



جامعة 8 ماي 1945 قالمة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علوم الإعلام والاتصال وعلم المكتبات



شعبة علم المكتبات

رقم التسجيل:

الرقم التسلسلي:

مذكرة

مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم المكتبات
تخصص: إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات

واقع التكوين المستمر للمكتبيين في ظل البيئة الرقمية:

دراسة ميدانية بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قالمة.

تاريخ المناقشة: 2021/09/09

إعداد:

- بن زكري دنيا.
- عميروش لبني.

أعضاء لجنة المناقشة

اللقب والإسم	الدرجة العلمية	الصفة
▪ باشيوة سالم	أستاذ محاضر، قسم (أ)	رئيساً
▪ لحول وليد	أستاذ مساعد، قسم (أ)	مشرفاً ومقرراً
▪ ماضي وديعة	أستاذ محاضر، قسم (ب)	مناقشاً

السنة الجامعية: 2021/2020



جامعة 8 ماي 1945 قالمة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علوم الإعلام والاتصال وعلم المكتبات



شعبة علم المكتبات

رقم التسجيل:

الرقم التسلسلي:

مذكرة

مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم المكتبات
تخصص: إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات

واقع التكوين المستمر للمكتبيين في ظل البيئة الرقمية:

دراسة ميدانية بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قالمة.

تاريخ المناقشة: 2021/09/09

إعداد:

- بن زكري دنيا.
- عميروش لبني.

أعضاء لجنة المناقشة

اللقب والإسم	الدرجة العلمية	الصفة
▪ باشيوة سالم	أستاذ محاضر، قسم (أ)	رئيساً
▪ لحول وليد	أستاذ مساعد، قسم (أ)	مشرفاً ومقرراً
▪ ماضي وديعة	أستاذ محاضر، قسم (ب)	مناقشاً

السنة الجامعية: 2021/2020



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 8 ماي 1945 قالة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علوم الإعلام والاتصال وعلم المكتبات

شعبة علم المكتبات

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(حسب النص الوارد في ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27/12/2020 المتعلق بالوقاية من السرقة العلمية ومحايلتها)

أنا المضي (د) أدناه،

السيدة (د) عميروش لينا الصفة: طالبة
الحامل (د) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 1999FO85301080004 والصادرة بتاريخ: 2016/03/16
والسجل (د) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم: علوم الإعلام والاتصال وعلم المكتبات،
والكلف (د) بإنجاز أعمال بحث لإنجاز مذكرة ماستر في علم المكتبات، تخصص:

إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات، عنوانها:

واقع التكوين المستمر للمكتبيين في ظل
البيئة الرقمية

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات

المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2021/09/04

توقيع المعني (د)



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 8 ماي 1945 قالة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علوم الإعلام والاتصال وعلم المكتبات

شعبة علم المكتبات

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(حسب النص الوارد في ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 12/27/2020 المتعلق بالوقاية من السرقة العلمية ومحاربتها)

أنا المضي (ة) أدناه،

السيد(ة): الصفة:
.....

الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: والصادرة بتاريخ: 2011/01/22

والمسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم: علوم الإعلام والاتصال وعلم المكتبات،

والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث لإنجاز مذكرة ماستر في علم المكتبات، تخصص:

إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات، عنوانها:

واقع المكتبات الإلكترونية في الجزائر
.....
.....

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات

المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2021/07/06

توقيع المعني(ة)

إهداء

أهدي ثمرة نجاحي لمن اعزهم الله عز وجل وقال فيهما: " وقل ربي إرحمهما كما

ربياني صغيرا."

إلى أمي العزيزة...

أهدي ثمرة نجاحي إلى من تعلق قلبي بحبها إلى من تبكي من أجل أن تسعدني
إلى من تدعو لنا بالنجاح ليلا ونهارا دون أن تمل ... إليك أنت يا أثنى وأعذب
إنسانة، إليك ... أمي العزيزة الغالية.

إلى أبي:

أطال الله عمرك و أدامنا في إسعادك إلينا يا من أحمل إسمك بفخر و إعتزاز إليك
أبي إسماعيل إلى من عاشوا معي وكانوا السند لي في الحياة إخواني حسين ،
مريم ، رحمة التي أتمنى لها الشفاء العاجل إلى اولاد إخواني أيوب ، محمد ،
عبدو ، جود ، والكتكوتة حلا.

إلى من جمعني القدر بهم ولكم يعز الفراق على كل الأصدقاء والصديقات ورقتي
هذه المتواضعة تعجز عن لم شملهم كلهم ، إلا انني أشكر كل من دنيا ، سلمى ،
آية ، نعيمة ، أمال ، فاطمة ، ياسمين على مساعدتهم وصبرهم على إنجار هذا
العمل المتواضع.

إلى عمتي و اخوالي وخالتي اتمنى لهم النجاح في حياتهم وإهداء حار وتحية
تمثلها الشكر إلى زوجي قرّة عيني ضياء الدين وامي وأبي الثاني مسعود حفظهم
الله من كل شر.

عميروش لبنى .

الهداء

بعد السجود لله شكرا على توفيقه في إتمام هذا العمل المتواضع أهدي ثمرة مجهودي إلى كل من حملتني وهن على وهن غلى التي تناست وجودها لأجل ان يبقى وجودي إلى الينبوع الذي ظل يسقسنى قطرات أزالتمني ، إلى التي كانت دعائها وتضرعاتها سبب في نجاحي إليك يامن أفنت الدهر لأجل راحتني إلى رمز الحنان و المحبة إلى أروع ام في الدنيا وأغلى مافي الكون .
" أمي الغالية".

إلى الذي منحني كل شيء حتى صرت انا وإليك يامن كنت رمز للعطف إلى الذي ظل ينير لي الدرب حتى حققت وجودي إليك يا أعز ما أملك في الوجود.
" أبي الحبيب".

. إليكما والداي الحبيين أطال الله في عمركما.

. إلى إخواني " بلال ، زاكى ، ملاك والكتوت الصغير عبد الرحمان .
. إلى من يجمع حزني وسعادتي ، إلى سندي في الحياة إلى فرحتني وقررة عيني زوجي العزيز أطال الله في عمره.

بن زكري دنيا.

شكر وتقدير

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " من سلك طريقا يبتغي فيه علما سلك الله به طريقا إلى الجنة ، وأن الملائكة لتضع أجنحتها لطالب العلم رضا بما يضع و أن العالم ليستغفر له من في السموات ومن في الأرض حتى الحيتان في البحر وفضل العالم على سائر العابد كفضل القمر على سائر الكواكب ، وإن العلماء ورثة الأنبياء وإن العلماء لم يراثوا دينارا ولا درهما وإنما ورثوا العلم ومن أخذه أخذ بحظ وافر".

رواه أبو داود والترمذي.

إلهي "

لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ... ولا تطيب الدنيا إلا بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ... ولا تطيب الجنة إلا برويتك يا ذا الجلال والإكرام.

الحمد لله الذي وفقني ومنحني الصبر على إنهاء هذا العمل المتواضع فالحمد لله ربي حتى ترضى والحمد لك بعد الرضا.

الحمد لله مدى النعم أولا وأخرا الذي فطر الإنسان بحكمته ولطفه وجعل آلة نطقي لسانا عربيا ، أتقدم بالشكر الجزيل وعنقوان التقدير إلى من جمعنا بهم طاولة العلم واهدونا من وحي فكرهم ووأضاءوا سبيلنا بنور علمهم ومنحونا أسما العبر، الأساتذة والمشريفون وإلى كل عمال الإدارة بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة 08 ماي 1945 بقالمة أتمنى لهم مزيدا من التآلق دتم في خدمة العلم . ولايسعنا إلا أن نتوجه بأسمى عبارات التقدير والإمتنان للاستاذ المشرف على عملنا لحول وليدعلى توجيهه المستمر لنا والحرص على تقديم ما يستعدنا لإتمام هذا العمل المتواضع نسأل الله أن يجازيك خيرا ويرزقك علما نافعا .

بطاقة الفهرسة:

بن زكري، دنيا .عميروش ,لبنى .واقع التكوين المستمر للمكتبيين في ظل البيئة الرقمية /
دنيا ,بن زكري.لبنى ,عميروش إشراف : وليد لحول .-[د-م] : [د.ن],2021-. 98-
و.:(أشكال, جداول);30سم.

ماستر:إدارة المؤسسات الوثائقية و المكتبات : جامعة 08 ماي 1945-قالمة :2021
لحول, وليد.مشرف

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات	
الصفحة	العنوان
	الشكر
	الاهداء
أب	قائمة المحتويات
ج	قائمة الجداول
د	قائمة الأشكال
هـ	قائمة المختصرات
	البطاقة البيبليوغرافية
3-2	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
6	1-1- إشكالية الدراسة
6	2-1- تساؤلات الدراسة
7-6	3-1- فرضيات الدراسة
7	4-1- أسباب اختيار الموضوع
8-7	5-1- أهمية الدراسة
8	6-1- أهداف الدراسة
9-8	7-1- مصطلحات الدراسة
15-9	8-1- الدراسات السابقة
الفصل الثاني: أساسيات تحويل التكوين المستمر	
18	1.2 مدخل مفاهيمي حول التكوين
19-18	2.2 مفهوم التكوين
20-19	3.2 لمحة تاريخية عن التكوين
21-20	4.2 أنواع التكوين
22-21	5.2 مفهوم التكوين المستمر
24-22	6.2 أنواع التكوين المستمر
24	7.2 أهداف التكوين المستمر
25-24	8.2 التكوين المستمر في التشريع الجزائري
26-25	9.2 المهارات المطلوبة في أخصائي المعلومات في البيئة الرقمية للمكتبات
26	10.2 الأدوار والمهام الجديدة لأخصائي المعلومات في البيئة الرقمية
27	11.2 معوقات التكوين المستمر
الفصل الثالث: واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية	

والاجتماعية بقالمة	
29	1.3 إجراءات الدراسة الميدانية
30-29	2.3 مجالات الدراسة
31-30	3.3 أدوات جمع البيانات
31	4.3 مجتمع الدراسة
31	5.3 عينة الدراسة
57-31	6.3 تحليل نتائج الدراسة
58-57	7.3 أسئلة المقابلة
59-58	8.3 النتائج العامة للدراسة
60-59	9.3 . النتائج على ضوء الفرضيات
60	7.3 مقترحات الدراسة
62	خاتمة
67-64	القائمة الببليوغرافية
الملاحق	
الملخصات	

قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	الرقم
31	جنس عينة الدراسة	01
32	الفئات العمرية للعينة	02
33	المكتبي وفق المؤهل العلمي	03
34	الخبرة المهنية	04
35	توزيع مجتمع المكتبيين حسب الرتبة	05
37-36	المهارات الفنية والتقنية والتكنولوجية	06

37	يوضح طريقة اكتساب المهارات	07
38	الدورات التدريبية علمستو بالمؤسسة	08
38	محتوى الدورات التكوينية	09
39	الدورات التدريبية خلال المسار الوظيفي	10
40	مجال التكوين خلال المسار الوظيفي	11
41	الغرض من عملية التكوين	12
41	مدى توفر دورات تدريبية في المكتبة	13
42	خاص بنوعية التدريب المستمر	14
42	أسباب عدم تناسب محتوى التكوين مع إحتياجات البرامج التكوينية	15
43	مدى الإستفادة من التكوين المستمر	16
43	عدد الدورات التكوينية	17
44	وضح مدى كفاية الفترات التكوينية	18
44	بين تواتر التكوين المستمر	19
45	يمثل مسؤولية الإشراف على التربصات	20
46	مدى ضرورة التكوين لموظفي المكتبات الجامعية	21
46	يبين الأسباب الرئيسية التي جعلت التكوين المستمر ضرورة حتمية	22
47	أشكال التكوين التي تقوم بها مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	23
49-48	المهارات التي ينفذها المكتبي والتي تساعد للقيام بمهامه على أكمل وجه	24
50	تقييم المكتبيين لبرامج التكوين	25
50	محتوى التكوين ومدى تناسبه مع إحتياجات المكتبي التكوينية	26
51	مدى إحتياج المكتبي لبرامج التكوين الحديثة	27
53	المشاكل التي تعترض عملية التكوين	28
54-53	يبرز أنواع المشاكل التي تعترض عملية التكوين	29
54	مدى كفاية الفترات التكوينية	30
55	مدى كفاية الفترات التكوينية أ-.	30-أ-
55	رؤية المكتبي لتباعد فترات التكوين وتأثيرها على فعاليته	31
56-55	وضح دور التكوين المستمر في حل المشكلات المكتبية	32
56	يوضح الاختلافات السلوكية وتأثيرها على سيرورة البرامج التكوينية المستمرة	33

قائمة الأشكال:

الصفحة	العنوان	الرقم
32	وضح جنس المبحوث	01
33	الفئات العمرية	02
34	المستوى الدراسي	03
35	توزيع مجتمع المكتبيين وفقاً لسنوات الخبرة يوضح الخبرات المهنية	04
35	توزيع مجتمع المكتبيين حسب الرتبة	05

قائمة المختصرات:
باللغة العربية:

ص	الصفحة
مج	مجلد
ع	العدد

باللغة الفرنسية:

Syngeb	System normalisé gestion des bibliothéque
P	Page
PMB	pour ma bibliothèque
SNDL	System national de documentation en linge
RFID	Frequency indentification radio

مقدمة

نظرا للتطور الحاصل في المجتمعات الإنسانية يتوجب التغيير الدائم في هذه المجتمعات، وهذا التغيير سببه تقدم معطيات العصر التقنية والعلمية والنمو الهائل في حجم المعلومات، هذه الأخيرة التي أصبحت تشكل عصب القطاعات الاقتصادية والسياسية والعلمية إذ أصبح يعتمد عليها في التطوير والتنمية ومن يمتلك المعلومة المناسبة في الوقت المناسب يملك القوة ويضمن الاستقرار والنجاح.

تعتبر المكتبات من بين المؤسسات التي تهتم بالمعلومات وتسعى جاهدة للحصول عليها وتنظيمها وتخزينها وقد أحدثت التطورات المتسارعة في تكنولوجيا المعلومات ثورة في إنتاج المعلومات مما أدى إلى صعوبة التحكم والسيطرة عليها وانتقاء المعلومات الجيدة بدقة، لذا تحتم مواكبة هذه الثورة المعلوماتية والتحكم في مختلف التقنيات ولا يأتي ذلك إلا عن طريق التكوين المستمر.

ويعد التكوين المستمر حجر الزاوية في مجال تطوير كفاءة العاملين في شتى المجالات وفي كافة المنشآت على اختلاف أنواعها ولهذا لجأ إليه مختلف الأفراد لرفع كفاءاتهم العلمية والمهارية واكتسابهم مهارات ومعلومات جديدة تساهم في زيادة قدراتهم على أداء مهامهم الوظيفية فالتطورات التكنولوجية المتلاحقة التي يشهدها المجال تقتضي على المكتبي مواكبة هذه التكنولوجيا وما يترتب عليها من استحداث أساليب ونظم وأدوات تمس كل جوانب العمل المكتبي، ومن ثم تصبح الحاجة إلى التكوين المستمر ملحمة لأنه الوسيلة لتحسين وتطوير أداء المكتبي. ومن أجل كشف والتعمق أكثر في موضوع التكوين المستمر منا بدراسة حول التكوين المستمر للمكتبيين في ظل البيئة الرقمية : دراسة ميدانية بالمكتبة الجامعية لجامعة قالمة والتي نحاول من خلالها إلقاء الضوء على نوع وطبيعة التكوين ومدى مساهمته للتكنولوجيا الحديثة .

ولقد تم تقسيم هذا البحث إلى ثلاثة فصول، بدءا بالإطار المنهجي للدراسة الذي سنتناول فيه الإشكالية ومختلف تساؤلات الدراسة والفرضيات، أهداف وأهمية الدراسة مرورا بأسباب ودراسات سابقة والمصطلحات.

والإطار النظري الذي يشكل الفصل الثاني والذي يحمل عنوان أساسيات حول التكوين المستمر ونعالج فيه تعريف التكوين، لمحة تاريخية عن التكوين، أنواع التكوين، وبعدها مباشرة سنتطرق إلى مفهوم التكوين المستمر، أهدافه، التكوين في التشريع الجزائري، وذكرنا كذلك في هذا الفصل مهارات أخصائي المعلومات في البيئة الرقمية للمكتبات وفي ختام الفصل نتحدث عن الأدوار والمهام الجديدة لأخصائي المعلومات في البيئة الرقمية.

أما بالنسبة للفصل الثالث والأخير فهو يمثل الجانب الميداني للدراسة والذي يتضمن تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها مع تقديم النتائج العامة والنتائج على ضوء الفرضيات وأخيرا سنقدم مجموعة من المقترحات التي توصلنا إليها من خلال بحثنا هذا، لنختم هذه الدراسة بخاتمة وملخص عام لها.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد:

يعتبر الجانب المنهجي جزء مهم للدراسة لما يتضمنه من عناصر أساسية والمتمثلة في عرض مشكلة الدراسة مع التساؤلات والفرضيات إضافة إلى أهميتها وأهدافها المراد الوصول إليها، كذلك التطرق لأسباب اختيار الموضوع، ثم عرض بعض الدراسات السابقة التي مست جانب من جوانب الموضوع مع ضبط مصطلحات الدراسة.

1.1- الإشكالية:

إن سرعة التحولات التي يشهدها قطاع المكتبات والمعلومات في ظل التطورات التكنولوجية والثورة المعرفية، التي جعلت بيئة المكتبات تتغير وتتطور في شكل جديد من الخدمات والوظائف، حيث فرضت البيئة الرقمية على المكتبات ومن بينها مكتبة العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالة أن تتماشى معها وتحاول مواكبتها لضمان المحافظة على مكانتها لتقع

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

بشكل صحيح في هذه البيئة الدائمة التطور، ومن أجل ضمان ذلك وجب عليها إعادة هيكلة خدماتها بما يتماشى مع كل ما هو جديد في مجالها. وهذا لن يكون إلا بتوفر إطارات وكوادر بشرية مؤهلة ذات كفاءة عالية، وبما أن عصب المكتبات الجامعية هو العنصر البشري والذي خصصناه في هذه الدراسة هو المكتبي ومن أجل التسيير الحسن للمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية عليها التفكير الجدي في تنمية وترقية موظفيها وتجديد وتحديث معلوماتهم ومهاراتهم من خلال تلك البرامج التكوينية التي تراعي الإحتياجات التدريبية بهدف إرضاء المستفيد من جهة وزيادة الكفاءة المهنية من جهة أخرى، سواء داخل أو خارج المكتبة والحرص على تحسين وتطوير مهاراتهم من خلال تلك البرامج التكوينية التي تراعي الإحتياجات التدريبية بهدف إرضاء المستفيد من جهة وزيادة الكفاءة المهنية من جهة أخرى ومن هذا المنطلق نطرح التساؤل التالي:

هل تمتلك مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قلمة برنامج محدد للتكوين المستمر لمواكبة التطورات الحاصلة في البيئة الرقمية؟

2.1 التساؤلات:

1- هل يتم إعداد برامج تكوينية خاصة بالمكتبيين العاملين في مكتبة العلوم الإنسانية و الاجتماعية؟

2- ما هي طبيعة البرامج التكوينية المتبعة في مكتبة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية؟

3- هل يمتلك المكتبيين العاملين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية المعارف و المهارات التي تمكنهم من العمل في ظل التطورات التكنولوجية؟

4- هل يتم مراعاة إحتياجات المكتبيين في برامج التكوين المستمر؟

5- ماهي الصعوبات والعراقيل التي تواجه تطبيق التكوين المستمر للمكتبيين؟

3.1 الفرضيات:

من خلال الإشكالية المطروحة قمت بوضع مجموعة من الفرضيات التي هي عبارة عن إجابة احتمالية لسؤال مطروح في إشكالية البحث ويخضع للاختبار سواء عن طريق الدراسة النظرية أو عن طريق الدراسة الميدانية. وعلى هذا الأساس تمثلت لنا مجموعة من الاحتمالات والفروض وهي كالتالي:

- تمتلك مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية برامج تكوين مستمر تتماشى مع إحتياجات المكتبيين التدريسية فيما يتعلق بالبيئة الرقمية.

- ساهم التكوين المستمر في تحسين أداء المكتبيين العاملين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لمهامهم ضمن البيئة الرقمية.

- هناك صعوبات وعراقيل قللت من فعالية التكوين المستمر لدى المكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قلمة أهمها صعوبة الاستجابة إلى كل حاجيات المشاركين،

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

كذلك جهل بعض المسؤولين لأهمية الدور الذي يلعبه التكوين المستمر، بالإضافة الى نقص الفضولية عند المتدربين مما يتطلب من المكون البحث عن صور تحفيزية ملائمة.

4.1 أسباب اختيار الموضوع:

من بين الأسباب التي دفعتنا والتي كانت حافزا لاختيار موضوع هذه الدراسة أسباب ذاتية وأسباب موضوعية.

أ. الأسباب الذاتية:

- الرغبة الشخصية والاهتمام بالموضوع وهو التكوين المستمر، نابع من أهمية المكتبات باعتبارها مصدر لتطوير البحث العلمي ومن ثم معرفة طرق وأساليب التكوين في علم المكتبات لإعداد مكتبيين أكفاء.

فضولنا للتعرف أكثر على العاملين المتخصصين بعلم المكتبات وذلك لمعرفة وجهات نظرهم حول المهارات المكتبية لديهم خلال فترة التكوين ومدى تأثيرها على تأدية وظائفهم داخل المكتبات.

ب. الأسباب الموضوعية:

- محاولة تحديد الرؤية المستقبلية لتطوير طرق وأساليب التكوين في علم المكتبات.
- إلقاء الضوء على واقع التكوين المستمر بمكتبة قالمة من حيث البرامج وملائمتها للاحتياجات.

- الحاجة إلى مكتبيين ذو كفاءة ومستوى عالي في الأداء.

- عزوف الأفراد عن الخدمات المقدمة في المكتبات الجامعية وتوجههم نحو الشبكة العالمية (الأنترنت) وذلك بحثا عن خدمات أفضل.

5.1 أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الحالية من أهمية الموضوع، حيث أصبح التكوين المستمر للمكتبيين في مجال المكتبات من أهم القضايا التي تشغل المهتمين بالمجال نظرا لسرعة التطورات التكنولوجية التي يتوجب على المكتبيين بمواكبتها للمحافظة على استمرارية المهنة.

ولعل هذه الدراسة تكمن في أهمية تكوين العاملين بالمكتبة لتطوير وتحسين خدماتها والعمل على رفع مستوى الأداء في الخدمات المكتبية وكذلك أهمية المكتبات الجامعية في المؤسسات التعليمية العالي، ودور المكتبيين في توفير المعلومات وخدمة البحث العلمي، وضرورة الاهتمام بالاحتياجات التكوينية لدى العاملين خصوصا تلك التي تفرضها التكنولوجيا المتجددة، وكذلك أهم التحديات التي تفرضها البيئة الرقمية فيما يتعلق بالمهارات التي يجب أن يتمتع بها المكتبي من أجل ضمان أداء أفضل لمهامه وتقديم مستوى أفضل لخدمات المكتبة.

6.1 - أهداف الدراسة:

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

- تهدف هذه الدراسة الى تحقيق جملة من الأهداف نعرض أهمها فيما يلي:
- التعرف على واقع التكوين المستمر داخل المكتبات الجامعية.
- التعرف على العلاقة بين التكوين المستمر واداء المكتبيين داخل المكتبات الجامعية بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- التعرف على واقع التكوين المستمر داخل مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قلمة.
- التعرف بالتكوين المستمر ودوره في تفعيل خدمة المكتبيين في مكتبة العلوم الإنسانية.
- التعرف على الصعوبات والعوائق التي تعترض المكتبيين أثناء التكوين.
- تقديم توجيهات واقتراحات لتحسين وضعية العاملين بالمكتبات الجامعية.
- التعرف على مدى جاهزية وقدرة المكتبيين العاملين على الاندماج ضمن البيئة الرقمية.

7.1 - مصطلحات الدراسة:

التكوين: التكوين في سياق دراستنا هو عملية شاملة، تتناول جميع التدابير اللازمة لإيصال الفرد إلى وضع يمكنه من الالتحاق بوظيفة معينة، وإنجاز المهام التي تتطلبها الوظيفة.¹

التكوين المستمر: هو مجموع الأنشطة والإجراءات التي تساعد في اكتساب أو تحسين الكفاءات المهنية للعاملين في مختلف القطاعات والمجالات. حيث نميز نوعين من التكوين، التكوين الذاتي الذي يخضع له المكتبيين قبل التحاقهم بالمهنة المكتبية والتكوين المستمر يمس المكتبيين الممارسين.²

البيئة الرقمية: عرفت البيئة الرقمية على أنها مجموعة من العناصر متفاوتة المهام والاختصاصات والدرجات الوظيفية والكفاءات العلمية المتفاعلة فيما بينها وفق منظومة لإنجاز مهام محددة وبعبارة أخرى فإن البيئة الرقمية هي نتيجة للتصنيفات التكنولوجية المختلفة في المؤسسات وتفاعل الإنسان ومدى تقبله للتغيرات التكنولوجية الجديدة.³

المكتبي: هو الشخص الذي يقوم ببناء وتسيير رصيد الكتب، الدوريات وأنواع أخرى من وثائق، أقراص مضغوطة، صور ووضعها في متناول الناس ويشترط أن يكون مكونا في مدارس مختصة وجامعات بمستوى عالي.⁴

1. عمري، آمنة. دور التكوين في تنمية الموارد البشرية: دراسة ميدانية بوحدة نفضال لتوزيع وتخزين الغازل [على الخط]. مذكرة ماستر. علم الاجتماع - تنمية وتسيير الموارد البشرية. أم البواقي: جامعة العربي بن مهيدي، 2014-2015. [6-3-2021]. ص10. متاح على :

<https://bib.univ-oeb.dz>

2. مسيف، عائشة (وآخرون)، احتياجات التكوين المستمر الرقمية لأخصائي المعلومات الأكاديميين في المكتبة المركزية لجامعة 20 أوت بسكيكدة. مجلة التدوين 2019\12\15. مج.6. ع. خ. ص69.

3. العمري، سارة. تفعيل التكوين الإلكتروني للاستفادة من خدمات المكتبات في البيئة الرقمية: دراسة ميدانية من وجهة نظر المستفيدين. العلوم الإنسانية والاجتماعية 2020\07\01. مج.6. ع.1ع. ص286.

4. عكواش، أمال. التوجهات الحديثة للمهنة المكتبية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية ومكتبات الكليات [على الخط]. ماستر. علم المكتبات ومراجعة المعلومات. قسنطينة: جامعة جيل، 2010-2011. [8-2-2021]. ص9. متاح على :

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

8.1 - الدراسات السابقة:

نحتاج في إعداد البحوث إلى الرجوع للدراسات السابقة، الهدف منها التعرف على مختلف الجوانب التي تمت دراستها للموضوع، وعليه كانت الدراسات المستخدمة في هذا البحث كالآتي:

الدراسة الأولى:

مذكرة ماجستير لفتحي عباس بعنوان "واقع وآفاق التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية" دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا ، باب الزوار، السنة الجامعية 2014-2015 هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الوضع الراهن لبرامج التكوين المستمر لأخصائي المعلومات ، وآفاقه في المكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية، تهدف إلى التعرف على المتطلبات والمهارات الوظيفية لأخصائي المعلومات للعمل في بيئة المكتبات الرقمية من جهة والتكوين المستمر الموجه إلى اختصاصي المعلومات من جهة أخرى.¹

الدراسة الثانية:

مقال بوعناق سعاد بعنوان "التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية (الفرص والتحديات) ضمن أعمال المؤتمر الرابع والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، المدينة المنورة 2013. من أهم نتائجها يلعب التكوين المستمر دورا كبيرا في تنمية قدرات العاملين وتطور مهاراتهم ويرفع من مستوى أدائهم.²

الدراسة الثالثة:

مذكرة ماجستير للباحثة "مكاني كريمة" بعنوان "اختصاصي المكتبات بين التكوين الجامعي والمهنة المكتبية" دراسة حالة اختصاصي المكتبات بجامعة معسكر سنة 2011.³

<https://www.univ-constantine2.dz>

¹ . عباس، فتحي. واقع وآفاق التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا [على الخط]. ماجستير. تقنيات التوثيق ومجتمع المعلومات. وهران: جامعة هواري بومدين، 2015، [2-3-2021]. ص9. متاح على:

<https://theses.univ-oran1.dz>

² . بوعناق، سعاد. التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية الجزائرية (الفرص والتحديات). أعمال المؤتمر الرابع والعشرون للإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، سنة 2003، المدينة المنورة. ص10

³ . مكاني، كريمة. اختصاصي المكتبات بين التكوين الجامعي والمهنة المكتبية: دراسة حالة اختصاصي مكتبات جامعة معسكر [على الخط]. رسالة ماجستير. علم المكتبات والعلوم التوثيقية. وهران. جامعة معسكر، 2011، [7-2-2021]. ص10 متاح على:

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على المهام الموكلة لدى اختصاصي مكاتب جامعة معسكر ومدى توافقها مع ما تم تحصيله أثناء التكوين بالجامعة.

الدراسة الرابعة:

مقال: واقع التكوين الذاتي والمستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبة المركزية لجامعة الجزائر 03 لإبراهيم سلطان سينوط: دراسة تقييمية بكلية العلوم الإنسانية، قسم علم المكتبات والتوثيق.

- هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء حول أهمية التكوين الذاتي والمستمر لأخصائي المعلومات لاكتسابه مهارات جديدة لتطوير قدراته الذاتية والمهنية من أجل مواكبة التطورات الحديثة في مجال المكتبات على مستوى هذه المكتبة.¹

أوجه الاختلاف	أوجه التشابه	الدراسات السابقة
<p>. من حيث الهدف :</p> <p>. ركز فتحي عباس في دراسته على التعرف على متطلبات ومهارات الوظيفية لأخصائي المعلومات للعمل في بيئة المكتبات الرقمية من جهة والتكوين المستمر الموجه إلى إختصاصي المعلومات من جهة أخرى.</p> <p>. أما دراستنا الحالية فتهدف إلى التعرف على واقع التكوين المستمر للمكتبيين داخل كلية العلوم</p>	<p>. من حيث الهدف من الدراسة:</p> <p>. كلاهما يهدفان إلى التعرف على واقع التكوين المستمر للمكتبيين في ظل البيئة الرقمية .</p> <p>. من حيث المنهج : لا يوجد تشابه .</p> <p>. من حيث الأدوات: إعتد فتحي عباس في دراسته على الإستبيان والمقابلة .</p> <p>. إعتدنا في دراستنا على الإستبيان والمقابلة.</p> <p>. من حيث المجتمع والعينة: لا يوجد تشابه بين الدراستين من حيث مجتمع الدراسة.</p>	<p>الدراسة الاولى فتحي عباس</p>

https://theses.univ.oren1-dz/document/THA_2439.pdf__

¹ . لعمرس، أمال. واقع التكوين الذاتي والمستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبة المركزية لجامعة الجزائر 3 إبراهيم سلطان شيوط: دراسة تقييمية. دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية. 19- 12- 2019. مج33، ع1. ص1

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

<p>الإنسانية والاجتماعية بجامعة قالمة.</p> <p>. من حيث المنهج :</p> <p>. إعتد على المنهج الوصفي التحليلي .</p> <p>. إعتدنا على المنهج الوصفي.</p> <p>. من حيث الأدوات:</p> <p>. دراسة فتحي عباس على مجتمع بحيث مكون من مكتبيين من جامعة المكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين.</p> <p>. أما دراستنا فإعتدت على مكتبيين من مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالمة.</p> <p>. من حيث العينة:</p> <p>. دراسة فتحي عباس إعتدت على العينة المسحية شاملة.</p> <p>. أما دراستنا الحالية فإعتدنا على العينة القصدية.</p>	<p>. من حيث العينة : لا يوجد تشابه بين الدراستين.</p>	
<p>. من حيث الهدف :</p> <p>. ركزت بوغناق سعاد على التكوّين المستمر في تنمية قدرات العاملين.</p> <p>. أما دراستنا الحالية ركزت على التعرف على</p>	<p>. من حيث الهدف من الدراسة :</p> <p>. تهدف دراسة بوغناق سعاد إلى التكوّين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية (الغرض و التحديات).</p> <p>. أما دراستنا الحالية تهدف إلى</p>	<p>الدراسة الثانية: بوغناق سعاد.</p>

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

<p>واقع التكوين المستمر داخل مكتبة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة قلمة.</p> <p>. من حيث المنهج :</p> <p>. لا يوجد إختلاف بين الدراساتين في المنهج.</p> <p>. من حيث الأدوات :</p> <p>. إعتمدت بوعناق سعاد على إستمارة إستبيان .</p> <p>. أما دراستنا الحالية فأعتمدنا على المقابلة والإستبيان في جمع المعلومات.</p>	<p>التعرف على واقع التكوين المستمر للمكتبيين في ظل البيئة الرقمية.</p> <p>. من حيث المنهج:</p> <p>. كلاهما إعتد المنهج الوصفي.</p> <p>. من حيث الأدوات :</p> <p>. لا يوجد تشابه.</p> <p>. من حيث المجتمع والعينة:</p> <p>. من حيث المجتمع :</p> <p>. لا يوجد تشابه في مجتمع الدراسة.</p>	
<p>. من حيث الهدف من الدراسة :</p> <p>. ركزت دراسة مكاني كريمة على مدى التوافق بين برامج التكوين الجامعي في علم المكتبات ومتطلبات المهنة المكتبية.</p> <p>. أما دراستنا الحالية ركزت على التعرف على ما تمتلكه مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة بقلمة من برنامج محدد للتكوين المستمر لمواكبة التطورات الحاصلة في البيئة الرقمية</p>	<p>. من حيث الهدف من الدراسة:</p> <p>. تهدف دراسة مكاني كريمة إلى أخصائيو المكتبات بين التكوين الجامعي والمهنة المكتبية .</p> <p>. أما دراستنا الحالية تهدف إلى التعرف على واقع التكوين المستمر للمكتبيين في ظل البيئة الرقمية .</p> <p>. من حيث المنهج:</p> <p>. لا يوجد تشابه.</p> <p>. من حيث الأدوات:</p> <p>. إعتمدت كلا الدراساتين على إستمارة الإستبيان من حيث مجتمع الدراسة : لا يوجد تشابه في مجتمع الدراسة.</p>	<p>الدراسة الثالثة : مكاني كريمة.</p>

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

<p>. من حيث المنهج: لا يوجد إختلاف . . من حيث الأدوات : . دراسة مكاني إعتمدت على الإستبيان والمقابلة . من حيث المجتمع والعينة: . إعتمدت دراسة مكاني كريمة على مجتمع بحثي مكون من متخرجون من قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران والعاملين على مستوى جامعة معسكر. . أما دراستنا إعتمدت على مكثبيين من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالمة.</p>		
<p>. من حيث الهدف من الدراسة : . ركزت دراسة لإبراهيم سلطان شيبوط على تقييم واقع التكوين الذاتي والمستمر لأخصائي التكوين المعلومات في المكتبة المركزية لجامعة الجزائر 03 . . أما دراستنا ركزت على واقع التكوين المستمر للمكثبيين في ظل البيئة الرقمية بجامعة قالمة . . من حيث المنهج: كلاهما إعتد على المنهج الوصفي . . من حيث الأدوات:</p>	<p>. من حيث الهدف من الدراسة: . تهدف إلى التعرف على واقع التكوين الذاتي والمستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبة المركزية بجامعة الجزائر 03 . . أما دراستنا تهدف إلى التعرف على واقع التكوين المستمر للمكثبيين في ظل البيئة الرقمية بجامعة قالمة . . من حيث المنهج: كلاهما إعتد على المنهج الوصفي . . من حيث الأدوات:</p>	<p>الدراسة الرابعة : شيبوط إبراهيم سلطان</p>

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

<p>. إختلاف. . من حيث الأدوات: . دراسة شيبوط إستخدم فيها الإستبيان و الملاحظة. . أما دراستنا فإعتمدنا على الإستبيان و المقابلة. من حيث المجتمع والعينة : . من حيث المجتمع : لايوجد إختلاف بين الدراستين. . من حيث العينة : . دراسة شيبوط إعتمدت على عينة مسحية شاملة. . أما دراستنا الحالية فإعتمدنا على العينة القصدية.</p>	<p>. إعتد إبراهيم سلطان شيبوط على الإستبيان. . أما في دراستنا على الإستبيان. . من حيث المجتمع والعينة: . من حيث المجتمع : لا يوجد تشابه. . من حيث العينة : لا يوجد تشابه.</p>
--	---

بناء على الدراسات السابقة فقد تم الإستفادة من النتائج المتوصل إليها ، والمراجع المعتمد عليها وبالنسبة لهذه الدراسة فهي تضيف للدراسات السابقة أنها تركز على التكوين المستمر للمكتبيين والكشف عن عوائق والصعوبات التي يتلقونها المكتبيين ومعرفة أيضا النقص الموجود الذي يعانون منه في نظرنا فإن مجتمع هذه الدراسة غلية في الأهمية ويستحق التركيز عليه.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

خلاصة الفصل:

وفي الأخير يمكن القول إن الإطار المنهجي يعد بمثابة المفتاح لباب الدخول إلى موضوع الدراسة، حيث قمنا بالتطرق إلى الخطوات المنهجية المهمة في الدراسة من خلال ذكر أساسيات الدراسة مرتبة بطريقة منهجية بداية من الإشكالية انتهاء بمصطلحات الدراسة حيث تعتبر كل خطوة سابقة مكملة للخطوة التي تليها، والمتمثلة في الجانب النظري للموضوع.

الفصل الثاني: أساسيات حول التكوين المستمر

1.2. مدخل مفاهيمي حول التكوين:

أحدثت التطورات التكنولوجية الحديثة من خلال وسائلها وتطبيقاتها تغيرات جذرية على مستوى بيئة العمل للمؤسسات الوثائقية، حيث أصبحت تعد مسألة تكوين الإطار البشري للعمل في المكتبات ومراكز المعلومات من المسائل التي توليها الجامعات قدرا كبيرا من الاهتمام فكان عليها بعملية التكوين للعاملين عامة والمكتبيين خاصة، وذلك من أجل تطوير وتدريب كفاءاتهم ومهاراتهم وتدريبهم على مختلف التقنيات وذلك لتحسين الأداء وتقديم خدمات متطورة داخل المكتبة

ومن خلال هذا الفصل سنحاول التطرق إلى التعريف بموضوع تكوين المكتبيين من خلال:

2.2 مفهوم التكوين:

لقد أصبح التكوين ضرورة ملحة وقاسما مشتركا لجميع مجالات العمل اليومية، حيث عرف التكوين عدة مفاهيم سنحاول إدراج بعضها فيما يلي:

- إن التكوين كمفردة لغوية اسم مشتق من فعل "كون" التي تعني عادة أنشأ، صنع، شكل والمكون للشيء لا ينتهي إلى ذلك إلا بعد إحداث تغيرات ومعالجته بمادته الأولية من خلال عمليات التصحيح التي تدخل على الحالة الأولية التي يكون عليها هذا الشيء¹ التكوين معناه هيكلة، بناء، وتحفيز طرف معين من قبل Quillet وقد ورد تعريفه في قاموس كيليه

مختصين للقيام بعمل ما.

أن التكوين مشتق من الفعل كون معناه شكل شيئا معينا، وعمل Larousse حيث عرفه كذلك لاروس على تطويره.²

ويعرف أحمد جمال برعي التكوين على أنه عملية تعديل إيجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية وهدفه اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه.³

هذه التعريفات نستنتج أن التكوين هو تلك الجهود الهادفة لتزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل، أو تطوير ما لديه من معارف ومهارات مما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو يعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل.⁴

¹ الحمزة، منير، دور المكتبة الرقمية في دعم التكوين والبحث العلمي بالجامعة الجزائرية: دراسة ميدانية بالمكتبة الرقمية لجامعة الأمير عبد القادر [على الخط]. ماجستير. نظم المعلومات وإدارة المعرفة قسنطينة: جامعة الأمير عبد القادر، 2008. [10-04-2021]. ص 12 متاح على

---<https://www.univ-constantine2.dz>.

² Dictionnaire quillet de lange français : paris :libaireAristidequillet ;1995 ;p17

³ le petit la rose ;paris : la rose ;1995 ;P120

⁴ . حريوش، حسين. تزيين المستفيدين بالمكتبات الجامعية من خلال آراء المكتبيين: دراسة ميدانية بمكتبة د.أحمد عروة للعلوم الإسلامية[على الخط]. ماستر. قسنطينة، جامعة منتوري، 2010-2011. [10-2-2021]. ص22. متاح على:

<https://www.univ-constantine.dz>

3.2 لمحة تاريخية عن التكوين

إن التكوين بشكل عام لا يعد فكرة جديدة ولا وليدة الساعة بل هو نتاج التطور البشري عبر عشرات السنين، حيث اعتمد في العصور الأولى على أسلوب يتمثل في الممارسة واكتساب الخبرة أثناء العمل ثم تم نقل تلك المعارف إلى الأجيال المتتالية، إلا أن هذا الأسلوب لم يصمد طويلا أمام التغيرات المتواصلة وسيطرة التقنية على الحياة العصرية.

" أول من وضع خطة لتكوين المكتبيين من خلال الاجتماع السنوي Neluidewey وقد اعتبر المكتبي "للجمعية الأمريكية للمكتبات العامة عام 1898 حيث أكد على أهمية التدريب المهني، والتعليم المنزلي عن طريق المراسلة، كما تطرق إلى مميزات معاهد المكتبات ودورها في تزويد المكتبيين بالمعارف الأساسية في المجال.¹

ويذكر "السريحي" أن مصطلح "التكوين المكتبي" يعود تاريخ استخدامه في الأدبيات إلى عام 1956 وأن نفس المصطلح استعمل كراس موضوع وذلك ضمن مجلد "أدبيات المكتبة"

" في عام 1971م Bibliothequeditterature

وفي فترة الثمانينات والتسعينات أصبح ينظر إلى التكوين على أنه ضرورة للمكتبيين من أجل مسايرة التطورات، كما شهد القرن العشرين تضاعف في عدد المدارس المتخصصة في تنظيم البرامج التطويرية وتنوع طرق التكوين، كما خصصت الهيئات المهتمة ببرامج تدريبية تدعم تكوين العاملين في البلدان النامية وذلك لإحاطتهم بالمستجدات والتكنولوجيا الحديثة في عالم المكتبات والمعلومات.

ملفل لويس كوسوت ديوي" ولد في 10 ديسمبر سنة 1851 في مدينة أدامز بنيويورك، درس في جامعة ألفرد قبل أن يتخرج من كلية أمهيرست سنة 1874 والتي عمل فيها كمساعد لأمين المكتبة، أكتسب من عمله خبرة ساعدته في اختراع نظام تصنيفه المعروف بتصنيف ديوي العشري، انتقل ملفل من نيويورك إلى بوسطن وهناك أسس مجلة المكتبات الأمريكية توفي في 26 ديسمبر 1931 عن عمر يناهز 80 عاما.

4.2 أنواع التكوين:

تتعدد وتختلف أنماط التكوين من حيث الزمان والمكان الذي يتم فيه، من حيث طبيعته وكيفيته وكذلك من حيث التركيبة البشرية القائمة به.

فمن حيث طبيعة التكوين نجد أن لوخيدور يتحدث عن كثير من أنواع التكوين مثل: التكوين الفني، التكوين الصناعي، التكوين الأخلاقي، التكوين ما قبل المهني، التكوين العام، التكوين القاعدي.

¹ عباس، فتحي. واقع وآفاق التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة بومدين للعلوم والتكنولوجيا [على الخط]. ماجيستير. تقنيات التوثيق ومجتمع المعلومات. وهران: جامعة هواري بومدين، 2015. [2021/03/02]. ص22. متاح على:

حول التكوين المستمر

أما من حيث توقيت أو زمن إجراء التكوين نجد مصطلحات كثيرة في ثنايا الأدبيات التربوية منها:

التكوين الأولي، التكوين التكميلي، التكوين المستمر والمتواصل، التكوين من أجل إعادة الترتيب المهني، التكوين أثناء الخدمة وغيرها.

إن ما يجب ملاحظته هو أن أشكال التكوين المشار إليها أعلاه لا تعني بالضرورة أنها أصناف متميزة ولكنها نماذج عن المصطلحات الكثيرة التي تعتبرها أدبيات التكوين عن مستويات وأنماط التكوين بطريقة أسهل وفيما يلي سنحاول التعرف على كل من التكوين الذاتي والتكوين المستمر.¹

1.4.2 التكوين الذاتي:

هو ذلك التكوين الذي يجعل الفرد يغير في سلوكه وأدائه، بناء على رغبته ووفقا لاستعداداته وقدراته واختياراته في التفاعل مع أشخاص بيئته، والمواد والمواقف، وبناء على دافعيته نحو أحداث ذلك التغيير في سلوكه طبقا للطريقة التي يعتمدها. والنمط الذي يميز عملياته العقلية ونشاطه الفيزيولوجي والعصبي، وسبل إدراكه للميزات الخارجية وخياراته في الاستجابة لها.²

ويعرف كذلك على أنه مبدأ تعلم، كيف تعلم نفسك والبحث عن المعلومات بجهدك، وثقف نفسك بذاتك، والذي أصبح من المحاور الأساسية التي يقوم عليها المنهج المتطور.³ ويعرف أيضا في اللغة الفرنسية "على أنه مجهود فردي دائم يعتمد على القدرات الذهنية للفرد من أجل تحديث معلوماته والاعتماد على نفسه ومحاربة الروتين الذي يتخبط فيه من أجل تجديد معلوماته وتحسين مستواه باستمرار"⁴ ومنه يمكن القول ان التكوين الذاتي هو ذلك التكوين الذي يقوم على أساس المبادرة الذاتية لطالب التكوين ويتداخل مفهوم التكوين الذاتي مع جملة من المفاهيم الأخرى التي تتقارب معه في المعنى مثل "التكوين الفردي".¹

¹ . بوقطف، محمود. التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية: دراسة ميدانية بجامعة لغرور [على الخط]. ماجستير. تنظيم وعمل. خنشلة: جامعة عباس لغرور، 2013-2014. [06-02-2021]. ص27. متاح على:

<https://theses-univ-beskra.dz>

² . حاج، شعيب (وآخرون). التكوين الذاتي لأخصائي المعلومات في ظل البيئة الرقمية في المكتبات العامة: مكتبة تلمسان نموذجا. مجلة التدوين 15-12-2019. مج6. عدد خاص. ص96.

³ . روابحية، بلدية. دور التكوين الذاتي في تطوير الأداء الوظيفي للارشفيين: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية بالمعالج الأرشيفي للمؤسسات العمومية [على الخط]. شهادة ماستر. إدارة المؤسسات الوثائقية. قالمة: جامعة قالمة، 2019-2020. ص20 [30ماي2021].

⁴ . لغروس ، امال. مرجع سابق ص217

حول التكوين المستمر

لذلك فإن هذا النوع من التنمية المهنية يعتمد على الإرادة الفردية وحب الاطلاع لدى المكتبيين وهي عناصر كافية وكفيلة بأن تساعده على تحقيق التطور المطلوب طيلة حياته المهنية.

2.4.2 التكوين المستمر:

وهو ذلك التكوين المطلوب للعاملين والمهنيين المرخص لهم بالعمل سواء كانوا يعملون فعلا أو يعدون أنفسهم للعمل ليحافظوا على قدراتهم ومهاراتهم في مزاولة مهنتهم وبذلك يستمرون في التدريب ويبقون على معرفة واطلاع بمختلف التطورات والمستجدات في مجالات تخصصهم.²

5.2 مفهوم التكوين المستمر:

التكوين المستمر هو ذلك التكوين الذي يستفيد منه الموظفون والمهنيون الممارسون في قطاعات أو محالات تستلزم تحديث معارفهم وتحسين مؤهلاتهم وفقا للتطورات الحاصلة في الميدان الذي ينشطون فيه فيصبح بذلك التكوين المستمر بمختلف أنواعه ومستوياته وسيلة للتنمية المهنية تساهم في تحسين مستوى الأداء وتحقيق مردودية أفضل.³ ويعرف كذلك على أنه تكوين خاص يتلقاه العاملون في مختلف المؤسسات قصد تحديث وتجديد معارفهم ومؤهلاتهم المهنية فإذا كان التكوين الرسمي مقرر أثناء فترة التكوين المتمثل في مختلف المراحل الدراسية مبنيا على مقررات ومناهج رسمية فإن التكوين المستمر يأتي في فترة الحياة المهنية أي بعد الالتحاق بالمهنة وهذا ما يجعله يتميز بعدة خصائص سواء تعلق الأمر بالصيغة أو المحتوى وكذلك المستوى المهني والتخصصي.⁴ كما يعرف بأنه التعليم خارج أسوار الجامعة بعد تخرج الطالب فيها.

1 . عليك، سعاد، عليك، فتيحة. أثر التكوين في ظل تكنولوجيا المعلومات على جودة TA الخدمات المكتبية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية أو مكتبة كلية العلوم الاجتماعية [على الخط]. شهادة ماستر. تكنولوجيا وهندسة المعلومات. مستغانم: جامعة مستغانم، 2018-2019 [5-2-2021]. ص31، متاح على:

<https://e-biblio-univ-mester.dz>

2 . قصوري، محمد أمين. دور برامج التكوين الأكاديمي في إعداد اختصاصي المعلومات 2،0: دراسة تقييمية لبرامج التكوين بالمعهد العالي للتوثيق. [على الخط]. مذكرة ماستر. إدارة المؤسسات الوثائقية. تونس، 2016-2017. [5-2-2021]. ص36. متاح على:

<https://fsh.univ-guelma.dz>

3 . عباس، فتحي. مرجع سابق ص27.

4 . مراد، كريم. التكوين المستمر للمكتبيين الممارسين في مؤسسة التعليم العالي. مجلة المكتبات والمعلومات [على الخط] 2006. [4-5-2021] المجلد الثالث، العدد الأول، ص111. متاح على:

<https://www.asjp.cerist.dz>

ومن خلال ما سبق من التعريفات يمكننا القول أن التكوين المستمر هو مواصلة التكوين الأولي بهدف تجديد المعارف واكتساب قدرات مهنية عالية، أو مسايرة التطورات السريعة في المعلومات قصد التطوير من أجل التميز في كل ما هو جديد في الميدان المهني.¹

6.2 أنواع التكوين المستمر:

1.6.2 لتكوين المستمر الذاتي:

يعد المكتبي مسؤولاً وله دور كبير في تعليم نفسه ذاتياً، وتحسين مستواه، وإرادته الشخصية دور كبير في تنمية كفاءاته ومهاراته المهنية، فإن المكتبي معني بتطوير معارفه وتحسين أدائه الوظيفي، حيث أن القراءة تعد من أهم وسائل التطوير المهني، لأنها أهم وسيلة تمكن من الاطلاع على كل ما هو جديد. ولهذا فإن المكتبي مطالب بالقراءة المستمرة، بحيث يكون المكتبي مرتبطاً ارتباطاً كلياً بمكان عمله ونجد أن العمل الذي يؤديه بالمكتبة يستدعي تواجده الدائم. خاصة إذا كان يتعامل مباشرة مع المستعملين، فإذا اعتمد على الأسلوب الذاتي في التكوين المستمر عليه أن يقسم وينظم وقته بطريقة دقيقة حتى يتسنى له تخصيص فترة للمطالعة والقراءة أو العمل على الحاسوب أو زيارة مكتبات أخرى وما يشجع على اعتماده الصيغة الذاتية في التكوين المستمر للمكتبيين هو تطور الأوعية والوسائل وخدمات الأنترنت، لذلك فإن هذا النوع من التنمية المهنية يعتمد على الإرادة الفردية وحب الاطلاع لدى المكتبي وهي عناصر كافية وكفيلة بأن تساعد على تحقيق التطور المطلوب طيلة حياته المهنية.²

2.6.2 التكوين المستمر في المؤسسات التعليمية المتخصصة:

بعد ما أدى الاهتمام بالتكوين المستمر أصبحت الحاجة إلى مؤطرين في هذا المجال تفرض نفسها، خاصة بعد ما توليه الأقسام والكليات من حاجة له، حيث ظهرت وظيفة جديدة في سلك التدريس بعلم المكتبات بالولايات المتحدة الأمريكية تعرف بمنسق برامج التعليم المستمر.³

يقوم بتدريس البرامج والمقررات المخصصة للتكوين المستمر Education
coordonateur

¹ . رمضاني، سميرة. واقع التكوين المستمر لدى اختصاصي المعلومات في ظل البيئة التكنولوجية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي. [على الخط]. مذكرة ماستر. إدارة المؤسسات الوثائقية. أم البواقي: جامعة العربي بن مهيدي، 2017-2016. [2021-2-5]. ص22

² . مراد، كريم. مجتمع المعلومات وأثره في المكتبات الجامعية: مدينة قسنطينة نموذجاً [على الخط]. دكتوراه. العلوم في المكتبات. قسنطينة: جامعة منتوري، 2008. [2021-02-09]. ص165. متاح على:

<https://bu.unc.edu.dz--->

³ . بزاوية، زهرة. مجتمع المعلومات والكفاءات الجديدة لدى أخصائي المعلومات: دراسة ميدانية بالمؤسسات الوثائقية. [على الخط]. ماستر. أحمد بن بلة: جامعة وهران، 2015-2014. [2011-01-03]. ص116. متاح على:

https://these.univ.oran.dz__

حول التكوين المستمر

بين مختلف المكتبات ومراكز التوثيق والمعلومات، ولقد انتشر هذا النوع من المؤسسات في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا خاصة في بريطانيا وفرنسا وألمانيا وأصبحت أقسام المكتبات والمعلومات تقوم بوظيفتين الأولى هي الإشراف عن تكرين الدارسين والثانية هي المساهمة في التكوين المستمر للعاملين بالمكتبات وهو ما يؤثر إيجابيا على المهنة.

3.6.2 التكوين المستمر في إطار التعاون بين المكتبات:

يرتكز التعاون بين المكتبات في مجال التكوين المستمر على تبادل المعلومات العلمية والتقنية وتنمية الأرصدة، ولقد سهل ذلك تطور وسائل البحث وتكنولوجيا المعلومات، حيث أصبحت قواعد وشبكات المعلومات التي ترتبط بين مختلف المكتبات الإطار الأمثل لتطوير التبادل والتعاون فيما بينها. مهما كانت المسافات التي بينها جغرافيا، ومن مظاهر التعاون والتبادل في مجال المكتبات إجراء دورات تدريبية لعمال المكتبات ويكون ذلك باستقبال عدد منه في مكتبة أخرى، أين يستفيدون من تحصيل معلومات جديدة عن طريق العمل ويتدربون على معالجتها وتخزينها وطرق استرجاعها.

4.6.2 التكوين المستمر في الجمعيات المكتبية:

تعد الجمعيات المكتبية أحد الأطراف الفعالة في التكوين المستمر لعمال المكتبات والمعلومات ولقد بدأ تجسيد هذا الدور في منتصف الستينات في الولايات المتحدة الأمريكية، كما صدر عام 1997 بيان عن الجمعية الأمريكية للمكتبات تتبنى فيه مسؤولية الارتقاء بالتعليم المستمر للمكتبيين. حيث أنها أنشأت

قسم خاص بمكتبات الجامعات والكليات من أجل التنسيق مع هذه المؤسسات ووضع برامج خاصة بالتنمية المهنية وإدراج التعليم المستمر داخل المؤسسات التعليمية الجامعية.¹

7.2 أهداف التكوين المستمر:

نظرا لضرورة إلزام التكوين المستمر في جميع المجالات وخاصة منها مجال المعلومات، فهو يسعى إلى تحقيق جملة من الأهداف لمسايرة التطورات المتلاحقة ومن بين هذه الأهداف نجد:

- الاقتصاد في التكاليف والتقليل من المخاطر.
- رفع مستوى أداء العامل ورضاه وثقته.
- تسهيل التكيف مع مختلف التغييرات الطارئة وتحسين بيئة العمل

¹. عباس، فتحي. واقع التكوين المستمر لأخصائي المعلومات من خلال موقع الفيسبوك: المكتبة المركزية بجامعة مسيلة نموذجا [على الخط]. دكتورا. العلوم في المكتبات. وهران:1: جامعة بن بلة، [2021-06-15]. ص 4. ص 5 متاح على:

حول التكوين المستمر

- الرفع من طموحات العامل أو المتكون المستمر نحو المستقبل.¹
- تحقيق الاستثمار الأمثل للتقنيات الحديثة من النواحي الفنية والاقتصادية.
- تطوير قدرات المتكون والمبادئ العلمية والأسس النظرية في مجال تخصصه مما يستدعي توثيق العلاقة بين المهارات الأدائية والتطبيقية من ناحية، ومن المفاهيم والمعارف والمعلومات من ناحية أخرى.
- تطوير مهاراته في مجال العلاقات العامة والتسيير والتغلب على الصعوبات وتحمل المسؤوليات اتجاه المنصب الذي يشغله.²

8.2 التكوين المستمر في التشريع الجزائري:

اهتم التشريع الجزائري بمجال التكوين المستمر وتأهيل الموظفين وذلك من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تتمثل في الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 11 جمادى الثانية عام 1427 هـ الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006 حيث تطرق في الفص الأول من الباب الثاني الذي يخص الضمانات وحقوق الموظفين وواجباتهم في المادة 38: على أن للموظف الحق في تكوين وتحسين المستوى والترقية والرتبة خلال حياته المهنية.³

- المادة 56 واعتبرت هذه المادة من نفس القانون تكوين الموظفين وتحسين مستواهم على أنه سياسة من الضروري تنفيذها.

وجاء في الفصل الخامس الخاص بالتكوين: يتعين على الإدارة تنظيم دورات تكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية وتأهيله لمهام جديدة.

وهذا ما شملته المادة 104 وقد تكلم المشروع في المادة 105 عن شروط الالتحاق بالتكوين وتحسين المستوى وكيفية تنظيمه ومدته وواجبات الموظف وحقوقها المترتبة على ذلك ولكن لم يذكر التحديد بصفة دقيقة وواضحة كهذه الشروط، كما نصت المادة 111، على أنه يتم تسيير المسار المهني للموظفين في إطار سياسة تسيير تقديرية للموارد البشرية، تركز من خلال المخططات السنوية أو متعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى.

¹ . قويدر، جلول إبراهيم. التكوين المتواصل لأخصائي المكتبات: المكتبة الجامعية خميس مليانة. [على الخط]. ماستر. علم المكتبات والمعلومات. خميس مليانة: جامعة خميس مليانة، 2013-2013. [2021-03-12]. ص52. متاح على :

<http://dspace.univ-km.dz>

² . حميمد، حنيفة. التكوين أثناء الخدمة في المكتبات ودوره في رفع مستوى الأداء: دراسة ميدانية بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية [على الخط]. إدارة أعمال المكتبات ومراكز التوثيق. جامعة قسنطينة. 2013-2012. [2019-6-5]. متاح على:

<https://theses.univ-constantine2.dz>

³ . رمضاني، سميرة. مرجع سابق. ص28.

حول التكوين المستمر

وجاء في آخر مادة من هذا القانون المادة 224 بأن نشر هذا الأمر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وذلك لكي يكون هذا الأمر إلزامي التطبيق في كل المؤسسات المعنية وعلى كامل التراب الوطني.¹

9.2 المهارات المطلوبة لأخصائي المعلومات في البيئة الرقمية للمكتبات:

يمكن مزج تلك المهارات بين الجوانب الأكاديمية والفنية والتقنية واللغوية والتي تحدد عمل المكتبي في البيئة الرقمية منها:

- توفير الوصول إلى المعلومات بأسهل الطرق وأجودها.

- خدمات اليقظة المعلوماتية والتكنولوجية.²

- القدرة على استكشاف المعلومات وتنظيمها وإرشاد المستخدمين إليها إضافة إلى:

التتقيف للمستفيدين بإقامة الدورات التدريبية وإعداد الأدلة الإرشادية لشرح تقنيات الأنترنت من اكسابهم مهارات استرجاع المعلومات.

- النشر: يمكن أن يقوم أخصائي المعلومات في مساعدة المستخدمين لتقييم المعلومات المنشورة على الأنترنت حسب معايير موضوعية متعارف عليها.³

10.2 الأدوار والمهام الجديدة لأخصائي المعلومات في البيئة الرقمية:

إن أهمية أخصائي المعلومات تزداد يوما بعد يوم، ويجد كل من ينتمي إلى مهنة المكتبات والمعلومات نفسه أمام تحديات كبيرة تفرض عليه التأقلم مع كل ما هو جديد سواء تعلق ذلك بخطط العمل ومناهجه أو بالتحكم في الوسائل التكنولوجية. ويمكن أن نلخص المهام الجديدة لأخصائي المعلومات في البيئة المعلوماتية السائدة حاليا كونه:

- وسيط المعلومات: أي يستقبل الأسئلة ويوفر أجوبة جاهزة من خلال قواعد البيانات على الخط.

- مصمم لمواقع الويب: حيث يقوم بتقديم المعلومات حول المكتبة وخدمات المعلومات المتاحة على الشبكة.

- مدرب للمستفيدين: يقوم بمساعدة المستخدمين وتدريبهم على تقنيات البحث عن المعلومات في مختلف المصادر الورقية والإلكترونية.⁴

¹ نفس المرجع. ص 28.

² مسيف، عائشة. مرجع سابق. ص 72.

³ نفس المرجع. ص 72.

⁴ ساسي، صفية. الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات في ظل البيئة الرقمية: دراسة حالة لمكتبة أحمد عروة جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية. المجلة العراقية للمعلومات. [على الخط]. 2018. [2021-4-28]. م 19. ' 2, 1 ص 21 متاح على :

- مسير لنظم المعلومات: يقوم بوضع نظم المعلومات بما يتماشى مع سياسة المكتبة وأهدافها.
- مهندس المعلومات: حيث يشرف على تسيير نظام المعلومات من الجانب التقني كما يشرف على الحواسيب ومعدات الاتصال والشبكات.
- ضابط للإنتاج الفكري: يقوم بحفظ وتصنيف ووصف الإنتاج الفكري من الناحية المادية والفكرية.
- مترجم علمي: يعمل على مساعدة المستفيدين على تخطي الحواجز اللغوية، وهذا يستدعي أن يكون متقنا للغات الأجنبية.¹

11.2 معوقات ومشاكل التكوين المستمر:

- على الرغم من أهمية التكوين المستمر ودوره في تنمية العاملين عامة والمكتبيين خاصة يرى بعض الخبراء والمختصين أن هذا النشاط مازال يعاني في عالمنا العربي من بعض المظاهر السلبية التي تحول دون بلوغ الأهداف المنشودة، وتتجلى تلك المظاهر فيما يلي:
- جهل بعض المسؤولين لأهمية الدور الذي يلعبه التكوين المستمر.²
- عدم توفر المكونين الأكفاء. فالتكوين علم له منهجيته وأصوله العلمية.
- اعتماد العاملين على أن الدورات التكوينية تمثل عدم قدرة العامل على القيام بعمله أي افتقارهم للفهم السليم لأهمية التكوين المستمر.
- غياب التقييم لبرامج التكوين المستمر والنتائج المحققة منه.
- صعوبة تحديد حاجات المشاركين.
- الاهتمام بالكيف دون الكم في البرامج التكوينية، أي التركيز على عدد المشاركين في النشاطات التدريبية وليس نوع المهارات والخبرات التي يكتسبونها من تلك النشاطات.³

¹ عتبة، الطيب. دور التكوين في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة شركة كهرباء والطاقات المتجددة بتقרת [على الخط]. ماستر. إدارة أعمال. الوادي: جامعة الشهيد لخضر. 2018-2019. [2010-02-06]. ص 65 متاح على :

<https://dspace.univ-eloud.d>

² معمر، جميلة. المكتبيون الحاصلون على شهادة جامعية في علم المكتبات بين التكوين النظري والعمل الميداني بجامعة منتوري نموذجاً. مجلة المكتبات والمعلومات. نوفمبر 2006. مج 3، ع 1، ص 98

³ مراد، كريم. المهنة المكتبية في ظل مجتمع المعلومات من المكتبة إلى أخصائي المعلومات [على الخط]. دكتورا. علم المكتبات والمعلومات قسنطينة: جامعة منتوري، [2019-9-27]. ص 78 متاح على:

<https://www.asjp.cerist.dz>

الفصل الثالث : الدراسة الميدانية واقع
التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية
العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالمة

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالمة

1.3 إجراءات الدراسة:

1.1.3 مفهوم المنهج:

يندرج هذا البحث ضمن البحوث الوصفية من خلال اكتشاف واقع التكوين المستمر للمكتبيين العاملين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قالمة، ووصف أهم النقاط التي اعتمدها.

2.3 مجالات الدراسة:

أ.المجال الجغرافي:

تمثل الحدود الجغرافية للدراسة الميدانية في المحيط الذي أجرينا الدراسة فيه، وتنحصر في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قالمة.

نشأة وتطور مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

تم افتتاح مكتبة العلوم الإنسانية و الاجتماعية التابعة لجامعة 8 ماي 1945 بقالمة بمجرد تدشين الكلية سنة 2003 , تتبع المكتبة من الناحية الادارية عمادة الكلية و تقدم خدماتها المكتبة لما يزيد من 2700 طالب من جميع المستويات و التخصصات المدروسة بالكلية مستعينة في ذلك برصيد وثائقي معتبر حيث يتكون هذا الرصيد من 7540 عنوان من بينها 1276 عنوان بالغة الفرنسية و 6263 عنوان بالغة العربية اذ تتوفر هذه العناوين على اكثر من 31281 نسخة من بينها 4725 نسخة الفرنسية و 26556 نسخة بالغة العربية و يندرج هذا الرصيد الوثائقي في التخصصات التالية علم الاجتماع , علم النفس , الفلسفة التاريخ , الاثار ,الاتصال, علم المكتبات .

البنية :

تقع المكتبة في مجمع سويداني بوجمعة تبلغ مساحتها حوالي 1050 م تحتل موقعا مميزا ضمن الكلية محاة بمساحات خضراء و يقابلها رئاسة الكلية يحدها من اليمين و اليسار عمارتين بهما مدرجات و اقسام الدراسة الوسائل الرقمية المستخدمة:

تضع الهيئة المشرفة على المكتبي 15 حاسوب من بينها 5 أجهزة تستخدم من طرف موظفي المكتبة لإعارة الكتب للطلبة والأساتذة والطلبة ما بعد التخرج أما الأجهزة المتبقية فهي مرفوعة في خدمة الطلبة لمساعدتهم في البحث عن الكتب وتصنيفها بكل سهولة ويسر وفي زمن قياسي.

خدمات المكتبة:

الخدمة المرجعية:

وتتمثل في الفهرس الورقي والفهرس المتوفر على مستوى مصلحة الإعارة الخارجية، الفهرس الآلي متوفر على مستوى مصلحة الإعارة الداخلية والخارجية وكذا بهو المكتبة. كما تتوفر على شروط نذكر منها:

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالمة

- امتلاك الطالب لبطاقة القارئ الخاصة بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية أن يكون الطالب مسجل في سجلات المكتبة.

- ان لا تتجاوز الكتب المستعارة كتابين اثنين.

ب.المجال البشري:

مجموع الافراد الذين تطبق عليهم الدراسة الدراسة والذين لهم علاقة بموضوع البحث، وتتمثل هذه الفئة في المكتبيين العاملين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قالمة.

ج.المجال الزمني:

يتمثل في الوقت الذي استغرق في إجراء الدراسة الميدانية ابتداء من إعداد استمارة الاستبيان وإخراجها وتوزيعها على أفراد العينة واسترجاعها ثم جمعها وتحليل نتائجها، وقد دامت هذه الدراسة 8 أيام من 03 ماي إلى 10 ماي.

3.3 أدوات جمع البيانات:

يمكن أن يستخدم الباحث أكثر من طريقة أو أداة (جمع المعلومات حول مشكلة الدراسة للإجابة عن أسئلتها وتحليل فرضياتها، تختلف الدراسات باختلاف استيعابها لوسيلة أو أكثر من وسائل جمع البيانات ونظرنا لطبيعة موضوع دراستنا، فقد قمنا باستخدام كل من الاستبيان والمقابلة كأدوات لجمع البيانات، وسنحاول فيما يلي توضيح كل واحد منها على حدى:

3-3-1 الاستبيان:

تعتبر استمارة الاستبيان الأداة المناسبة لتجميع البيانات، وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة توجه إلى مجتمع البحث، هدفها دراسة الظاهرة المدروسة وتساعدنا في الإجابات الواردة عليها في تحقيق الفروض التي وضعها الباحث في البداية.

معايير الاستبيان:

تطرقنا في تقسيم الاستبيان إلى أربعة محاور. المحور الأول اسئلته تدور حول الكفاءات والمهارات التي تؤهل المكتبيين للعمل في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة، أما المحور الثاني فتطرقنا من خلاله إلى البرامج الخاصة بالمكتبيين العاملين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، المحور الثالث يخص الاحتياجات التكوينية الحديثة في تصميم برامج التكوين المستمر أما المحور الرابع يخص العوائق والمشاكل التي تعترض عملية التكوين المستمر للمكتبيين.

2.3.3 المقابلة:

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالمة

تعد المقابلة من الوسائل المهمة للحصول على البيانات، وهي عبارة عن محادثة موجهة يقوم بها فرد مع فرد آخر لاستغلالها في البحث العلمي، وهي عبارة عن تبادل لفظي يتم بين القائم بالمقابلة وبين المبحوث
اما المقابلة التي قمنا بها كانت مع محافظ المكتبة.

4.3. مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة المجتمع هو مجموعة من الأفراد الذين يقع عليهم الاهتمام أثناء دراسة معينة، ويتكون مجتمع البحث من جميع المكتبيين العاملين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والذي يبلغ عددهم 15 مكتبي

5.3. عينة الدراسة:

العينة هي جزء صغير من المجتمع يتم اختيارها بطريقة معينة حيث اشتمل مجتمع البحث في دراستنا على جميع المكتبيين العاملين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ويقدر عددهم 15 مكتبي، ولقد اعتمدنا على العينة القصدية مسح شامل للمكتبيين التي تسمح بتطبيق الاستبيان بشكل أفضل، فقد قدر عدد العينة 15 موظف مكتبي، والعينة هي عملية اختيار عدد من المفردات قصد الحصول على معلومات المجتمع الأصلي.

6.3 . تحليل نتائج الدراسة:

1.6.3 تحليل نتائج الاستبيان:

المحور الأول: البيانات الشخصية:

السؤال 01: الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	5	33%
أنثى	10	67%
المجموع	15	100%

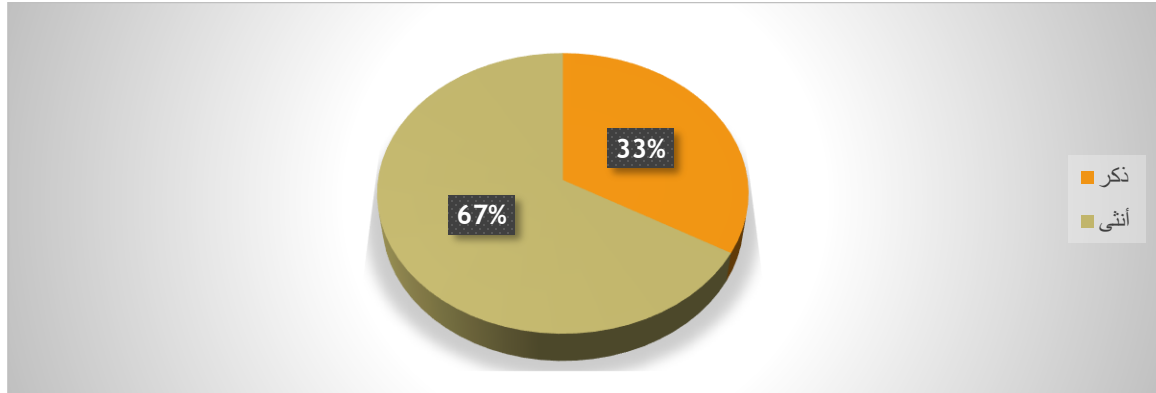
جدول رقم 01 جنس عينة الدراسة

يقدم هذا الجدول البيانات الشخصية لعينة الدراسة والتي تتعلق بمتغير الجنس، حيث أن العدد للعينة يقدر بـ 15 مكتبي، حيث توزعت بين 33% والإناث بنسبة 67% الإجمالي وهذا راجع الذكور بنسبة

إلى الاختيار الكبير لفئة الإناث في مختلف الأعمال المكتبية، لأن المرأة تمتاز بالمتابعة في البحث عن الوظيفة، إضافة إلى أن معظم العاملين في ميدان المكتبات نساء بحكم أن المرأة

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالمة

اجتماعية بطبعها أكثر من الرجال، لأن المرأة تتصف بالصبر مثلاً للقيام بالأعمال المكتبية كالإعارة. بينما أغلبية الذكور يتوجهون بعد تخرجهم إلى الأعمال الحرة مثل التجارة، الميدان العسكري فيكتفون بوضع ملفاتهم فقط، فعند النظر لنتائج هذه الدراسة حول جنس أفرادها نجد أن مجتمعنا أنثوي أكثر من ذكوري أو لأن المرأة تنسجم مع طبيعة العمل المكتبي لأنه يتطلب الصبر والدقة والقدرة على تجاوز الروتين.



شكل رقم 01 يوضح جنس المبحوث

السؤال 02: السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
من 22-32 سنة	1	6.66%
من 33-42 سنة	14	93.33%
53 سنة فما فوق	00	00
المجموع	15	99.99%

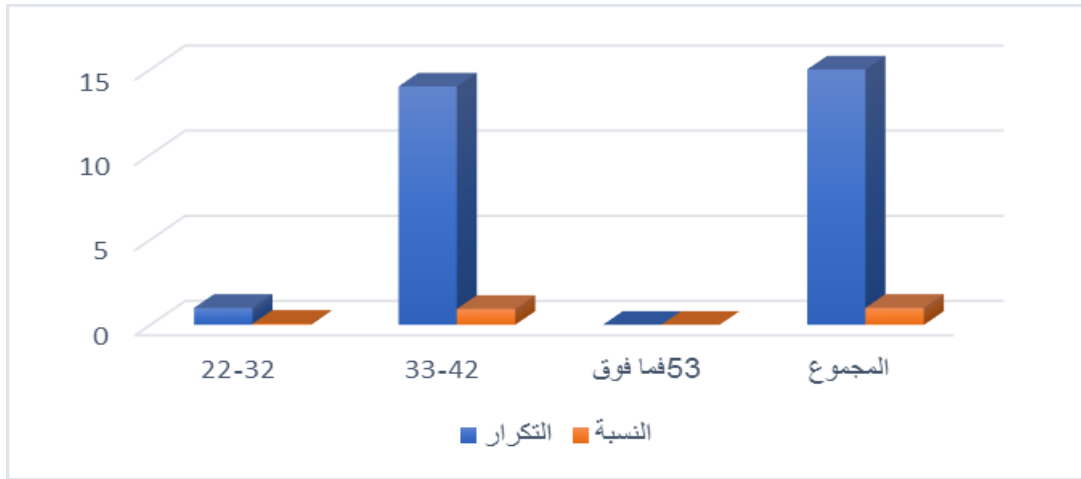
الجدول رقم 02 يمثل الفئات العمرية لعينة الدراسة

يمثل الجدول رقم الفئات العمرية لعينة الدراسة وكانت أغلبية أعمارهم تتراوح ما بين 33- 42 سنة

بنسبة 93.33% من إناث وذكور أما الفئة الأقل عمرا تتراوح ما بين 22- 32 سنة بنسبة 6.66% هذا ما تم تسجيله من قبل المكتبيين.

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالمة

حيث نلاحظ أن أغلبية أفراد الدراسة سواء ذكور أو إناث عي سن 33-42 سنة وهذا ما يعد مؤشر إيجابي للمكتبة لما تملكه هذه الفئة من نشاط وحيوية في تقديم خدماتها وهذا ما يحسن من مردودية العمل.



شكل

رقم 02 الفئات العمرية

السؤال 03: المؤهل العلمي

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
دراسات تطبيقية	2	13.33%
ليسانس	8	53.33%
ماستر	/	/
ماجستير	/	/
دراسات أخرى	5	33.33%
المجموع	15	99.99%

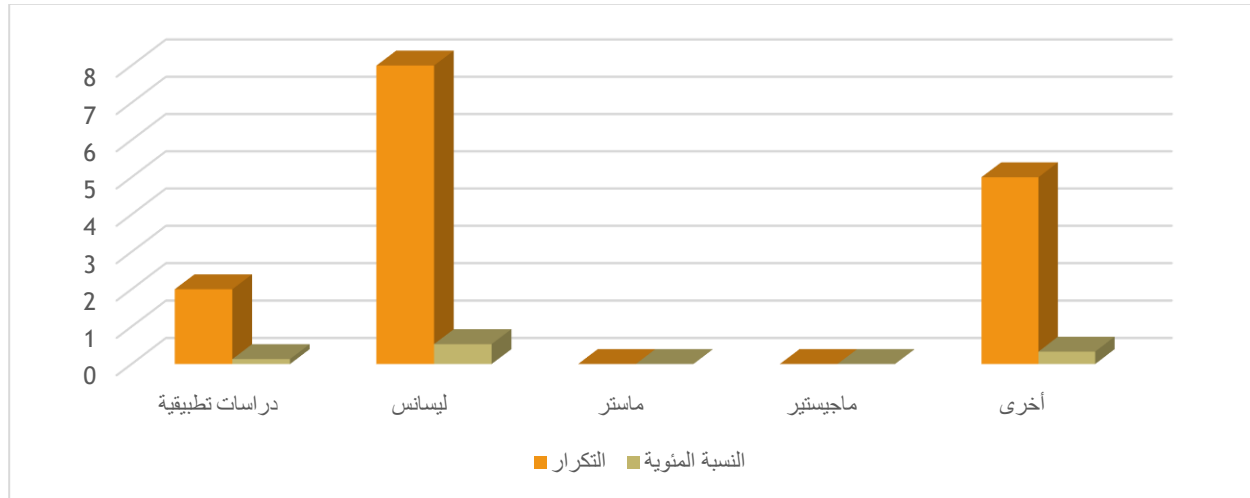
الجدول رقم 03 يوضح المكتبيين وفقا للمؤهل العلمي

من خلال الجدول الموضح أعلاه نلاحظ أن نسبة الحاصلين على شهادة ليسانس تمثل أعلى نسبة عينة الدراسة 53.33% إضافة إلى نسبة 13.33% من تمثل مجموعة الدراسات التطبيقية والتي قدرت بـ

وهي نسبة قليلة ، أما فيما يخص مستوى شهادة الماستر والماجستير جاءت النسب معدومة وهذا راجع إلى أن العاملين على شهادة الماستر يتوجهون إلى سلك التعليم العالي لأن التوظيف هنا يوفر لهم حوافز مادية ومعنوية تجعلهم يتركون العمل في المكتبات. أما الماجستير عدد

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالمة

المناصب فيها قليلة في وقتنا هذا دراسات أخرى يرجع هذا إلى سياسة التوظيف في المكتبة في إضافة إلى نسبة 33.33% الوقت الماضي لأنها كانت تعتمد على العاملين ليس لهم أي علاقة بالتخصص.



شكل 03 يوضح المستوى الدراسي

السؤال الرابع: الخبرة المهنية

الخبرات	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	2	13%
من 5 إلى 10 سنوات	7	47%
من 11 إلى 15 سنة	3	20%
من 15 إلى 20 سنة	3	20%
من 20 سنة فما فوق	1	7%
المجموع	15	100%

جدول رقم 04 يوضح الخبرة المهنية

يبين الجدول رقم 04 فارق الخبرة لكل من الجنسين ذكر أو أنثى، حيث بلغت نسبة أقل من 13%

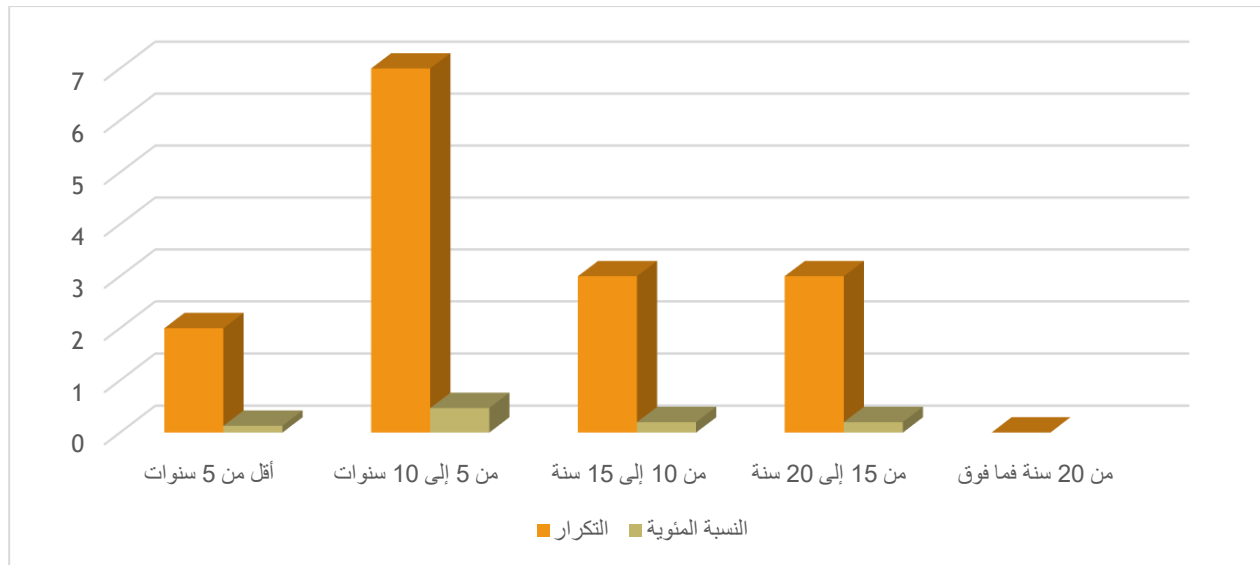
5

سنوات

أما بالنسبة للخبرات ما بين 5 إلى 10 سنوات بلغت 47% ، فيما يخص نسبة كل من 11 إلى 15 نسبتها

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالة

ومن 15 إلى 20 سنة فهي متساوية فيما بينها وقدرها هذه 20% والملاحظ من هذا الجدول الأخيرة ب أن المكتبة سعت في توظيف عدد كبير من المكتبيين من المتخصصين من 5 إلى 10 سنوات وهذا راجع إلى دخول المكتبة في تكنولوجيا المعلومات الحديثة مما فرضت عليها توظيف متخصصين في المجال



شكل رقم 04 يمثل توزيع مجتمع المكتبيين وفقا لسنوات الخبرة يوضح الخبرات المهنية السؤال 05: السك المهني للمبحوث (الرتبة)

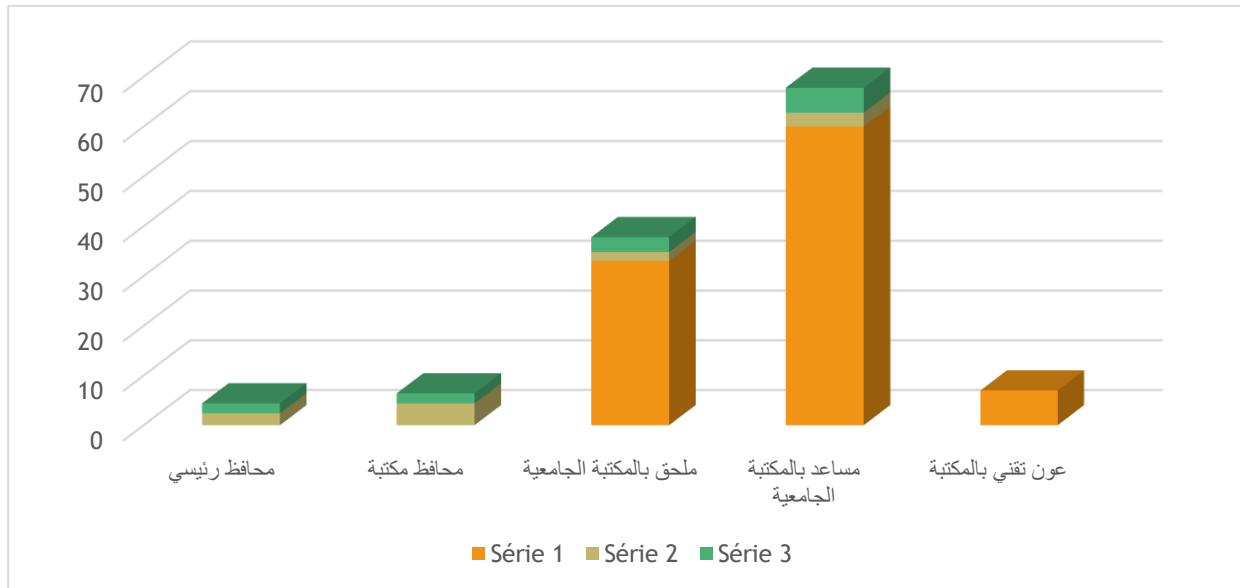
الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
محافظ رئيسي	00	00
محافظ مكتبة	00	00
ملحق بالمكتبة الجامعية	5	34%
مساعد بالمكتبة الجامعية	9	60%
عون تقني بالمكتبة الجامعية	1	7%
المجموع	15	100%

جدول رقم 05 يوضح توزيع مجتمع المكتبيين حسب الرتبة

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالمة

تشير نتائج هذا الجدول الخاصة بالسلك المهني للمبحوث أن غالبية أفراد هم من سلك مساعد الجامعية أي 60% بالمكتبات وذلك راجع إلى توظيفهم بكثرة في السنوات الأخيرة على أساس ما يعادل نسبة المؤهل العلمي وكذلك توفير المناصب الخاصة بهم، أما بخصوص رتبة ملحق بالمكتبة الجامعية فجاءت وهي نسبة كافية لأداء مهامها داخل المكتبة ونلاحظ أن نسبة عون تقني بالمكتبة نسبتها بـ 34% الجامعية 7% وهي نسبة ضئيلة جدا بحكم أن المكتبيين بالجامعات يركز على مهامهم فقط بمساعد مكتبة قدرت

لأن المكتبة بطبيعتها لا تحتاج كثيرا إلى هذه الرتبة، في حين نلاحظ أن كلا من محافظ رئيسي ومحافظ المكتبة معدومة وهذا راجع أنهم يشغلان هذين المنصبين عن طريق التدرج بالأقدمية والمكتبة تحتاج إلى عدد كبير من هذا النوع من المكتبيين.



شكل رقم 05 توزيع مجتمع المكتبيين حسب الرتبة

المحور الثاني: الكفاءات والمهارات التي تؤهل المكتبيين للعمل في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة

السؤال 06: هل تمتلك مهارات تكنولوجية وتقنية تمكنك من العمل في البيئة الرقمية الحديثة؟

من خلال هذا المحور سنحاول معرفة المهارات التكنولوجية والتقنية.

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
بقالمة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	10	77%
لا	3	23%
المجموع	13	100%

الجدول رقم 06 يوضح المهارات التقنية والتكنولوجية

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة الذين يمتلكون مهارات تكنولوجية وتقنية 77% من العمل في البيئة الرقمية الحديثة حيث %تمكنهم أي ما يعادل 10 موظفين لأن المهارات قدرت بـ

الحاسب الآلي تعتبر من أساسيات الوعي المعلوماتي في العصر الحالي، حيث أن المكتبات تتسابق من أجل مواكبة التكنولوجيا الحديثة، لذا وجب على المكتبيين إتقان المهارات التكنولوجية المتمثلة في الاستخدام المناسب للأجهزة ومختلف البرمجيات، أما بالنسبة للذين لا يمتلكون مهارات تكنولوجية وتقنية أي ما يعادل 3 موظفين من العينة لأنهم لا يمتلكون الخبرة الكافية في مجال التكنولوجيا 23% الحديثة.

السؤال 07: كيف اكتسبت هذه المهارات؟، عن طريق ماذا تم اكتسابها؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
اجتهاد شخصي	6	27%
تكوين مسبق	4	18%
المقرر الدراسي	4	18%
عن طريق الممارسة	8	37%
المجموع	22	100%

الجدول رقم 07 يوضح طريقة اكتساب هذه المهارات

- يتضح من خلال نتائج الجدول أعلاه أن، طريق اكتساب المهارات السالفة الذكر تختلف من مكتبي إلى آخر ، فبعض المكتبيين اكتسبوا هذه المهارات عن طريق الممارسة حيث قدرت نسبة هذه الأخيرة بـ أي ما يعادل 8 مكتبيين ، كما نجد نسبة معتبرة اكتسبوا مهاراتهم عن طريق اجتهادهم الشخصي أي يقومون بتكوين أنفسهم من أجل الوصول إلى كل ما هو جديد خاصة في مجال التكنولوجيا لمواكبة التطورات الحاصلة، أما بالنسبة للذين اكتسبوا مهارات عن طريق تكوين مسبق، والمقرر الدراسي لديهم نفس النسبة ، أي انه توجد نسبة قليلة من المكتبيين

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالمة

الذين قاموا بدراسة مسبقة أما إطار المقرر الدراسي يكون مبرمج لهم من خلال مشوارهم الدراسي.

السؤال 08: هل يتم برمجة دورات تدريبية على مستوى المؤسسة؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	9	60%
لا	6	40%
المجموع	15	100%

الجدول رقم 08 يوضح دورات تدريبية على مستوى المؤسسة

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة كبيرة من أفراد العينة حيث قدرت بـ 60% أي ما يعادل 9 من المكتبيين اجمعوا أن هناك دورات تكوينية على مستوى المؤسسة، لأن التكوين يعد أكثر من ضرورة داخل المؤسسة وذلك من أجل مواكبة التطورات المعرفية والتكنولوجية.

أما الذين أجابوا بلا قدرت 40% أي ما يعادل 6 مكتبيين لا يقومون بدورات تدريبية بالمؤسسة نسبهم بـ

- في حالة الإجابة بنعم، إلى من توجه هذه الدورات؟

البالغ نسبهم حيث كانت إجابة هؤلاء الذين قاموا بدورات تدريبية على مستوى المؤسسة 60% بأن مصلحة الجامعة هي التي قامت بذلك وكان ذلك على شكل أيام دراسية. وهذه الدورات كانت موجهة إلى جميع العاملين بالمؤسسة، من موظفين حاملي الشهادات وكذلك الحاصلين على شهادة تربص في الخارج، وهذا ما تأكده إجابات أسئلة المقابلة التي صرح بها المسؤول في مقابلتنا أن مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لا تتبنى برامج تكوينية للجمهور العالمي فيها، لأن مواضيعها تختلف أحيانا نستخدمها في الرقمنة من بينها برمجيات الحماية والبرمجيات التابعة الرقمنة أحيانا تكون هذه البرامج غير مثمرة تختص فقط على العمليات الفنية مثل الفهرسة والتصنيف الإستخلاص التزويد التكشيف

السؤال 09: ما هو محتوى الدورات التدريبية؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	6	50%
لا	6	50%
المجموع	12	100%

الجدول رقم 09 يوضح محتوى الدورات التكوينية

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالمة

- يتضح من خلال الجدول أعلاه اختلاف وجهة نظر أفراد العينة بخصوص محتوى الدورات التكوينية التي يقومون بها فانقسمت آرائهم على نسب متساوية، حيث أن الذين قاموا باستخدام البرمجيات بنسبة أي ما يعادل 6 مكتبيين. أما النسبة المتبقية فهم يعملون على تطوير مهاراتهم الفنية من أجل السير الحسن للمكتبة وهذا ما صرح به المسؤول وما أكدته إجابات أسئلة المقابلة أن المجالات التي خضعنا لها في التكوين مست فقط العمليات الفنية في المكتبة وكذلك التكنولوجيا الحديثة والرقمية بالدرجة الأولى ، إلا أن مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لا يعتمدون على التكنولوجيا الحديثة لأنه لا يوجد مكتبة رقمية في مكتبتنا

المحور الثالث: البرامج التكوينية الخاصة بالمكتبيين العاملين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية:

السؤال 10: هل خضعت لدورات تدريبية خلال مساركم الوظيفي؟

الجواب	العدد	النسبة المئوية
نعم	7	47%
لا	8	53%
المجموع	15	100%

الجدول رقم 10 يوضح الدورات التدريبية خلال المسار الوظيفي

من خلال تحليل نتائج هذا الجدول تبين لنا أن 53% أي ما يعادل 8 أفراد من عينة الدراسة أنهم لم يخضعوا لدورات تدريبية خلال مسارهم الدراسي وهذا دليل على أن الموظفين بالمكتبة لا يقومون بدورات تكوينية أي أنهم لم يلقوا أي تكوين في وظيفتهم وبالتالي هنا لا يوجد تطوير في وتبقى محدودة الإمكانيات، 47% المهنة المكتبية أي ما يعادل 7 أفراد من العينة أنهم التحقوا في

دورات تدريبية خلال مسارهم الوظيفي وهذا مما أدى إلى تطوير وتحسين الأداء وتنمية روح الإبداع وهذا راجع لطبيعة التغيرات التي تعيشها المكتبات.

- إذا كانت الإجابة بـ "نعم" في أي مجال تم تكوينكم؟

المجالات	التكرار	النسبة المئوية
مجال تكنولوجيا المعلومات	4	29%
البرمجيات الوثائقية	1	7%
التكوين على استخدام التكنولوجيا الحديثة والرقمية	3	21%

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
بقالمة

عملية الرقمنة	4	29%
البحث البيبليوغرافي	2	14%
المجموع	14	100%

جدول رقم 11 يوضح مجال تكوين خلال المسار الوظيفي

من خلال تحليل نتائج هذا الجدول تبين لنا أن نسبة 29% أي ما يعادل 4 من أفراد عينة الدراسة كل

وهي نسبة متساوية حيث ركزوا بصورة أكثر على مجال تكنولوجيا المعلومات وكذلك وهذا ما يدل على وعي المكتبيين وإدراكهم لأهمية مواكبة المهنة المكتبية، في 21% استخدموا حين نرى أن

أي ما يعادل 3 أفراد من عينة الدراسة أن مجال تكوينهم هو استخدام التكنولوجيا الحديثة وهذا هو الأساسي للمكتبيين للتجديد في المعلومات والترقية في المهنة، أي ما يعادل فردين من عينة الدراسة أن مجال تكوينهم هو البحث البيبليوغرافي وهي 14% خدمة

متاحة في المكتبة.

وكذا نسبة 7%، أي ما يعادل فرد واحد كان تكوينه في البرمجيات والوثائقية وهذه الأخير تقدم خدمات تسهل العمليات المكتبية كالفهارس الآلية، والإعارة وغيرها. يهدف هذا البحث إلى إبراز أهمية التكوين المستمر للمكتبيين من خلال ما فرضته مختلف التغيرات التي تستهدفها الخدمة المكتبية، وأهميته بالنسبة للعاملين في المكتبات والدور الذي يلعبه هذا النوع من التكوين في تنمية القدرات العلمية لتتماشى مع المهنة المكتبية في ظل تكنولوجيا المعلومات.

السؤال 11: ما هو الغرض من عملية التكوين؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
الترفيه في المهنة	1	7%
التجديد في المعلومات	13	93%
المجموع	14	100%

جدول رقم 12 يبين الغرض من عملية التكوين

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالمة

من خلال تحليلات بيانات هذا الجدول تبين لنا أن 93% أي ما يعادل 13 من أفراد عينة الدراسة نسبة

وهي نسبة مرتفعة جداً، وكان الغرض من هذا التكوين هو تجديد المعلومات بالدرجة الأولى منهم من خضع للتكوين بغرض الترفيه عن المهنة وجاءت 7% ونسبة كبيرة أي ما يعادل فرد هذه الأخيرة بنسبة واحد من عينة الدراسة.

السؤال 12: هل تنظم مكتبكم دورات تكوينية؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	6	40%
لا	9	60%
المجموع	15	100%

جدول رقم 13 يوضح مدى توفر دورات تدريبية في المكتبة

من خلال تحليل نتائج هذا الجدول الموضح أعلاه أن أغلبية المكتبيين العاملين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لا يقومون بدورات تكوينية لفائدة موظفيها حيث 60% أي ما يعادل 9 من أفراد العينة هذا راجع إلى عدم تنظيم مكتبهم لدورات 40% قدرت النسبة أي ما يعادل تكوينية في حين نجد نسبة

6 من أفراد يقومون بدورات تدريبية في مكتبهم، وهذا ما يلعبه التكوين من دور هام في ترفيه المهنة المكتبية كي يتمكنوا من أداء مهامهم على أكمل وجه. وهي مؤشر جيد يتماشى مع التطورات الحاصلة في مكتبهم.

إذا كانت الإجابة بـ"نعم" فما نوع هذا التكوين؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
تكوين مستمر في المؤسسات المتخصصة	1	14%
تكوين مستمر في إطار التعاون بين المكتبات	2	29%
أخرى	4	57%
المجموع	7	100%

جدول رقم 14 خاص بنوعية التكوين المستمر

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالمة

من خلال نتائج هذا الجدول يتضح لنا أن 57% تلقوا تكويننا آخر للتربصات القصيرة المدى، نسبة

ملتقيات علمية، وهذا ما يساعد المكتبيين على تطوير مهاراتهم. في حين نجد 29% أي ما يعادل نسبة

فردين من عينة الدراسة استعادوا من التكوين في إطار التعاون بين المكتبات مثل الزيارات بالنسبة للتكوين المستمر في المؤسسات المتخصصة بلغت نسبة 14% الميدانية، أما أي ما يعادل المشاركة به

فرد واحد من أفراد العينة وتتوفر مثل هذه التخصصات في مختلف المؤسسات العلمية الخاصة كأقسام علم المكتبات والمركز الوطني للبحث في الإعلام الآلي والتقني، وهي نسي ضئيلة نوعا ما.

إذا كانت الإجابة بـ "لا" فهذا راجع يرجع إلى

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
محتوى البرامج لا يتماشى مع التطورات التكنولوجية	3	50%
محتوى البرامج لا يتماشى مع طبيعة العمل الذي تقوم به	2	33%
أخرى	1	17%
المجموع	6	100%

جدول رقم 15 أسباب عدم تناسب محتوى التكوين مع احتياجات البرامج التكوينية

من خلال نتائج هذا الجدول وما أكدته نسبة 50% وجدنا أن محتوى البرامج لتكوينية لا يتماشى مع التطورات التكنولوجية الحديثة، في حين 33% ما يعادل 2 من أفراد عينة الدراسة إن وضع أن نسبة

محتوى هذه البرامج التكوينية يكون بصفة عشوائية لا يتلاءم ولا يتماشى مع طبيعة العمل الذي يمارسه كل موظف، وبما أنا نعيش عي بيئة رقمية تتميز بالدقة والسرعة ويجب على المكتبة وضع برامج

تكوينية تهدف إلى اكساب المكتبي مهارات لاستخدام هذه التكنولوجيا بينما أرجعت نسبة 16% أي ما يعادل فرد واحد من أفراد العينة محتوى هذه البرامج لا يتماشى مع تطلعاتهم لعوامل أخرى.

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
بقالمة

السؤال 13: هل استفدتم من كل البرامج التي درستوها خلال مساركم الدراسي في أداء وظيفتكم؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	5	36%
لا	9	64%
المجموع	14	100%

جدول رقم 16 يبين مدى الاستفادة من التكوين المستمر

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة الاستفادة من البرامج التكوينية مرتفعة نوعا ما و التي بلغت 36% أي ما يعادل 5 أفراد و هذا راجع الى عدم وجود برامج تكوينية وقلّة ادراكهم لاهمية التكوين المستمر حيث نجد نسبة الاستفادة من التكوين اثناء مسارهم الدراسي حيث قدرت 36% أي ما يعادل 5 أفراد من العينة , حيث اتضح ان هناك نقص في كفاءة هؤلاء المكتبيين و عدم امتلاكهم لثقافة تكوينية في هذا المجال حيث صرح المسؤول في مقابلاتنا معه بانهم استفادوا من التكوين و لكن مكتبة كلية العلوم الاجتماعية لا تستخدم التكوين المستمر بل التكوين خلال فترات فقط لذلك فانه من الضروري الانتقاه للتكوين المستمر بمختلف صيغه لانه الوسيلة المثلى لمعالجة النقائص عند المكتبيين .

السؤال 14: كم مرة تلقيتم تكويناً منذ تعيينكم في منصب عملكم؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
3 مرات	1	7%
مرتان	2	13%
مرة واحدة	8	53%
ولا مرة	4	27%
المجموع	15	100%

جدول رقم 17 يوضح عدد الدورات التكوينية

من خلال نتائج هذا الجدول يتضح لنا أن 53% أي ما يعادل 8 أفراد من عينة الدراسة أنهم تلقوا نسبة

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالمة

تكويننا مرة واحدة وذلك قد يعود إلى حداثة وظيفتهم وهذا ما جعلهم لم يتلقوا تكويننا لمرات في حين أجاب 4 أفراد من عينة 27% عديدة، يتلقوا أنهم لم يتلقوا أي تكوين، وهذا دليل الدراسة أي ما يعادل نسبة على أن الموظفين بالمكتبة لا يقومون بدورات تكوينية مستمرة، في حين 13% أي ما يعادل أجاب فردين من أفراد العينة أنهم تلقوا تكويننا مرتان فقط طيلة عملهم في المكتبة، في حين نجد نسبة إجابة المبحوثين الذين تلقوا تكويننا 3 مرات بنسبة 7% أي ما يعادل فرد واحد.

السؤال 15: هل يعتبر التكوين كافيا للقيام بعملكم؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	4	31%
لا	9	69%
المجموع	13	100%

جدول رقم 18 يوضح مدى كفاية الفترات التكوينية

من خلال تحليل نتائج هذا الجدول تبين لنا أن 69% من عينة الدراسة أن مدة أي ما يعادل 9 أفراد نسبة

التكوين غير كافية وهذا راجع إلى أن أغلب المكتبات الجامعية ليس لها الوقت الكافي لتمديد التكوين ولا الميزانية الكافية وهذا ربما لانشغالهم بوظائفهم 31% دورات أي ما يعادل المكتبية، بينما نرى نسبة

4 أفراد من عينة الدراسة أن فترة التكوين كافية وهذا راجع إلى وجود صعوبات تختلف حسب وجهة نظر كل موظف بالمكتبة

السؤال 16: هل التكوين المستمر الذي تلقيتموه يكون بصفة منتظمة؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
مبرمج (منتظم)	6	54.5%
تلقائي (عشوائي)	5	45.5%
المجموع	11	100%

جدول رقم 19 يبين تواتر التكوين المستمر

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالمة

أثبتت الدراسة الميدانية أن النسبة الكبيرة والتي تمثل 54% أي ما يعادل 6 من أفراد عينة الدراسة تبين أن التكوين الذي تنظمه المكتبة تكوين مبرمج بمعنى منتظم، أما 45.5% أي ما يعادل 5 النسبة

أفراد العينة أجابوا بأن التكوين الذي تقوم به المكتبة يكون عشوائي وهي نسبة قريبة من النسبة السابقة الذكر أي أن المدة التي تفصل بين دورة تكوينية وأخرى غير متساوية.

السؤال 17: من يشرف على هذه الدورات التكوينية؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
مختصون في مجال المكتبات	6	38%
الجامعة (التأطير يتم على مستوى إدارة الجامعة)	7	44%
منظمات وجمعيات مكتبية	1	6%
أخرى	2	12%
المجموع	16	100%

جدول رقم 20 يمثل مسؤولية الإشراف على التربصات

تبين من خلال نتائج تحليل هذا الجدول أن نسبة 44% أي ما يعادل 7 من أفراد العينة أشرف على تكوينهم مختصون في مجال المكتبات وقد يكونوا أساتذة مكتبات يدرسون من داخل أو الوطن، كما 38% خارج أي ما يعادل 6 من أفراد الدراسة وهي نسبة متقاربة بعض الشيء صرحت نسبة بأن

بأن الإشراف تقوم به إدارة الجامعة ذلك لأن هذه الأخيرة مختصة في تدريس الإعلام الآلي منه في استخدام تكنولوجيا المعلومات مثل الأنترنت. 6% والذي يستفاد ما يعادل إجابة واحدة كما أجابنا نسبة

من الموظفين بأنه أشرف على تكوينهم جمعيات ومنظمات مكتبية، وهي نسبة ضئيلة جدا وهذا راجع إلى غياب الجمعيات المكتبية في وقتنا الحالي وهذا بسبب عدم الوعي بأهمية الجمعيات ال حين صرحت 12% أي ما يعادل فردين من عينة الدراسة أنه أشرف متواجدة فيما مضى، في نسبة على تدريبهم جهات أخرى حيث قاموا بتربصات خارج الوطن.

السؤال 18: هل ترى بأن التكوين المستمر ضروري في المكتبات الجامعية؟

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
بقالمة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	13	100%
لا	/	/
المجموع	13	100%

الجدول رقم 21 يبين مدى ضروري التكوين المستمر لموظفي المكتبة الجامعية

أظهرت نتائج هذا الجدول أن موظفي مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية % أن الدور وبنسبة 100 الذي يلعبه التكوين المستمر في ترقية المهنة المكتبية مهم جدا لأن هذا الأخير يمكنهم من أداء مهامهم ويرفع من مستواهم المهني ويكسبهم مهارات وقدرات تمكنهم من العمل ومواكبة التطورات التكنولوجية إذا كانت الإجابة بـ "نعم" فذلك راجع إلى:

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
تحسين أداء العمل	8	20%
مواكبة التطورات التكنولوجية	14	34%
اكتساب السلوك من أجل تعليم وتوجيه المستفيد في العملية	8	20%
اكتساب مهارات جديدة	10	24%
أخرى	1	2%
المجموع	41	100%

الجدول رقم 22 يبين الأسباب الرئيسية التي جعلت التكوين المستمر ضرورة حتمية

من خلال ما توضحه لنا نتائج الجدول تبين أن التكوين المستمر له دور هام وفعال في مواكبة التطورات التكنولوجية التي تعتبر مهمة بدرجة كبيرة بالنسبة للمكتبيين من خلال الأغراض التي ويتضح ذلك من 34% يودون تحقيقها أي ما يعادل 14 فرد من أفراد العينة وهذا دليل ووعي خلال نسبة الاختيار المقدر

الموظفين لأهمية مواكبة التطورات التكنولوجية. والقدرة على العمل في مجال المكتبات، كما أن تحسي أداء العمل في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تعتبر من الأهداف الرئيسية التي المستمر حسب ما ورد 20% يحققها التكوين أي ما يعادل 8 أفراد من عينة الدراسة بينما أثبتت في الإجابات بنسبة

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالمة

الدراسة أن التكوين المستمر يعمل على اكسابهم مهارات جديدة 24% وذلك لضرورة تجديد المعرفة والمهارة الخاصة مع التطور المتزايد في التكنولوجيا 20% وذلك بنسبة أي ما يعادل الحديثة في حين نجد

8 أفراد من عينة الدراسة من أجل اكساب سلوكيات تعليم وتوجيه المستفيد في عملية البحث عنالمعلومات، وهذا ما يستوجب على الفرد العمل على تجديد معارفة من أجل مواكبة التطورات التكنولوجية، بينما 2% أي ما يعادل فرد واحد من عينة الدراسة يتجه إلى ضرورة التكوين لاحظنا نسبة لأسباب أخرى كالترقية في العمل.

السؤال 19: ما هي أشكال الدورات التكوينية؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
ورشات عمل	5	15%
محاضرات	7	22%
ملتقيات وندوات	3	9%
الزيارات الميدانية	5	15%
الالتحاق بدورات تكوينية خارجية	9	28%
عضوية الجمعيات المهنية والمشاركة فيها	00	00
أسلوب التعليم الذاتي والتعليم المبرمج	4	12%
المجموع	33	100%

الجدول رقم 23 يوضح أشكال التكوين التي تقوم بها مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالمة

ركز هذا الجدول على معرفة أشكال الدورات التكوينية التي استفاد منها المكتبيين حيث قدرت الأفراد الذين التحقوا بالدورات التكوينية 28% نسبة ما يعادل 9 أفراد وهي نسبة جيدة دليل الخارجية

على اهتمامهم بالتكوين المستمر ومواكبة التكنولوجيا الحديثة في حين نرى أن نسبة 22% أي ما يعادل 7 أفراد من عينة الدراسة التحقوا بدورات تكوينية على شكل محاضرات وهي نسبة لا بأس بها وهذا لشيوع واستخدام هذا الشكل من أشكال التكوين، أما بالنسبة إلى الدورات التكوينية على شكل ورشات والزيارات الميدانية للمكتبات ومراكز المعلومات فقد جاءت النسبة متساوية

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالمة

حيث 15% أي ما يعادل 5 أفراد من عينة الدراسة وهي نسبة قليلة جدا، وهذا على الأرجح قدرت برأج إلى عدم استفادتهم من تجارب المكتبات في معالجة وحل بعض المشاكل الفنية، بينما نرى أن ما يعادل 3 من أفراد العينة أنهم يطورون من مهاراتهم عن طريق الملتقيات والندوات

وهي بدورها تعتبر بدورها نسبة ضعيفة، في حين نجد نسبة 12% يمثلها مجموعة الأفراد الذين اعتمدوا أسلوب التعليم الذاتي والتعليم المستمر المبرمج مثلا كالاطلاع على دورات تكوينية على شبكة الأنترنت، أما بالنسبة لأسلوب المشاركة في الجمعيات ونشاطاتها فهو منعدم تماما فلا أحد يعتمد هذا النشاط كشكل من أشكال الدورات التكوينية.

السؤال 20: المهارات التي تتقنها والتي تساعدك في القيام بمهامك على أكمل وجه؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
مهارات فنية تتمثل في: - خدمة الاقتناء والتزويد	5	33 %
- خدمة الفهرسة	4	27%
- خدمة التصنيف	1	7%
- أخرى	5	33%
المجموع	15	100%
مهارات تقنية تتمثل في: - استخدام الحاسوب	11	55%
- استخدام البرمجيات	9	45%
المجموع	20	100%
مهارات تكنولوجية تتمثل: - الطباعة	5	31%
- النشر الإلكتروني	4	25%
- الحاسوب	7	44%
المجموع	16	100%
مهارات الاتصال تتمثل في: - الإقناع	6	27%
- التخاطب	12	55%
- التفاوض	4	18%

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
بقالمة

المجموع	22	100%
---------	----	------

الجدول رقم 24 المهارات التي يتقنها المكتبي والتي تساعده في القيام بمهامه على أكمل وجه يتضح لنا من خلال تحليل نتائج هذا الجدول والمتمثل في المهارات التقنية نجد كل من خدمة 33% لاقتناء أنها تمتلك أي ما يعادل 5 أفراد من عينة الدراسة كما أعربت هذه النسبة والتزويد بنسبة

تمتلك مهارات في مجالات أخرى أي ما يعادل 5 أفراد من العينة وهي نسبة متساوية وهذا دليل على أن المكتبيين يركزون أكثر على عملية الاختيار والتزويد وهي مهمة في المكتبة من أجل القيام بالعمل، إضافة امتلاك سلوكيات من أجل تعليم وتوجيه المستفيد في عملية البحث، في حين نجد نسبة

أي ما يعادل 4 من أفراد العينة أنهم من بين المهارات الفنية التي تساعدهم في تحسين أدائهم 27%

الفهرسة تليها 7% أي ما يعادل فرد واحد من العينة وهي نسبة ضعيفة راجع إلى عدم ممارسة نسبة هذه الخدمة.

- أما بالنسبة للمهارات التقنية والمتمثلة في استخدام الحاسوب بنسبة 55% أي ما يعادل 11 فرد من أفراد العينة وهذا راجع إلى تمكنهم من التعامل مع الحاسوب في حين أعربت نسبة 45% أي ما يعادل 9 من أفراد العينة استخدموا البرمجيات وهذا راجع إلى أن أغلب هؤلاء عملوا في بيئة رقمية بحتة لا تتوفر على أدنى مقومات التكنولوجيا الحديثة.

في حين اتضح لنا من خلال المهارات التكنولوجية والمتمثلة في الحاسوب بنسبة 44% أي ما يعادل 7 أفراد من عينة الدراسة وهذا راجع إلى الموظفين بالمكتبة لديهم المهارات الكافية التي تمكنهم من التعامل مع الحاسوب في حين صرحت 31% أي ما يعادل 5 من أفراد العينة نسبة

أنهم يستخدمون الطباعة في مجال عملهم، في حين نجد 25% أي ما يعادل 4 أفراد من عينة نسبة

الدراسة يتقنون النشر الإلكتروني وهو من المهارات التكنولوجية السائدة في عصرنا هذا وهذا راجع إلى السير الحسن للمكتبة.

ونلاحظ كذلك من خلال الجدول أن مهارات الاتصال والمتمثلة في التخاطب تأخذ نسبة 55% أي ما يعادل 12 فرد من أفراد العينة وهذا راجع إلى استخدام التخاطب من خلال التحاور مع

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالمة

المستفيدين، أما بالنسبة لمهارة الإقناع وصلت 27% أي ما يعادل 4 أفراد، وأضعف نسبة نسبتها تحصلت عليها مهارة الإقناع 18% وجاءت هذه الأخيرة بهذه النسبة لأن الموظفين بالمكتبة وهي لا يستخدمون التفاوض بكثرة.

السؤال 21: ما هو تقييمكم لبرامج التكوين التي تلقيتموها؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
جيدة	4	40%
متوسطة	6	60%
ضعيفة	00	00
المجموع	10	100%

جدول رقم 25 تقييم المكتبيين لبرامج التكوين

من خلال الجدول أعلاه يبين أن أغلبية أفراد العينة أي ما يعادل 60% يرون أن البرامج التكوينية التي تلقوها متوسطة في معظمها، وهذا دليل على عدم رضا الموظفين لهذه البرامج وكطلك لا رغباتهم، أما 40% تلمب أي ما يعادل 4 أفراد كان تقييمهم لبرامج التكوين على أنها جيدة، وهذا نسبة

لأنها ساعدتهم في أداء أعمالهم وزادت من خبرتهم ومكتسباتهم. وأما بالنسبة لكون برامج التكوين ضعيفة بمعنى آخر بدون فائدة لا أحد من أفراد العينة صرح بهذا، وهذا راجع إلى أن مختلف برامج التكوين ومهما كانت لا بد وفي الأخير أن يستفيد منها المتلقون بأي شكل كان ولو حتى بنسبة ضئيلة.

السؤال 22: هل محتوى البرامج التكوينية يتماشى مع احتياجاتكم التكوينية؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	6	60%
لا	4	40%
المجموع	10	100%

الجدول رقم 26 يبين محتوى التكوين ومدى تناسبه مع احتياجات المكتبيين التكوينية

من خلال تحليل نتائج هذا الجدول حاولنا معرفة مدى توافق محتوى برامج التكوين التي تقدمها المكتبة مع احتياجات 60% أي ما يعادل 6 أفراد من عينة الدراسة أجابتنا أن محتوى هذه الموظفين،

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالمة

البرامج يتناسب مع احتياجاتهم، وهذا راجع إلى موائمة البرامج التكوينية وطبيعة عمل مصالح المكتبة، في حين عبرت %40 أي ما يعادل 4 من أفراد العينة عن عدم تقبل هذه البرامج وأنها نسبة

لا تتماشى مع احتياجات وطبيعة عمل الموظفين، وعدم مواكبة محتواها للتطورات التكنولوجية السائدة.

المحور الرابع: الاحتياجات التكوينية الحديثة في تصميم برامج التكوين المستمر.

السؤال 21: هل تم مراعاة احتياجاتكم التدريبية أثناء إعداد برامج التكوين؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	5	56%
لا	4	44%
المجموع	9	100%

الجدول رقم 27 يبين مدى احتياج المكتبي لبرامج التكوين الحديثة

نلاحظ من خلال الجدول أن أفراد العينة الذين أجابوا بنعم و التي بلغت %56 اي ما يعادل 5 افراد حيث يحتاجون بدرجة كبيرة الى برامج تكوينية و التي تساهم في تحسين و تطوير المهارات خاصة مع التطور التكنولوجي السائد و بهذه البرامج يمكننا مواكبة هذا التطور اما اللذين اجابو بلا وصلت نسبتهم الى %44 اي ما يعادل 4 افراد من عينة الدراسة و هذا ما تؤكد اجابة المقابلة التي قمنا بها مع مسؤول المكتبة لا يراعون احتياجات الموظفين التكوينية اثناء برمجة البرامج التكوينية فعند القيام بعملية التكوين لا بد من وجود مواظن ضعف يجب علينا التكوين فيها من اجل تحسين العمل و القيام به على اكمل وجه.

السؤال 22: ما هي احتياجاتكم التكوينية الحديثة التي ترغبون في تحسينها حسب رأيكم؟

تراوحت إجابات العينة المدروسة حول احتياجاتهم التكوينية على استخدام الوسائل الحديثة التي تتماشى مع تطور الرقمنة في المكتبات من أولى الاحتياجات في ظل الوضع الراهن لمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والمستجدات التي تطرأ عليها في كل مرة، كما جاء استعمال الأنظمة المعلوماتية الحديثة لمعالجة المعلومات من بين الأولويات الضرورية لأفراد العينة -PMB- المتمثلة فيحيث تعتبر من بين التقنيات الحديثة المعمول بها في المكتبات ولم يتم العمل النظامين RFD

بها واستخدامها لغاية اليوم بالرغم من وجود الأجهزة الخاصة بها، أما الحاجة إلى التكوين على استخدام البرمجيات الرقمية الحديثة تعد ضرورة حتمية للعمل في بيئة المكتبات الجامعية والتي

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالمة

تعد من الأولويات التي ينادي بها أفراد العينة لتنماشى مع متطلبات المهنة التي تتغير باستمرار مع تغير المستجدات التكنولوجية الرقمية المفروضة على المجال، وما يفسر الوعي الكبير لدى أفراد العينة لأهمية التكوين الحديث من أجل الرفع من الكفاءة المهنية لهم وتقديم أحسن وأجود الخدمات والاستجابة لتطلعات المستفيدين التي أصبحت شبه معقدة ومتطورة في ظل التطور التكنولوجي السائد.

السؤال 22: حسب رأيكم ما هي الأنشطة والممارسات التكوينية اللازمة والتي تستجيب لاحتياجاتكم من جهة وتطلعاتكم من جهة أخرى؟
أردنا معرفة آراء أفراد العينة حول الممارسات التكوينية التي تجسد تطلعاتهم وتطلعات المستفيد في نفس الوقت فكانت إجابتهم كالآتي:

- تم تكوين الطلبة في البرمجيات والحاسوب، كما فتحت لهم حسابات في كل الخدمات التي SNPT.IQRAA.DSPAC الإلكترونية. التكوين في مجال رقمنة المكتبات الجامعية تقدمها المكتبة الجامعية

وكذلك التكوين على استخدام قواعد المعلومات الرقمية، كما يجب تكثيف الدورات التكوينية داخل وخارج الوطن وتدعيمها بأعمال ورشية لمواكبة كل ما هو جديد في مجال علم المكتبات. من خلال إجابات المكتبيين لاحظنا الميل الكبير نحو استخدام وتوظيف التكنولوجيا الرقمية الحديثة في قطاع المكتبات الجامعية مما يدل على وعي المكتبي وإدراكه لأهمية مواكبة المهنة المكتبية لهذه الأخير والتي أصبحت تعرف تغيرا كبيرا في كل خدماتها ومصالحها وأنشطتها، فهي تتجه نحو عالم الرقمنة بمختلف أبعاده ما يحتك على المكتبي إعادة النظر في كفاءته وتطويرها بما يتماشى مع هذه التطورات وذلك من خلال التكوين الذاتي والمستمر الذي يساهم في تقديم أحسن وأجود الخدمات لمجتمع المستفيدين. وفي نفس الوقت فهم يرون أن التكوين في مجال التكنولوجيا الحديثة للمعلومات أصبح ضرورة حتمية تفرضها عليهم تحديات المهنة المكتبية ومع الدعوة إلى تكثيف التكوين والتشجيع عليه خاصة من طرف الجماعات الوصية. ومن بين البرامج التي ركز على استخدامها أفراد العينة والمتمثلة في وسائل التكنولوجيا الحديثة والرقمية للمعلومات، حيث يعد التكوين على استخدام هذه الأخيرة هو الهدف الأساسي بالنسبة للمكتبيين وكان أكثر من حاجتهم إلى تجديد المعلومات أو الترقية في المهنة. وفي ضوء هذه المعطيات تتضح المسؤولية الكبيرة أمام المكتبيين من أجل الرفع من كفاءتهم وتحسين مهاراتهم وأداءهم وذلك عن طريق مختلف الوسائل والتقنيات التكنولوجية الحديثة، وهو ما يسهل عليهم مهنتهم ويرتقون بخدماتهم إلى مستوى أعلى وأفضل.

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالمة

- لا تزال كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية موضوع الدراسة في خطاها نحو تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة، بالرغم من التطورات التي تشهدها المكتبات بصفة عامة، ما يفسر بوضوح عزوف المسؤولين عن الاهتمام بهذا الجانب الفعال وتكوين المكتبيين حولها.
المحور الخامس: العوائق والمشاكل التي تعترض عملية التكوين المستمر للمكتبيين
السؤال 24: هل توجد مشاكل وعراقيل تعترض عملية التكوين المستمر؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	11	85%
لا	2	15%
المجموع	13	100%

الجدول رقم 28 يوضح نسبة المشاكل التي تعترض عملية التكوين المستمر للمكتبيين

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 85% أي ما يعادل 11 فرد من عينة الدراسة صرحوا بوجود عدة مشاكل وعوائق تحول دون الاستفادة القصوى والفعالة من برامج التكوين المستمر يتم تنظيمها بالمكتبة وهي مختلفة باختلاف وجهة نظر كل فرد من أفراد 15% التي أي ما العينة، أما

يعادل فردين من العينة لم يواجهوا أي صعوبات أو مشاكل خلال أداءهم لعملية التكوين المستمر من جميع النواحي وبالتالي فهم يستفيدون منها بشكل جيد دون عائق يذكر وربما يرجع هذا إلى الاختلاف في القدرات الفردية لموظفي المكتبة ومدى استيعابهم لمحتوى البرامج وقدرة بعض المؤطرين لهاته العملية وكفاءتهم في الارتقاء بالمستوى المهني لهؤلاء من جهة أخرى، وهذا ما يؤكد مسؤل المكتبة في مقابلتنا معه توجد هناك عراقيل و تشمل عراقيل ادارية تتمثل في عدم وجود سياسة متبعة في هذا المجال كذلك تفتقر كهيكل تنظيمي واضح بالإضافة الى عدم معالجة المشرع لهذه المشاكل المتعلقة بالتنظيم و اسناد المهام لها.

- إذا كانت الإجابة بـ "نعم" فما هي هذه المشاكل؟

المشاكل	التكرار	النسبة المئوية
تقنية	4	19%
لغوية	1	5%
إدارية	7	33%
مادية	8	38%
نفسية	1	5%

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
بقالمة

المجموع	21	100%
---------	----	------

الجدول رقم 29 يبرز أنواع المشاكل التي تعترض عملية التكوين المستمر

من خلال بيانات هذا الجدول تبين لنا أن الجانب المادي والإداري من أهم عوائق تكوين المكتبيين

ويظهر أن بنسبة عالية، في حين يأتي المشكل التقني ليشكلا مشكلا آخر من مشاكل التكوين بنسبة 19% وعدم قدرة هؤلاء على استيعاب أساليب واستراتيجيات البحث في البيئة الرقمية، في حين تلعب اللغة دورا هاما خلال التكوين ولكن عدم التمكن وتعلم اللغات يؤثر سلبا على تكوين المكتبيين وتعتبر بدورها من عوائق التكوين بنسبة 5%.

السؤال 25: هل ترى أن فترة التكوين كافية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	1	8%
لا	12	92%
المجموع	13	100%

الجدول رقم 30 يوضح مدى كفاية الفترات التكوينية

من خلال نتائج الجدول تبين لنا أن نسبة عالية جدا من أفراد الدراسة اكدوا أن فترات التكوين غير كافية لاستيعاب كل ما يتلقونه من معلومات خلال هذه الفترة، وهذا راجع إلى أن أغلب المكتبات الجامعية ليس لها الوقت ولا الميزانية الكافية لتمديد فترة هذا التكوين وأيضا انشغال المؤطرين والمكتبيين على حد سواء بمهامهم ووظائفهم الرسمية المسندة إليهم، بينما يرى الأقلية منهم أن فترة التكوين كافية، فيمكن القول أن المشكل ليس في الزمن بل يرجع إلى صعوبات أخرى تختلف حسب وجهة نظر كل منهم.

إذا كانت الإجابة بـ"لا" فذلك راجع إلى:

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
عدم استغناء المكتبة عن جهودكم لفترة أطول	7	54%
إعطاء الفرصة لزملائكم للالتحاق بدورات تدريبية أخرى	6	46%
المجموع	13	100%

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالمة

الجدول رقم 30 –أ- يوضح مدى كفاية الفترات التكوينية

إن وظائف ومهام المكتبات الجامعية في ظل هذا الطلب المتزايد على مصادر المعلومات يجعلها متمسكة أطول مدة بموظفيها، وأحيانا لا تستطيع الاستغناء عن خدماتهم لفترة طويلة هذا ما عبر من أفراد العينة، وأحيانا أخرى يعطون الفرصة لباقي الزملاء لتلقي دورات تكوينية تحسن من مستواهم وترفع من أداءهم وهذا أيضا يعتبر من إحدى الأسباب الأساسية لتقليص عنه 54% الفترات

الزمنية المتخصصة لهاته الدورات وهذا ما مثلته نسبة 46%.

السؤال 26: هل ترى أن تباعد فترات التكوين يؤثر سلبا على فعاليته؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	13	100%
لا	00	00
المجموع	13	100%

الجدول رقم 31 يوضح رؤية المكتبي لتباعد فترات التكوين وتأثيرها على فعاليته

يتفق جميع أفراد العينة بنسبة 100% على أن التباعد الزمني بين دورات التكوين المستمر يؤثر سلبا على فعاليته وقدرة هؤلاء على تحقيق الاستعادة القصوى منه، فبدون التنظيم الجيد والمتسلسل لهاته البرامج وحتى المحتوى المعلوماتي للجانب التقني الذي يحتاج الى دورات مكثفة ومتسلسلة لضمان استيعابه وفهمه وحتى تطبيقه بشكل دقيق.

السؤال 27: هل ترى بأن التكوين يقضي على المشاكل التي تعاني منها المكتبات الجامعية؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	13	100%
لا	00	00
المجموع	13	100%

الجدول رقم 32 يوضح دور التكوين المستمر في حل المشكلات المكتبية

التكوين المستمر لموظفي المكتبات الجامعية يقضي على المشاكل والعوائق التي تعاني منها المكتبة وهذا ما يؤكد لنا جميع أفراد عينة الدراسة من خلال الجدول، وهذا سببه أن تزويد المكتبيين بمختلغ المعارف والمهارات اللازمة للتعامل مع مختلف المستجدات التي تفرضها بيئة العمل خاصة في ظل الواقع التكنولوجي الحديثة يساعدهم عي تطوير مهاراتهم وكفاءاتهم والرقى بمهنتهم وتطويرها، حيث صرح المسؤول في مقابلتنا معه بأنه لا يرى بان التكوين

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالة

المستمر يقضي على المشاكل التي تعاني منها المكتبات الجامعية لانه قبل عملية التكوين يجب ان يقومو بعملية التقييم و التقويم في الخدمات التي تقدمها المكتبة و اداء الموظفين .

السؤال 28: هل تشكل الاختلافات في سلوكيات المكتبيين صعوبة في سير برامج التكوين المستمر؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	11	85%
لا	2	15%
المجموع	13	100%

الجدول رقم 33 يوضح الاختلافات السلوكية وتأثيرها على سيرورة البرامج التكوينية المستمرة

تشكل الاختلافات في سلوكيات المكتبيين صعوبة كبيرة في السير الحسن للبرامج التكوينية وذلك وهذا ما جاءت به نتائج الجدول أي أن ما يعادل 11 فرد. لأن السلوكيات الإنسانية 85% بنسبة تختلف من فرد إلى آخر وكذلك اختلاف ميولهم حول طريقة سير البرامج التكوينية يعد عائقا أمام العملية التكوينية، لأنها تحتاج إلى اتباع نظام واحد والانضباط خلال سيرها. أي ما يعادل فردين من أفراد العينة أجابوا أن هاته السلوكيات ترجع للفروق 15% في حين أن نسبة

والاختلافات الشخصية ولا تؤثر على سيرورة النتائج التكوينية.

السؤال رقم 29: ما هي اقتراحاتك لتطوير عملية التكوين المستمر في المكتبات الجامعية؟

نظرا لموافقة كامل أفراد العينة أهمية تطوير التكوين المستمر في المكتبات الجامعية الجزائرية حيث قاموا بوضع عدة اقتراحات لضمان نجاح هذه العملية ومن بينها:

- التطلع على المكتبات المتطورة في كافة أنحاء العمل.
- التأكيد على الاستمرارية التكنولوجية عي مجال علم المكتبات من خلال الاطلاع على كل ما هو جديد عالميا في مجال المكتبات العالمية لتحسينه.
- تكثيف دورات تكوينية خارج المؤسسة للتعرف على مختلف التقنيات
- فرض الدراسة على المكتبيين عي مختلف المصالح للإلمام بالمعلومات واكتساب الكفاءة في الميدان.
- يجب أن تكون الدورات تحت إشراف مكتبيين متخصصين.
- يجب أن يتماشى محتوى الدورة مع متطلبات العمل.

- وضع تطوير جديد لمناهج عصرية تناسب تأهيل الكوادر الجامعية.

7.3 . أسئلة المقابلة:

- 1- هل تتبنى مكتبتكم برامج تكوينية للجمهور العاملين فيها؟
إذا كانت الإجابة "نعم". كيف تكون هذه البرامج؟
- 2- على أي أساس يتم إعداد برامج التكوين المستمر؟
- 3- هل يتم تعديل ومراجعة هذه البرامج بصفة دورية؟ وكيف يكون ذلك؟
- 4- كيف يتم صياغة هذه البرامج عند إعدادها؟
- 5- هل يتأثر إعداد برامج التكوين المستمر بالتطورات التكنولوجية؟
- 6- إذا كانت تتأثر فكيف يكون التعديل في محتويات هذه البرامج؟
- 7- هل استفدتم من التكوين المستمر منذ توظيفكم؟
إذا كانت الإجابة "نعم". كيف ذلك؟
- 8- ما هي مجالات التكوين التي خضعت لها؟
- 9- هل يتم برمجة دورات تكوينية للموظفين بمكتبتكم؟ نعم أو لا.
إذا كانت الإجابة "نعم". هل يتم برمجة دورات تكوينية لبعض الموظفين أو للجميع؟
إذا كانت الإجابة "لا" لماذا لا تقوم بدورات تكوينية؟
- 10- هل تراعون احتياجات الموظفين التكوينية أثناء برمجة برامج تكوينية؟
- 11- هل تبذلون حالياً الرغبة في الاستعادة من التكوين المستمر
- 12- هل ساهمت برامج التكوين في تحسين أداء الموظفين بمكتبتكم؟
إذا كانت الإجابة "نعم". ما هي المجالات التي تم تحسينها؟
- المهارات الفنية
- تقديم الخدمات
- استخدام تطبيقات تكنولوجيا المعلومات
- غيرها اذكرها؟
- 13- هل ترى بأن التكوين المستمر يقضي على المشاكل التي تعاني منها المكتبات الجامعية؟
- 14- ما هي العراقيل التي تواجهكم في إعداد برامج التكوين؟
- عراقيل مادية (ضعف الميزانية)
- عدد الموظفين لا يسمح بإخضاعهم جميعاً إلى برامج تكوينية.
- أخرى.

8.3 . النتائج على ضوء الفرضيات

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالمة

من خلال المعلومات التي استقبلناها في الميدان حاولنا أن تكون معبرة عن واقع التكوين المستمر للمكتبيين في ظل البيئة الرقمية.

ومن خلال الفرضيات التي شكلت أساس دراستنا يمكن استخلاص النتائج التي توضح واقع التكوين المستمر للمكتبيين في ظل البيئة الرقمية.

- فيما يخص الفرضية الأولى الخاصة بامتلاك مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية برامج تكوين مستمر تتماشى مع احتياجات المكتبيين فيما يتعلق بالبيئة الرقمية.

وهذه الفرضية محققة حيث رأى معظم أفراد مجتمع الدراسة أن البرامج التكوينية تحسن من أداءهم وتساهم في تكوير مهاراتهم الوظيفية مما أكسبهم الرضا الوظيفي والثقة في أداء عملهم على أكمل وجه، كما أنها تتناسب مع تطلعاتهم بخلق روح العمل.

- فيما يخص الفرضية الثانية والتي مفادها "مساهمة التكوين في تحسين أداء العاملين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لمهامهم ضمن البيئة الرقمية".

وهذه الفرضية محققة أيضا، حيث ساهم التكوين المستمر في مكتبة الدراسة في تحسين أداء المكتبيين وذلك من خلال تقديم خدمات لأداء مهامهم على أكمل وجه، مما يؤدي إلى تحسين المردودية، وبالتالي إرضاء المستفيدين بالإضافة إلى خلق روح العمل والمنافسة في مكان العمل،

- أما بالنسبة للفرضية الثالثة "صعوبات وعراقيل قللت من فعالية التكوين للمكتبيين، تتجلى صعوبة الاستجابة إلى كل حاجيات المشاركين، وكذلك جهل بعض المسؤولين لأهمية الدور الذي يلعبه التكوين المستمر إضافة إلى نقص الفضولية عند المدربين مما يتطلب من المكون البحث عن عناصر تحفيزية ملائمة تشجع المكتبيين على الاتحاق بالدورات التكوينية.

9.3 النتائج العامة للدراسة :

تفوق نسبة الإناث بالنسبة للذكور وإحتكارهن معظم فرص التكوين المتاحة، إضافة إلى إرتفاع نسبة حاملي الشهادات الجامعية المتخصصين في علم المكتبات والمعلومات، حيث يعتبر مؤشر إيجابي يدل على توجههم نحو منح الوظائف تبعا للمؤهل العلمي والتخصصي

وصلت إجابات أفراد العينة المدروسة حول طرق إكتساب المهارات تختلف من مكتبي إلى آخر فبعض المكتبيين إكتسبوا هذه المهارات عن طريق الممارسة ، كما تجد نسبة معتبرة إكتسبت هذه المهارات عن طريق إجتهدهم الشخصي ، حيث يعملون على تكوين أنفسهم من أجل الوصول إلى كل ما هو جديد خاصة في مجال التكنولوجيا ، أما الذين إكتسبوا مهاراتهم عن طريق التكوين المسبق والمقرر الدراسي متساويين ومن هذه النتائج تبين لنا وجود نسبة قليلة من

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالمة

المكتبيين الذين قاموا بدراسة مسبقة، أما في إطار المقرر الدراسي يكون مبرمج لهم خلال مشوارهم الدراسي.

يعاني المكتبيين من نقص في تنظيم دورات تكوينية على مستوى المؤسسة التي يعمل بها ، حيث لاحظنا الذين لا يقومون بالدورات التكوينية داخل المؤسسة نسبة قليلة .

إفتقار المكتبة لدورات تكوينية وعدم وهي المكتبيين لأهمية التكوين يساهم التكوين المستمر للمكتبيين في تجديد معلوماتهم بنسبة كبيرة وهي نسبة جد عالية في حين أن نسبة الترقية في المهنة ضعيفة جدا.

تباعد فترات التكوين يعد من أهم العوائق التي تؤثر على فعاليته فالمدة المخصصة للبرامج غير كافية وهذا ما يؤثر على مدى فعالية البرامج التكوينية والإستفادة منها.

البرامج التكوينية التي يتلقاها المكتبيين في المكتبة متوسطة في غالبيتها .

كان التكوين على إستخدام الوسائل التكنولوجية من أولى الإحتياجات المطلوبة على أفراد العينة المدروسة وهذا ما جاء تبعا للتطور التكنولوجي الهائل التي تشهده مكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.

وفي ضوء هذه المعطيات تتضح هذه المسؤولية الكبيرة أمام المكتبيين من أجل الرفع من كفاءتهم وتحسين مهاراتهم وآدائهم ، وذلك عن طريق مختلف الوسائل والتقنيات التكنولوجية الحديثة وهو ما يسهل عليهم مهنتهم ويرتقون بخدماتهم إلى مستوى أعلى وأفضل .

10.3. مقترحات الدراسة:

- إقامة دورات تكوينية مستمرة وإعداد برامج تكوينية مدروسة وندوات وملتقيات وكذا محاضرات.
- التشجيع على التكوين وإعداد برامج تكوينية مقننة.
- اختيار المكتبيين ذوي كفاءات عالية في أحد التخصصات التالية:
- إعلام آلي، علم النفس، وتوزيعهم بشكل منتظم، وتطوير كل المستفيدين على حساب تخصصهم وبرمجة دورات تكوينية بصفة دورية
- القيام ببعثات لدى المكتبات الأخرى للاستفادة من خبراتها في مجال التكنولوجيات الحديثة.
- عدم احتكار الوسائل التكنولوجية المتاحة لشخص عن شخص آخر وإتاحتها للمكتبي.
- تدعيم برامج التكوين بمكونين مؤهلين ومختصين في مجال المكتبات والمعلومات والتوثيق على درجة عالية للاستفادة من خبراتهم، كذلك لضمان توصيل المعلومة الصحيحة فيما يخص التعامل مع مصادر المعلومات.

الفصل الثالث : واقع التكوين المستمر للمكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالمة

- في ظل هذه التطورات اليومية والمستمرة في النظام العام لعمل المكتبات على مستوى العالم بالأخص يتوجب مسايرتها بالتكوين المستمر خاصة في اختصاص علم المكتبات لأنه في تطور مستمر مع البرمجيات ومواقع فيجب جلب الكفاءات من ذوي الاختصاص حتى وإن كانوا أجنب للّفهم الجيد والمواكبة.
- تشجيع المكتبيين للحصول على شهادات تساعد في أداء واجبهم مثل شهادة في الإعلام الآلي، وتدريبهم على ملفات إدارية وغيرها، لأنه كلما زادت ثقافة المكتبي زادت قدرته على أداء عمله على أكمل وجه.

خاتمة

خاتمة:

يعتبر التكوين المستمر في المكتبات الجامعية الآلية الأساسية التي تمكن المكتبيين من تحصيل قدرات ومهارات أكبر للعمل في بيئة المكتبات وتحقيق الفعالية في تقديم مختلف الخدمات، وبهذا يمكن القول إن مهنة المكتبات أصبحت من المهن المهمة، وأن هناك حاجة جد ماسة للاستفادة من خدمات المكتبيين من أجل ضمان التكوين الجيد الذي يساير الاحتياجات المتنامية للمعلومات.

ولقد التمسنا هذا الجانب الميداني من خلال دراستنا الوصفية للتكوين المستمر عند المكتبيين في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقالمة.

حيث أشرنا إلى الدور الفعال الذي يلعبه المكتبيين في المكتبات الجامعية، فالمكتبة تتأثر بالعالم الخارجي ونحاول مواكبته وحتى نستطيع مواجهة هذه التطورات يجب تكوين موظفين فيها باعتبارهم المحرك الذي تدار به المكتبة، وما يمكن أن نستخلصه كنتيجة من عملية التكوين المستمر في تطويره المكتبات ورفع مستوى أداء الأفراد داخلها في ظل بيئة رقمية متغيرة.

فواقع تكوين المكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية يحتاج إلى اهتمام أكبر من الجهات المسؤولة بتنظيم دورات تكوينية منتظمة ومستمرة ذات نشاطات تكوينية تساير أهم التطورات الحاصلة في عالم المكتبات ومراكز المعلومات، وما يمكن أن نختم به دراستنا هو أن هناك حاجة ماسة لإجراء مزيد من البحوث التي يجب استخدامها في تكوين المكتبيين وتأهيلهم بالعصر الرقمي.

والبرامج التكوينية في ظل البيئة الرقمية، أما الجانب الميداني فقد كان لدراسة أثر هذه البرامج على

عينة من المكتبيين بإحدى الجامعات وهي جامعة قالمة، مع تسليط الضوء على واقع هذا التكوين في ظل البيئة الرقمية، حيث اعتمدنا على مجموعة من أدوات البحث العلمي كالاستبيان التي وزعت

على عينة لدراسة، وجاءت النتائج المتوصل إليها في أغلبيتها وفق الفرضيات التي بنيت عليها الدراسة، حيث تؤكد ضرورة التكوين المستمر للمكتبيين خاصة في ظل البيئة الرقمية وأنه ينبغي اتباع استراتيجية مدروسة لبرامج التكوين المستمر.

القائمة

البيئية وخرافية

القائمة البيبليوغرافية:

البحوث والدراسات الجامعية:

1. الحمزة، منير، دور المكتبة الرقمية في دعم التكوين والبحث العلمي بالجامعة الجزائرية: دراسة ميدانية بالمكتبة الرقمية لجامعة الأمير عبد القادر [على الخط]. ماجيستير. نظم المعلومات وإدارة المعرفة قسنطينة: جامعة الأمير عبد القادر، 2008. [2021-04-10]. متاح على
---<https://www.univ-constantine2.dz> .
2. بوقطف، محمود. التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية: دراسة ميدانية بجامعة لغرور [على الخط]. ماجيستير. تنظيم وعمل. خنشلة: جامعة عباس لغرور، 2013-2014. [06-02-2021]. متاح على:
<https://these-univ-beskra.dz>=__
3. بزواوية، زهرة. مجتمع المعلومات والكفاءات الجديدة لدى أخصائي المعلومات: دراسة ميدانية بالمؤسسات الوثائقية. [على الخط]. ماستر. أحمد بن بلة: جامعة وهران، 2014-2015 [03-01-2011]. ص116 متاح على:
<https://these.univ.oran.dz>__
4. حريوش، حسين. تكزين المستفيدين بالمكتبات الجامعية من خلال آراء المكتبيين: دراسة ميدانية بمكتبة د.أحمد عروة للعلوم الإسلامية [على الخط]. ماستر. قسنطينة، جامعة منتوري، 2010-2011. [10-2-2021]. متاح على:
<https://www.univ-constantine.dz>__
5. حميد، حنيفة. التكوين أثناء الخدمة في المكتبات ودوره في رفع مستوى الأداء: دراسة ميدانية بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية [على الخط]. إدارة أعمال المكتبات ومراكز التوثيق. جامعة قسنطينة. 2012-2013. [5-6-2019]. متاح على:
<https://these.univ-constantine2.dz>__
6. رمضان، سميرة. واقع التكوين المستمر لدى اختصاصي المعلومات في ظل البيئة التكنولوجية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي. [على الخط]. مذكرة ماستر. إدارة المؤسسات الوثائقية. أم البواقي: جامعة العربي بن مهيدي، 2016-2017. [5-2-2021].
7. روابحية، بلدية. دور التكوين الذاتي في تطوير الأداء الوظيفي للارشفيين: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية بالمعالج الأرشيفي للمؤسسات العمومية [على الخط]. شهادة ماستر. إدارة المؤسسات الوثائقية. قالم: جامعة قالم، 2019-2020. [30ماي2021].
8. عباس، فتحي. واقع وآفاق التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة بومدين للعلوم والتكنولوجيا [على الخط]. ماجيستير. تقنيات التوثيق ومجتمع المعلومات. وهران: جامعة هواري بومدين، 2015. [2021/03/02]. متاح على:

<https://www.asjep.cerist.dz>__

9. عتبة، الطيب. دور التكوين في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة شركة كهرباء والطاقات المتجددة بتقريت [على الخط]. ماستر. إدارة أعمال. الوادي: جامعة الشهيد لخضر. 2018-2019. [2010-02-06]. ص 65 متاح على :

<https://dspace.univ-eloud.dz>__

10. عكواش، أمال. التوجهات الحديثة للمهنة المكتبية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية ومكتبات الكليات [على الخط]. ماستر. علم المكتبات ومراجعة المعلومات. قسنطينة: جامعة جيجل، 2010-2011. [2021-2-8]. متاح على:

<https://www.univ-constantine2.dz>---

11. عليك، سعاد، عليك، فتيحة. أثر التكوين في ظل تكنولوجيا المعلومات على جودة TA الخدمات المكتبية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية أو مكتبة كلية العلوم الاجتماعية [على الخط]. شهادة ماستر. تكنولوجيا وهندسة المعلومات. مستغانم: جامعة مستغانم، 2018-2019. [2021-2-5]. متاح على:

<https://e-biblio-univ-mester.dz>__

12. عمري، أمنة. دور التكوين في تنمية الموارد البشرية: دراسة ميدانية بوحدة نفضال لتوزيع وتخزين الغازل [على الخط]. مذكرة ماستر. علم الاجتماع - تنمية وتسيير الموارد البشرية. أم البواقي: جامعة العربي بن مهيدي، 2014-2015. [6-2021-3]. متاح على:

<https://bib.univ-oeb.dz>

13. قصوري، محمد أمين. دور برامج التكوين الأكاديمي في إعداد اختصاصي المعلومات 0،2: دراسة تقييمية لبرامج التكوين بالمعهد العالي للتوثيق. [على الخط]. مذكرة ماستر. إدارة المؤسسات الوثائقية. تونس، 2016-2017. [2021-2-5]. متاح على:

<https://fsh.univ-guelma.dz>__

14. قويدر، جلول إبراهيم. التكوين المتواصل لأخصائي المكتبات: المكتبة الجامعية خميس مليانة. [على الخط]. ماستر. علم المكتبات والمعلومات. خميس مليانة: جامعة خميس مليانة، 2013-2013. [2021-03-12]. متاح على :

<http://dspace.univ-km.dz>__

15. مراد، كريم. المهنة المكتبية في ظل مجتمع المعلومات من المكتبة إلى أخصائي المعلومات [على الخط]. دكتورا. علم المكتبات والمعلومات قسنطينة: جامعة منتوري، [2019-9-27]. ص 78 متاح على:

<https://www.asjp.cerist.dz>__

16. مراد، كريم. مجتمع المعلومات وأثره في المكتبات الجامعية: مدينة قسنطينة نموذجاً [على الخط]. دكتوراه. العلوم في المكتبات. قسنطينة: جامعة منتوري، 2008. [2021-02-09]. متاح على:

<https://bu.unc.edu.dz--->

17. مكاني، كريمة. اختصاصي المكتبات بين التكوين الجامعي والمهنة المكتبية: دراسة حالة اختصاصي مكتبات جامعة معسكر [على الخط]. رسالة ماجستير. علم المكتبات والعلوم التوثيقية. وهران. جامعة معسكر، 2011 [2021-2-7]. متاح على: https://theses.univ.oren1-dz/document/THA_2439.pdf__

مجلات

18. العمري، سارة. تفعيل التكوين الإلكتروني للاستفادة من خدمات المكتبات في البيئة الرقمية: دراسة ميدانية من وجهة نظر المستفيدين. العلوم الإنسانية والاجتماعية 2020\07\01 مج 6. ع 1.

19. لعروس، أمال. واقع التكوين الذاتي المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبة المركزية لجامعة الجزائر 3 إبراهيم سلطان شيوط: دراسة تقييمية. دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية. 19-12-2019. مج 33، ع 1.

20. بوعناق، سعاد. التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية الجزائرية (الفرص والتحديات). أعمال المؤتمر الرابع والعشرون للإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، سنة 2003، المدينة المنورة.

21. معمر، جميلة. المكتبيون الحاصلون على شهادة جامعية في علم المكتبات بين التكوين النظري والعمل الميداني بجامعة منتوري نموذجاً. مجلة المكتبات والمعلومات. نوفمبر 2006. مج 3، ع 1.

22. حاج، شعيب (وآخرون). التكوين الذاتي لأخصائي المعلومات في ظل البيئة الرقمية في المكتبات العامة: مكتبة تلمسان نموذجاً. مجلة التدوين 2019-12-15. مج 6. عدد خاص.

23. ساسي، صفية. الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات في ظل البيئة الرقمية: دراسة حالة لمكتبة أحمد عروة جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية. المجلة العراقية للمعلومات. [على الخط]. 2018. [2021-4-28]. م 19. ، 2، 1 متاح على :

https://www.asjp.cerist.dz__

24. مراد، كريم. التكوين المستمر للمكتبيين الممارسين في مؤسسة التعليم العالي. مجلة المكتبات والمعلومات [على الخط]. 2006. [2021-5-4] المجلد الثالث، العدد الأول. متاح على:

<https://www.asjp.cerist.dz>__

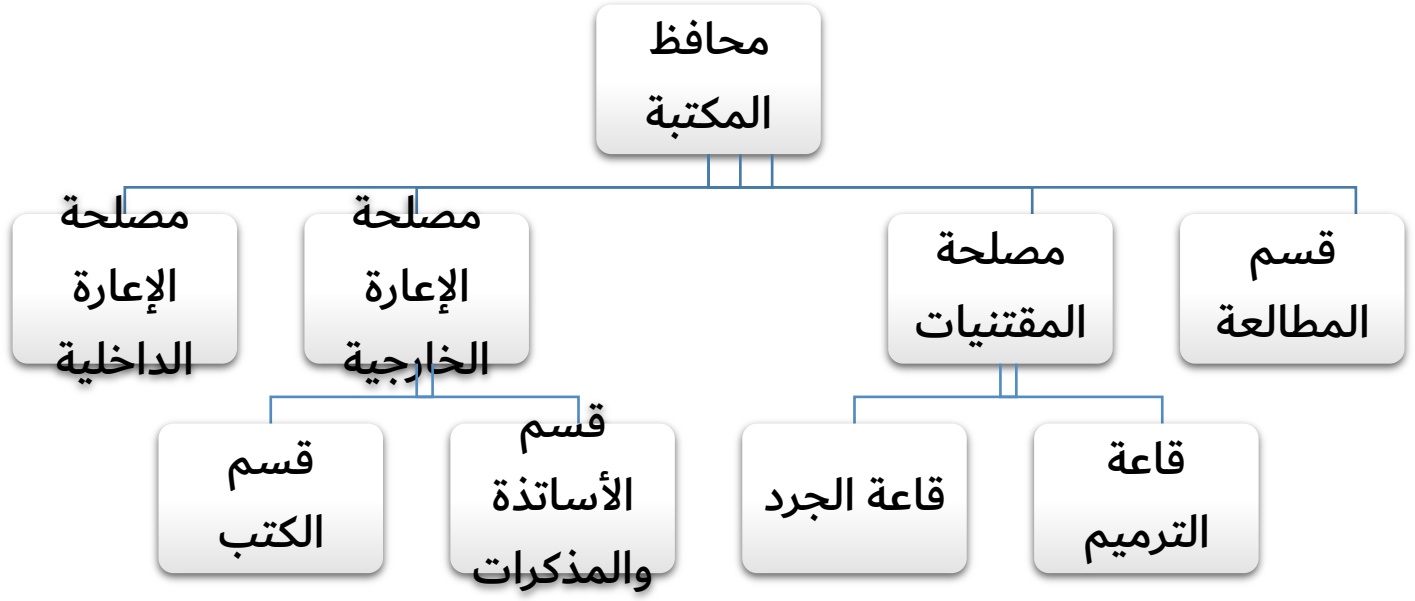
25. مسيف، عائشة (وآخرون)، احتياجات التكوين المستمر الرقمية لأخصائي المعلومات الأكاديميين في المكتبة المركزية لجامعة 20 أوت بسكيكدة. مجلة التدوين 2019\12\15. مج6.
المعاجم باللغة الفرنسية:

26. Dictionnaire quillet de lange français : paris :libaire

Aristidequilet ;1995 .

27. le petit la rose ;paris : la rose ;1995 .

الملاحق



ملحق رقم (01): يبين الهيكل التنظيمي لمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة
قالمة.



جامعة 8 ماي 1945 قالمة
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علوم الإعلام والاتصال وعلم المكتبات

شعبة علم المكتبات
تخصص إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات

استمارة استبيان

في إطار تحضير مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم المكتبات، تخصص إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات نرفق هذه الاستمارة لتغطية الجانب الميداني للدراسة المعنونة ب: ثقافة الجودة بالمكتبات الجامعية: دراسة ميدانية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة.

إشراف

إعداد الطالبات:

الأستاذ:

بن زكري دنيا

لحول وليد

عميروش لبنى

تحية طيبة وبعد، نرجو مساهمتكم في ملأ هذه الاستمارة التي صممت بغرض جمع بيانات لتغطية الدراسة الميدانية للبحث، المتعلقة بكيفية تطوير ثقافة الجودة بمكتبة جامعة 8 ماي 1945 قالمة علما أن الإجابات المقدمة لن تستخدم إلا لأغراض علمية راجين منكم توشي الصدق والموضوعية في الإجابة وشكراً على حسن تعاونكم.

السنة الجامعية 2020 / 2021

الملحق رقم (02): استمارة الاستبيان

معلومات عامة:

1- الجنس:

- ذكر

- أنثى

2- السن:

- من 22 سنة إلى 32 سنة

- من 33 سنة إلى 42 سنة

- من 53 سنة فما فوق

3- المستوى الدراسي:

- دراسات تطبيقية

- ليسانس

- ماستر

- ماجيستر

- دراسات أخرى

4- ماهي خبرتك المهنية في هذا المنصب؟

- أقل من 5 سنوات

- من 5 إلى 10 سنوات

- من 11 إلى 15 سنة

- من 15 إلى 20 سنة

- من 20 سنة فما فوق

5- ماهي الرتبة التي تشغل منصبكم؟

- محافظ رئيسي

- محافظ مكتبة

- ملحق بالمكتبة الجامعية

- مساعد بالمكتبة الجامعية

- عون تقني بالمكتبة الجامعية

المحور الثاني: الكفاءات والمهارات التي تؤهل المكتبيين للعمل في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة

1- عن طريق ماذا تم اكتساب هذه المهارات، كيف اكتسبت هذه المهارات؟

- تكوين مسبق

- المقرر الدراسي

- عن طريق الممارسة

2- هل يتم برمجة دورات تدريبية على مستوى المؤسسة؟

- نعم

- لا

- إذا كانت الإجابة ب "نعم" إلى من توجه هذه الدورات؟

3- ما هو محتوى الدورات التدريبية؟

- استخدام البرمجيات

- تطوير مهارات فنية

المحور الثالث: البرامج التكوينية الخاصة بالمكتبيين العاملين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

1- هل خضعتكم لدورات تدريبية خلال مساركم الوظيفي؟

- نعم

- لا

إذا كانت الإجابة نعم، في أي مجال تم تكوينكم؟

- مجال تكنولوجيا المعلومات

- البرمجيات الوثائقية
- التكوين على استخدام التكنولوجيا الحديثة والرقمنة
- علمية الرقمنة
- البحث البيبليوغرافي

2- ما هو الغرض من عملية التكوين؟

- الترفية في المهنة
- التجديد في المعلومات

3- هل تنظم مكتبكم دورات تكوينية مستمرة؟

- نعم

- لا

إذا كانت الإجابة بـ "نعم"، فما موضوع التكوين؟

- تكوين مستمر في المؤسسات العلمية المتخصصة
- تكوين في إطار التعاون بين المكتبات

- أنواع أخرى

اذكرها.....

4- هل استفدتم من كل البرامج التي درستوها خلال مساركم الدراسي في أداء وظيفتكم؟

- نعم

- لا

5- كم مرة تلقيتكم تكويناً منذ تم تعيينكم في منصب عملكم؟

- 3 مرات فأكثر

- مرتان

- مرة واحدة

- ولا مرة

6- هل يعتبر التكوين الجامعي كافيا للقيام بعملكم؟

- نعم

- لا

7- هل التكوين الذي تلقيتموه يتم إعداده بصفة منتظمة أو عشوائي؟

- مبرمج (منتظم)

- تلقائي (عشوائي)

8- من يشرف على هذه الدورات التكوينية؟

- مختصون في مجال المكتبات

- الجامعة (التأطير يتم على مستوى إدارة الجامعة)

- منظمات وجمعيات مكتبية

- أخرى اذكرها.....

9- هل ترى أن التكوين المستمر ضروري في المكتبات الجامعية؟

- نعم

- لا

إذا كانت الإجابة ب "نعم"، فإلى ماذا يرجع ذلك؟

تحسين أداء العمل

العمل

- مواكبة التطورات التكنولوجية

- اكتساب سلوكيات من أجل تعليم وتوجيه المستفيد في البحث عن المعلومات

- اكتساب مهارات جديدة

- أخرى اذكرها.....

10- ماهي أشكال الدورات التكوينية؟

- ورشات عمل
- محاضرات
- ملتقيات وندوات
- الزيارات الميدانية للمكتبات ومراكز المعلومات
- الالتحاق بالدورات الخارجية
- عضوية الجمعيات المهنية والمشاركة في أنشطتها
- أسلوب التعليم الذاتي والتعليم المبرمج

11- ماهي المهارات التي تتقنها والتي تساعدك في القيام بمهامك على أكمل وجه؟

- مهارات فنية وتتمثل في:

- خدمة الاقتناء والتزويد
- خدمة الفهرسة
- خدمة التصنيف

أخرى اذكرها.....

- مهارات تقنية وتتمثل في:

- استخدام الحاسوب
- استخدام البرمجيات

- مهارات تكنولوجية وتتمثل في:

- الطباعة
 - النشر الالكتروني
- الحاسوب

- مهارات الاتصال:

الاقناع

التخاطب

التفاوض

12- ما هو تقييمكم لبرامج التكوين التي تلقيتموها؟

جيدة

متوسطة

ضعيفة

13- هل محتوى البرامج التكوينية يتماشى مع احتياجاتكم التكوينية؟

نعم

لا

إذا كانت الإجابة بنعم، فهذا يرجع إلى:

- محتوى البرامج لا يتماشى مع التطورات التكنولوجية الحديثة

- محتوى البرامج لا يتماشى مع طبيعة العمل الذي تقومون به

- أخرى اذكرها.....

المحور الرابع: الاحتياجات التكوينية الحديثة في تصميم برامج التكوين المستمر

1- هل تم مراعاة احتياجاتكم التدريبية أثناء إعداد برامج التكوين؟

نعم

لا

2- ماهي احتياجاتكم التكوينية الحديثة التي ترغبون في تحسينها حسب رأيكم؟

.....
.....

3- حسب رأيكم ماهي الأنشطة والممارسات التكوينية اللازمة والتي تستجيب لاحتياجاتكم من جهة وتطلعات المستفيدين من جهة أخرى؟

.....
.....
.....

المحور الخامس: العوائق والمشاكل التي تعترض عملية التكوين المستمر للمكتبيين

1- هل توجد مشاكل وعراقيل تعترض عملية التكوين المستمر؟

نعم

لا

إذا كانت الإجابة بـ "نعم" فما هي هذه المشاكل؟

تقنية

لغوية

إدارية

مادية

نفسية

2- هل ترى أن، فترة التكوين كافية؟

نعم

لا

إذا كانت الإجابة بـ "نعم" فإلى ماذا يرجع ذلك؟

عدم استغناء المكتبة عن جهودكم لفترة أطول

إعطاء فرصة لزملائكم للالتحاق بدورات تدريبية أخرى

3- هل ترى بأن تباعد فترات التكوين يؤثر سلباً على فعاليته؟

نعم

لا

4- هل ترى بأن التكوين المستمر يقضي على المشاكل التي تعاني منها المكتبات الجامعية؟

نعم

لا

5- هل تشكل الاختلافات في سلوك المكتبيين صعوبة في سير البرامج التكوينية المستمرة؟

نعم

لا

6- ماهي اقتراحاتك لتطوير عملية التكوين المستمر في المكتبات الجامعية الجزائرية؟

.....
.....
.....

الملخص:

يهدف هذا البحث إلى إبراز أهمية التكوين المستمر للمكتبيين من خلال ما فرضته التغييرات التي تشهدها الخدمة المكتبية، وأهميته بالنسبة للعاملين في المكتبات والدور الذي يلعبه هذا الوعي في التكوين في تنمية القدرات العلمية لتتماشى مع المهنة المكتبية في ظل تكنولوجيا المعلومات.

وتقدم هذه الدراسة في أحد جوانبها رؤية نظرية حول موضوع التكوين المستمر للمكتبيين و البرامج التكوينية في ظل البيئة الرقمية ، أما الجانب الميداني ، فقد كان لدراسة اثر هذه البرامج على عينة من المكتبيين بإحدى الجامعات وهي جامعة قالمة ، مع تسليط الضوء على واقع التكوين في ظل البيئة الرقمية ، إعتد فيها على مجموعة من الأدوات وهي الإستبيان التي وزعت على عينة الدراسة من خلال الأجوبة التي قدمها المجتمع الدراسي ، وجاءت النتائج المتوصل في أغليبتها وفق الفرضيات التي بنيت عليها الدراسة حيث تؤكد ضرورة التكوين المستمر للمكتبيين خاصة في ظل البيئة الرقمية و أنه يجب إتباع إستراتيجية

مدرسة لدراسة التكوين المستمر

الكلمات المفتاحية:

التكوين المستمر / المكتبيين / المكتبة الجامعية / البيئة الرقمية / جامعة 08 ماي 1945

Résumé :

Cette recherche vise à mettre en évidence l'importance de la formation continue pour les bibliothécaires à travers ce qui a été imposé par les changements en cours dans le service des bibliothèques, et son importance pour les bibliothécaires et le rôle que joue cette sensibilisation dans la formation dans le développement des capacités scientifiques à être en ligne avec le métier de bibliothécaire à la lumière des technologies de l'information. Dans l'un de ses aspects, cette étude présente une vision théorique sur le thème de la formation continue des bibliothécaires et des programmes de formation à la lumière de l'environnement numérique. Elle s'est appuyée sur un ensemble d'outils, qui est le questionnaire qui a été distribué à l'étude échantillon à travers les réponses fournies par la communauté d'étude.

Mots clés :

Formation continue / bibliothécaires / bibliothèque universitaire / environnement numérique / Université du 08 mai 1945.