



المملكة العربية السعودية  
جامعة طيبة  
كلية الآداب والعلوم الإنسانية  
قسم علم المعلومات ومصادر التعلم

المنصات التدريبية بالمملكة العربية السعودية ودورها في توفير الدورات التدريبية المجانية لسوق العمل  
في مجال المكتبات والمعلومات: دراسة مسحية

**Training platforms in Saudi Arabia and their role in providing free  
training courses for the job market in the field of libraries and information:  
A survey study**

مشروع تخرج متطلب للحصول على درجة البكالوريوس في تخصص علم المعلومات

أسماء الطالبات	
4055435	أبرار خليف الحربي
4150303	روان عبدالرحمن العوفي
4055413	ريناد فهد الصاعدي
4158080	فاطمة فهد العرجاني
4151296	منار حسن الرادادي
الشعبة: F18	

إشراف الدكتورة: نسرين شرابي

الفصل الدراسي الثالث لعام 1444 - 2023

(وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا)<sup>(1)</sup>

---

(1) سورة طه، آية 114

الإهداء...

إلى كل من كان له فضل في مسيرتنا التعليمية بعد الله

إلى أهاليها وأساتذتنا الكرام واصدقائنا

الذين ساعدونا وكانوا أحد أسباب وصولنا إلى هذه المرحلة

الشكر والتقدير...

بفضل من الله وتوفيقه تمكنا من إنجاز مشروع التخرج

والذي يُمثل نهاية مرحلة دراسية مهمة في حياتنا،

ولا يسعنا إلا أن نتقدم بالشكر الجزيل للدكتورة نسرین شرابي التي كانت مشرفة على هذا المشروع،

والتي قدمت لنا كل الدعم والارشاد والمساعدة في كل خطوة من خطواته،

كما نشكر كل الأساتذة والأصدقاء والزملاء الذين ساندونا وأعانونا في هذه المسيرة،

وأخص بالشكر إلى أهالينا الذين كانوا مصدر إلهام وقوة لنا على الدوام.

رقم الصفحة	قائمة المحتويات
أ	الافتتاحية
ب	الإهداء
ت	الشكر والتقدير
ث	قائمة المحتويات
ح	قائمة الجداول
خ	قائمة الأشكال
د	المستخلص
ذ	Abstract
المقدمة المنهجية	
2	0/0 تمهيد
2	1/0 أهمية الدراسة
2	2/0 مشكلة الدراسة
3	3/0 أهداف الدراسة
3	4/0 تساؤلات الدراسة
3	5/0 حدود الدراسة
3	6/0 مصطلحات الدراسة
4	7/0 منهج الدراسة
8	8/0 الدراسات السابقة
20	9/0 فصول الدراسة
22	قائمة المراجع
الإطار النظري	
1/1 المنصات التدريبية: المفهوم النشأة والأهمية	
27	0/1/1 تمهيد
27	1/1/1 مفهوم المنصات التدريبية الإلكترونية
28	2/1/1 مفهوم التدريب الإلكتروني
29	3/1/1 أنواع التدريب الإلكتروني
30	4/1/1 خصائص المنصات التدريبية
31	5/1/1 أهمية المنصات التدريبية
32	6/1/1 مميزات المنصات التدريبية الإلكترونية
2/1 المنصات التدريبية الحكومية: المفهوم والنشأة والنماذج	

33	0/2/1 تمهيد
33	1/2/1 مفهوم المنصات التدريبية الحكومية
33	2/2/1 أهمية المنصات التدريبية الحكومية
34	3/2/1 مميزات المنصات التدريبية الحكومية
35	4/2/1 نماذج لمنصات حكومية تقدم دورات تدريبية مجانية
	3/1 التأهيل لسوق العمل من خلال المنصات التدريبية
40	0/3/1 تمهيد
40	1/3/1 تطورات ومتطلبات سوق العمل السعودي
42	2/3/1 مهارات قسم المكتبات والمعلومات المطلوبة في سوق العمل السعودي
44	قائمة المراجع
	<b>الإطار العملي</b>
	1/2 الدورات التدريبية المجانية الحكومية المتوافقة مع مجال المكتبات والمعلومات
48	0/1/2 تمهيد
48	1/1/2 حصر الدورات التدريبية المجانية الحكومية التي تدعم مجال المكتبات والمعلومات
	2/2 قياس مدى إفادة طلبة قسم المكتبات والمعلومات من الدورات التدريبية المجانية التي تقدمها المنصات الحكومية في تأهيلهم لسوق العمل
59	0/2/2 تحليل البيانات واستخلاص النتائج
	3/2 الخاتمة والتوصيات
80	0/ 3/2 التوصيات
80	1/3/2 الخاتمة
82	قائمة المراجع
	<b>الملاحق</b>
84	الاستبيان

رقم الصفحة	قائمة الجداول	رقم الجدول
7	مجموع عينة الدراسة	(0/0)
58	المتغيرات	(0/2)
60	ما هي المنصات التدريبية المفضلة لديك	(1/2)
61	ما سبب التحاقك بالدورات التدريبية المتاحة من قبل المنصات	(2/2)
62	كيف تصل للدورات التدريبية المقدمة من قبل المنصات	(3/2)
63	ما عدد الدورات التدريبية المجانية التي اشتركت بها	(4/2)
64	هل التزمت بإتمام ساعات الدورات التدريبية بالمنصات التي سجلت بها	(5/2)
65	هل حصلت على شهادات إتمام الدورات التدريبية من قبل	(6/2)
66	هل الشهادات التي حصلت عليها من الدورات المجانية المتوفرة في المنصات معتمدة	(7/2)
67	سهولة الوصول إلى الدورات المجانية التي تقدمها المنصات والتسجيل بها	(8/2)
68	هل مدة الدورات التدريبية المجانية التي سجلت بها مناسب	(9/2)
69	هل تلبي المنصات الحكومية والخاصة احتياجاتك من الدورات المجانية	(10/2)
71	هل ترى أن مستوى جودة الدورات المجانية للمنصات متناسب مع متطلبات سوق العمل المتغيرة	(11/2)
72	هل ترى نقص في تغطية المواضيع والمهارات التي تدعم سوق العمل في دورات المنصات التدريبية	(12/2)
73	يمكنك الوصول إلى الدورات المصممة في مجال علم المعلومات عن طريق	(13/2)
74	هل ترى أن هناك حاجة إلى دليل ليساعدك على الوصول إلى الدورات التدريبية المجانية في مجال التخصص	(14/2)
75	هل توفر المنصات الحكومية والخاصة دورات مجانية في جميع المهارات التي تحتاجها في مجال علم المعلومات	(15/2)
76	هل تعمل المنصات على مواكبة التطور في مجال علم المعلومات	(16/2)
77	ما هي الصعوبات التي تواجهها أثناء التدريب المجاني عبر المنصات	(17/2)
79	معامل الارتباط بين المتغيرات	(18/2)

رقم الصفحة	قائمة الأشكال	رقم الشكل
6	عدد استجابات الطلبة على الاستبيان الإلكتروني	(0/0)
59	ما هي المنصات التدريبية المفضلة لديك	(0/2)
60	ما سبب التحاقك بالدورات التدريبية المتاحة من قبل المنصات	(1/2)
61	كيف تصل للدورات التدريبية المقدمة من قبل المنصات	(2/2)
62	ما عدد الدورات التدريبية المجانية التي اشتركت بها	(3/2)
63	هل التزمت بإتمام ساعات الدورات التدريبية بالمنصات التي سجلت بها	(4/2)
64	هل حصلت على شهادات إتمام الدورات التدريبية من قبل	(5/2)
65	هل الشهادات التي حصلت عليها من الدورات المجانية المتوفرة في المنصات معتمدة	(6/2)
66	سهولة الوصول إلى الدورات المجانية التي تقدمها المنصات والتسجيل بها	(7/2)
68	هل مدة الدورات التدريبية المجانية التي سجلت بها مناسب	(8/2)
69	هل تلبي المنصات الحكومية والخاصة احتياجاتك من الدورات المجانية	(9/2)
70	هل ترى أن مستوى جودة الدورات المجانية للمنصات متناسب مع متطلبات سوق العمل المتغيرة	(10/2)
71	هل ترى نقص في تغطية المواضيع والمهارات التي تدعم سوق العمل في دورات المنصات التدريبية	(11/2)
72	يمكنك الوصول إلى الدورات المصممة في مجال علم المعلومات عن طريق	(12/2)
73	هل ترى أن هناك حاجة إلى دليل ليساعدك على الوصول إلى الدورات التدريبية المجانية في مجال التخصص	(13/2)
74	هل توفر المنصات الحكومية والخاصة دورات مجانية في جميع المهارات التي تحتاجها في مجال علم المعلومات	(14/2)
75	هل تعمل المنصات على مواكبة التطور في مجال علم المعلومات	(15/2)
77	ما هي الصعوبات التي تواجهها أثناء التدريب المجاني عبر المنصات	(16/2)



## المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على المنصات التدريبية من خلال تناول مفهومها ونشأتها وأهميتها، والتعرف على أهم المنصات التدريبية الحكومية للتعلم عن بعد ومعرفة أهم خدماتها ومميزاتها، والمقارنة بين المهارات المطلوبة بسوق العمل وما يتوافق منها مع الدورات التدريبية المجانية المتوفرة، بالإضافة إلى التعرف على مدى إفادة طلبة قسم المعلومات والمكتبات بجامعة طيبة من الدورات التدريبية الحكومية في تأهيلهم لسوق العمل، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الميداني، وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة مكونة من خمسة محاور بواقع (٢٢) سؤال ، وتكونت عينة الدراسة من (١٠١) من طلبة قسم المعلومات والمكتبات بجامعة طيبة، وبعد التأكد من صلاحيتها تم توزيعها بمجموعات المحادثة الجماعية بالواتس اب.

وتبين من النتائج أن أكاديمية منشآت ومنصة دروب هي التي يفضلها أغلب الطلبة، بالإضافة إلى أن معظم الطلبة يواجهون مشكلة في مدة الدورة، وعدم قدرتهم على إيجاد الدورات المتخصصة جدًا في مجال علم المعلومات كالفهرسة والتكشيف وغيرها من الدورات المتخصصة، وأنهم يحتاجون إلى دليل يساعدهم في الوصول إليها، ونوصي المنصات التدريبية بالحرص على توفير فترات تدريبية تتناسب مع الطلبة، وتقديم دورات في مهارات متخصصة جدًا كالفهرسة والتكشيف، بالإضافة إلى التحديث الدائم للدورات بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل المتغيرة.

## **Abstract:**

The study aimed to identify training platforms by addressing their concept, origin, and importance, and to identify the most important government training platforms for distance learning and to know their most important services and features, and to compare the skills required in the labor market with those that correspond to the available free training courses, in addition to identifying the extent to which students of the Information and Libraries Department at Taibah University benefit from government training courses in preparing them for the labor market. To achieve the objectives of the study, the descriptive analytical method and the field method were adopted, and a questionnaire was used as a tool for the study consisting of five axes with a total of (22) questions. The study sample consisted of (101) students from the Information and Libraries Department at Taibah University. After ensuring its validity, it was distributed in WhatsApp group chat groups.

The results showed that the majority of students prefer the Munshaat Academy and Dorooob platform. In addition, most students face problems with the duration of the course and their inability to find highly specialized courses in the field of information science such as indexing and discovery, among other specialized courses. They need a guide to help them reach these courses. We recommend that training platforms take care to provide training periods that are suitable for students and offer courses in highly specialized skills such as indexing and discovery, in addition to constantly updating courses to keep pace with changing job market requirements.

## المقدمة المنهجية

## 0/0 تمهيد:

نحن في زمن يتسم بالسرعة والابتكارات الحديثة زمن مليء بالتغيرات الكثيرة التي تحتاج منا متابعتها بنفس الفاعلية والجدة، ومن نتائج هذا التغير هو التقدم التقني الذي أدى إلى إنشاء المنصات الإلكترونية، فكيف تؤثر بشكل كبير على سوق العمل ومتطلباته التي تخضع للتحويل المستمر والتحسين لا سيما في مجال المكتبات والمعلومات الذي يشهد تطوراً مستمراً باستعمال التقنيات والبرامج الحديثة، فكيف لنا ملاحقة الكثير من هذه التغيرات في جميع المجالات؟ وهنا يظهر دور المنصات الإلكترونية التي سهلت فرصة تطوير مهارات الفرد وإضافة مهارات ينقصها وزيادة المعرفة لديه بمجالات تساعد في ملاحقة تغييرات ومتطلبات سوق العمل، والاهتمام بشكل خاص في مجال المكتبات والمعلومات في تطوير المهارات والمعرفة، ولأن التدريب باعتباره من أهم الأنشطة العلمية لزيادة مهارات العاملين وتحسين قدراتهم وإضافة مهارات جديدة كما يعد التدريب أهم عامل للارتقاء بالعنصر.

## 1/0 أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية موضوع المنصات التدريبية وخاصة في مجال علم المعلومات، وتوضيح مكونات العملية التدريبية وأنواعها، ودورها في التأهيل لسوق العمل وتشجيع منسقي البرامج التدريبية على التوسع في إعداد دورات تدريبية مجانية ترفع من كفاءة الأفراد في مجال المكتبات والمعلومات، حيث يعد اكتساب المهارات والمعارف من خلال المنصات التدريبية سبب لجعل الموارد البشرية أكثر قابلية لتطوير والتنمية بالإضافة إلى الاسترشاد بنتائج وتوصيات الدراسة التي تساهم في تطور وتحسين جودة الدورات التدريبية المجانية والاستفادة من المزايا لتحقيق أكبر قدر من فاعلية البرامج التدريبية.

## 2/0 مشكلة الدراسة:

إن للمنصات التدريبية دور مهم في رفع كفاءة الأفراد وتنمية مهاراتهم وذلك لما تقدمه هذه المنصات من دورات مختلفة، كما أن الأفراد بحاجة دائمة لتطوير مهاراتهم وذلك لمواكبة المتطلبات المتغيرة لسوق العمل بسبب التطورات المستمرة والسريعة، بالإضافة إلى غياب الأهمية الحقيقية لمنصات التدريب عن بعد في مجال المكتبات

والمعلومات بسبب قلة الدراسات التي اهتمت بالموضوع وعدم الاهتمام الكافي من المكتبات بالتنمية المهنية للعاملين في مجال المكتبات والمعلومات وسوف تقوم هذه الدراسة بالتركيز على مجال المكتبات والمعلومات.

### 3/0 أهداف الدراسة:

1. التعرف على المنصات التدريبية من حيث المفهوم والنشأة والأهمية.
2. التعرف على أهم المنصات الحكومية للتدريب المجاني عن بعد وأهم الخدمات التي تقدمها ومميزاتها.
3. مقارنة ما بين المهارات المطلوبة لسوق العمل بما يتوافق مع الدورات التدريبية.
4. قياس مدى إفادة طلبة قسم المعلومات ومصادر التعلم تجاه المنصات التدريبية.

### 4/0 تساؤلات الدراسة:

1. ما مفهوم المنصات التدريبية؟ وكيف نشأت؟ وما أهميتها؟
2. ما أهم المنصات الحكومية للتدريب المجاني؟
3. ما المهارات المطلوبة لسوق العمل؟
4. ما مدى إقبال طلبة قسم المعلومات والمكتبات على المنصات التدريبية وما مدى افادتهم من دوراتها؟

### 5/0 حدود الدراسة:

تناولت الدراسة المنصات التدريبية بالمملكة العربية السعودية ودورها في توفير الدورات التدريبية المجانية لسوق العمل في مجال المكتبات والمعلومات.

### 6/0 مصطلحات الدراسة:

- الدورات التدريبية الإلكترونية:

هي دورات تعليمية متنوعة في مجالات متعددة تستخدم تقنيات حديثة ومتطورة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والبرمجيات والمواقع الإلكترونية وتتبع أساليب مختلفة مثل الورش والمؤتمرات عبر الإنترنت والحوارات والمحاضرات والغرف الافتراضية. (وهري، ٢٠٢٢)

• المنصات التدريبية:

هي مواقع تعليمية مجانية ومتوفرة للجميع بدون قيود وتهدف إلى تحقيق الأهداف التعليمية ولها مواعيد محددة للبدء والانتهاج وتسمح بالتفاعل بين المعلم والمتعلم لخلق بيئة تعلم وتحقيق دراسة ذاتية. (الأنصاري، ٢٠٢١)

• التدريب الإلكتروني:

هناك مهتمين وممارسين أعطوا لها تعريفات ومفاهيم متنوعة تتعلق بالتدريب الإلكتروني وهي تستند إلى جوانب مختلفة مثل البيئة والمكونات ووسائل الاتصال وطرق الاتصال، وبناء على هذه المفاهيم فإن عملية التدريب الإلكتروني هي البيئة الموجودة عبر شبكات المعلومات وخاصة شبكة الإنترنت. (الشهري، ٢٠١٠).

• سوق العمل:

السوق الذي ينظم توزيع الوظائف ويساهم في تناسق قرات التوظيف الموجودة ومن خلاله يمكن التكهن بحجم الطلب على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال والمؤسسات وتحديد العرض المتوفر من العمالة بمختلف مهاراتهم واختصاصاتهم. (جفوري، ٢٠٢٣)

7/0 منهج الدراسة:

اعتماداً على طبيعة البحث ولغرض تحقيق أهدافه، تم الاعتماد على منهجين، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف الوضع الراهن للمنصات التدريبية وما تقدمه للمستفيدين منها من دورات تدريبية مجانية بالإضافة إلى استخدام المنهج الميداني وتم تطبيقه باستخدام أداة الاستبيان وجهت إلى طلبة قسم المعلومات ومصادر التعلم بجامعة طيبة.

1. الاستبيان:

تم إعداد استبانة وجهت إلى طلبة قسم المعلومات ومصادر التعلم في جامعة طيبة، وذلك للتعرف على مدى الاستفادة من الدورات التدريبية المجانية التي تقدمها المنصات التدريبية في الحكومية في تأهيلهم لسوق العمل.

أ- بناء الاستبيان:

تماشياً مع أهداف الوراسة وتسؤولاتها وإظهارها النظري، ومن خلال الاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة والمراجع، تم بناء الاستبيان المتكون من (١٥) سؤال، وتم عرض الاستبيان على الدكتورة نسرین شوابي وقامت سيادتها بالتعديل على بعض الأسئلة، وحذف أسئلة واقتراح أسئلة أخرى.

ب- تحكيم وتقنين الاستبيان:

وبعد بناء الاستبيان تم عرضه على مجموعة من المحكمين من أساتذة قسم المعلومات ومصادر التعلم:

- د. بسمة خليفة عبد الحميد الشيشني - أستاذ قسم المعلومات ومصادر التعلم - كلية الآداب والعلوم الإنسانية - جامعة طيبة.
  - د. أسامة حامد علي - أستاذ قسم المعلومات ومصادر التعلم - كلية الآداب والعلوم الإنسانية - جامعة طيبة.
  - د. محمود شريف زكريا - أستاذ قسم المعلومات ومصادر التعلم - كلية الآداب والعلوم الإنسانية - جامعة طيبة.
  - د. سيد ربيع - أستاذ قسم المعلومات ومصادر التعلم - كلية الآداب والعلوم الإنسانية - جامعة طيبة.
- وقد أشار المحكمون إلى وجود حاجة في تعديل بعض الأسئلة، وحذف بعض الأسئلة، وتم زيادة الأسئلة إلى (٢٢) سؤال.

ت- صياغة الاستبيان:

تم صياغة الاستبيان بشكله النهائي بعد التعديلات التي أشار إليها المحكمون، وأصبح عدد الأسئلة (٢٢) سؤال، وتم تقسيم الاستبيان إلى خمسة محاور، وهي كالتالي:

• المحور الأول، هو البيانات الشخصية.

• المحور الثاني، وعي الطلبة بالمنصات التدريبية.

• المحور الثالث، تقييم الدورات المجانية.

- المحور الرابع، الدورات التدريبية في مجال علم المعلومات.

- المحور الخامس، صعوبات واحتياجات الدورات التدريبية.

وقد احتوى الاستبيان على نوعين من الأسئلة، وهي كالتالي:

أسئلة مغلقة: وهي الأسئلة التي تقدم إجابات محددة، وتم استخدام أسئلة نعم أو أسئلة المقياس الرقمي وقائمة من الخيارات المتعددة.

اسئلة مفتوحة: هي التي تسمح للطلبة القفوة على التعبير عن أفكارهم ومقترحاتهم.

ث- تطبيق وتوزيع الاستبيان:

بعد ما تم الانتهاء من إعادة صياغة الاستبيان وفقًا لما أشار إليه المحكمين، تم القيام بالإجراءات التالية:

- تصميم الاستبيان بشكل إلكتروني من خلال (Google forms) ، وتم ذلك من خلال الرابط التالي:

<https://docs.google.com/forms/d/1BjJWUvJOwsk7tRX0BBoxDBeS3AmpmZ533uD0DPChIKO/edit>

- تم نشر الاستبيان في مجموعات المحادثة في الواتس اب.



الشكل رقم (0/0)

عدد استجابات الطلبة على الاستبيان الإلكتروني

- تم الحصول على (١٥٠) إجابة، وتم استبعاد الإجابات الغير مكتملة والغير صالحة.

ج- تحليل الاستبيان والمعالجة الإحصائية:



## عينة الولاية:

تم تحديد طلبة قسم المعلومات ومصادر التعلم في جامعة طيبة، وذلك للتأكد من مدى فعالية الدورات التدريبية المجانية الحكومية في التأهيل لسوق العمل في مجال علم المعلومات فقط.

ولتحديد عينة الولاية، تم اتباع ما يلي:

- قامت د. أمل عبد الفتاح بالحصول على عدد طلبة قسم المعلومات ومصادر التعلم في كل مستوى بجامعة طيبة.

- وتم تحديد أن عدد عينة الولاية هي (١٠٠) من طلبة قسم المعلومات ومصادر التعلم بجامعة طيبة.

- تم تفريغ البيانات باستخدام برنامج SPSS.

عدد طلبة قسم المعلومات ومصادر التعلم وفقاً للمستويات لعام ٢٠٢٣		
المستوى الدراسي	عدد الطالبات	مجموع عدد الطلبة (طالبات وطلاب)
مستويات السنة الأولى	26	1023
مستويات السنة الثانية	457	
مستويات السنة الثالثة	89	
مستويات السنة الرابعة	202	
المستوى الدراسي	عدد الطلاب	
مستويات السنة الأولى	6	
مستويات السنة الثانية	97	
مستويات السنة الثالثة	50	
مستويات السنة الرابعة	96	

جدول رقم (0/0)

مجموع عينة الولاية

## 8/0 الدراسات السابقة:

تم إجراء بحث للإنتاج الفكري من خلال:

1. قاعدة بيانات دار المنظومة.

2. قاعدة بيانات أسك زد.

3. موقع ريسيرش جيت.

ويمكن تصنيف الدراسات السابقة تحت الفئات الموضوعية التالية:

1. دراسات تتناول متطلبات سوق العمل.

2. دراسات تتناول الدورات التدريبية والتدريب الإلكتروني.

3. دراسات تتناول المنصات التدريبية.

وَأولاً، الدراسات التي تتناول متطلبات سوق العمل:

• الدراسة التي أعدها حمود بن أحمد الشنوي: متطلبات واتجاهات سوق العمل في قطاع المعلومات: دراسة تحليلية لمحتوى إعلانات وظائف أخصائي المكتبات والمعلومات (٢٠٠٨) هدفت الدراسة إلى التعرف على احتياجات سوق العمل بمجال المعلومات في المملكة، بالإضافة إلى حصر مسميات الوظائف التي تم الإعلان عنها في كافة القطاعات والقيام بتتبع مدى تغير الكفاءات المطلوبة عبر الأزمنة المختلفة تحت الدراسة، اعتمدت الدراسة على منهج تحليل المحتوى حيث تم تحليل محتوى طلبات الوظائف أخصائي المعلومات في الجرائد اليومية الإخبارية غير المتخصصة الصادرة بالمملكة العربية السعودية خلال العقود الثلاث الماضية، وتبين من النتائج وجود طلب في التوظيف وتفاوت نسب طلب المهارات وبالأخص الشخصية والتقنية في القطاع الخاص بالإضافة إلى وجود مؤشرات توجه مضاعفة الطلب في خدمات المعلومات وتوظيف كفاءات خارج الخدمة. (الشنوي، ٢٠٠٨)

• الدراسة التي أعدها عماد عبدالله المدني: استراتيجيات إدارة مؤسسات التعليم العالي في تحسين جودة المخرجات لمواجهة متطلبات سوق العمل (٢٠١٩) هدفت الدراسة إلى الوقوف على استراتيجيات إدراة

مؤسسات التعليم العالي في تحسين جودة المخرجات لمواجهة متطلبات سوق العمل و معرفة العوامل التي تسهم في نجاح هذه الاستراتيجيات لتلاءم احتياجات سوق العمل وتحديد الصعوبات التي تواجه هذه الاستراتيجيات في تحسين جودة المخرجات لمواجهة متطلبات السوق استخدم الباحث المنهج الوصفي. واستخدم أسلوب المقابلة والملاحظة والوثائق في جمع البيانات بعينة عشوائية من جامعة الوفاق. وتوصل الباحث الى أن الاستراتيجيات المنفذة هي استراتيجيات طويلة الأجل، تستهدف تطوير عناصر العملية التعليمية المتعلقة بتحسين جودة المخرجات لمواجهة متطلبات واحتياجات سوق العمل ، تستهدف تحسين وتحديث المنهج الدراسي والوسائل والمعدات التعليمية وتطوير قوات أعضاء هيئة التدريس العلمية والتعليمية وربط الطلاب بسوق العمل و يتم تحسينها بناء على نتائج التقييم والتغذية الراجعة متعددة المصادر من داخل المؤسسة وخارجها، وكذلك دراسة حاجات ومتطلبات السوق من اجل إجراء تعديل بالتخصصات الموجودة أو إلغاء أو استحداث تخصصات جديدة وفق احتياجاته ، وتوفير الإمكانيات المادية والمالية لها ومساهمة وإشراك مؤسسات سوق العمل في التحسين والتطوير والتقييم للاستراتيجيات ، ودعم وزارتي التعليم والعمل في توفير متطلبات الربط بسوق العمل ، بجانب صعوبات تتمثل في قصور بعض العاملين في فهم الجودة ، والعمل الجماعي، وعدم تعاون مؤسسات القطاع العام والخاص ، وغياب الدعم من قبل الوزرات المتخصصة.(المدني، ٢٠١٩)

• الدراسة التي أعدها إواهم حسين محمد مغفوري: المهارات اللازمة لطلاب المرحلة الثانوية لتلبية احتياجات سوق العمل ومتطلبات تطورها. (2022) هدفت إلى التعرف على المهارات اللازمة لطلاب المرحلة الثانوية لتلبية احتياجات سوق العمل ومتطلبات تطورها، وتم استخدام المنهج الوصفي، و الاستبانة والمقابلة كأداتين للدراسة، وقد تم إجراء مقابلة مع رجال الأعمال لمعرفة أهم المهارات بسوق العمل اللازم توافرها لدى طلاب المرحلة الثانوية البالغ عددهم (18) رجل أعمال، وعينة من خواء التربية في الجامعات السعودية لمعرفة أهم متطلبات تطوير مهارات طلاب المرحلة الثانوية، والبالغ عددهم (30) خبيراً تربوياً، وكانت النتائج : أن مهارات سوق العمل اللازم تطورها لطلاب المرحلة الثانوية هي: (مهارة اللغة الانجليزية، مهارة الحاسب الآلي، مهارة تحمل المسؤولية، مهارة فن التعامل مع الآخرين، مهارة التطوير والابتكار، المهارة اليدوية، المهارة الإدارية، مهارة التكيف مع البيئة المتغيرة، مهارة إتقان وحب العمل، مهارة التفكير، مهارة إدرة الوقت، مهارة حل المشكلات)، وأن أهم متطلبات تطوير مهارات: (تنمية الشعور بالانتماء والاعتزاز بالهوية الوطنية، تنمية الشعور بالمسؤولية لدى

الطلاب، إكساب الطلاب عادات العمل الجيدة المؤدية إلى الإنتاجية: كالمحافظة على الوقت، توجيه اهتمام الطلاب نحو استخدام الحاسب الآلي ، تدريب الطلاب على مهارة التعامل مع الآخرين، تزويد الطلاب بمهارات التعلم الذاتي تدريب الطلاب على مهارة التنظيم والتخطيط، ربط المناهج التعليمية بالأحداث المحلية، , إكساب الطلاب لغة ثانية إنجليزية أو صينية، تدريب الطلاب على مهارة كتابة السيرة الذاتية.(مغروري، ٢٠٢٢)

• الدراسة التي أعدها (Nataliia Abliazova): الآليات الحديثة لتحقيق التوازن بين التعليم العالي وسوق العمل (يناير ٢٠٢٢) هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين مجالات التدريب التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي بالهيكل الاقتصادي واحتياجات سوق العمل، ولتقييم درجة توظيف خريجي مؤسسات التعليم العالي استخدمت الدراسة طرق التحليل الإحصائي لمقارنة البيانات، وتبين من النتائج وجود اختلال بالتوازن في أسواق العمل وعدم الكفاءة في إنفاق الأموال العامة والخاصة على التعليم العالي، واختتمت الدراسة بالتوصيات التالية: الحاجة إلى تطوير قرارات إدارية منسقة في نظام تدريب الموظفين بهدف تطويره بشكل متوازن ويجب أن يركز تحقيق توازن المصالح الاقتصادية لجميع الجهات القائمة في التنبؤ بالاتجاهات الواعدة لتطوير نظام التعليم مع مراعاة احتياجات سوق العمل والاقتصاد (Abliazova,2022)

• الدراسة التي أعدها مشاعل سعد عامر الشهواني: تصور مقترح لتفعيل دور التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 م (٢٠٢٢) هدف إلى تفعيل دور التعليم التقني بالمملكة العربية السعودية في تلبية متطلبات سوق العمل في ضوء رؤية المملكة (2030) والتعرف على واقع نظام التعليم التقني في المملكة العربية السعودية، والكشف عن التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم التقني في المملكة، والتعرف على متطلبات سوق العمل السعودي في ضوء رؤية (2030)، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وتمثلت الأداة في استبانة تم توزيعها على عينة تكونت من جميع قيادات وأعضاء هيئة التدريب والهيئة الإدارية بكليات التقنية في ببشة عددهم (110) وصلت لأبرز النتائج: بأن هناك ضعفاً في عقد الواجهات المطورة لتنمية مهارات المتدربين، والتنسيق بين مؤسسات التعليم التقني والمهني واصحاب العمل مزال ضعيفاً، وضعف الوعي بسوق العمل لدى أفراد المجتمع، وجهل بماهية التعليم المهني والتقني وضعف الالتحاق بهذا النوع من التعليم . كما أوصت بالتوسع في الانماط التعليمية التي تبني شراكة بين سوق العمل والتعليم التقني، وأن تقدم المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني الدعم المالي لكليات التقنية يشمل التدريب وتطوير وتحسين التعليم بما

يتناسب مع متطلبات سوق العمل في ضوء رؤية المملكة (2030)، والاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في مجال التعليم التقني.(الشهواني، ٢٠٢٢)

• الدراسة التي أعدها حياة محمد القوعلي : متطلبات سوق العمل السعودي بين الواقع وتحديات التعليم العالي لتحقيق رؤية 2030 تجربة اليابان نموذجا(2022) هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات سوق العمل السعودي وتقديم توصيات لمواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل وايضاً التعرف على تحديات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية واعتمدت هذه الدراسة على المنهج التحليلي الوثائقي، من خلال تحليل واقع التعليم العالي وخطط التنمية ورؤية المملكة ٢٠٣٠ ومدى مواءمة مخرجات التعليم لسوق العمل، ولتحقيق هدف الدراسة تم الاستفادة من التجربة اليابانية، ومن أهمية الدراسة هي معرفة تحديات مخرجات التعليم العالي ومدى ملاءمتها لاحتياجات سوق العمل من القوى البشرية المؤهلة ، ومن التوصيات في الدراسة : توافر معلومات دقيقة عن الاحتياجات الفعلية لسوق العمل ، تحديد التخصصات في مؤسسات التعلم العالي والتي يطلبها سوق العمل. ( القوعلي، 2022)

• الدراسة التي أعدها (Ihor Tarlopov): التقييم الإحصائي لأثر التعليم على تغير متطلبات سوق العمل (نوفمبر ٢٠٢٢) هدفت الدراسة إلى التحقيق في استدامة المؤهلات بين خريجي المحاسبة وفقاً لمتطلبات سوق العمل، واعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة وتكون مجتمع الدراسة من ٢٥٠ من خريجي جامعة أوليس هونشار دنبيرو الوطنية، وتم استخدام الأدوات الإحصائية، وتبين من النتائج أن مساهمة الجامعة في تحسين مهارات خريجي المحاسبة عالية، واختتمت الدراسة بالتوصيات التالية: التأكيد على أهمية تحسين العملية التعليمية المتعلقة بالتدريب المهني، بالإضافة إلى أهمية تحليل مدى امتثال مناهج المحاسبة المستخدمة في الجامعة لمتطلبات سوق العمل.(TARLOPOV,2022)

• الدراسة التي أعدها مزاح أحمد العسل : واقع تأهيل وتدريب خريجي قسم المكتبات والمعلومات بجامعة صنعاء بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل : دراسة ميدانية (2023) هدفت الدراسة الى التعرف على واقع عملية التدريب لخريجي قسم المكتبات وعلم المعلومات ومعرفة الأسباب في عدم الحصول على فرصة عمل في التخصص من وجهة نظر المتخرجين والقيام بتوضيح أهم التحديات والصعوبات التي تواجههم في الحصول على وظيفة مناسبة ومعرفة الدورات التي التحقوا بها اثناء الدراسة ومدى الاستفادة منها بعد تخرجهم ، اعتمدت

الوراسة على المنهج المسحي الميداني ، وتم تصميم استبانة وزعت عينة عشوائية شملت 320 خريجا وخريجة من مجتمع الوراسة البالغ 2666 على مدى 21 عام ، وتوصلت نتائج الوراسة الى : 71 % من خريجي القسم التحقوا بدورات تدريبية متخصصة أهلتهم للحصول على فرص وظيفية، وتبين من النتائج أن أحد أهم أسباب التحاق الخريجين بوظيفة في مجال غير التخصص هو بسبب نظرة المجتمع السلبية لوظيفة المكتبات وانعدام التدريب العملي تطبيق المواد المقررة ، واختتمت الوراسة بالتوصيات التالية: العمل على إلغاء نظرة المجتمع الهامشية لتخصص المكتبات وعلم المعلومات وذلك من خلال تكثيف العمل الدعائي لإيواز قسم المكتبات وعلم المعلومات ورفع درجة الوعي بأهميته وأهمية مخرجاته في رفق سوق العمل بالكوادر النوعية، والتأكيد على أهمية تأهيل الطلاب وخصوصا فيما يتعلق بالوامج التطبيقية وتقنيات المعلومات وعلى رأسها الأنظمة الحاسوبية المختلفة والتزود بالمعلومات الكاملة عن سوق العمل في سياق التأهيل للتوظيف. (العسل،2023)

ثانيا، الدراسات التي تتناول الدورات التدريبية والتدريب الإلكتروني:

• الوراسة التي أعونها أثيل عبدالواحد واكام محمود داود: الدورات التدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات ومدى الإفادة منها في تطوير مهارات التدريسيين والعاملين في مجال المكتبات (٢٠٠٩) هدفت الوراسة إلى إيجاد تصور واضح لتأثير وأهمية الدورات التدريبية في مجال العمل الوظيفي والأكاديمي، وتسعى لبث ثقافة معلوماتية من خلال التعريف بالمناهج التدريبية في مركز الحاسبة الإلكترونية، وتسعى كذلك إلى تطوير القابليات لاستخدام تكنولوجيا المعلومات من قبل المجتمع الوظيفي والاكاديمي، تم توزيع ١٢٠ استبانة على مجموعة من العاملين، وتم إلقاء مقابلة مع الأشخاص المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات، وتبين من النتائج أن الإثاأ أعلى اشواقا بالدورات التدريبية من الذكور وذلك بنسبة (٨٨%)، وأن أغلب أسباب العزوف عن الاشواق بالدورات التدريبية هو عدم وجود وقت كافٍ بالإضافة إلى ارتفاع أجور الدورة، وأظهرت نتائج الوراسة أيضًا بأن الغرض الأكبر للاشواق بالدورات التدريبية هي متطلبات العمل وذلك بنسبة (٤٤%)، واختتمت بالتوصيات: زيادة فرص التدريب والتطوير والتعليم المستمر، وزيادة الوعي الثقافي، والتأكيد على أهمية محو الأمية. (عبدالواحد وداود، ٢٠٠٩)

• الدراسة التي اعدتها منى فاروق علي محمد: اثر البرامج التدريبية الافتراضية المتاحة على الانترنت في التعلم وتنمية المعرفة لدى العاملين في مجال الفهرسة وتنظيم المعلومات: دراسة تجريبية (2012) هدفت

الدراسة الى رصد اثر البرامج التدريبية التي متاحة على الانترنت في مجال الفهرسة وتنمية المهارات للمفهرسين وهي تلقي الضوء على التدريب الافتراضي الذي يعتبر وسيلة من وسائل التعلم الذاتي في مجتمع المعرفة، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج التجريبي وتم استخدام تجربة القياس القبلي والقياس البعدي، حيث تم اختيار احد البرامج التدريبية التي متاحة على الانترنت في موضوع الضبط الاستنادي باستخدام مارك وتم تصميم استبيان لاستطلاع آرائهم بشأن البرنامج وامكانية استخدامها كوسائل التعلم الذاتي ،وكانت من نتائج الدراسة ان جميع عينة التجربة اتفقوا على توفر عوامل ايجابية كثيرة في البرنامج التي ساعدت على فهمه واستيعابه والتي كان اهمها شكل الاتاحة وبساطة الاسلوب وبعدم التقيد بالمكان او الزمان، واتفقوا على ضرورة استخدام مثل هذه البرامج التدريبية الافتراضية كوسيلة من وسائل التعلم الذاتي في مجال الفهرسة بوجه خاص وفي مجال المكتبات بوجه عام ،ومن التوصيات كانت انه ينبغي ترك مساحة للطلاب للتعلم الذاتي وينبغي اثناء التدريس الاشارة الى المصطلحات الاجنبية المتخصصة وايضاً الاشارة الى المستويات والمعارف المتقدمة فيها.(محمد،2012)

• الدراسة التي أعددوها أمانى قاسمي وكمال بوكرازقة: الإعلام عن الدورات التدريبية من خلال مواقع الاتحادات والجمعيات المكتبية العربية عبر الويب: دراسة مسحية (ديسمبر 2015) هدفت الدراسة إلى رصد واقع الدورات التدريبية المقدمة للعاملين في المكتبات ومراكز المعلومات من قبل الجمعيات والاتحادات المكتبية العربية عبر مواقع وتقييم فعالية ودور مواقع الجمعيات والاتحادات المكتبية العربية على الإنترنت في الإعلام عن الدورات التدريبية، وتوضيح أهم المواضيع المعالجة فيها وإبراز فاعلية أهم الجمعيات التي تولى عناية فائقة بالدورات التدريبية ميدانيا ثم تبيينها عبر مواقعها الإلكترونية، وتبين من النتائج وجود تباين واختلاف في الدورات التدريبية وورش العمل التي تقدمها الاتحادات والجمعيات المكتبية العربية من حيث الأعداد والمستويات، ولم يتم تبين الأساليب المستخدمة في عملية التدريب لدى معظم الاتحادات والجمعيات المكتبية العربية، جميع مواقع الاتحادات والجمعيات المكتبية العربية لا تقدم خدمات لذوي الاحتياجات الخاصة وأن العديد من الجمعيات تقدم دورات تدريبية بالتعاون مع مؤسسات أخرى وهذا يدل على أنها تعاني من ضعف الدعم المالي والبنية التحتية، اعتماداً في هذه الدراسة على منهج المسح عن طريق حصر جميع مواقع الاتحادات وجمعيات المكتبية العربية عبر الويب كما تم استخدام منهج تحليل المحتوى وبالتالي ما دامت هذين المنهجين في محاولة الوصول إلى النتائج الأدق تعبير عن صحة واقع هذه الجمعيات، واختتمت بالتوصيات التالية: التأكيد على أهمية تطوير المواقع الإلكترونية حتى يرتفع ترتيبها على محركات البحث العالمية مما يتيح سهولة وصول المستخدمين إليها تفعيل دور المواقع الإلكترونية

وتحديثها باستمرار تفعيل خدمة الحوار الإلكتروني من أجل تبادل الخبرات وتطوير المهارات مراعاة ذوي الاحتياجات الخاصة عند تصميم المواقع الإلكترونية. (قاسمي و بوكرازة ، ٢٠١٥)

• الدراسة التي أعدها فيصل بن عياد بن سليم الجهني: مدى فاعلية الدورات التدريبية التي تقدمها عمادة التطوير الجامعي في تحسين أداء الموظفين بجامعة طيبة (إبريل 2017) هدفت الدراسة على تطوير التعليم من خلال إدخال التقنيات الحديثة عليه، نشر ثقافة التدريب المستمر لدى جميع منسوبي ومنسوبات الجامعة. كما تعمل على تحقيق الجودة الشاملة لدى جميع إدارات الجامعة، وبناء شراكة فاعلة داخل الجامعة وخارجها، للوصول إلى مصادر تمويل مستقلة من خلال الاستثمار بالتدريب كما تعمل تعزيز الشراكة مع بيوت الخبرة المحلية والعالمية في مجال التدريب. نتائج الدراسة موافقة أفراد عينة البحث على محتوى الدورات التدريبية التي تقدمها عمادة التطوير الجامعي للارتقاء بالقدرات الذاتية للموظفين من خلال إعطائهم الأساسيات التي يحتاجونها في مجال عملهم، حرص المتدربين عمادة التطوير الجامعي على الإجابة على جميع أسئلة المتدربين، ضعف الحوافز المادية لحضور الدورات التدريبية المقدمة من عمادة التطوير الجامعي بجامعة طيبة. أهم توصيات الدراسة: التوصية لدى عمادة التطوير الجامعي بالتركيز على الدورات التدريبية التي تقوم على التجديد والابتكار ومشاركة جميع المتدربين والمتدربات في تصميم وتخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية ومنح الموظفين الذين حضروا الدورات التدريبية حوافز مالية وربطها بالترقيات الوظيفية. (الجهني، ٢٠١٧)

• الدراسة التي أعدها محمد بن أحمد غروي: العوامل المؤثرة على تقبل موظفي القطاع العام بالمملكة العربية السعودية للتدريب الإلكتروني (2018) استهدفت بصفة رئيسة موظفي القطاع العام بالمملكة العربية السعودية المستفيدين من الخدمات التدريبية المتاحة على منصة البرنامج الوطني للتدريب عن بعد (إثرائي)، لتحديد العوامل المؤثرة على تقبل موظفي القطاع العام بالمملكة العربية السعودية للوائح التدريبية المتاحة على المنصة واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي عينة عشوائية مكونة من (4494) موظفاً، وجمعت البيانات باستخدام استبانة إلكترونية وأساليب الإحصاء الوصفي وتبينت النتائج: بأن متغيرين الحوافز والميل السلوكي للاستخدام لهما تأثير مباشر على استخدام المنصة في حين وجود تأثير غير مباشر مثل: التأثير الخارجي، وجودة المحتوى، والدعم الفني، وسهولة الوصول ، أيضاً هناك تأثير مباشر وغير مباشر على استخدام منصة "إثرائي" مثل : التأثير الاجتماعي، والكفاءة الذاتية، والفائدة المبركة ، واختتمت بتوصيات من أهمها: حث الجهات الحكومية على رفع مستوى الكفاءة الذاتية لمنسوبيها في مجال الحاسب الآلي ، العمل على رفع جودة المحتوى الخاص



بالدورات مواكبا لتحديثات والتطورات ، الاستمرار في منح شهادة تضاف لسوة الذاتية في حين استكمال البرنامج التدريبي.(غروي،2018)

• الدراسة التي أعدتها رانيا نديم حسني مهنا: دور استراتيجيات التدريب في تمكين رأس المال البشري بوزارة التربية والتعليم العالي - المحافظات الجنوبية (٢٠٢١) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور استراتيجيات التدريب في تمكين رأس المال البشري لدى الموظفين العاملين في المناصب الإشرافية والوظائف الإدارية التخصصية في مقر وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة . تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، و استبانة لجمع البيانات، واستخدمت الباحثة طريقة المسح الشامل للموظفين عددهم (223) موظفًا، من مجتمع الدراسة الذي يشمل جميع العاملين من أصحاب الأعمال الإدارية محل الدراسة، واستردت الباحثة (183) استبانة صالحة للتحليل، وتوصلت الى مجموعة من التوصيات من أهمها ضرورة العمل على تعزيز العلاقات التعاونية بين المؤسسات العوبية والدولية في مجال التدريب للاستفادة من تجربهم فيما يتعلق بتدريب المورد البشري وتمتينه، وأيضاً يجب أن توجه الحكومة الى تبني سياسة استراتيجيات التدريب، وتعممها على جميع المؤسسات الحكومية، وبضرورة تبني منهج التمتين كاستراتيجية تطويرية في مجال تدريب الموظفين لدى وزارة التربية والتعليم العالي.(مهنا،٢٠٢١)

• الدراسة التي أعدها (Kimberly Mackenzie): خبرة المكتبي الغير مستغلة من قبل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في الدورات الإلكترونية (يونيو ٢٠٢٢) هدفت الدراسة إلى فحص دور أمناء المكتبات الأكاديمية في الدورات الإلكترونية في البيئة الجامعية، اعتمدت الدراسة على منهج الوصفي التحليلي واستخدمت كذلك منهج دراسة الحالة، وتكون مجتمع الدراسة من مجموعة من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وأمناء المكتبة الذين اشتركوا أو أقاموا أو ساعدوا في الدورات الإلكترونية، وتم استخدام الاستبيان كاداه للدراسة، وتبين من النتائج ان (٢٨٪) من الطلاب المستجدين يطلبون من أمين المكتبة المساعدة في البحث وبنسبة (٥٨.٨٪) من أمناء المكتبة أقاموا دورات إلكترونية وبنسبة (١٢٪) شاركوا في هذه الدورات، وغالبية الطلاب المستجدين لم يشاركوا فيها وذكر الكثيرون منهم بأنهم لم يعلموا بأنه من المسموح المشاركة مع أمين المكتبة في الدورات الإلكترونية، بالإضافة إلى رغبة كل من أعضاء هيئة التدريس والطلاب أن يكون هناك المزيد من الدورات الإلكترونية لأمناء المكتبة، واختتمت الدراسة بالتوصيات التالية: في حين أن بعض الطلاب وأعضاء هيئة التدريس

قد عملوا مع أمناء المكتبة في الدورات التدريبية الإلكترونية وقد تم الترحيب مشاركتهم إلا أنه هناك مجال لتحسين التوعية بالمكتبة. (Mackenzie,2022)

- الدراسة التي أعدها (Sandip Majumdar): العلوم الإنسانية الرقمية في دورات علم المعلومات والمكتبات في الهند (أغسطس ٢٠٢٢) هدفت الدراسة إلى التعرف على طرق نقل تعليم العلوم الإنسانية الرقمية بجميع أنحاء العالم في أقسام العلوم الإنسانية ومدرّس المعلومات والتركيز بشكل خاص على الهند، تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الاستكشافي، وتم البحث في مختلف الجامعات والمؤسسات التعليمية في الهند وذلك لمعرفة أنواع الواجهات المقدمة والمعايير الأهلية ومحتوى المناهج، بالإضافة إلى دراسة سجل دورات والتركيز على سجلات أوروبية وكذلك دراسة مقال عن المسح التفصيلي لـ iSchools وتبين من النتائج أن هنالك خمس جامعات ومعهدان للتكنولوجيا في الهند تقدم دورات على مستويات مختلفة من المرحلة الثانية إلى ما بعد الماجستير مع اختلاف كبير بالمدة تتراوح بين ١٢ أسبوع إلى عامين. (Majumdar,2022)

ثالثًا، الدراسات التي تتناول المنصات التدريبية:

- الدراسة التي أعدتها ربيعة بنت عدنان الأنصاري: درجة الوضا عن الواجهات التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات من خلالها لدى طلبة جامعة طيبة (٢٠٢٠) هدفت الدراسة إلى معرفة مدى الوضا عن الواجهات التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات والتدريب، ومعرفة دور المنصات في إثارة الفضول نحو التدريب الإلكتروني، بالإضافة إلى التعرف على أنسب الواجهات التدريبية المقدمة من خلال المنصات الإلكترونية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٥) طالبة تم اختيارهن بطريقة العينة العشوائية القصدية، وتم اعتماد استبانة كاداه للدراسة، وتبين من النتائج أن معدل الوضا عن دور الواجهات التدريبية من خلال المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات كان عاليًا بمتوسط حسابي (٤.٣٠)، وأن أنسب الواجهات التدريبية من وجهة عينة الدراسة هي مهارة تطوير الذات، واختتمت الدراسة بالتوصيات: التأكيد على ضرورة زيادة الوعي بأهمية الواجهات التدريبية. (الأنصاري، ٢٠٢٠)

- الدراسة التي أعدها عيدة محمد صالح القرني ومحمد عايض القحطاني : معوقات استخدام منصات التدريب الإلكتروني في برامج التطوير المهني بمراكز التدريب التربوي بمحافظة بيشة من وجهة نظر المعلمات

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة معوقات استخدام منصات التدريب الإلكترونية وتم الاعتماد على المنهج الوصفي المسحي، وتم تطبيق أداة الدراسة (استبانة) على عينة ممثلة للمجتمع الدراسة من المعلمات في المدارس التابعة لمحافظة بيشة بلغ عددها 509 معلمة، وتبين من النتائج أن إجمالي درجة المعوقات البشرية لاستخدام المنصات الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات بمراكز التدريب التربوي بمحافظة بيشة كان بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي بمقدار (3.43) وإجمالي درجة المعوقات الإدارية لاستخدام المنصات الإلكترونية في برنامج التطوير المهني للمعلمات كان بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي مقداره (3.47) وإجمالي درجة المعوقات التقنية لاستخدام المنصات الإلكترونية في برنامج التطوير المهني كان بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي مقداره (3.92) بالإضافة إلى أن النتائج أشارت أيضاً إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة في كل من المعوقات البشرية والإدارية والتقنية تعزى لمتغير التخصص وعد برامج التطوير المهني عبر المنصات الإلكترونية والمؤهل كما أشارت النتائج إلى أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدالة (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة في كل من المعوقات البشرية والإدارية والتقنية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح فئة أكثر من عشر سنوات ومتغير طبيعة العمل لصالح فئة مشرفة تربوية وفي ضوء نتائج الدراسة تم تقديم عدد التوصيات أهمها: التأكيد على أهمية توفير منصة التدريب الإلكترونية خاصة بمراكز التدريب التربوي وأهمية توجيه وتدريب المعلمات على استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمات بمراكز التدريب التربوي بشكل خاص وأهمية توفير الأجهزة والبرامج المطلوبة لتعميم استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني للمعلمين والمعلمات داخل مراكز التدريب التربوي. (القرني والقحطاني، ٢٠٢١)

- الدراسة التي أعدها ربيعة بنت عدنان حامد الأنصاري : الاتجاه نحو استخدام المنصات التعليمية الإلكترونية لدى طلبة جامعة طيبة (2021) هدفت الدراسة لتعرف على الاتجاه نحو استخدام المنصات التعليمية الإلكترونية لدى طلبة جامعة طيبة ، وتحديد الفروق التي تؤثر لمتغير التخصص الأكاديمي في الاتجاه نحو استخدام المنصات التعليمية ، والتعرف على المنصات التعليمية المفضلة لدى عينة الدراسة ، اعتماداً على المنهج شبه التجريبي والمنهج الوصفي التحليلي فتكونت عينة الدراسة من مائة وست وعشرين طالبة تم اختيارهن بطريقة العينة العشوائية وتم إعداد استبانة مكونة من أربع وعشرين فقرة موزعة على محوري المعززات الإيجابية والمعززات السلبية في الاتجاه نحو استخدام المنصات التعليمية. وكانت نتائجها: أن اتجاه عينة الدراسة نحو استخدام المنصات التعليمية الإلكترونية كان إيجابياً حيث بلغ المتوسط العام (2.32)، بتقدير (كبير) ولم تكشف النتائج عن

أي فروق ذات دلالة إحصائية توى لمتغير التخصص الأكاديمي، و للمنصة التعليمية الأفضل فقد حلت منصة دروب على المرتبة الأولى بنسبة (72.22%) تلتها منصة إواك بنسبة (15.08%) ، وكان من التوصيات: التأكيد على ضرورة نشر الوعي الثقافي بين الطلبة بأهمية التعلم من خلال تبني أساليب ووسائل التقنية المختلفة حيث غدت المنصات الإلكترونية ضرورة للاستمرار في التعلم واكتساب المعرفة كونها المستقبل الواعد للتعلم الإلكتروني.(الأنصاري,2021)

- الدراسة التي أعدتها ربيعة بنت عدنان حامد الأنصاري : التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الفرص والتحديات (2021) هدفت الدراسة إلى التعرف على أبرز فرص وتحديات التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية ، واعتمدت على المنهج الوصفي ، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة ، وشمل مجتمع الدراسة منسوبي كلية التربية بجامعة طيبة في حين تكونت عينة الدراسة من (150) تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية البسيطة. وتبين من نتائجها : أن أبرز الفرص المتاحة تمثلت في إتاحة الفرصة لمشركة أكبر عدد من المتدربين بمواقع مختلفة جغافيا ، وأما التحديات فقد برزت في المشاكل الفنية المتعلقة ببطء الشبكة وضعفها أو انقطاعها أحيانا مما يؤثر على عملية التدريب ، وأنه لا توجد فروق تتعلق بالتدريب الإلكتروني عبر المنصات الإلكترونية توى لمتغير (النوع البشري، أو المؤهل العلمي، أو المنصات المفضلة لدى عينة الدراسة). واختتمت بالتوصيات : التأكيد على فاعلية التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية كمدخل مهم ورئيس لتمكين القوى البشرية بما ينسجم وأغراض التنمية.(الأنصاري,2021)

- الدراسة التي أعدها ياسمين علي عبده شعبان ومحمد فتحي عبدالهادي: منصات التدريب عن بعد في مجال المكتبات والمعلومات: دراسة تطبيقية لإنشاء منصة عربية لتدريب إحصائي المكتبات والمعلومات (2022) هدفت الدراسة على تسليط الضوء على أهمية منصات التدريب عن بعد في مجال المكتبات والمعلومات والتركيز على أفضل الممارسات والإجراءات المتبعة لعقد الدورات التدريبية ، وتقييم منصات التدريب عن بعد المتاحة في مجال المكتبات والمعلومات ، وتحديد المتطلبات الأساسية التي يجب تنفيذها عند تخطيط والتنسيق لعقد الدورات الإلكترونية المقدمة من خلال منصات التدريب في تخصص المكتبات والمعلومات، و اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الأسلوب المسحي، وتم استخدام الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات وقامت بإعداد استبيان خاص بالمتدربين لمعرفة آرائهم ومدى استفادتهم من منصات التدريب ، وتبين من النتائج

عدم وجود تفاعلية بين العناصر الثلاثة الأهم في عملية التدريب الإلكتروني ( المدرب ، الموظفين ، البرنامج التدريبي ) بالإضافة إلى عدم توافر كافة المتطلبات التقنية ومستلزمات البنية التحتية في غالبية منصات التدريب عن بعد ، وارتفاع نسبة الدورات المجانية حيث بلغت (17%) وهذا يرجع بطبيعة الحال إلى تقديم غالبية منصات التدريب عن بعد محل الدراسة دوراتها بشكل مجاني . واختتمت الدراسة بالتوصيات التالية: وجود التفاعلية بين العناصر الثلاثة الأهم في عملية التدريب وهي ( المدرب ، الموظفين ، البرنامج التدريبي) ولابد من توافر سرعة إنترنت فائقة حتى لا ينقطع الإنترنت أثناء شرح الدورة التدريبية والعمل على توفير دعم فني أثناء البث المباشر للدورة التدريبية لحل أي عطل.(شعبان وعبدالهادي, 2022)

- الدراسة التي اعدتها ياسمين علي عبده شعبان: منصات التدريب عن بعد في مجال المكتبات والمعلومات من وجهة نظر المتدربين (2022) وهدفت الدراسة الى توضيح دور واهمية منصات التدريب عن بعد في مجال المكتبات والمعلومات من حيث تطوير مهارات اخصائي المكتبات وايضا هدفت الى تقييم منصات التدريب عن بعد التي متاحة في مجال المكتبات والمعلومات من خلال راء المتدربين واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاسلوب المسحي وتبين من النتائج أن غالبية المتدربين اتفقوا بعدم كفاية مدة الدورة التدريبية الالكترونية بالإضافة إلى وجود احتياج لمدة اطول لتوضيح بعض النقاط ومن ابرز النتائج التي حصرتها الدراسة كانت ان اكثر المنصات التي تدرّب بها العديد من اخصائي المعلومات والمكتبات كانت هي منصة الفهرس العربي الموحد في المرتبة الاولى وتليها منصة الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات في المرتبة الثانية يليها الجمعية المصرية للمكتبات والمعلومات والارشيف في المرتبة الثالثة.(شعبان،2022)

- الدراسة التي اعدّها وحيد عيسى موسى: منصات الدورات الالكترونية واسعة المشاركة: دراسة تحليلية للمنصات العربية لاستنباط اسس لمنصة عربية متخصصة في مجال المعلومات والمكتبات(2023) ، هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لمنصة عربية للدورات الالكترونية واسعة المشاركة التي متخصصة في مجال المكتبات والمعلومات، وتم الاعتماد في الدراسة على المنهج التحليلي للمنصات العربية من حيث انها تقوم بتطبيق معايير جودة التعلم عبر منصات الدورات الإلكترونية واسعة المشاركة والتي قام بوضعها منظمة الشركات الأكاديمية وذلك بهدف الحصول على افضل التطبيقات وانسبها للأخذ منها ما يتناسب مع منصة متخصصة في مجال المكتبات والمعلومات، وتبين من النتائج وجود العديد من المنصات الدولية في مجال الدورات الإلكترونية

وكان من أشهر المنصات: كورسوا ، ايدكس ، اوداسيتي، وأكاديمية خان، ويوديمي. واختتمت بالتوصيات التالية:

التأكيد على أهمية توافر المتطلبات المادية من أجهزة حاسب وربط بالشبكات والاستوديوهات والمعامل وايضا الى محركات البحث والاتصالات عبر الانترنت حتى تفي بمتطلبات انشاء المنصة، وايضا الاستفادة من تجرب المنصات العربية وايضا الدولية عند تخطيطك لمنصة عربية مستهدفة.(موسى،2023)

وبالاطلاع على الدراسات السابقة نجد تشابه مع هذه الدراسة بتناول لمفهوم سوق العمل، ومفهوم المنصات التدريبية، بالإضافة لإدراك أهمية المنصات التدريبية وما توفره من فرص للمتدربين، ولكن يكمن الاختلاف في أن الدراسات السابقة لم تقم بتحليل الوضع الراهن للمنصات التدريبية وما تقدمه للمستفيدين من دورات تدريبية مجانية، ومسح الظواهر أو المشكلات التي تحيط بالموضوع بشكل عام وعلاقتها بالتفصيل لسوق العمل بشكل خاص وتطويرها للمهارات والمعرفة لمواكبة متطلبات سوق العمل في مجال المكتبات والمعلومات ومدى إقبال طلبة القسم للمنصات التدريبية، وبذلك فإن اختلاف هذه الدراسة عما سبقها من الدراسات هو تناولها للمنصات التدريبية مرتبط بدورها في التأهيل لسوق العمل في مجال المكتبات والمعلومات وهذا ما لم يتم دراسته من قبل.

## 9/0 فصول الدراسة:

تم بدء الدراسة بالمقدمة المنهجية والتي اشتملت على تمهيد للبحث، وأهمية الدراسة ومشكلة الدراسة وأهداف وتساؤلات الدراسة وحدود الدراسة، بالإضافة إلى منهج وأداة الدراسة وعينة الدراسة والدراسات السابقة وأدبيات الموضوع.

الإطار النظري: تكون الإطار النظري من ثلاث فصول وهي كالتالي:

الفصل الأول: المنصات التدريبية المفهوم النشأة والأهمية، ويتناول التعريف بالمنصات التدريبية الإلكترونية والتدريب الإلكتروني وأنواعه، بالإضافة إلى خصائص المنصات التدريبية وأهميتها ومميزاتها.

الفصل الثاني: المنصات التدريبية الحكومية المفهوم والنشأة والنماذج، ويتناول مفهوم المنصات التدريبية الحكومية وأهميتها وعرض نماذج لها.

الفصل الثالث: التأهيل لسوق العمل السعودي من خلال المنصات التدريبية، ويتناول تطورات سوق العمل السعودي ومتطلباته، بالإضافة إلى مهارات قسم المكتبات والمعلومات المطلوبة في سوق العمل السعودي.

الإطار العملي: تحليل البيانات واستخلاص النتائج

الفصل الأول: الدورات التدريبية المجانية الحكومية المتوافقة مع مجال المكتبات والمعلومات، وفي هذا الفصل

قمنا بحصر الدورات التدريبية المجانية المتوفرة في المنصات الحكومية والتي تدعم مهارات مجال المكتبات والمعلومات.

الفصل الثاني: قياس مدى إفادة طلبة قسم المكتبات والمعلومات من الدورات التدريبية المجانية التي تقدمها

المنصات الحكومية في تأهيلهم لسوق العمل، في هذا الفصل قمنا بتحليل نتائج الاستبيان الذي قمنا بتوزيعه على طلبة

قسم المكتبات والمعلومات بالإضافة إلى استعراضنا لنتائج الاستبيان وكتابتنا لعدد من التوصيات المبنية على النتائج،

وكذلك كتابة الخاتمة.

## قائمة المراجع:

### المراجع العربية:

1- القرآن الكريم، سورة طه.

2- الأنصاري، رفيدة بنت عدنان حامد. (2020). درجة الرضا عن البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات من خلالها لدى طلبة جامعة طيبة. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، مج4، ع36 ، 26

- 45. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1101184>

3- الأنصاري، رفيدة بنت عدنان حامد. (2021). الاتجاه نحو استخدام المنصات التعليمية الإلكترونية لدى طلبة جامعة طيبة. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، مج5، ع7 ، 33 - 51. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1152546>

4- الأنصاري، رفيدة بنت عدنان حامد. (2021). التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الفرص والتحديات. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، مج5، ع8 ، 35 - 55. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1152650>

5- جفروري، كمال. (٢٠٢٣). سوق العمل في الجزائر: الخصائص والتحديات. *مركز البحث العلمي والتقني في المناطق الجافة*، ١٥ (١). ٣.

6- الجهني، فيصل بن عياد بن سليم. (2017). مدى فاعلية الدورات التدريبية التي تقدمها عمادة التطوير الجامعي في تحسين أداء الموظفين بجامعة طيبة. *العلوم التربوية*، مج25، ع2 ، 212 - 241. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/883068>

7- شعبان، ياسمين علي عبده. (2022). منصات التدريب عن بعد في مجال المكتبات والمعلومات من وجهة نظر المتدربين. *المجلة العربية الدولية لتكنولوجيا المعلومات والبيانات*، مج2، ع2 ، 63 - 92. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1282628>

8- شعبان، ياسمين علي عبده، و عبدالهادي، محمد فتحي. (2022). منصات التدريب عن بعد في مجال المكتبات والمعلومات: دراسة تطبيقية لإنشاء منصة عربية لتدريب إخصائي المكتبات والمعلومات. *المجلة العربية الدولية*

لدراسات المكتبات والمعلومات، مج1، ع2 ، 203 - 213. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1241141>



- 9- الشنبري، حمود بن أحمد. (2008). متطلبات واتجاهات سوق العمل في قطاع المعلومات: دراسة تحليلية لمحتوى إعلانات وظائف أخصائي المكتبات والمعلومات. *مجلة دراسات المعلومات*، ع 1 ، 95 - 128. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/28449>
- 10- الشهراني، مشاعل سعد عامر، و الشهراني، عبدالله بن فلاح بن محمد. (2022). تصور مقترح لتفعيل دور التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 م. *مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية*، ع25 ، ١ - ٣١
- 11- الشهري، عجلان بن محمد حجير. (2010). إطلاق برامج التعلم والتدريب الإلكتروني: نموذج مقترح. *الإدارة العامة*، س 50، ع 3 ، 355 - 421. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/494323>
- 12- عبدالواحد، اثيل، و داود، اكرام محمود. (2009). الدورات التدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات ومدى الافادة منها في تطوير مهارات التدريسيين والعاملين في مجال المكتبات. *مجلة الآداب*، ع91 ، 621 - 662. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/667244>
- 13- العسل، مرزاح أحمد. (٢٠٢٣). واقع تأهيل وتدريب خريجي قسم المكتبات وعلم المعلومات بجامعة صنعاء بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل: دراسة ميدانية. *مجلة القيم الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، ٧ (٣)، ٧٢-٩٣.
- 14- غروي، محمد بن أحمد. (2018). العوامل المؤثرة على تقبل موظفي القطاع العام بالمملكة العربية السعودية للتدريب الإلكتروني: البرنامج الوطني للتدريب عن بعد نموذجاً. *الإدارة العامة*، س59، ع2 ، 217 - 274. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/955027>
- 15- قاسمي، أماني، و بوكرازة ، كمال. (2015). الإعلام عن الدورات التدريبية من خلال مواقع الاتحادات والجمعيات المكتبية العربية عبر الويب: دراسة مسحية. *Cybrarians Journal*، ع40 ، 1 - 20. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/703742>
- 16- القرني، عيدة محمد صالح، و القحطاني، محمد بن عايض محمد. (2021). معوقات استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني بمراكز التدريب التربوي بمحافظة بيشة من وجهة نظر المعلمات. *مجلة التربية*، ع190، ج1 ، 561 - 618. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1168169>

17- القرعاوي، حياة بنت محمد. (2022). متطلبات سوق العمل السعودي بين الواقع وتحديات التعليم العالي لتحقيق رؤية 2030: تجربة اليابان نموذجا. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، مج6، ع4 ، 46 - 73.

مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1263663>

18- لزهاري، زواويد. (2022). علاقة الدورات التدريبية الإلكترونية بتطوير مهارات ممارسي مهنة المحاسبة. *المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية*، مج9، ع2 ، 149 - 168. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1342783>

19- محمد، منى فاروق علي. (2012). أثر البرامج التدريبية الافتراضية المتاحة على الانترنت في التعلم وتنمية المعرفة لدى العاملين في مجال الفهرسة وتنظيم المعلومات: دراسة تجريبية. *أعمال المؤتمر الثالث والعشرون: الحكومة والمجتمع والتكامل في بناء المجتمعات المعرفية العربية*، ج3 ، الدوحة: وزارة الثقافة والفنون والتراث ، قطر و الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم)، 1900 - 1932. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/207368>

20- المدني، عماد عبدالله. (٢٠١٩). استراتيجيات إدارة مؤسسات التعليم العالي في تحسين جودة المخرجات لمواجهة متطلبات سوق العمل، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية، مالانغ، إندونيسيا.

21- مغفوري، إبراهيم بن حسين بن محمد. (2022). المهارات اللازمة لطلاب المرحلة الثانوية لتلبية احتياجات سوق العمل ومتطلبات تطويرها. *مجلة التربية*، ع195، ج3 ، 1 - 29. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1324214>

22- مهنا، رانيا نديم حسني. (٢٠٢١). دور استراتيجية التدريب في تمكين رأس المال البشري بوزارة التربية والتعليم العالي - المحافظات الجنوبية، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.

### **المراجع الأجنبية:**

- 1- Abliazova, N. (2020). MODERN MECHANISMS OF BALANCING OF HIGHER EDUCATION AND THE LABOR MARKET. Economic Analysis. 30(4), 15-22.**
- 2- MacKenzie, K. (2022). Librarian Expertise is Under-Utilized by Students and Faculty in Online Courses. Evidence Based Library and Information Practice, 17(2), 120–122.**
- 4- Majumdar, S. (2022). Digital Humanities in Library & Information Science Courses in India: A study. Indian journal of information library and society, 35(2), 47-58.**
- 5- Tarlopov, I. (2022). Statistical evaluation of the impact of education on changes in labor supply in the labor market. Economics. Finances. Law, 11(-), 22-25**

## الإطار النظري

## 1/1 المنصات التدريبية: المفهوم الخصائص والأهمية.

### 0/1/1 تمهيد:

مع انتشار استخدام شبكة المعلومات العالمية زادت إمكانيات التواصل وادى هذا إلى تطور برامج التدريب الإلكتروني والمنصات التدريبية الإلكترونية، وتضمنت هذه المنصات مجموعة من الاستراتيجيات والمواد التعليمية وذلك لتسهيل الوصول إلى المحتوى العلمي، ويعد التدريب الإلكتروني وسيلة مبتكرة لتوفير بيئة تدريب تفاعلية تتمحور حول المتدرب وذلك باستخدام الوسائط الإلكترونية.

### 1/1/1 مفهوم المنصات التدريبية الإلكترونية:

المنصات التدريبية هي برامج بارزة تساهم في تعزيز التعلم والتعليم عن بُعد، وتعد من أهم وأشهر أدوات التعلم الإلكتروني الحديثة التي تضم مزايا تعليمية متعددة مثل التواصل البعدي، والانتشار العالمي، والقبول الواسع للمتدربين، والتسجيل المفتوح للراغبين دون قيود أو شروط زمانية أو مكانية أو غيرها، وتقديم محتوى دقيق ومفيد وممتع يؤثر في الممارسات التعليمية عبر شبكة المعلومات. (الأنصاري، ٢٠٢١)

من الممكن أن نستنتج من التعريف السابق أن المنصات التدريبية فتحت آفاقاً واسعة في تواصل تقديم البرامج التدريبية بشكل مستمر مع توفير إمكانيات اقتصادية مناسبة دون التأثير على جودة المحتوى، مما يزيد من اهتمام المتدرب بتطوير مهاراته وأدائه، لأن المنصات التدريبية تعتمد على فكرة تلبية حاجة المتدرب من المعرفة فيختارها بإرادته وتكون ذات قيمة وأهمية بالنسبة له، بالإضافة إلى اختياره للوقت والمكان الملائم له، ومن ناحية أخرى فإن الغاية ليست فقط إكساب المهارات والمعرفة، بل هي تعزيز الثقة بالذات في إيجاد بيانات تعلم تشبع مختلف احتياجاتهم ورغباتهم. (الأنصاري، ٢٠٢٠)

ويمكن تلخيص مبادئ المنصات التدريبية في اثنين: أولاً، التعلم الذاتي الذي يعتمد على رغبة وحاجة المتدرب في التسجيل بالمنصة والتحسين من مستواه. ثانياً، التعلم بالكفايات الذي يتضمن التواصل مع الخبراء والزملاء في المنصة لتعزيز القدرات المعرفية والمهارات التعليمية والاستقلالية للمتدرب. (الأنصاري، ٢٠٢١)

وتعرف أيضا بأنها منصات تعليم وتدريب إلكترونية تعتمد على المشاركة التفاعلية بين المتدربين عن بعد اعتمادا على دخولهم من خلال الإنترنت.(موسى، ٢٠٢٣)

ومن هذه التعريفات يمكن استنباط ركائز للمنصات التدريبية تتميز من خلالها:

أ - تعليم بالتوجيه الذاتي من قبل المتعلم.

ب - يتم دون لقاءات مباشرة.

ت - لا وجود لحاجز السن.

ث - حرية تامة للمتعلم , كيف ومتى وماذا يتعلم.

ج - يتعلم المتدرب وفق طريقته الخاصة يختار الوقت والمكان المناسب.(الأنصاري، ٢٠٢١)

واستكمالاً لما تتميز به المنصات التدريبية فإنها تتمتع بخصائص تجعلها مواكبة للمستجدات والابتكارات في العلوم الفنية والمعرفية، ولذلك تحظى بأهمية كبيرة في عملية التعليم والتعلم الحديثة. ونظرا للحاجة الملحة إلى تنمية المهارات في مختلف المجالات ومواجهة التغيير والتطور السريع في سوق العمل، فإن المنصات التعليمية تساهم في تمكين الفرد من أداء دوره بكفاءة وفاعلية من خلال تدريب مستمر وتطوير مستدام.(الأنصاري، ٢٠٢٠؛ الأنصاري، ٢٠٢١)

## 2/1/1 مفهوم التدريب الإلكتروني:

المنصات التدريبية توفر للأفراد فرصة للحصول على مجموعة من المهارات والمعارف بواسطة الوسائط الإلكترونية التي تسهل الاتصال ونقل المعلومات والتفاعل بين المدرب والمتدرب لزيادة كفاءتهم الإنتاجية إلى أقصى حد ممكن، وهذا ما يُعرف بالتدريب الإلكتروني.

ويُعرف أيضاً بأنه : مجهود منظم ومخطط له من أجل تزويد المتدربين بخبرات ومهارات ومعارف متجددة , هدفها إحداث تغيير إيجابي مستمر في خبرات واتجاهات وسلوك المتدربين من أجل كفاءه أدائهم.

التدريب الإلكتروني هو تدريب يستند إلى شبكة الإنترنت ويتم من خلاله توفير أدوات وبرامج التدريب على موقع أو منصة خاصة بالمؤسسة لتسجيل المتدربين بها عن طريق الحاسب، وذلك باستخدام وسائط وتقنيات متنوعة، مثل المواد المطبوعة، التسجيلات الصوتية، تقنيات الفيديو، وحقائب ورزم تدريبية، وغيرها من التقنيات التي تضمن نقل المعلومات والمهارات بشكل فعال. يمكن للمتدرب أن يشارك في الدورة أو البرنامج التدريبي بطريقة متزامنة أو غير متزامنة.

المقصود بالمترامنة أن يكون المدرب والمتدربين متواجدين في نفس الوقت وأن يتفاعلوا مع بعضهم أثناء حضور البرنامج التدريبي. والمقصود بالغير مترامنة أن لا يكون المدرب والمتدربين متواجدين في نفس الوقت. ومما سبق نلاحظ أن التدريب الإلكتروني من خلال المنصات التدريبية يهتم بالاتصال بين المدرب والمتدرب على الرغم من الفارق الجغرافي، وأن يكون لديهم وسائل نقل المعلومات لضمان كفاءة التدريب.

التدريب الإلكتروني يبرز أهميته عبر المنصات التدريبية في تطوير الإنسان وبناء قدراته بزيادة كفاءة الإنتاج وإكسابه أفضل الممارسات والأساليب لإظهار أفضل ما عنده في مجالاته ومجتمعاته، فهو بذلك يعد من أهم الأدوات التي تساعد في تحقيق مستويات متطورة من القدرات الفعالة في الأداء بما يحقق للمؤسسات احتياجاتها، كما أنه يساعد الأفراد على التأقلم مع التقنيات الحديثة والظروف المتغيرة في مجال الأعمال، وإجادة الأعمال وخفض نسبة الأخطاء وبالتالي الشعور بالارتياح على الأداء. (العيسى والعمران، ٢٠٢١)

### 3/1/1 أنواع التدريب الإلكتروني:

للتدريب الإلكتروني أنواع كثيرة لكن سننظر لما يتسق مع بحثنا وهو نوع جديد ظهر نتيجة لتطورات في مجال الحاسب الآلي:

- التدريب بالوسائط المتعددة: هو تدريب يستخدم مجموعة من الوسائط المختلفة مثل النص والصوت والصورة والرسم والحركة والفيديو، ويمكن للمستخدم أن يتفاعل معها بشكل مترام عن طريق الحاسب.
- التدريب بالواقع الافتراضي (الثلاثي الأبعاد): هو تدريب يستخدم تقنية تجعل الأشكال تظهر كما لو كانت حقيقية ويستخدم لأغراض التدريب والتعليم والتسلية.

- التدريب الإلكتروني (التدريب عن بعد عبر المنصات الإلكترونية) وهذا النوع اتجه إليه أكبر الشركات العالمية واعتمادها في الغالب عليه ، حيث 24٪ من الشركات الأمريكية تعتمد عليه في تدريب موظفيها.(العيسى والعمران، ٢٠٢١)

وفي دراسة (غروري، 2018، ص220-221) ذكر عدت مزايا للمتدربين في حال توجيههم لتدريب بشكل إلكتروني من خلال المنصات:

- سهولة التدريب مع القدرة أفضل على التذكر: حيث يوفر إمكانية الحصول بسهولة على المعلومات المهمة والمرتبطة بالموضوع.
- المرونة: التدريب الإلكتروني يمنح حرية الاختيار في متى وأين يتدربون.
- تخصيص التدريب الإلكتروني: يتيح التدريب الإلكتروني للمتدربين ضبط وتيرة التدريب وفق مستواهم وجدولي الزمني.
- تحسين الإنتاجية: كونه يتيح إمكانية لتحسين وزيادة فاعلية المتدربين
- التدريب الإلكتروني يساعد على بناء علاقات بين المتعلم وبين زملائه والمختصين لإنشاء مجتمع تعليمي متفاعل ومشارك.

#### 1/1/4 خصائص المنصات التدريبية:

توفر المنصات التدريبية العديد من الخصائص المميزة، ومنها ما يلي:

1. الإتاحة وإمكانية الوصول إليها بشكل متزامن وغير متزامن: وذلك لأن المنصات التدريبية متاحة بشكل دائم ٢٤ ساعة في اليوم، ويمكن الوصول إليها من أي مكان وفي مختلف الأوقات.
2. الجودة والدقة: إن المنصات التدريبية الإلكترونية تمتاز بالجودة والدقة حيث أن محتوياتها مُعدة من قبل الخبراء المتخصصين ومتاحة عبر شبكة الأنترنت.



3. جذب الانتباه: حيث يتم عرض محتويات المنصات التدريبية الإلكترونية بطرق وأشكال تجذب للانتباه وتدفع للتعلم.

4. زيادة السعة والقدرة: إن امكانات الوسائط المتعددة المتوفرة في المنصات التدريبية الإلكترونية غير محدودة مما يجعلها تعرض المثيرات المتنوعة والمختلفة.

5. القدرة التفاعلية: إن المنصات التدريبية الإلكترونية تمتاز بالقدرة التفاعلية بين الأساتذة وزملاء المقرر وهذا يساعد في بناء مستودع تراكمي معرفي من الآراء والأفكار.

6. ثراء المعلومات: إن المنصات التدريبية الإلكترونية توفر بيئة تعلم غنية بالمعلومات.

7. المرونة: إن المنصات التدريبية الإلكترونية تمتاز بالمرونة بحيث يمكن الوصول إليها بمختلف الأوقات والأماكن، بالإضافة إلى تكيفها مع الاحتياجات التعليمية المختلفة.

8. التخصيص والشخصنة: حيث أن المنصات التدريبية الإلكترونية تتلائم وتتناسب مع احتياجات المتدرب ورغباته.

9. التغذية الراجعة: تقوم المنصات التدريبية الإلكترونية بتزويد المتدرب بالتغذية الراجعة حول مستواه بالأداء ومدى تقدمه.(الأنصاري، ٢٠٢١)

### 5/1/1 أهمية المنصات التدريبية الإلكترونية:

التدريب هو عامل أساسي في عملية التغيير، فهو لا يقتصر على نقل المعارف والمهارات وتحسين أداء الأشخاص، بل هو أيضا وسيلة لتمكين الموارد البشرية من التطور والتحسين. ومع تقدم التكنولوجيا وعصر السرعة والتغيير، تنوعت طرق التدريب التي أصبحت متوفرة على المنصات الإلكترونية في أي مكان وزمان، مما جعلها أسهل وأكثر تفاعلية من خلال هذه المنصات. ولهذه المنصات دور كبير في رفع الكفاءة وتطوير المهارات والذات، وتولد المنصات رؤية جديدة مع مشاركة المتدربين بها بخبراتهم السابقة، تمهدهم لاستكشاف معرفة بشكل أكثر إبداعًا. ويعد التدريب الإلكتروني ضرورة لا يمكن الاستغناء عنه في هذا العصر المتغير لأنه أساس لتنمية الكوادر البشرية بكونه

الأداة التي يحرص عليها متخذو القرار في كافة المجالات لنهوض بالمجتمع وشرائحه المختلفة من خلال المزايا المختلفة التي يتضمنها هذا النوع من التدريب الإلكتروني من خلال المنصات .

والاهتمام بالتدريب الإلكتروني ينبع من حاجتين اساسيتين وهما: الحاجة المستمر لتطوير والتدريب في عصر متغير ومتطور وسريع , التقدم التقني الهائل الذي اتاح الفرصة للمزيد من التدريب من خلال المنصات الإلكترونية.(الأنصاري،٢٠٢٠)

### 6/1/1 مميزات المنصات الإلكترونية:

توفر المنصات الإلكترونية عدد كبير من المزايا، ومنها ما يلي:

1. تمتاز المنصات الإلكترونية بسهولة التعامل معها بالدخول من خلال البريد الإلكتروني.
2. تمتاز بالتحديث والتطوير المستمر.
3. الجودة ودقة المحتوى.
4. سهلت العملية التعليمية .
5. قلة التكلفة المادية وتنوع الوسائط.
6. السماح بعدد كبير لا حصر له للمتدربين للالتحاق بها.
7. التنوع بالتخصصات والمحتوى .
8. المقدرة على التركيز والتفاعل بشكل أكبر لما توفره من أدوات تفاعليه.
9. التواصل من خلال العديد من الأدوات؛ البريد الإلكتروني , لوحات الإعلانات , منتديات النقاش.
10. تسمح بتسجيل الملاحظات وتخزينها في صيغة فيديو مما يسهل عملية الاسترجاع و ومشاهدة المحاضرات والدروس.(المالكي وداغستاني،٢٠١٥ ؛ الأنصاري،٢٠٢١)

## 2/1 المنصات التدريبية الحكومية: المفهوم والنماذج.

### 0/2/1 تمهيد:

مع الانتشار الكبير لتقنيات وتطبيقات الإنترنت أصبحت هناك فرصاً كبيرة للاعتماد على منصات التدريب، وتعد المنصات التدريبية في هذا الزمن ضرورة ملحة، بالإضافة إلى أنها تعتبر أحد أهم الوسائل لتنمية مهارات الأفراد وتأهيلهم لسوق العمل مما يزيد من حدة التنافسية، ولذلك تسعى الحكومة إلى توفير منصات تساعد لتأهيل المواطنين لمتطلبات سوق العمل المتغيرة.

### 1/2/1 مفهوم المنصات التدريبية الحكومية:

هي منصات تدريبية أنشأتها الجهات الحكومية العامة للعاملين في القطاع الحكومي ويتم اختيارها بمجموعة من المعايير الخاصة وذلك لتحقيق التبادل الفكري والمعلوماتي بالإضافة إلى تحقيق تعاون فعلي بين الكوادر المختلفة. (مصطفى، ٢٠٢١)

### 2/2/1 أهمية المنصات التدريبية الحكومية:

يمكن الاستفادة من منصات التدريب الحكومية بتطوير مهارات الأفراد والمؤسسات بالإضافة إلى تحسين الأداء والإنتاج في المجالات المختلفة، بالإضافة إلى مساهمتها في الرفع من مستوى الفرد الوظيفي وذلك لما لها من دور كبير في تنمية مهارات الأفراد، وكذلك يُمكن للمتدرب أن يتعلم أحدث المهارات التدريبية.

إن الوظائف تحتاج إلى التطوير بشكل دائم، لذا توجد بعض الجامعات التي توفر فرصة للتخصص في أحد المجالات، وعلى الرغم من ذلك فإن الجامعات لا توفر بها المعرفة الكاملة والتي يحتاجها الفرد في أمر معين، وذلك لأن الجامعات تركز المادة العلمية فقط، ولا تقوم بتوفير إدراك الطالب لما يفيد في الحياة الوظيفية، لذا تكمن المنصات التدريبية الحكومية في:

- إعداد موظفين أقوياء.

- تحسين مستوى المتدرب.

- تلبية احتياجات سوق العمل السعودي.

أهمية الدورات التدريبية للموظفين:

- الحفاظ على الموظفين.

- تدريب قادة المستقبل.

- تطوير المعرفة والمهارات.

- الزيادة في الإنتاج والأداء.

- تحسين الهيكل التنظيمي.

- يظهر للموظفين أنهم موضع تقدير.

- زيادة المشاركة بـمكان العمل.

- تحسين تقييم العملاء.

3/2/1 مميزات المنصات التدريبية الحكومية:

- متوفرة بكل وقت وأي مكان.

- إمكانية المتدرب من التحكم في مقدار المادة العلمية التي سيحصل عليها، وهذا يجنب المتدرب من الأجزاء

الغير ضرورية ويركز على ما يحتاجه.

- يمكن للمتدرب اختيار المواد العلمية التي يهتم بها.

- توفير قدر كبير من الفرص لاستيعاب الموظفين الكفاءة العالية وذلك من خلال تقييمهم داخل الدورات

التدريبية.(مصطفى، ٢٠٢١)

## 4/2/1 نماذج لمنصات حكومية تقدم دورات تدريبية مجانية:

1/4/2/1 منصة دروب:



هي منصة حكومية للتدريب الإلكتروني وتعد أحد مبادرات (هدف) وتهدف إلى رفع القوى العاملة في الوطن واكتساب المواطنين المهارات الوظيفية والتي تساعدهم في الحصول على الوظيفة التي تناسبهم وذلك بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل السعودي، وتحتوي المنصة على العديد من البرامج التدريبية الإلكترونية، بالإضافة إلى مسارات تدريبية مجانية لموضوعات متنوعة تلبي الاحتياجات الوظيفية، ويساعد إكمال البرامج التدريبية لمنصة دروب في تحسين الفرص الوظيفية للمواطنين، وتعد شهادتها من الإضافات القوية للسيرة الذاتية.(دروب، د.ت)

### البرامج التدريبية:

تقدم منصة دروب برامج تدريبية عديدة وذلك لمساعدة المتدربين في تطوير مهاراتهم بمختلف المجالات مثل مهارات التواصل ومهارات الحاسب ومهارات اللغة الانجليزية، بالإضافة إلى وجود برامج تدريبية في مجالات متخصصة مثل التسويق والتصوير الفوتوغرافي والمحاسبة وغيرها من البرامج الأخرى المختلفة.(دروب، د.ت)

### البرامج النوعية لمنصة دروب:

#### • برنامج اللغة الإنجليزية:

هو برنامج تدريبي لمساعدة المتدرب في رفع مستواه في اللغة الإنجليزية، ويهدف البرنامج إلى توفير تدريب إلكتروني في اللغة الإنجليزية بطرق مميزة، ورفع مستوى اللغة الإنجليزية لموظفي القطاع الخاص، بالإضافة زيادة فرص التوظيف للذين يبحثون عن عمل.(دروب، د.ت)

#### • برنامج دروب إن:

هو برنامج تدريبي يسعى تطوير مهارات المتدربين في مجالات متعددة والمتوافقة مع متطلبات سوق العمل السعودي، ويهدف البرنامج إلى توفير تدريبات في عدد من المجالات المختلفة والمرتبطة باحتياجات سوق العمل السعودي، والرفع مستوى المهارات والمعرفة لموظفي القطاع الخاص، بالإضافة إلى توفير فرص وظيفية للباحثين عن عمل. (دروب، د.ت)

- برنامج دروب نانو:

هو برنامج تدريبي يسعى إلى رفع كفاءة الكوادر الوطنية وتنمية مهاراتهم وذلك بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل السعودي، ويهدف البرنامج إلى رفع مستوى المهارات لموظفي القطاع الخاص، وتوفير فرص للتدريب الإلكتروني في عدة مجالات متخصصة، بالإضافة إلى زيادة الفرص الوظيفية للباحثين عن عمل. (دروب، د.ت)

2/4/2/1 منصة إثرائي:



هي منصة للتدريب الإلكتروني تسعى إلى الرفع من كفاءة رأس المال البشري وذلك من خلال مساعدة المواطنين في تطوير مهاراتهم وزيادة معرفتهم عن طريق العديد من المنتجات التدريبية الإلكترونية.

منتجات إثرائي:

- برامج تدريبية:

هي مجموعة من البرامج التدريبية الإلكترونية وتتضمن عدة مجالات وذلك لتعزيز السبل في تحقيق الأداء الوظيفي الأفضل، بالإضافة إلى أنها تعتمد على أحدث طرق التدريب الإلكتروني وذلك وفقاً لمعايير تدريبية وتقنية ذات جودة عالية.

- مؤتمرات إلكترونية:

هي عبارة عن لقاءات إلكترونية يُستدعى لها العديد من الممارسون والمتخصصون في مختلف المجالات وذلك لإجراء المحتوى العربي والقدرة على التفاعل معه.

- إضاءات إثرائية:

هي مجموعة من المصادر المتنوعة والتي تقوم بتوفير محتوى عربي بشكل إلكتروني تم إنتاجه بـقالب رقمية وذلك لتعزيز من جهود المملكة عن طريق إثراء المحتوى العربي والمعرفة.

مميزات منصة إثرائي:

- تقدم المنصة التقارير والاحصائيات بأشكال متعددة والتي تساعد في التوجيه واتخاذ القرار.
- تمنح المتدربين فرصة للقيام بتابعة تدريباتهم وذلك من خلال لوحة تحكم سهلة الاستخدام.
- إمكانية الوصول إليها بأي وقت وفي أي مكان. (إثرائي، د.ت)

3/4/2/1 أكاديمية منشآت:



تعد أكاديمية منشآت برنامجًا هامًا تقدمه الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، حيث تهدف إلى تحسين كفاءة نشاط المنشآت الناشئة وتعزيز نقل المعرفة وأفضل الممارسات التجارية لرواد ورائدات الأعمال. تعمل الأكاديمية على تطوير وتنفيذ برامج ومشاريع لتعزيز الروح الريادية والابتكارية وتعزيز ثقافة العمل الحر، إلى جانب وضع سياسات ومعايير لتمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة وتوفير الدعم الفني والإداري والتسويقي والمالي للمنشآت الناشئة. يركز برنامج الأكاديمية على تطوير المنهجيات والاستراتيجيات التي تحسن الأداء التجاري وتوفر أفضل الفرص للوصول إلى السوق المستهدف وتحقيق التميز في الأعمال التجارية. يشمل برنامج الأكاديمية دورات تدريبية وورش عمل ومحاضرات وندوات ومنتديات تفاعلية للتواصل والتعلم من خبراء محليين ودوليين في مجال الأعمال، ويعد فرصة ممتازة لتحسين كفاءة المنشآت وتطوير عملياتها بما يحقق النجاح والاستمرارية في العمل التجاري.

تهدف أكاديمية منشآت إلى تحسين وتنمية قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة، من خلال توفير الدعم والرعاية والخدمات اللازمة لتعزيز قدرتها التنافسية وزيادة إنتاجيتها. وتسعى أيضًا إلى تحقيق الأهداف التالية:

1- خلق بيئة ملائمة ومحفزة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة، من خلال إصلاح الاحتياجات الأساسية وتوفير الفرص اللازمة للازدهار.

2- تقديم الخدمات الداعمة وفرص الأعمال لتعزيز نمو المنشآت الصغيرة والمتوسطة وتحسين قدرتها التنافسية.

3- تشجيع ثقافة ريادة الأعمال ودعم رواد الأعمال الطموحين لتأسيس الشركات الجديدة، وزيادة مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي للمملكة بشكل كبير.

4- تعزيز الابتكار والتكنولوجيا والابتكار في قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة، لمواكبة التطور والتحديات الحديثة والعالمية.

5- تطوير القوانين واللوائح والمعايير اللازمة لتنظيم ودعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة، وتحقيق الاستدامة والازدهار لهذا القطاع الحيوي في الاقتصاد الوطني.(أكاديمية منشآت، د.ت)

4/4/2/1 منصة منار:



هي منصة إلكترونية تسمح للمتعلم برؤية الدورات التدريبية في السعودية في مكان واحد بالإضافة إلى أنها تسمح له أيضًا بالاطلاع على جميع البيانات التي تتعلق بمشاهدة التدريب والمدرسين، بالإضافة إلى أن هذه المنصة تقدم فرص لمنشآت التدريب في عرض دوراتها وتسويقها

وتكمن مهمة هذه المنصة في إلى توفير القدرة على التواصل بين منشآت التدريب من خلال منصة إلكترونية موحدة تقوم بتقديم خدمات بقيمة مضافة تساعد في القيام بتطوير سوق التدريب.

وتسعى هذه المنصة في تحقيق رؤية المملكة في ارتفاع وتطوير العلم عبر أتمتة التدريب.(منار، د.ت)



الفهرس العربي الموحد  
ARABIC UNION CATALOG



الفهرس العربي الموحد هو مشروع تعاوني يوفر مجموعة من الخدمات المتعلقة بالمعرفة من خلال منصة تعاونية مشتركة تجمع بين مؤسسات المعرفة والثقافة في العالم العربي، استند انشاؤه إلى رؤية واضحة لتطوير البنية التحتية اللازمة لهذه الخدمات ونجح في تطوير الممارسات والمعايير لوصف المعرفة العربية، وقام الفهرس ببناء قاعدة بيانات موحدة تستند إلى المعايير العالمية وذلك للتقليل من التحديات الموجودة في العمل التعاوني، ويسعى الفهرس إلى أن يكون للمنصة خدمات معرفية تمكنهم من تقديم قيمة مبتكرة للمجتمع وتحقيق الأثر الثقافي والفكري الأقصى، ويتجسد ذلك من خلال وجود نظام مرن وفعال للغاية ومشاركة الجودة.

مبادرة الفهرس العربي الموحد:

من منطلق إيمانها بضرورة وأولوية هذا المشروع لتقوية العمل الثقافي العربي المشترك، ولتجنب التأثيرات السلبية للتأخر في تحقيقه على الثقافة العربية بشكل عام؛ قامت مكتبة الملك عبد العزيز العامة بالاستضافة والمشاركة في هذا المشروع ضمن إطار التعاون بين المكتبات العربية، وهو ما يوافق الدور الذي تلعبه المكتبة في حماية ونشر التراث الفكري العربي، مستفيدة من الدعم المادي والمعنوي الكبير من مؤسسها خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز رحمه الله لتسهم بذلك في تقديم خدمات نبيلة في مجال الثقافة والفكر.

### 3/1 التأهيل لسوق العمل من خلال المنصات التدريبية.

0/3/1 تمهيد:

الشباب هم ركيزة المجتمع الأساسية ، وهم أحد الأسباب الأساسية في تقدم المجتمعات وازدهارها بالإضافة إلى أنهم يعدون الطاقة المحركة للمجتمع، لذلك دائماً ما تسعى الحكومة في تأهيل الشباب لسوق العمل والحياة المهنية لذا وفرت عدد من المنصات التي تقدم دورات مجانية، وذلك ليكونوا قادرين على المنافسة في السوق العالمي.

### 1/3/1 متطلبات وتطورات سوق العمل السعودي:

1/1/3/1 تطورات سوق العمل السعودي:

1. هبوط معدل البطالة إلى مستويات تاريخية:

بنهاية عام ٢٠٢٢ نزل معدل البطالة إلى وسط السعوديين ٨ بالمئة ويعود سبب هذا إلى وجود هبوط كبير في معدل البطالة للإناث.

2. مشاركة القوى العاملة:

في عام ٢٠٢١ كان معدل مشاركة القوة العاملة ٥١.٥ بالمئة وفي عام ٢٠٢٢ أصبحت ٥٢.٥ بالمئة.

3. ارتفاع عدد الأجانب ليعود إلى مستوى ما قبل كورونا:

ارتفع عدد الأجانب مرة أخرى في عام ٢٠٢٢ ووصل إلى ٧.٣ مليون ومقارنة بنهاية عام ٢٠٢٠ كان ٦.٤ مليون أغلبهم ملتحقين بقطاع الزراعة والتشييد، وعلى الرغم من هذا فإن قطاع تجارة الجملة والتجزئة شهد أكبر عملية مغادرة للأجانب.

4. التوقعات المستقبلية:

زيادة الفرص الوظيفية للسعوديين وذلك بسبب نمو العديد من القطاعات، بالإضافة إلى أن جهود التوظيف المكثفة ستوفر المزيد من الدعم لتوظيف السعوديين.(جدوى للاستثمار، ٢٠٢٣)

2/1/3/1 متطلبات سوق العمل السعودي:

في ظل التقدم الذي تعيشه المملكة العربية السعودية وجهودها في إنشاء اقتصاد أكثر تعدد , اقتصاد مالي ومعرفي يجب التأكيد على توفير القوى العاملة بما يتناسب مع تقدمها بنفس الكفاءة في المهارات والخبرات المطلوبة لدعم و ضمان استمرارية هذا التقدم.

وهنا سوق نذكر متطلبات سوق العمل السعودي والتي تنقسم الى خمس مهارات :

- مهارات أساسية :

أساسيات الرياضيات - مهارات اللغة الإنجليزية - التاريخ والثقافة - الإلمام بالتقنية الحديثة.

- مهارات حياتية و اجتماعية :

مهارات القيادة - العمل ضمن فريق - مهارات التواصل الاجتماعي - الإلمام بالأمور المالية.

- التفكير والتعلم :

التفكير الناقد - حل المشكلات - اتخاذ القرارات.

- الأخلاقيات والقيم :

ضبط النفس - المسؤولية الفردية - البوصلة الأخلاقية.(عارف وعبدالرحمن ، ٢٠١٨)

وتنقسم متطلبات سوق العمل أيضا إلى ثلاث فئات رئيسية:

- مهارات العمل:

هي المهارات التي تمكن من إدارة الأعمال بفاعلية وتسهل الارتباط بين الكفاءات الفنية واحتياجات سوق العمل ، وهي المهارات التي تحظى بأعلى تقدير وأهمية في الدورات التدريبية وهي :

1. منهجية سيجما ستة للإدارة وتقليل الهدر.

2. مهارات إدارة علاقات العملاء

3. مهارات إدارة العمليات

4. منهجية الـ 55 لتنظيم إجراءات العمل

5. مهارات تخطيط متطلبات المواد

• مهارات رقمية:

هي مهارات تستلزم التكنولوجيا لمشاركة المعلومات وإدارتها وحفظها وهي :

1. مهارات استخدام برنامج أوراكل وتخطيط الموارد

2. مهارات استخدام برامج مايكروسفت أوفيس

3. أدوات أتمته العمليات الروبوتية

4. لغات البرمجة

• مهارات شخصية:

هي القدرة على تطبيق مهارات الذكاء الاصطناعي و النقدي والإبداعي لحل المشكلات وهي:

1. مهارات الاتصال

2. مهارات تقديم العروض

3. مهارات اللغة الانجليزية

4. مهارات التفاوض

5. مهارات إعداد التقارير.(أكاديمية مسك، ٢٠٢٠)

2/3/1 مهارات قسم المكتبات والمعلومات المطلوبة في سوق العمل السعودي:

يمكن تقسيم المهارات المطلوبة إلى ثلاث فئات، وهي مل يلي:

• المهارات المهنية:

مثل مهارات البحث والاسترجاع، القدرة استرجاع المعلومات والبحث عنها، القدرة على المعالجة وإدارة الأرشفة والمجموعات.

- المهارات التقنية:

مثل مهارات البرمجة، وتصميم المواقع وتطويرها وإدارتها، بالإضافة إلى مهارات في إدارة الشبكات وتصميم قواعد البيانات.

- المهارات الشخصية:

مثل مهارة التواصل مع الآخرين، وإيجاد التحدث باللغة الأجنبية، بالإضافة إلى المرونة والتعاون والعمل الجاد. (الشنبري، ٢٠٠٨)

## قائمة المراجع:

### المراجع العربية:

- 1- إثرائي. (د.ت). عن إثرائي. <https://ethrai.sa/about-us> تم الاسترجاع بتاريخ ٢٠٢٣/٤/٢٦
- 2- إثرائي. (د.ت) منتجات إثرائي. <https://ethrai.sa> تم الاسترجاع بتاريخ ٢٠٢٣/٤/٢٩
- 3- أكاديمية الفهرس العربي الموحد. (د.ت). عن الأكاديمية. <https://academy.aruc.org/mod/page/view.php?id=369> تم الاسترجاع بتاريخ ٢٠٢٣/٥/٢٥
- 4- أكاديمية مسك. (٢٠٢٠). دراسة تقييم احتياجات سوق العمل السعودي. <https://cdnhub.misk.org.sa/media/q2lhn3wk/needs-assesment-study-misk-academy-arabic-final.pdf>
- 5- أكاديمية منشآت. (د.ت). عن الأكاديمية. <https://academy.monshaat.gov.sa/#home-events> تم الاسترجاع بتاريخ ٢٠٢٣/٤/٢٦
- 6- الأنصاري، رفيدة بنت عدنان حامد. (2021). الإتجاه نحو إستخدام المنصات التعليمية الإلكترونية لدى طلبة جامعة طيبة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج5، ع7 ، 33 - 51. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1152546>
- 7- الأنصاري، رفيدة بنت عدنان حامد. (2020). درجة الرضا عن البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات من خلالها لدى طلبة جامعة طيبة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج4، ع36 ، 26 - 45. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1101184>
- 8- جدوى للاستثمار. (٢٠٢٣). تطورات سوق العمل السعودي. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://argaamplus.s3.amazonaws.com/d9c5b659-cbae-41d8-8139-1c4569c66f37.pdf&ved=2ahUKEwiThc6Als-AhW0hP0HHWlcDd4QFnoECBUQAQ&usg=AOvVaw2SkhjDORTGJFxrAuQSE8KD> تم الاسترجاع بتاريخ ٢٠٢٣/٤/٢٨

9- دروب. (د.ت). برنامج اللغة الإنجليزية. [https://doroob.sa/ar/en-program/en-program-](https://doroob.sa/ar/en-program/en-program-index)

[index](#) تم الاسترجاع بتاريخ ٢٠٢٣/٤/١٨

10- دروب. (د.ت). دروب-إن. [/https://doroob.sa/ar/doroob-in](https://doroob.sa/ar/doroob-in) تم الاسترجاع بتاريخ

٢٠٢٣/٤/١٨

11- دروب. (د.ت) دروب - NANO. <https://doroob.sa/ar/doroob-nano-google> تم الاسترجاع

بتاريخ ٢٠٢٣/٤/١٨

12- دروب. (د.ت). عن دروب. <https://doroob.sa/ar/individuals/about> تم الاسترجاع بتاريخ

٢٠٢٣/٤/١٨

13- الشنبري، حمود بن أحمد. (2008). متطلبات واتجاهات سوق العمل في قطاع المعلومات: دراسة تحليلية لمحتوى إعلانات وظائف أخصائي المكتبات والمعلومات. مجلة دراسات المعلومات، ع 1 ، 95 - 128. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/28449>

14- عارف، أسامة بن حسن، عبد الحميد، محمد حمزة، و حجازي، أحمد أبو الفضل. (2018). جودة مخرجات التعلم في الجامعات السعودية ودورها في تلبية متطلبات سوق العمل السعودي وفق رؤية 2030. مجلة البحث العلمي في التربية، ع19، ج4 ، 683 - 741. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/929192>

15- العيسى، غزيل بنت سعد، و العمران، أفنان بنت محمد. (2021). التدريب الإلكتروني "التدريب عن بعد": مبرراته، متطلباته، معوقاته من وجهة نظر المدربات والمتدربات. المجلة العربية للإدارة، مج41، ع2 ، 355 - 374.

مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1148711>

16- عيسى، وحيد موسى. (2023). منصات الدورات الإلكترونية واسعة المشاركة دراسة تحليلية للمنصات العربية لاستنباط أسس لمنصة عربية متخصصة في مجال المعلومات والمكتبات. المجلة المصرية لعلوم المعلومات، 10(1). 151.

17- غروي، محمد بن أحمد. (2018). العوامل المؤثرة على تقبل موظفي القطاع العام بالمملكة العربية السعودية للتدريب الإلكتروني: البرنامج الوطني للتدريب عن بعد نموذجاً. الإدارة العامة، س59، ع2، 217 - 274.

تم الاسترجاع من <http://search.mandumah.com/Record/955027>

18- المالكي، هيفاء جار الله معيض، و داغستاني، بلقيس بنت إسماعيل. (2020). دور المنصات التعليمية الإلكترونية في النمو المهني لمعلمات الطفولة المبكرة: دراسة تقييمية. المجلة التربوية، ج73، 1127 -

1156. تم الاسترجاع من <http://search.mandumah.com/Record/1044499>

19- مصطفى، محمد. (٢٠٢١). أهمية الدورات التدريبية وإيجابياتها التي ترتقي بدرسها لأعلى المستويات. <https://m7et.com/importance-and-advantages-of-training-courses> تم الاسترجاع بتاريخ

٢٠٢٣/٤/٢٨

20- منار. (د.ت). عن منار. <https://mnar.sa> تم الاسترجاع بتاريخ ٢٠٢٣/٥/٢٥



## الإطار العملي

## 1/2 الدورات التدريبية المجانية الحكومية المتوافقة مع مجال المكتبات والمعلومات

2/1/0 تمهيد:

نحن نعيش في زمن التطور والسرعة وبالمقابل فإن متطلبات سوق العمل تتزايد وتتطور باستمرار لذا فإن هناك حاجة ماسة لضمان توافق الدورات التدريبية مع متطلبات سوق العمل، حتى يتمكن المتدربون من تحسين فرصهم في الحصول على فرص عمل مناسبة، وزيادة قدراتهم التنافسية، والارتقاء بمستوى أدائهم المهني، كذلك يستفيد أصحاب الأعمال والمؤسسات من توافق الدورات التدريبية مع متطلبات سوق العمل، حيث يتمكنون من تأمين كوادر بشرية مؤهلة وفعالة، وزيادة إنتاجيتهم وجودتهم، وتحقيق أهدافهم الاستراتيجية.

### 2/1/1 حصر الدورات التدريبية المجانية الحكومية التي تدعم مجال المكتبات والمعلومات:

دورات متعلقة بمهارات الحاسب الآلي:

أولاً، علاقة علم المعلومات بمهارات الحاسب الآلي:

علم المعلومات يدرس كيفية جمع وتخزين وتحليل واستخدام المعلومات بكل كفاءة، بينما تشمل القدرة على استخدام الأجهزة والبرامج لجمع وتخزين وتحليل المعلومات، لذا يمكن القول أن العلاقة بين علم المعلومات ومهارات الحاسب الآلي هي أن علم المعلومات يساعد في فهم كيفية استخدام التكنولوجيا لإدارة المعلومات بكل كفاءة.

ثانياً، حصر الدورات المتعلقة بمهارات الحاسب الآلي:

#### • منصة دروب

#### 1. دورة برنامج العروض المقدمة PowerPoint:

الهدف منها التعرف على كيفية استخدام برنامج البوربوينت للعروض التقديمية.

#### 2. دورة برنامج معالجة النصوص Word:

الهدف منها التعرف على كيفية استخدام برنامج word لمعالجة النصوص.

### 3. دورة برنامج جداول البيانات Excel:

الهدف منها التعرف على كيفية استخدام برنامج Excel وتوضيح أهم مفاهيمه.(دروب، د.ت)

- منصة منار:

#### 1. دورة في تطبيقات الحاسب الشاملة:

تقوم هذه الدورة بتدريب الفرد على استخدام برامج مايكروسفت أوفيس.

#### 2. دورة أساسيات استخدام الحاسب في الأعمال المكتبية:

تقوم هذه الدورة بالتعريف بالمفاهيم الرئيسية للتطبيقات المكتبية حتى يستطيع المتدرب من أساسيات

التطبيقات المكتبية.(منار، د.ت)

دورات متعلقة بمهارات إدارة المشاريع:

أولاً، علاقة علم المعلومات بإدارة المشاريع:

علم المعلومات يهتم بدراسة كيفية جمع وتخزين وتحليل واستخدام المعلومات بكل كفاءة، بينما تهتم إدارة المشاريع بإدارة الأنشطة والمهام والموارد وذلك لتحقيق الأهداف المحددة بزمان معين، لذلك يمكن القول بأن العلاقة التي تجمع علم المعلومات بإدارة المشاريع تكمن في استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة لجمع وتحليل المعلومات ذات الصلة بإدارة المشروع فباستخدام أساليب علم المعلومات يصبح بالإمكان تحديد الأولويات وتخطيط الجدول الزمني لإنجاز مهام المشروع، بالإضافة إلى أن علم المعلومات يساعد على التواصل بين أفراد فرق العمل وتبادل الخبرات والمنفعة.

ثانياً، حصر الدورات المتعلقة بمهارات إدارة المشاريع:

- أكاديمية منشآت:

#### 1. دورة إدارة العمليات:

تهدف هذه الدورة إلى إيضاح المفاهيم التي تستخدم في إدارة العمليات، وأساليب تطوير الطرق المستخدمة في إدارة العمليات في حقل التصنيع والخدمات وزيادة فعاليتها والاقبال الفائق عند تنفيذها، بالإضافة إلى التعرف على كيفية تصميم مسافات العمل وطرق تقييمها، ومعرفة المقاييس التي تزيد من الإنتاجية وجودة الخدمات المقدمة إلى العميل إلى أعلى مستوى.

## 2. دورة إدارة مخاطر المشاريع:

تهدف هذه الدورة إلى التعرف على عمليات إدارة مخاطر المشاريع بشكل مفصل، وتتكون هذه العمليات من عدة خطوات وهي وضع خطة في إدارة مخاطر المشاريع، وإليها تخصيص المخاطر، ومن ثم تحليل المخاطر بشكل نوعي وكمي، والقيام بوضع خطة مضادة للمخاطر وتطبيقها، والقيام بمتابعة المخاطر بشكل مستمر.

## 3. دورة الاستراتيجيات للمنشآت الصغيرة والمتوسطة:

تسعى الدورة إلى تزويد المشاركين بالمهارات العملية والمعلومات المتقدمة لتلبية متطلبات الإدارة والتخطيط الاستراتيجي في المشروعات الصغيرة والمتوسطة وكيفية وضع الأهداف على المدى البعيد والمتوسط والقصر وتعلم المشاركون طرق اختيار الخيارات الاستراتيجية الملائمة.

### محتوى الدورة:

- الاستراتيجية وماهيتها
- كيفية إنشاء الخطة الاستراتيجية
- الأداء المتوازن وكيفية قياسه

## 4. دورة تطوير مشاريع متناهية الصغر:

برنامج تدريبي يهدف إلى التوعية بالمشاريع الصغيرة جدا والصغيرة وكيفية إدارتها بشكل فعال لأنها تشكل عاملا مهما في النمو الاقتصادي، يسلط البرنامج الضوء أيضا على أهمية امتلاك مهارات التسويق وخدمة العملاء لضمان الحفاظ على ولاء العملاء والتركيز على مهارات حل المشكلات لضمان استدامة المشروع.

## محتوى الدورة:

- المشاريع الصغيرة جدا
- مهارات إدارة مشاريع الأسر المنتجة
- مهارات التسويق وخدمة العملاء
- مهارات حل المشكلات
- مهارات الابتكار (أكاديمية منشآت، د.ت)

دورات متعلقة بمهارات البحث والاسترجاع:

أولاً، علاقة علم المعلومات بمهارات البحث والاسترجاع:

يتضمن علم المعلومات دراسة كيفية تنظيم وتخزين المعلومات في أنظمة مختلفة، بالإضافة إلى كيفية استخدام أدوات البحث والاسترجاع تشكل جزءاً أساسياً في علم المعلومات، وذلك لأنها تزيد من القدرة على البحث عن المعلومات وجمعها من المصادر المختلفة.

ثانياً، حصر الدورات المتعلقة بمهارات البحث والاسترجاع:

- الفهرس العربي الموحد:

1. دورة كيفية تطبيق الفهرس العربي الموحد لقواعد وام الجانب الببليوغرافي:

منذ أن اعتمد الفهرس العربي الموحد قواعد وام في يناير 2016 للوصف الببليوغرافي، وضع مجموعة من السياسات والممارسات الفنية لضمان توحيدية الإجراءات والمصطلحات المستخدمة في هذا المجال، وسعى إلى أن تكون هذه الممارسات متوافقة مع فهارس المكتبات الأخرى التي تنضم إلى المشروع، وفي هذه الدورة سنستعرض كيفية تطبيق الفهرس العربي الموحد لقواعد وام على المستوى الببليوغرافي.

2. دورة الاستفادة القصوى من تصنيف ديوي العشري الطبعة العربية:

تهدف هذه الدورة إلى شرح ماهية التصنيف ودوره في تنظيم المكتبة العربية والحالة الراهنة لخطة تصنيف ديوي العشري (الطبعة 21 المعربة)، وتبين مزايا وعيوب الخطة وضعف تغطيتها لبعض الموضوعات العربية، وتقديم حلول عملية لكيفية مواجهة تلك المشاكل واستخدام وتكوين الأرقام الصحيحة والموضوعات الجديدة. والتعرف على أهم ممارسات الفهرس العربي الموحد في بعض الموضوعات في التصنيف.

### 3. دورة أهمية التحول إلى قواعد وام RDA:

هذه دورة تعريفية بقواعد RDA التي تعد أحدث معايير الوصف الببليوغرافي والتي تتطلب من المفهرسين التوعية بضرورة وأهمية اعتماد القواعد الجديدة، وتهدف هذه الدورة إلى الإجابة على التساؤلات التالية: ما هي قواعد RDA؟ هل الانتقال إليها ملزم ومهم، وهل يمكن الاكتفاء بالقواعد الحالية، كيف نتعامل مع التسجيلات القديمة في حالة الانتقال إلى قواعد RDA، ما هي المكتبات التي تطبقها حالياً، ما هي المتطلبات التي تحتاجها المكتبات للبدء بالانتقال، كيف يساعدني الفهرس في عملية التنفيذ ... كل هذه الأسئلة سنحاول الإجابة عليها خلال هذه الدورة، وستختتم الدورة بنقاش عام حول الصعوبات التي تواجه المكتبات في التطبيق.

### 4. دورة الاستفسارات الشائعة في مجال العمليات الفنية: الوصف الببليوغرافي

هذه دورة تدريبية جديدة في مجال العمليات الفنية تقدمها الفهرس العربي للمكتبات الأعضاء على المستوى الببليوغرافي، وتهدف إلى تسليط الضوء على أبرز التحديات والحلول الفنية التي تواجه المفهرسين في ظل ظهور قواعد جديدة للوصف الببليوغرافي، والتي تستلزم توضيحات وإجابات على العديد من التساؤلات والمشاكل التي تحتاج إلى اتخاذ قرارات مناسبة مع مراعاة سياسات المكتبة، وسيتم ذلك من خلال بيئة تعاونية تشجع على المشاركة وتبادل الخبرات العملية بين أعضاء الفهرس. وتستند هذه الدورة إلى خبرة عملية للفهرس امتدت لأكثر من عقد من الزمن، وتطبيقاً لقواعد RDA منذ حوالي أربع سنوات. (أكاديمية الفهرس العربي الموحد، د.ت)

دورات متعلقة بمهارات التسويق:

أولاً، علاقة علم المعلومات بمهارات التسويق:

العلاقة بين أخصائي المعلومات ومهارات التسويق هي أن أخصائي المعلومات يمكن أن يقوم بتسويق للمعلومات والخدمات التي يقدمها، وبالتالي سيقوم أخصائي المعلومات بالتعرف على احتياجات المستخدمين لتسويقها وهذا يزيد من نسبة المستخدمين.

ثانيًا، حصر الدورات المتعلقة بمهارات التسويق والبيع:

- أكاديمية منشآت:

1. دورة التسويق للمشاريع الناشئة:

تهدف هذه الدورة إلى مساندة رواد الأعمال في ادارتهم لشركاتهم الناشئة، وتحديد أدوات التسويق التي تتناسب مع الموارد وتلبي احتياجات السوق المستهدف، بالإضافة إلى أنها تقوم بتمكين المتدرب من الإبداع في أفكاره وإنشاء نموذج عمل له بشكل علمي ومتدرج بدءًا من اكسابه مفاهيم علم التسويق الأساسية إلى أن يصل لمرحلة يتمكن فيها من تسويق منتجاته وخدماته بأفضل الأساليب والممارسات.

2. دورة أساسيات خدمة العملاء:

تركز هذه الدورة على عدة موضوعات متمثلة في خواص الخدمات، وواقع خدمة المستخدمين، وتوضيح الاختلاف بين الخدمات والسلع، بالإضافة إلى معرفة توقعات العملاء وتجاربهم وجودة تقديم الخدمة، والتأكيد على أهمية رضا المستخدمين.

3. دورة أساليب ومهارات البيع:

تقوم هذه الدورة بتقديم أهم الاستراتيجيات وممارسات البيع في أسواق التجزئة، بالإضافة إلى توضيح المقومات الرئيسية المتعلقة بمفهوم المبيعات وارتباطها بالتسويق في المؤسسة.

4. دورة خطوات في السوق:

تقوم هذه الدورة بالتركيز على توضيح الإجراءات التطبيقية التي يفعلها صاحب الفكرة التجارية ليصل إلى الجمهور المستهدف.

## 5. دورة تسويق الخدمات:

تقوم هذه الدورة بتوضيح مفاهيم تسويق الخدمات الفعال، وكيفية التخطيط لتسويق الخدمات، بالإضافة إلى معرفة كيفية التميز في خدمة المستفيدين، ومعرفة نظام المعلومات التسويقي المتعلق بالخدمات.

## 6. التخطيط للمشاريع الريادية:

تهدف الدورة إلى التخطيط للمشاريع الريادية على تزويد بأساسيات أبحاث السوق و دراسات الجدوى لإنشاء إطار لتحويل الأفكار الريادية إلى واقع و تقييم الفرص لتحسين المشروعات الحالية أو الجديدة والوصول بأفكار مبدعه قابلة للتنفيذ ويمكن تمويلها و تحويلها إلى سلع وخدمات تلائم شرائح السوق المستهدف.

### محاور الدورة:

- المعلومات الأساسية للمشاريع.
- دراسة السوق.
- العوامل المؤثرة على الطلب على السلع والخدمات.
- تحديد الطلب على منتجات المشاريع الريادية.
- تحديد العرض في المشاريع الريادية.
- نموذج عملي لتحديد الطلب والعرض في المشاريع الريادية.
- الدراسة الفنية للمشاريع الريادية.
- التحليل المالي في المشاريع الريادية. (أكاديمية منشآت، د.ت)

دورات متعلقة بالمهارات الشخصية والاجتماعية:

أولاً، علاقة علم المعلومات بالمهارات الشخصية والاجتماعية:

يتطلب من اخصائي المعلومات وجود عدد من المهارات الشخصية لتساعده على إدارة الضغوط والتحديات التي قد تواجهه في عمله، أما بالنسبة للمهارات الاجتماعية تساعده في التعامل مع المستفيدين وفهمهم وتلبية احتياجاتهم.



ثانيًا، حصر الدورات التدريبية المتعلقة بالمهارات الشخصية والاجتماعية:

- منصة دروب:

1. دورة خدمة العملاء – تعامل باحترافية:

في هذه الدورة سوف يتعرف الفرد على مفاهيم وأصول التواصل مع العملاء، وطرق التواصل بكفاءة مع العملاء، بالإضافة إلى طرق في التعامل مع ظنون العملاء، وأساليب مع شخصيات العملاء المختلفة.

2. دورة مهارات القيادة:

في هذه الدورة سوف يتعلم الفرد كيفية قيادة فريق العمل بمهارة وكفاءة، وأساليب تطوير وتحسين مهارات القيادة، بالإضافة إلى نصائح بكيفية فرق عمل مؤثرة، والتعرف على مفاهيم القيادة في الفرق الافتراضية.

3. دورة مهارات الذكاء الاجتماعي:

الهدف منها تنمية كفاءة الفرد الاجتماعية وإدراكه ومعرفته الاجتماعية، وذلك من خلال تكوين علاقات

جيدة في العمل وخارج العمل.(دروب، د.ت)

- أكاديمية منشآت:

1. دورة أساسيات خدمة العملاء:

تركز هذه الدورة على عدة موضوعات متمثلة في خواص الخدمات، وواقع خدمة المستفيدين، وتوضيح الاختلاف بين الخدمات والسلع، بالإضافة إلى معرفة توقعات العملاء وتجاربهم وجودة تقديم الخدمة، والتأكيد على أهمية رضا المستفيدين.

دورات متعلقة بأمن المعلومات:

أولًا، علاقة علم المعلومات بأمن المعلومات:

يعد أخصائي المعلومات جزءًا من فريق أمن المعلومات، حيث يتم تكليفه بحماية المعلومات والبيانات الحساسة بالمكان الذي يعمل به، وبالتالي فإن أخصائي المعلومات يقوم بتطبيق مجموعة من الإجراءات الأمنية لضمان سلامة وسرية المعلومات، وإدارة صلاحية الوصول إليها، لذا فإن أخصائي المعلومات يعد جزء هام جدًا في أمن المعلومات.

ثانيًا، حصر الدورات التدريبية المتعلقة بأمن المعلومات:

- منصة دروب:

1. دورة أمن المعلومات:

الهدف منها التعرف على أهم البرمجيات المضرة، والطرق التي يتم اتباعها للوقاية من الأضرار، والتعرف على طرق الحماية من الأضرار، بالإضافة الهوية من السرقة وحفظ كلمة السر، أيضًا القيام بالتفكير ببند انتهاك أمن المعلومات.

2. دورة الأمن السيبراني:

الهدف منها التعرف بالمفاهيم الأساسية للأمن السيبراني والتقنيات الحديثة فيه، بالإضافة إلى الأساليب التي يجب أن يتبعها العاملين في المؤسسات للوقاية من اختراقها. (دروب، د.ت)

- أكاديمية منشآت:

1. دورة الأمن السيبراني:

تهدف الدورة إلى توعية الأشخاص غير المتخصصين بمبادئ الأمن السيبراني وأنواع التهديدات والهجمات وكيفية الوقاية منها ، بالإضافة إلى التعرف على التقنيات والأدوات الضرورية للتعامل مع التحديات في الفضاء السيبراني.

محتوى الدورة:

- مفهوم الأمن السيبراني وأبعاده ودوره.

- الفيروسات والاختراقات وطرق مكافحتها.

- الجريمة السيبرانية وإجراءات العلاج.

## 2. إرشادات الأمن السيبراني لأعمال التجارة الإلكترونية

تهدف الدورة إلى توضيح وثيقة إرشادات الأمن السيبراني لمقدمي خدمة التجارة الإلكترونية لتمكينهم من اتباع أفضل الممارسات لضمان أمن تجارتهم وأجهزتهم وبياناتهم وحسابات عملائهم وعملية الدفع الإلكتروني مع مراعاة توفير تجربة تسوق إلكترونية مريحة للمستهلكين.

محاور الدورة:

- المخاطر الأمنية السيبرانية وانعكاساتها على الأعمال.
- الإرشادات الأساسية لتجارة إلكترونية آمنة وموثوقة.

## 3. دورة إدارة مخاطر التجارة الإلكترونية:

تهدف هذه الدورة إلى تعريف المشاركين بأهمية الوعي بالمخاطر التي تواجه التجارة الإلكترونية وكيفية التصدي لها بطرق فعالة وآمنة. كما يسلط الضوء على أبرز التحديات والتهديدات السيبرانية التي تستهدف المتاجر الإلكترونية ويقدم أفضل الممارسات لضمان الأمن السيبراني للتجارة الإلكترونية من خلال استراتيجيات مبتكرة وحديثة.

محتوى الدورة:

- مفهوم المخاطر في التجارة الإلكترونية.
- أشهر المخاطر في التجارة الإلكترونية.
- إدارة المخاطر والأمن السيبراني للتجارة الإلكترونية.
- طرق تحقيق تجارة إلكترونية آمنة وموثوقة.
- اتجاهات ومستقبل التجارة الإلكترونية.(أكاديمية منشآت، د.ت)

## 2/2 قياس مدى إفادة طلبة قسم المعلومات ومصادر التعلم من الدورات التدريبية المجانية التي تقدمها المنصات الحكومية في تأهيلهم لسوق العمل

### 0/2/2 تحليل البيانات واستخلاص النتائج:

استخدمت الباحثات المنهج الوصفي التحليلي مع توظيف أسلوب تحليل الأدبيات ذات العلاقة واستخدام أداة كمية/كيفية

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.569	12

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات
البيانات الشخصية		
.479	1.65	الجنس
1.045	3.14	المستوى الدراسي
وعي الطلبة بالمنصات التدريبية		
.942	2.96	ما عدد الدورات التدريبية المجانية التي اشتركت بها؟
.349	1.14	هل التزمت بإتمام ساعات الدورات التدريبية بالمنصات التي سجلت بها؟
.239	1.06	هل حصلت على شهادة إتمام الدورات التدريبية من قبل؟
1.045	2.67	هل الشهادات التي حصلت عليها من الدورات المجانية المتوفرة في المنصات معتمدة؟
تقييم الدورات المجانية		
1.097	3.78	ما درجة سهولة الوصول إلى الدورات المجانية التي تقدمها المنصات والتسجيل بها؟
1.421	3.20	هل مدة الدورات التدريبية المجانية التي سجلت بها مناسبة؟
.973	4.23	هل تلبي المنصات الحكومية والخاصة احتياجاتك من الدورات المجانية؟
الدورات التدريبية في مجال علم المعلومات		

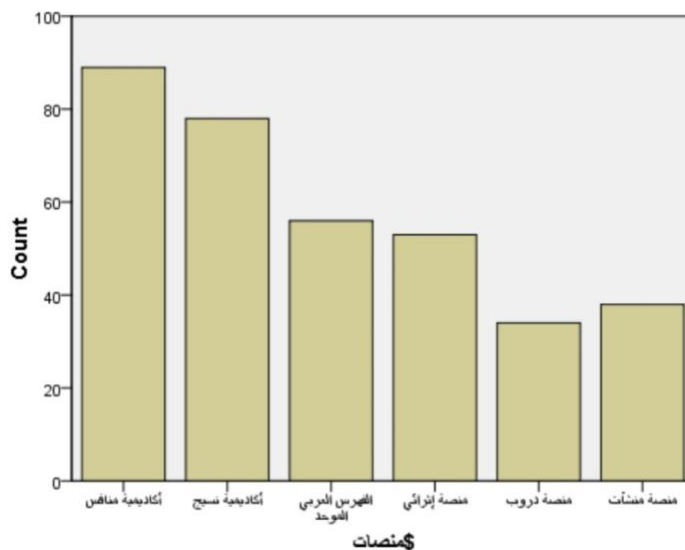
هل ترى أن مستوى جودة الدورات المجانية للمنصات متناسب مع متطلبات سوق العمل المتغيرة؟	3.69	1.07
هل ترى نقص في تغطية المواضيع والمهارات التي تدعم سوق العمل في دورات المنصات التدريبية؟	3.50	1.078
هل ترى أن هناك حاجة إلى دليل يساعدك على الوصول إلى الدورات المجانية في مجال التخصص؟	4.23	.973
هل توفر المنصات الحكومية والخاصة دورات مجانية في جميع المهارات التي تحتاجها في مجال علم المعلومات؟	3.16	1.187
هل تعمل المنصات على مواكبة التطور في مجال علم المعلومات؟	1.44	.499

#### جدول (0/2)

##### المتغيرات

- وعي الطلبة بالمنصات التدريبية:

1. ما هي المنصات التدريبية المفضلة لديك؟



#### الشكل (0/2)

ما هي المنصات التدريبية المفضلة لديك

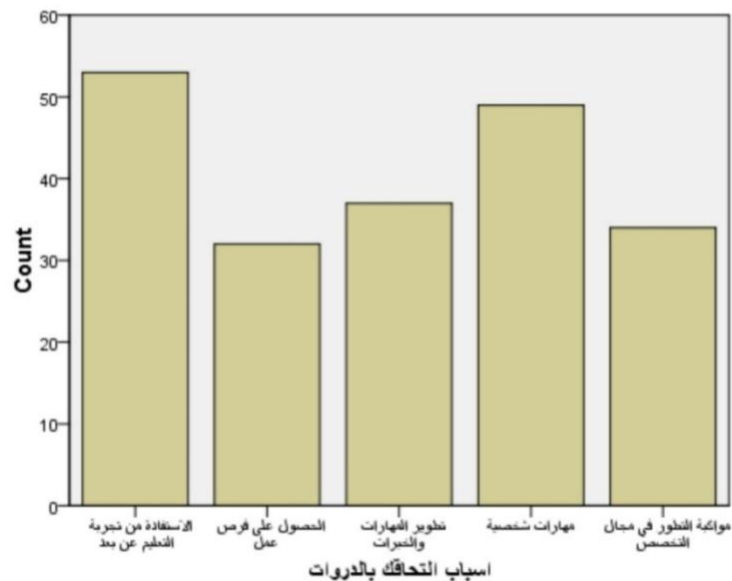
**Frequencies منصات \$**

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
جدول (1/2) ما هي المنصات التدريبية المفضلة لديك	أكاديمية منافس ماهي المنصات	11	4.4%	11.1%
	الفهرس العربي الموحد المفضلة لديك	44	17.5%	44.4%
	منصة دروب	66	26.2%	66.7%
	أكاديمية نسيج	22	8.7%	22.2%
	منصة إثرائي	46	18.3%	46.5%
	منصة منشآت	62	24.6%	62.6%
	أخرى	1	0.4%	1.0%
	Total	252	100.0%	254.5%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

يتضح من هذا الجدول أن هناك تفضيل لمنصة دروب عن باقي المنصات الأخرى، كما أكدت دراسة رفيعة الأنصاري بعنوان الإتجاه نحو إستخدام المنصات التعليمية الإلكترونية لدى طلبة جامعة طيبة بأن منصة دروب هي التي يفضلها الطلبة.

2. ما سبب التحاقك بالدورات التدريبية المتاحة من قبل المنصات؟



شكل (1/2)

ما سبب التحاقك بالدورات التدريبية المتاحة من قبل المنصات

ما سبب التحاقك بالدورات التدريبية المتاحة من قبل المنصات

جدول (2/2)

Frequencies أسباب \$				
		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
ما سبب التحاقك بالدورات	مواكبة التطور في مجال التخصص	66	22.4%	67.3%
التدريبية المتاحة من قبل المنصات	تطوير المهارات والخبرات	63	21.4%	64.3%
	مهارات شخصية	51	17.3%	52.0%
	الحصول على فرص عمل	68	23.1%	69.4%
	الاستفادة من تجربة التعليم عن بعد	47	15.9%	48.0%
Total		295	100.0%	301.0%

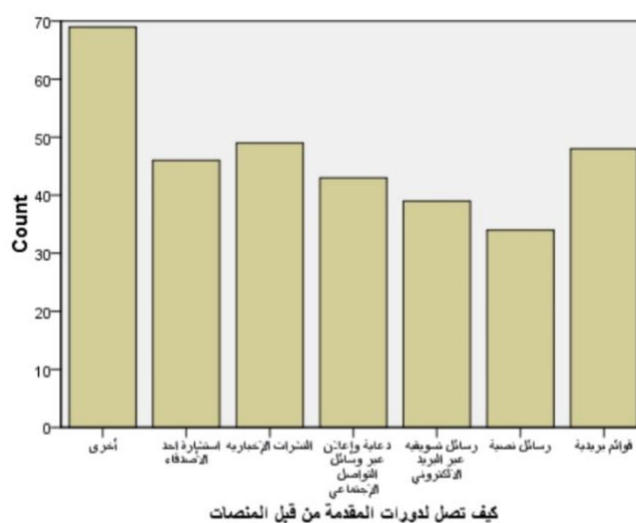
a. Dichotomy group tabulated at value 1.

من خلال هذا الجدول يتضح أن السبب الأكبر لالتحاق الطلبة بالدورات التدريبية هي فرصة الحصول على عمل وذلك يكون من خلال تنمية مهاراتهم وتنمية السيرة الذاتية الخاصة بهم مما يزيد من نسبة فرص العمل.

3. كيف تصل للدورات التدريبية المقدمة من قبل المنصات؟

شكل (2/2)

كيف تصل للدورات التدريبية المقدمة من قبل المنصات



### الوصول \$ Frequencies

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
دعاية و اعلان عبر وسائل التواصل الاجتماعي	57	15.3%	57.6%
رسائل تسويقية عبر البريد الالكتروني	61	16.4%	61.6%
النشرات الاخبارية	51	13.7%	51.5%
قوائم بريدية	52	14.0%	52.5%
رسائل نصية	66	17.7%	66.7%
استشارة احد الاصدقاء	54	14.5%	54.5%
أخرى	31	8.3%	31.3%
Total	372	100.0%	375.8%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

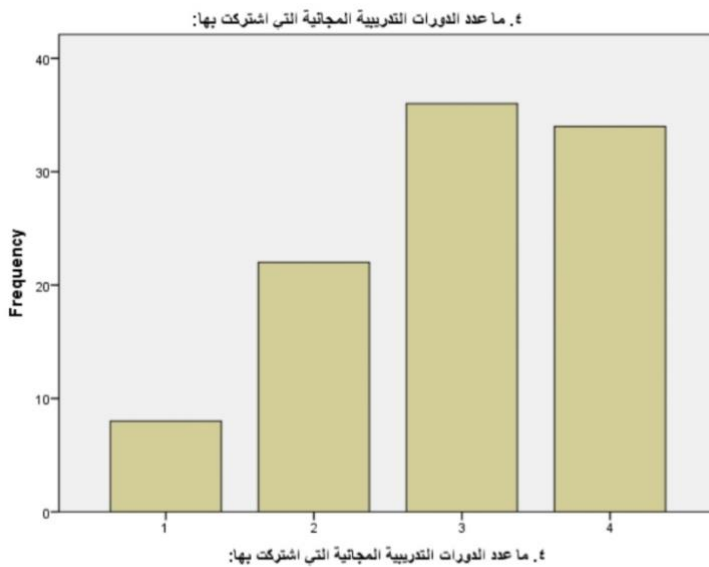
### جدول (3/2)

#### كيف تصل للدورات التدريبية المقدمة من قبل المنصات

يتضح من هذا الجدول أن النسبة الأكبر من الطلبة يصلون إلى الدورات التدريبية عن طريق الرسائل النصية

وغالبًا ما يكون عن طريق الدورات التدريبية التي تنظمها الجامعة.

4. ما عدد الدورات التدريبية المجانية التي اشتركت بها؟



### شكل (3/2)

ما عدد الدورات التدريبية المجانية

التي اشتركت بها



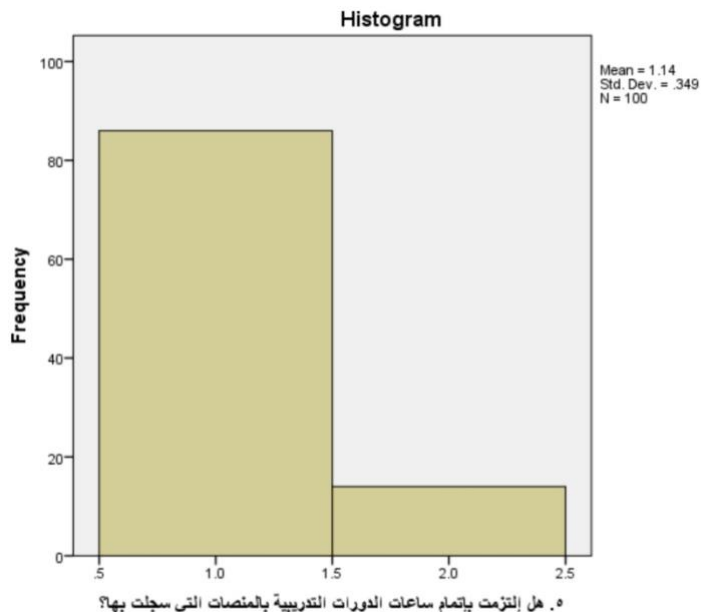
ما عدد الدورات التدريبية المجانية التي اشتركت بها

جدول (4/2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	8.0	8.0	8.0
2	22	22.0	22.0	30.0
3	36	36.0	36.0	66.0
4	34	34.0	34.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

من خلال الجدول أعلاه يبين لنا أن قيمة المتوسط الحسابي لعدد الدورات التدريبية التي تم الاشتراك بها بلغت 2.96 وانحرافها المعياري بلغ 942 ويتضح من خلال الحساب الرباعي أن الأغلب اشترك بالدورات التدريبية المجانية بنسبة كبيرة في مجال من 4-6 دورات تدريبية، ويدلنا هذا على أهمية ضرورة انتشار وتنوع الدورات بمختلف الأقسام حتى يتم الاشتراك بها والإفادة منها.

5. هل التزمت بإتمام ساعات الدورات التدريبية بالمنصات التي سجلت بها؟



الشكل (4/2)

هل التزمت بإتمام ساعات الدورات التدريبية  
بالمنصات التي سجلت بها

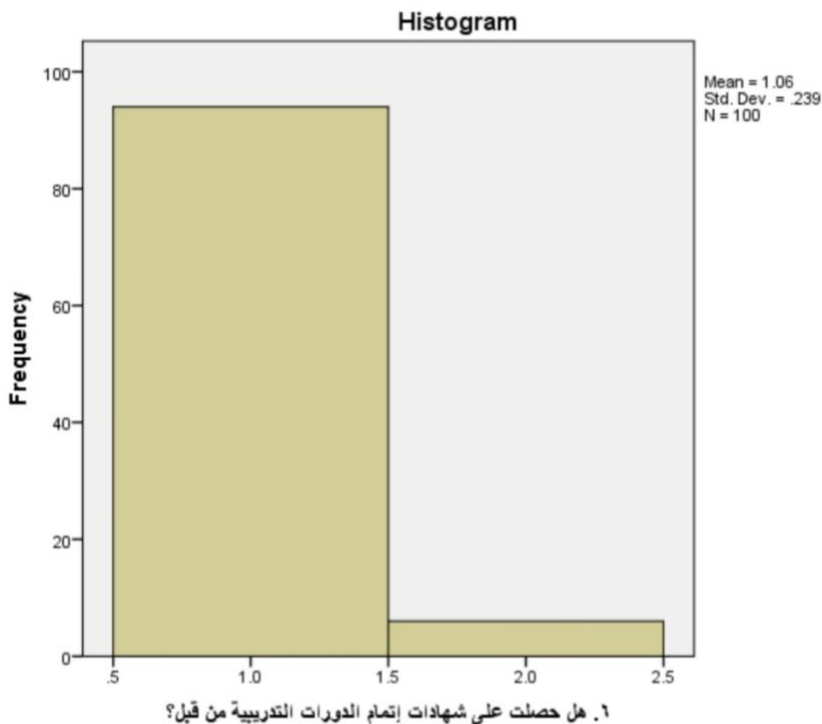
هل التزمت بإتمام ساعات الدورات التدريبية بالمنصات التي سجلت بها

جدول (5/2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	86	86.0	86.0	86.0
	2	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

تم استبدال نعم برقم 1 واستبدال لا برقم 2 لذا يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي للالتزام بإتمام الدورات التدريبية التي تم التسجيل بها 1.14 وانحرافها المعياري بلغ 349 وهذا يدل أنه تم الالتزام بإتمام ساعات الدورة التدريبية.

6. هل حصلت على شهادة إتمام الدورات التدريبية المجانية من قبل؟



الشكل (5/2)

هل حصل على شهادة إتمام الدورات

التدريبية المجانية من قبل

هل حصلت على شهادة إتمام الدورات التدريبية المجانية من قبل

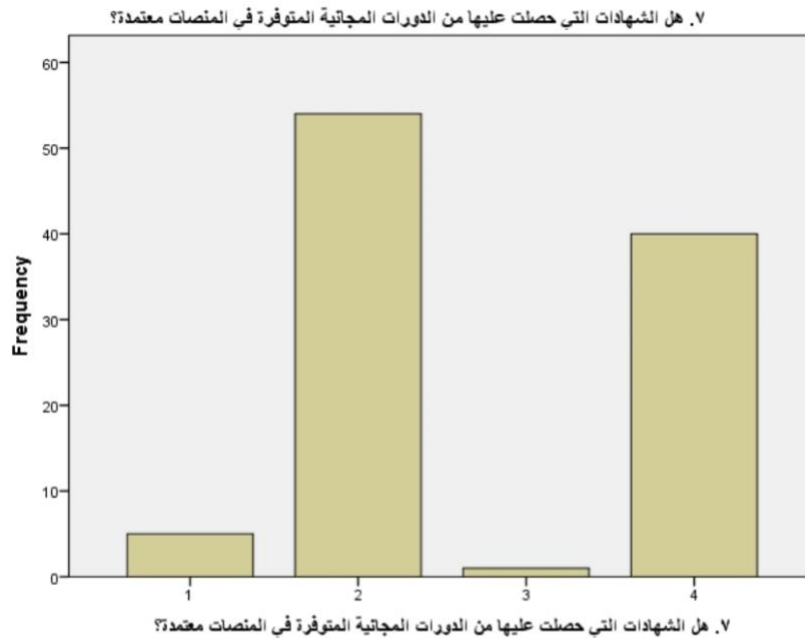
جدول (6/2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	94	94.0	94.0	94.0
2	6	6.0	6.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

من خلال الإجابة على هذا السؤال نرى أن المتوسط الحسابي بلغ 1.06 وانحرافه المعياري بلغ 239 وهذا

يدل على حصولهم على شهادات إتمام الدورة للأغلب ويعود السبب في التزامهم بالساعات المحددة للدورة التدريبية وتم الاستفادة من الدورات التدريبية على أكمل وجه وحصولهم على الشهادات التي تأهلهم لسوق العمل.

7. هل الشهادات التي حصلت عليها من الدورات المجانية المتوفرة في المنصات معتمدة؟



شكل (6/2)

هل الشهادات التي حصلت عليها من الدورات المجانية المتوفرة في المنصات معتمدة

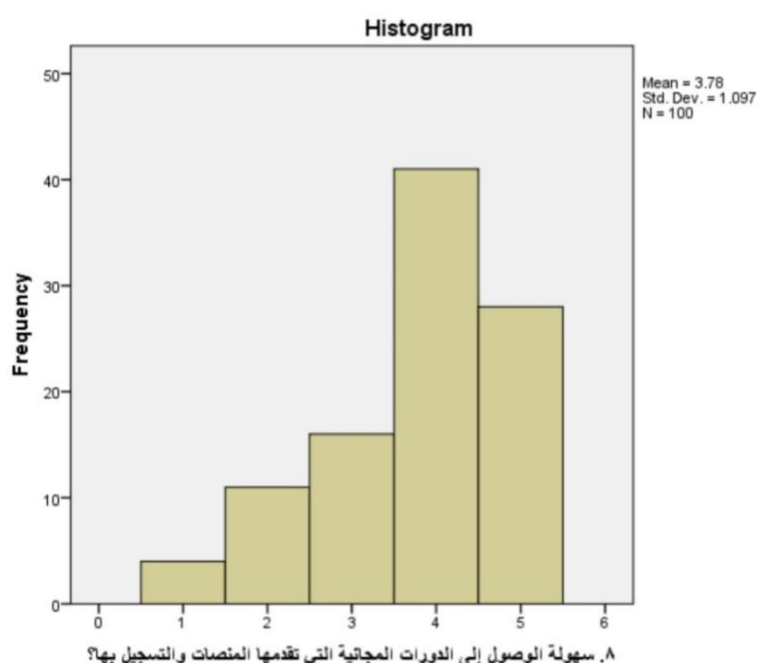
هل الشهادات التي حصلت عليها من الدورات المجانية المتوفرة في المنصات معتمدة

جدول (7/2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5.0	5.0	5.0
2	54	54.0	54.0	59.0
3	1	1.0	1.0	60.0
4	40	40.0	40.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

من خلال الجدول اعلاه بلغ المتوسط الحسابي لهذا السؤال 2.67 وانحرافه المعياري بلغ 239 وهذا يدل بحسب المقياس الرباعي أن المنصات التدريبية المجانية بعضها معتمدة ويمكن الحصول عليها بسهولة في حال إتمام ساعات الدورة التدريبية، اصبح من السهل الاشتراك بالدورات التدريبية المعتمدة والالتزام بها، والبعض الآخر أقر بأنها غير معتمدة ويتضح لنا عدم الخبرة الكافية في اختيار المنصات التدريبية المعتمدة.

8.مدى سهولة الوصول إلى الدورات التدريبية المجانية التي تقدمها المنصات والتسجيل بها؟



شكل (7/2)

مدى سهولة الوصول إلى الدورات  
التدريبية المجانية التي تقدمها المنصات  
والتسجيل بها

### مدى سهولة الوصول إلى الدورات

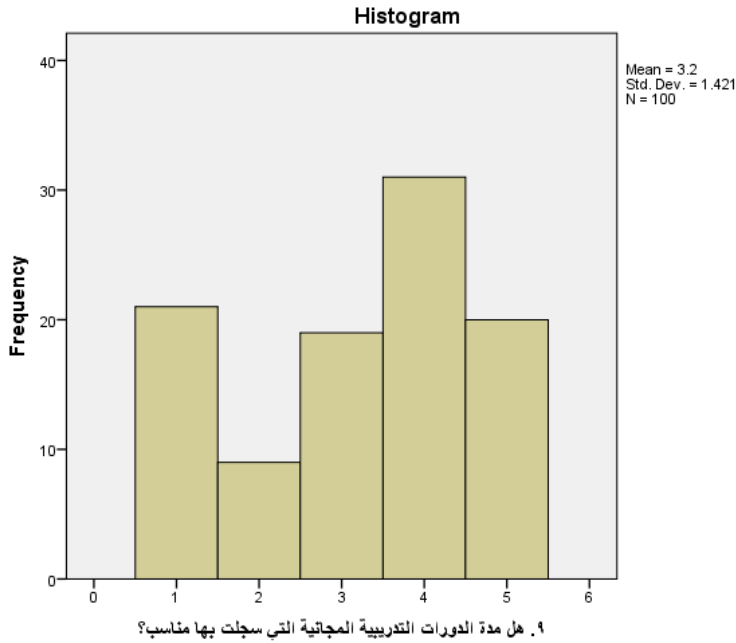
التدريبية المجانية التي تقدمها المنصات والتسجيل بها

جدول (8/2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.0	4.0	4.0
	2	11	11.0	11.0	15.0
	3	16	16.0	16.0	31.0
	4	41	41.0	41.0	72.0
	5	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي لسهولة الوصول إلى الدورات التدريبية المجانية والتسجيل بها بلغت 3.78 وانحرافها المعياري بلغت 1.097 ومن خلال مجالات الحساب لمقياس ليكرت الخماسي يتضح أن هذا المتوسط الحسابي ينتمي لمجال أوافق وهذا يدل على سهولة الوصول إلى الدورات التدريبية المجانية وسهولة التسجيل بها، وهذا يزيد من إفادة الطلبة من الدورات المجانية لتأهيلهم لسوق العمل، كما أكدت دراسة رفيدة الأنصاري بعنوان درجة الرضا عن البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات والتدريب من خلالها لدى طلبة جامعة طيبة أن من خصائص المنصات التدريبية هو سهولة الوصول إلى البرامج التدريبية.

٩. هل المدة الدورات التدريبية المجانية التي سجلت بها مناسب؟



الشكل (8/2)

هل مدة الدورات التدريبية المجانية

التي سجلت بها مناسب

هل مدة الدورات التدريبية المجانية التي سجلت بها مناسب

جدول (9/2)

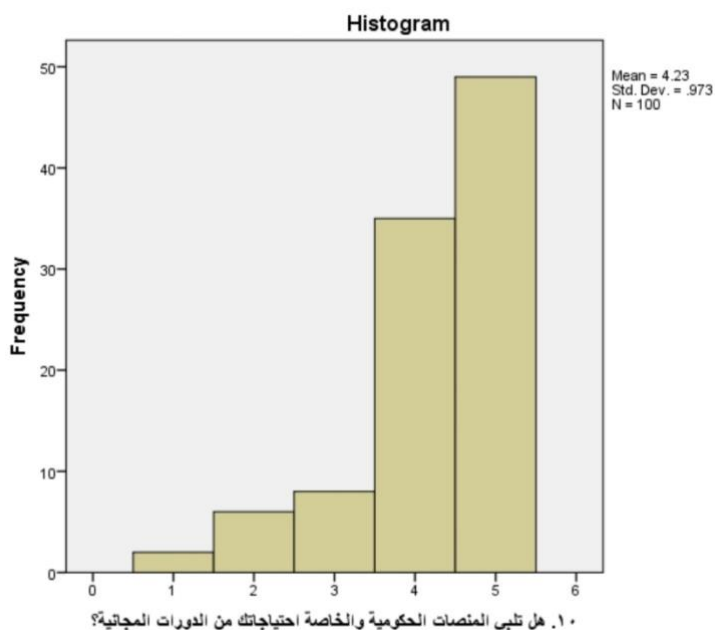
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	21	21.0	21.0	21.0
2	9	9.0	9.0	30.0
3	19	19.0	19.0	49.0
4	31	31.0	31.0	80.0
5	20	20.0	20.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي لمناسبة مدة الدورة التدريبية المجانية بلغت 3.20

وانحرافها المعياري بلغ 1.421 ومن خلال مجالات الحساب لمقياس ليكرت الخماسي يتضح أن هذا المتوسط الحسابي

ينتمي لمجال محايد، وهذا يدل على وجود مشكلة في مدة الدورة بسبب عدم قدرة بعض الطلبة على الموازنة بين دراسته والدورات التدريبية.

10. هل تلبي المنصات الحكومية والخاصة احتياجاتك من الدورات المجانية:



شكل (9/2)

هل تلبي المنصات الحكومية والخاصة  
احتياجاتك من الدورات المجانية

هل تلبي المنصات الحكومية والخاصة احتياجاتك من الدورات المجانية

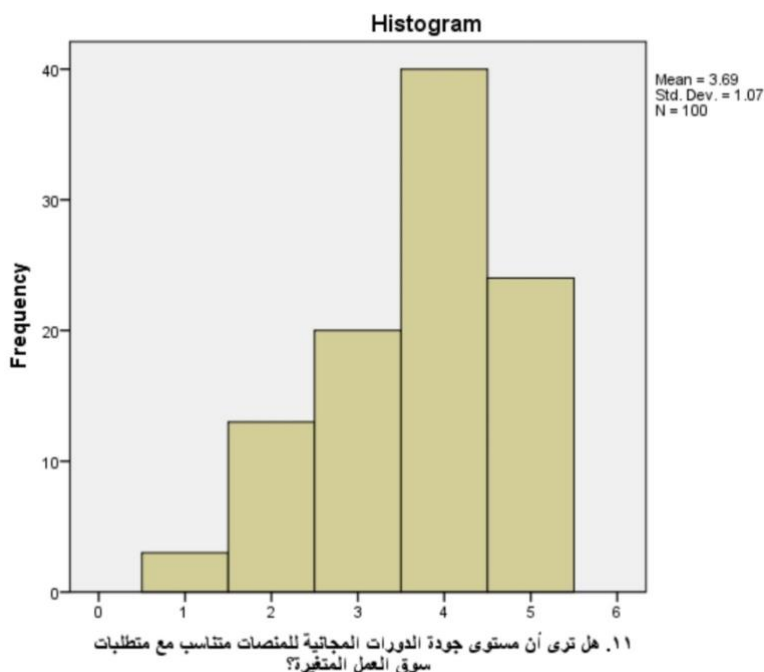
جدول (10/2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.0	2.0	2.0
2	6	6.0	6.0	8.0
3	8	8.0	8.0	16.0
4	35	35.0	35.0	51.0
5	49	49.0	49.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي لتلبية المنصات الحكومية والخاصة احتياج الطلبة من الدورات المجانية هي 4.23 وانحرافها المعياري بلغ 0.973 ومن خلال مجالات الحساب لمقياس ليكرت الخماسي أن هذا المتوسط الحسابي ينتمي لمجال أوافق بشدة وهذا يدل على اتفاق أغلب الطلبة على أن المنصات الحكومية والخاصة توفر دورات مجانية تلبي احتياجاتهم، وكما ذكرنا من قبل فإن من مميزات المنصات أنها تواكب المستجدات وهذا يزيد من جعلها ملبية لاحتياجات الطلبة، كما أكدت دراسة رفيعة الأنصاري بعنوان الإتجاه نحو إستخدام المنصات التعليمية الإلكترونية لدى طلبة جامعة طيبة أن من إمكانيات المنصات التخصيص والشخصنة وهذا يجعلها تتلاءم مع احتياجات الطلبة.

• الدورات التدريبية في مجال علم المعلومات:

11. هل ترى أن مستوى جودة الدورات المجانية للمنصات متناسب مع متطلبات سوق العمل المتغيرة؟



شكل (10/2)

هل ترى أن مستوى جودة الدورات  
المجانية للمنصات متناسب مع  
متطلبات سوق العمل المتغيرة



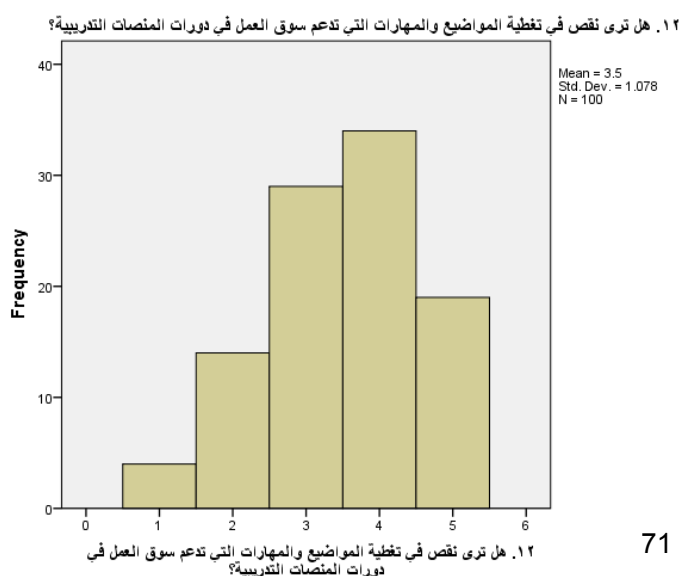
هل ترى أن مستوى جودة الدورات المجانية للمنصات متناسب مع متطلبات سوق العمل المتغيرة

جدول (11/2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3.0	3.0	3.0
2	13	13.0	13.0	16.0
3	20	20.0	20.0	36.0
4	40	40.0	40.0	76.0
5	24	24.0	24.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

يتضح من خلال الجدول في الأعلى أن قيمة المتوسط الحسابي لمستوى جودة الدورات المجانية للمنصات تتناسب مع متطلبات سوق العمل المتغيرة بلغت 3.69 وانحرافها المعياري بلغ 1.07 ومن خلال مجالات الحساب لمقياس ليكرت الخماسي أن هذا المتوسط الحسابي ينتمي لمجال أوافق، وهذا يدل على أن الدورات المجانية التي تقدمها المنصات تتناسب مع متطلبات سوق العمل، وأكدت دراسة رفيدة الأنصاري بعنوان التدريب الإلكتروني من خلال المنصات التدريبية الفرص والتحديات، أن من أهمية المنصات التدريبية هي تحسين فرص العمل المستقبلية.

12. هل ترى نقص في تغطية المواضيع والمهارات التي تدعم سوق العمل في دورات المنصات التدريبية؟



شكل (11/2)

هل ترى نقص في تغطية المواضيع والمهارات

التي تدعم سوق العمل في دورات المنصات

التدريبية

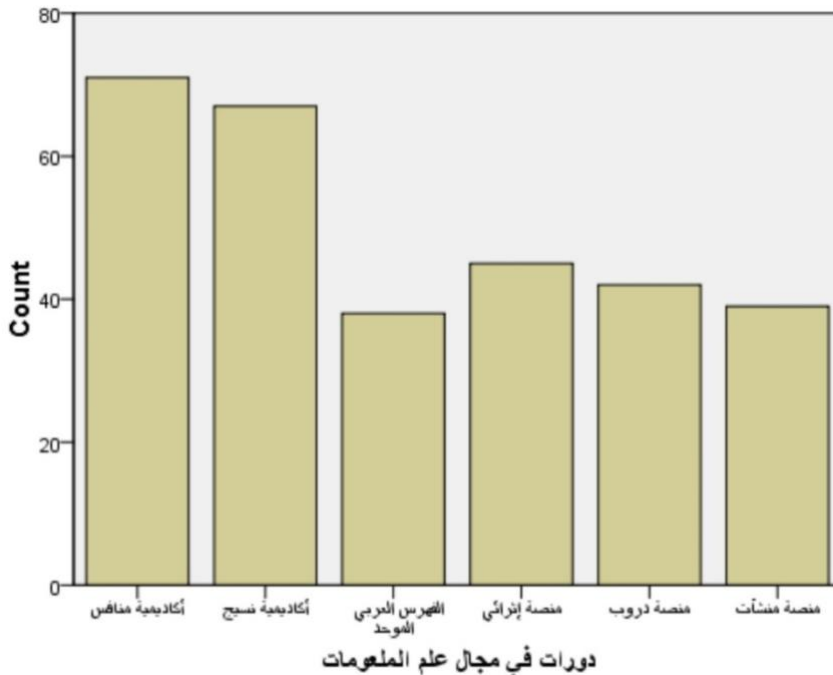
هل ترى نقص في تغطية المواضيع والمهارات التي تدعم سوق العمل في دورات المنصات التدريبية

جدول (12/2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.0	4.0	4.0
	2	14	14.0	14.0	18.0
	3	29	29.0	29.0	47.0
	4	34	34.0	34.0	81.0
	5	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

من خلال الجدول في الأعلى يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي لوجود نقص في تغطية المواضيع والمهارات التي تدعم سوق العمل في دورات المنصات التدريبية بلغت 3.50 وقيمة انحرافها المعياري بلغ 1.078 ومن خلال مجالات الحساب لمقياس ليكرت الخماسي يتضح أن هذا المتوسط الحسابي ينتمي لمجال أوافق، وهذا يدل على وجود نقص في المهارات الموجودة في الدورات مثل المهارات المتخصصة جدًا كالفهرسة والتكشيف.

13. يمكنك الوصول إلى الدورات المجانية في مجال علم المعلومات عن طريق



شكل (12/2)

يمكنك الوصول إلى الدورات  
التدريبية في مجال علم  
المعلومات عن طريق

يمكنك الوصول إلى الدورات التدريبية في مجال علم المعلومات عن طريق

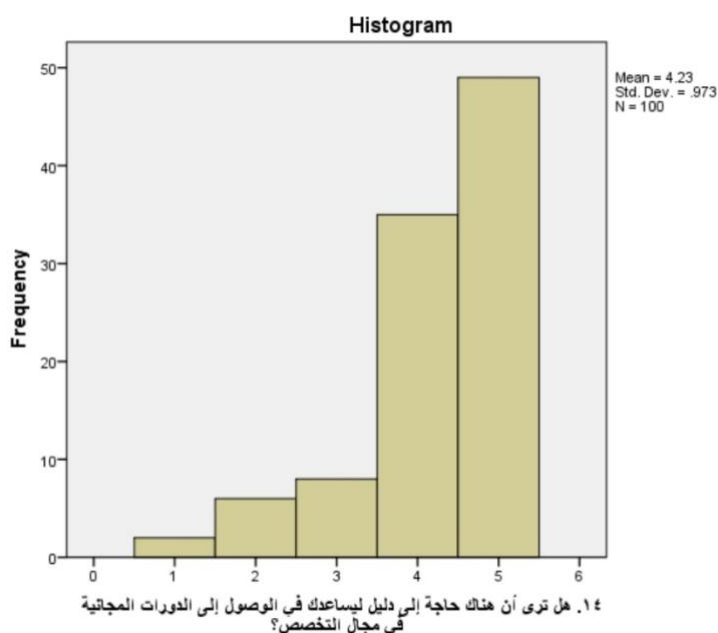
جدول (13/2)

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
الفهرس العربي الموحد	83	22.5%	84.7%
منصة دروب	84	22.8%	85.7%
منصة منشآت	85	23.0%	86.7%
أكاديمية نسيج	33	8.9%	33.7%
أكاديمية منافس	29	7.9%	29.6%
منصة إثرائي	55	14.9%	56.1%
Total	369	100.0%	376.5%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أكاديمية منشآت أغلب الطلبة يقومون باختيارها عند رغبتهم بدورات متعلقة بعلم المعلومات ورغم تصدر أكاديمية منشآت على باقي المنصات إلا أن الفرق بينها وبين الفهرس العربي الموحد ومنصة دروب لا يكاد يذكر، ويتضح من خلال حصرتنا للدورات التدريبية المجانية أن أكاديمية منشآت تحتوي على أكبر عدد من الدورات المجانية المتعلقة بمجال علم المعلومات. كما أكدت دراسة رفيدة الأنصاري بعنوان الإتجاه نحو إستخدام المنصات التعليمية الإلكترونية لدى طلبة جامعة طيبة بأن منصة دروب هي التي يفضلها الطلبة ولم تكن توجد في دراستها أكاديمية منشآت.

14. هل ترى أن هناك حاجة لدليل في الوصول للدورات المجانية في مجال التخصص؟



شكل (13/2)

هل ترى أن هناك حاجة إلى دليل يساعدك في الوصول إلى الدورات المجانية في مجال التخصص

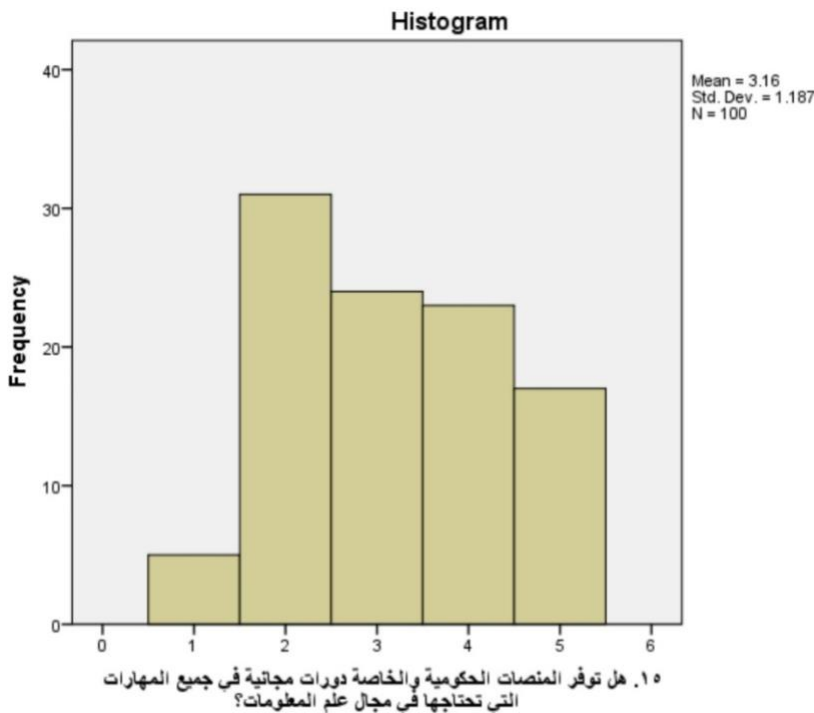
هل ترى أن هناك حاجة لدليل يساعدك في الوصول إلى الدورات المجانية في مجال التخصص

جدول (14/2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.0	2.0	2.0
2	6	6.0	6.0	8.0
3	8	8.0	8.0	16.0
4	35	35.0	35.0	51.0
5	49	49.0	49.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي للحاجة إلى دليل للوصول إلى الدورات المجانية في التخصص بلغت 4.23 وقيمة انحرافها المعياري بلغ 0,973 ومن خلال المجال الحسابي لمقياس ليكرت الخماسي يتضح أن هذا المتوسط الحسابي ينتمي لمجال أوافق بشدة، وهذا لا ينفي ما تم التوصل إليه في السؤال الثامن هو أنه من السهل الوصول إلى الدورات التدريبية والتسجيل بها، ويؤكد على السؤال الثاني عشر بأن الطلبة لا يجدون الدورات التدريبية المتخصصة جدًا، لذا يحتاجون إلى دليل يساعدهم للوصول إليها.

15. هل توفر المنصات الحكومية والخاصة دورات مجانية في جميع المهارات التي تحتاجها في مجال علم المعلومات؟



شكل (14/2)

هل توفر المنصات الحكومية والخاصة دورات مجانية في جميع المهارات التي تحتاجها في مجال علم المعلومات

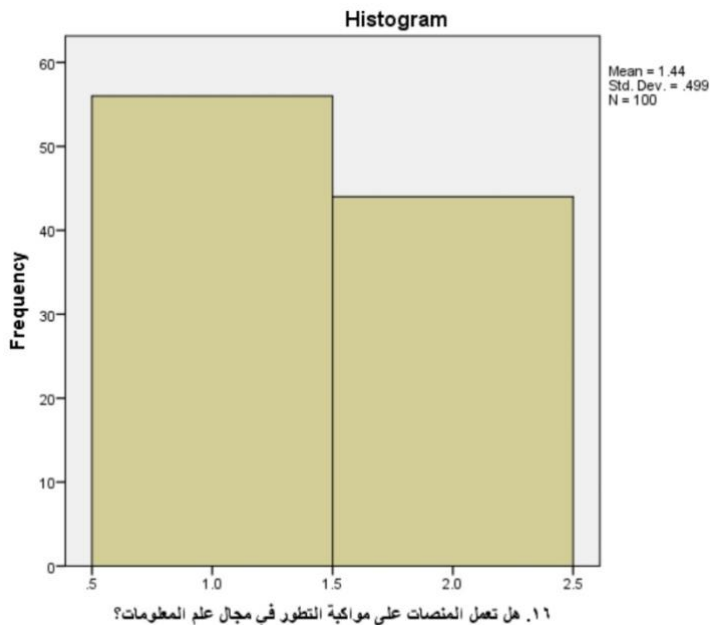
هل توفر المنصات الحكومية والخاصة دورات مجانية في جميع المهارات التي تحتاجها في مجال علم المعلومات

جدول (15/2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.0	2.0	2.0
2	6	6.0	6.0	8.0
3	8	8.0	8.0	16.0
4	35	35.0	35.0	51.0
5	49	49.0	49.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط المعياري لمدى توفير المنصات الحكومية والخاصة دورات مجانية في جميع المهارات التي تحتاجها في مجال علم المعلومات بلغت 3.16 وقيمة انحرافها المعياري بلغ 1,187 ومن خلال المجال الحسابي لمقياس ليكرت الخماسي يتضح أن هذا المتوسط الحسابي ينتمي لمجال محايد، وكما ذكرنا من قبل فإن الطلبة لا يجدون المهارات التخصصية جدًا في التخصص ولكن يجدون المهارات البسيطة.

16. هل تعمل المنصات على مواكبة التطور في مجال علم المعلومات؟



شكل (15/2)

هل تعمل المنصات على مواكبة التطور

في مجال علم المعلومات

هل تعمل المنصات على مواكبة التطور في مجال علم المعلومات

جدول (16/2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	56	56.0	56.0	56.0
2	44	44.0	44.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

يتضح من خلال الإجابة على هذا السؤال أن المتوسط الحسابي 1.44 والانحراف المعياري بلغ 499 وهذا يدل على أن الأغلب تم اختيار إجابة "نعم" بمعنى أن المستفيدين من الدورات التدريبية يرون أنها مناسبة لتخصصهم ومواكبة للتطور في مجال علم المعلومات.

• صعوبات واحتياجات الدورات التدريبية:

17. ما الأسباب التي تدعو إلى الالتزام بإكمال البرامج التدريبية؟

تم ترك هذا السؤال مفتوح لعينة الدراسة بدون خيارات ليتم الإجابة عليه مت قبلهم بكل أريحية، عن الأسباب التي تدعو إلى عدم الالتزام بإكمال البرامج التدريبية التي تنمي مت مهاراتهم ومعرفتهم في مجال علم المعلومات، فكانت الإجابات المتكررة هي التالي:

(1) مدة طول الدورة وضيق وقت المتدرب.

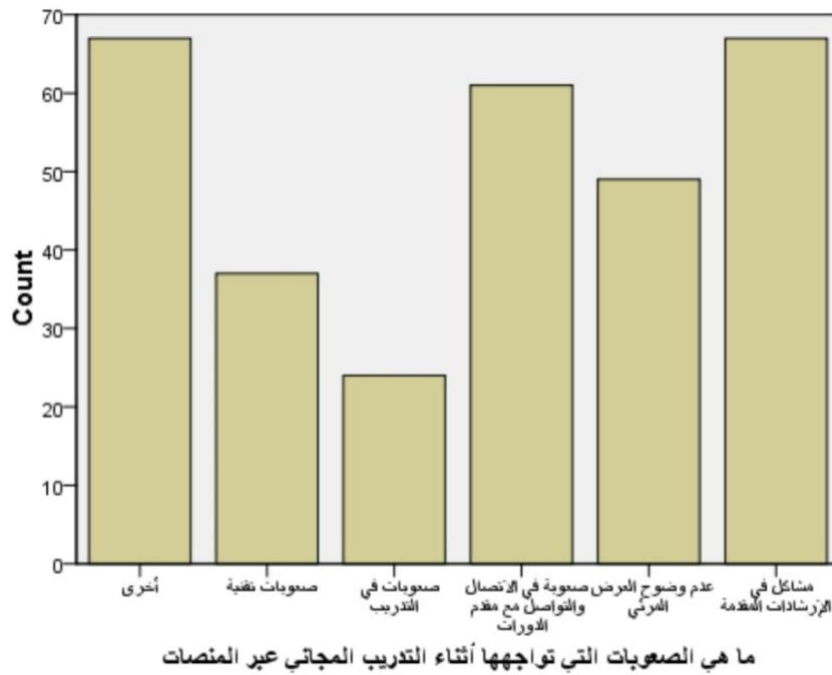
(2) وجود مشاكل تقنية.

(3) وجود مدربين غير أكفاء.

(4) ضعف المحتوى التدريبي.

(5) عدم تلبية احتياجات المتدرب.

18. ما هي الصعوبات التي تواجهها أثناء التدريب المجاني عبر المنصات؟



شكل (16/2)

ما هي الصعوبات التي تواجهها  
أثناء التدريب المجاني عبر  
المنصات

ما هي الصعوبات التي تواجهها أثناء التدريب المجاني عبر المنصات

جدول (17/2)

Frequencies صعوبات \$			
	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
صعوبات تقنية	63	21.4%	64.9%
صعوبات في التدريب	76	25.8%	78.4%
عدم وضوح العرض المرئي	51	17.3%	52.6%
مشاكل في الإرشادات المقدمة	33	11.2%	34.0%
صعوبة الاتصال والتواصل مع مقدم الدورات	39	13.2%	40.2%
أخرى	33	11.2%	34.0%
Total	295	100.0%	304.1%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

يتضح من هذا الجدول أن أكثر الصعوبات مواجهة لعينة الدراسة هي مشاكل في التدريب، وإن ربطناها في السؤال السابق سنجد أن مشاكل التدريب هي وجود مدربين غير أكفاء وضعف المحتوى التدريبي وعدم تلبية احتياجات المتدرب، ومن ثم تليها الصعوبات التقنية، وهذا يؤكد على السؤال السابق.

19. ما مقترحاتك للدورات والمهارات التي تحتاجها في مجال علم المعلومات لتتماشى مع متطلبات سوق العمل؟

تم ترك هذا السؤال مفتوح لعينة الدراسة بدون خيارات ليتم الإجابة عليه مت قبلهم بكل أريحية، وكانت الإجابات المتكررة هي التالي:

(1) دورات في مهارات الحاسب وتقنية المعلومات.

(2) دورات في أمن المعلومات والأمن السيبراني.

(3) دورات في الفهرسة.

(4) دورات في قواعد البيانات.

(5) دورات في إنشاء المواقع وإدارتها.



\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## معامل الارتباط بين المتغيرات

## 3/2 الخاتمة والتوصيات

### 0/3/2 التوصيات:

1. العمل على توفير دورات تدريبية متعددة في مختلف المجالات حتى تتيح للطلبة فرصة الحصول على العمل وتنمية مهاراتهم وتنمية السيرة الذاتية الخاصة بهم.
2. السعي في تفعيل دور وسائل الإعلام لنشر الوعي ومعرفة الطلبة بآخر الدورات التدريبية بشهادات معتمدة فهذا يزيد من إقبال الطلبة وحرصهم على حضور الدورات والالتزام بها.
3. إرشاد الطلبة ووجيهكم في كيفية الوصول إلى المنصات التدريبية وكيفية التسجيل بها وتقديم دليل يساعدهم في ذلك.
4. السعي في تفعيل دور وسائل الإعلام لنشر الوعي ومعرفة الطلبة بأحدث الدورات التدريبية في المنصات الإلكترونية .
5. حرص المنصات الإلكترونية على توفير فترات من الدورات التدريبية تتناسب مع أوقات الطلبة المختلفة.
6. ضرورة التأكيد على المنصات التدريبية بتقديم بعض المهارات المتخصصة كالفهرسة والتكشيف.
7. العمل على حل المشكلات التقنية، والحرص على تطويرها باستمرار.
8. أن تقدم المنصات الإلكترونية فرص تدريب الطلبة والتطوير والتعليم بما يستمر مع متطلبات سوق العمل.
9. تدريب العاملين والحرص على تقديم محتوى كامل يتناسب مع متطلبات سوق العمل ويقدم مهارات متخصصة تتلاءم مع احتياجات الطلبة وتنمية معرفتهم وقدراتهم.
10. تقديم دورات مختلفة في عدة مجالات منها مهارات الحاسب وتقنية المعلومات ومنها الأمن السيبراني وقواعد البيانات وغيرها من المهارات المتنوعة والتي تفيد الطلبة بمختلف مستوياتهم.

### 1/3/2 الخاتمة:

وفي الختام اتضح أن معظم الطلبة ويواجهون مشكلة في مدة الدورة، وعدم قدرته على إيجاد الدورات المتخصصة جدًا في مجال علم المعلومات كالفهرسة والتكشيف وغيرها من الدورات المتخصصة، وأنهم يحتاجون إلى دليل يساعدهم في الوصول إليها، ونوصي المنصات التدريبية بالحرص على توفير فترات تدريبية تتناسب مع الطلبة،

وتقديم دورات في مهارات متخصصة جدًا كالفهرسة والتكشيف، بالإضافة إلى التحديث الدائم للدورات بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل المتغيرة.

## قائمة المراجع:

### المراجع العربية:

1. الأنصاري، رفيدة بنت عدنان حامد. (2020). درجة الرضا عن البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات من خلالها لدى طلبة جامعة طيبة. *مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج4، ع36، 26* - 45. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1101184>
2. الأنصاري، رفيدة بنت عدنان حامد. (2021). الاتجاه نحو استخدام المنصات التعليمية الإلكترونية لدى طلبة جامعة طيبة. *مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج5، ع7، 33 - 51*. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1152546>
3. الأنصاري، رفيدة بنت عدنان حامد. (2021). التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الفرص والتحديات. *مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج5، ع8، 35 - 55*. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1152650>
4. أكاديمية الفهرس العربي الموحد. (د.ت) ندوات الفهرس المجانية. <https://academy.aruc.org/mod/page/view.php?id=640> تم الاسترجاع بتاريخ ٢٠٢٣/٥/٢٥
5. أكاديمية منشآت. (د.ت). كافة البرامج التدريبية. <https://academy.monshaat.gov.sa/local/course/index.php?categoryid=0> تم الاسترجاع بتاريخ ٢٠٢٣/٥/٢٢
6. دروب. (د.ت). الدورات الإلكترونية. <https://doroob.sa/ar/individuals/elearning> تم الاسترجاع بتاريخ ٢٠٢٤/٥/٢٠

الملاحق

## الاستبيان:

### البيانات الشخصية

الاسم:

إجابتك

الجنس \*

ذكر ☐

أنثى ☐

المستوى الدراسي \*

الأول - الثاني - الثالث ☐

الرابع - الخامس - السادس ☐

السابع - الثامن - التاسع ☐

العاشر - الحادي عشر - الثاني عشر ☐

## وعي الطلبة بالمنصات التدريبية

١. ما هي المنصات التدريبية المفضلة لديك؟

☐ منافس

☐ الفهرس العربي الموحد

☐ أكاديمية نسيج

☐ دروب

☐ إثنائي

☐ منشآت

☐ أخرى:

٢. ما سبب التحاقل بالدورات التدريبية المتاحة من قبل المنصات؟

☐ مواكبة التطور في مجال التخصص

☐ تطوير المهارات والخبرات

☐ مهارات شخصية

☐ الحصول على فرص عمل

☐ الاستفادة من تجربة التعليم عن بعد

☐ أخرى:

٣. كيف تصل للدورات التدريبية المقدمة من قبل المنصات؟

☐ الدعاية والإعلان عبر منصات التواصل الاجتماعي

☐ الرسائل التسويقية الإلكترونية بالبريد الإلكتروني

☐ النشرات الإخبارية

☐ القوائم البريدية

☐ رسائل SMS

☐ استشارة أحد الأصدقاء

☐ أخرى:

٤. ما عدد الدورات التدريبية المجانية التي اشتركت بها: \*

- ☐ من ٣-١ دورات
- ☐ من ٤-٦ دورات
- ☐ من ٧-١٠ دورات
- ☐ أكثر من ١٠ دورات

٥. هل إلتزمت بإتمام ساعات الدورات التدريبية بالمنصات التي سجلت بها؟ \*

- ☐ نعم
- ☐ لا

٦. هل حصلت على شهادات إتمام الدورات التدريبية من قبل؟ \*

- ☐ نعم
- ☐ لا

٧. هل الشهادات التي حصلت عليها من الدورات المجانية المتوفرة في المنصات معتمدة؟ \*

- ☐ معتمدة
- ☐ غير معتمدة
- ☐ بعضها معتمد
- ☐ لم احصل على شهادة



## تقييم الدورات المجانية

٨. ما درجة سهولة الوصول إلى الدورات المجانية التي تقدمها المنصات والتسجيل بها؟ \*

- ☐ أوافق بشدة
- ☐ أوافق
- ☐ محايد
- ☐ لا أوافق
- ☒ لا أوافق بشدة

٩. هل مدة الدورات التدريبية المجانية التي سجلت بها مناسب؟ \*

- ☐ أوافق بشدة
- ☐ أوافق
- ☐ محايد
- ☐ لا أوافق
- ☐ لا أوافق بشدة
- ! هذا السؤال مطلوب

١٠. هل تلبي المنصات الحكومية والخاصة احتياجاتك من الدورات المجانية؟ \*

- ☐ أوافق بشدة
- ☐ أوافق
- ☐ محايد
- ☐ لا أوافق
- ☐ لا أوافق بشدة

### الدورات التدريبية في مجال علم المعلومات

١١. هل ترى أن مستوى جودة الدورات المجانية للمنصات متناسب مع متطلبات سوق العمل المتغيرة؟ \*

☐ أوافق بشدة

☐ أوافق

☐ محايد

☐ لا أوافق

☐ لا أوافق بشدة

١٢. هل ترى نقص في تغطية المواضيع والمهارات التي تدعم سوق العمل في دورات المنصات التدريبية؟ \*

☐ أوافق بشدة

☐ أوافق

☐ محايد

☐ لا أوافق

☐ لا أوافق بشدة

☒ هذا السؤال مطلوب

١٣. يمكنك الوصول إلى الدورات المصممة في مجال علم المعلومات عن طريق:

☐ منافس

☒ الفهرس العربي الموحد

☐ أكاديمية نسيج

☐ دروب

☐ إثنائي

☐ منشآت

☐ أخرى:

١٤. هل ترى أن هناك حاجة إلى دليل ليساعدك في الوصول إلى الدورات المجانية في مجال التخصص؟ \*

☐ أوافق بشدة

☐ أوافق

☐ محايد

☐ لا أوافق

☐ لا أوافق بشدة

١٥. هل توفر المنصات الحكومية والخاصة دورات مجانية في جميع المهارات التي تحتاجها في مجال علم المعلومات؟ \*

☐ أوافق بشدة

☐ أوافق

☐ محايد

☐ لا أوافق

☐ لا أوافق بشدة

١٦. هل تعمل المنصات على مواكبة التطور في مجال علم المعلومات؟ \*

☐ نعم

☐ لا

### صعوبات واحتياجات الدورات التدريبية

١٧. ما الأسباب التي تدعو إلى عدم الالتزام بإكمال البرامج التدريبية؟ \*

إجابتك

١٨. ما هي الصعوبات التي تواجهها أثناء التدريب المجاني عبر المنصات؟

☐ صعوبات تقنية (سرعة الإنترنت)

☐ صعوبات في التدريب

☐ عدم وضوح العرض المرئي

☐ مشاكل في الارشادات المقدمة

☐ صعوبات في الاتصال والتواصل مع مقدم الدورات

☐ أخرى:

١٩. ما مقترحاتك للدورات والمهارات التي تحتاجها في مجال علم المعلومات لتتماشى مع متطلبات سوق العمل؟ \*

إجابتك