.
- <https://uk.indeed.com/career-advice/finding-a-job/how-to-become-data-specialists> (بلا تاريخ). تم الاسترداد من اختصاصي البيانات التعريف والمهارات.
- (1997). joe liscouski. *The Data librarian introducing thr data librarian*. The journal
of automatic chemistry ، صفحة 2.
- (بلا تاريخ). <https://libgig.com>. *Lis skills in a data universe*.
- Michael Huerta ، و Maryam Zaringhalam ، Sarah Clarke ، Lisa Federer (بلا تاريخ).
Developing the librarian workforce for data science and open science تم
الاسترداد من
- https://Users/abd/downloads/librarian_Dsos_report_final_pdf
- أحمد محمد سعد، محمد أحمد، و سامي عبداللطيف. (أبريل، 2022). المهارات التكنولوجية
لأخصائي المكتبات والمعلومات بالمعاهد الأزهرية في ضوء احتياجاتهم التدريبية. مجلة
التربية ، صفحة 661.
- (بلا تاريخ). تم الاسترداد من <https://www.ippf.org>. *استراتيجية ادارة البيانات*.

- أسماء بنت علي، و شيما بنت سعود ناصر. (2018). البحث العلمي في عصر البيانات الضخمة الإدارة والفرص لأختصاصي البيانات. المؤتمر الرابع والعشرين البيانات الضخمة وافاق استثمارها الطريق نحو التكامل المعرفي، (صفحة 10). عمان.
- الزبير بلهوشات، و أمنة بهلول. (ديسمبر، 2019). المهام الجديدة لأخصائي المعلومات في البيئة الرقمية. مجلة التدوين، صفحة 169.
- تأهيل وتدريب القوى العاملة في مجال تكنولوجيا المعلومات. (بلا تاريخ). تم الاسترداد من <https://stoptrainingnow.com>
- زينب الطيب، و سليمان بن إبراهيم الرباعي. (2018). الأدوار الجديدة لأخصائي المعلومات مع البيانات. تم الاسترداد من <https://doi.org>
- زينب بن الطيب، و سليمان بن إبراهيم الرباعي. (2018). *journal of information studies & technology (JIST), volume 2018, Issue*. تم الاسترداد من <https://doi.org/105339/jist.2018>
- سهام عميمور. (2019). المكتبات الأكاديمية ودورها في تطوير البحث العلمي في ظل البيئة الرقمية دراسة ميدانية بالمكتبات الأكاديمية لجامعة جيجل. رسالة ماجستير، 7. قسنطينة، الجزائر.
- شريف شاهين. (2019). مهني البيانات والمعلومات والمعرفة والألفية الثالثة. تم الاسترداد من <https://ae.linkedin.com/pulse>
- شريف شاهين. (بلا تاريخ). <https://ae.linkedin.com/pulse>. تم الاسترداد من مهني البيانات والمعلومات.
- عبد العزيز عبدالحميد عامر. (يناير، 2015). الوعي المعلوماتي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة الزاوية دراسة للواقع مع التخطيط للمستقبل. *المجلة العربية للدراسات المعلوماتية*، صفحة 160.
- عبد العزيز عبدالحميد عامر. (جوان، 2022). التخطيط لدور مؤسسات المعلومات في حماية المستفيدين من المعلومات المزيفة فايروس كورونا كوفيد 19 نموذجا. أوراق بحثية، صفحة 52.

لطيفة علي الكميثي. (بلا تاريخ). دور أخصائي المعلومات في إرساء عصر المعرفة. تم الاسترداد من <https://dspace.zu.edu.ly>

ناجية قموح، عزالدين بودريال، و خديجة بوخالفة. (2015). كفايات ومواصفات أخصائي المعلومات للتأقلم مع البيئة الرقمية دراسة ميدانية بمكتبات جامعة قسنطينة. قسنطينة، الجزائر.

وديعة ماضي. (2009). دور اختصاصي البيانات في إدارة المعرفة داخل المكتبات الأكاديمية مكتبات جامعة منتوري نموذجاً. رسالة ماجستير، 74. قسنطينة، الجزائر.

يوسف علي مصطفى. (2018). التخطيط للأدوار الأساسية لأخصائي المكتبات والتعامل مع البيانات الضخمة بالاشارة إلى مركز الفيفصل الثقافي. المؤتمر السنوي الرابع والعشرين لجمعية المكتبات المتخصصة فرع الخليج العربي بالبيانات الضخمة وآفاق استثمارها، (الصفحات 6-7). مسقط.

Spreading the culture of the data specialist in the Libyan academic libraries: schematic study

Dr. Abdulaziz Amer

Library and information department

Faculty of Arts - Al zawiya University, Libya

dr.abdul.azizamer@gmail.com

Abstract:

The library and information sector is based mainly on information and knowledge, so any change or transformation that affects the latter must in turn include library profession with its institutions and workers, and what the world today has turned into (the world of data based on big data). Level of services Here came the idea of studying the dissemination of the culture of the data specialist in the Libyan academic library. As the study sought to define the data specialist in terms of his duties and responsibilities, his requirements and skills he should have for the job of the data specialist based on the intellectual production, and the study aimed to identify the reality of the data specialist in the academic library Libyan, and means of activating his role in the library, the study adopted the case study method to explore the reality of data specialists in the libraries under study, as the researcher considered it appropriate for the study in order to describe and analyze a number of individuals, leading to a number of results revealed by the study, and to identify the problems and obstacles that the study community suffers from. At the end. I suggested recommendations that would overcome obstacles and problems to improve the level of the library for the better service of the academic community in particular and society as a whole in general

Key words:

Spread the culture; Data specialist; Libyan Academic library; planning