

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة 08 ماي 1945 - قالمة -



كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم علوم الإعلام و الإتصال و علم المكتبات

مذكرة مقدمة لنشل شهادة الماستر في علم المكتبات و التوثيق تخصص إدارة المؤسسات الوثائقية

تحت عنوان:

واقع التكوين المستمر لدى إختصاصي المعلومات في ظل البيئة التكنولوجية

دراسة ميدانية لجامعة العربي بن مهدي - أم البواقي -

إشراف الاستاذة:

من إعداد :

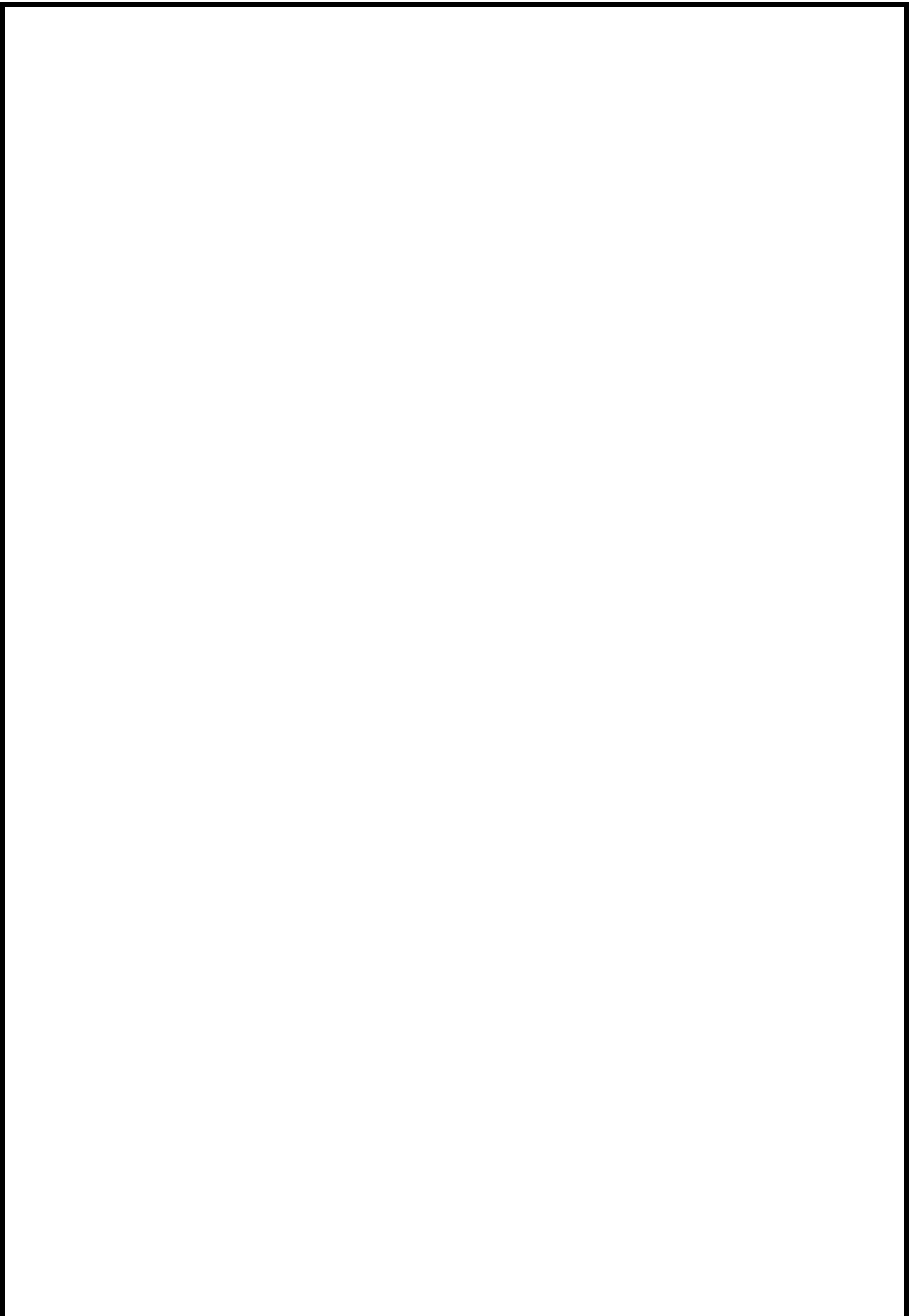
د. بن زكة وسام

- رمضان سمية

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة 08 ماي 1945 قالمة	أستاذ محاضر	د. عيواز محند الدين
مشرفا ومقررا	جامعة 08 ماي 1945 قالمة	أستاذة محاضرة	د. بن زكة وسام
مناقشا	جامعة 08 ماي 1945 قالمة	أستاذة مساعدة	أ.بن ضيف الله نعيمة

السنة الجامعية: 2017/2016.



شهادة شكر وتقدير

اللهم أني نشكرك شكر الشاكرين ، و نحمدك حمد حامدين
الحمد لله بنعمتك تتم الصالحات ، فالحمد و الشكر لله العلي القدير
الذي منحني و أعانني على إنجاز هذا العمل المتواضع
لا يسعني في هذا المقام أن أتقدم بأسمى معاني الشكر و التقدير
و العرفان للأساتذة الدكتور بن زكة وسام لقبولها الإشراف على
هذا العمل ، و على ما قدمته من توجيهات علمية قيمة و رشيدة
كما أتقدم بجزيل الشكر الى كافة أساتذة قسم علم المكتبات و على
رأسهم الدكتور عبد الرحمان بن زايد الذي لم يخل علي بتوجيهاته
و نصائحه القيمة ، كما أشكر الدكتور عمر شايونية و الدكتورة
حبيبة عاشوري وفقهم الله في حياتهم كما أتقدم بخالص التحيات و التقدير الى
أساتذة أعضاء لجنة المناقشة الموقرين على ما تكبدون من عناء في قراءة المذكرة
و إغنائها بإقتراحاتهم قيمة .

تحية شكر و إعتراف بالجميل الى الأخ و الزميل " لعجال حمزة " لما قدمه

لي من مساعدات و نصائح أمتنى له النجاح في حياته العملية

وألّف تحية و شكر لزميل نصرالدين خيروني على مساعدته و أمتنى له نجاح في حياته العلمية والعملية

كما لا يفوتني أن أشكر كل من ساعد من قريب أو بعيد في إنجاز

إهداء إهداء

أهدي ثمرة نجاحي لمن أعزهم الله عز و جل و قال فيهما " و قل ربأرحمهما كما ربباني صغيرا "

الى أمي العزيز :

أهدي ثمرة نجاحي الى من تعلق قلبي بحبها الى من تبكي من أجل أن تسعدنا الى من تدعو لنا بالنجاح ليلا و نهارا دون أن تمل ... إليك أنت يا أئمن و أعذب إنسانة ، إليك ... أمي فهدة

الى أبي :

أطال الله عمرك و أدامنا في إسعادك إليك يا من أحمل إسمك بفخر و إعزاز إليك أبي .. السبتي الى من عاشوا معي و كانوا السند لي في الحياة إخواني : ليماء ، حمزة ، منال ، إبتسام و أتمنى لكم النجاح في حياتكم

الى من أثار علينا الحياة بوجوده العنصر الجديد في العائلة ابن أختي محمد الشريف

الى من جمعني القدر بهم و لكم يعز الفراق علي كل الأصدقاء و الصديقات و ورقتي هذه المتواضعة تعجز عن لم شملهم كلهم . إلا أنني أشكر كل من أمنيّة ، محمد ، سامي ، نادير ، شهاب علي مساعدتهم و صبرهم علي في إنجاز هذا العمل

الى صديقتي و خالتي عبلة و خالي هشام أتمنى لهم النجاح في حياتهم و إهداء حار و تحية ملئها الشكر

إهداء الى زوجي المستقبلي الخالد بإسمه داخل قلبي

و إمتنان لروحي أنا سمية علي صعودها وجه الصعاب و تحديها لكل مستحيل في سبيل هذا النجاح فمليون شكر و ما لا نهاية و إمتنان و عرفان الى كل من يقرأ هذا البحث .

سمية ، رمضاني

واقع التكوين المستمر لدى إختصاصي المعلومات في ظل البيئة التكنولوجية : دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي / رمضاني سمية : تحت إشراف : بن زكة وسام ، قالملة : (د.ن) ،
2016-2017 115 ص . إيض 30 سم .

مذكرة ماستر : الإدارة للمؤسسات الوثائقية : قالملة 2016-2017 .

بيليوغرافية : ملاحق .

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات:

شكر و تقدير

إهداء

I..... قائمة المحتويات

VI..... قائمة المختصرات

VII..... قائمة الجداول

VIII..... قائمة الأشكال

مقدمة..... ص أ - ب

الفصل الأول :الفصل التمهيدي.

تمهيد ص04

1- الإشكالية ص04

2- التساؤلات ص05

3- الفرضيات..... ص06

4- أهداف الدراسة..... ص06

5- أهمية الدراسة ص07

6- أسباب إختيار الموضوع ص07

7- الدراسات السابقة..... ص08

8-مصطلحات الدراسة..... ص11

خلاصة.....	ص12
الفصل الثاني : التكوين و التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات في البيئة التكنولوجية	
تمهيد.....	ص14
1- مدخل مفاهيمي حول التكوين (تعريف ، تطور ، أنواع).....	ص14
1-1- مفهوم التكوين.....	ص14
1-2- لمحة تاريخية عن التكوين.....	ص15
1-3- أنواع التكوين.....	ص17
1-3-1- التكوين الذاتي.....	ص18
1-3-2- التكوين المستمر.....	ص19
1-4- الإطار القانوني للتكوين.....	ص20
2- التكوين المستمر للإختصاصي المعلومات و المكتبات.....	ص21
1-2- مفهوم التكوين المستمر.....	ص21
2-2- اهداف التكوين المستمر.....	ص22
2-3- أهمية التكوين المستمر.....	ص23
2-4- أنواع التكوين المستمر.....	ص24
2-4-1- التكوين المستمر الذاتي.....	ص25
2-4-2- التكوين المستمر في المؤسسات التعليمية المتخصصة.....	ص25
2-4-3- التكوين المستمر في الإطار التعاون بين المكتبات.....	ص27

- 2-5- أسس التكوين المستمر..... ص 27
- 2-6- التكوين المستمر في التشريع الجزائري.....ص28
- 2-7- معوقات و مشاكل التكوين المستمر..... ص 29
- 3- إختصاصي المعلومات في بيئة التكوينية.....ص30
- 3-1- تعريف لإختصاصي المعلومات.....ص30
- 3-2- أسباب التحول من المكتبي الى إحصائي المعلومات..... ص 31
- 3-3- خصائص لإختصاصي المعلومات..... ص 33
- 3-4- المهارات و الوظائف الجديدة لإختصاصي المعلومات في ظل تطورات التكنولوجية.....ص33
- خلاصة..... ص 38

الفصل الثالث :برامج التكوين المستمر في ظل التطورات التكنولوجية.

- تمهيد.....ص40
- 1- مدخل عام لبرامج التكوين ص 40
- 1-1- ماهية البرامج التكويني و مكوناته ص 40.
- 1-2- شروط برنامج التكويني ص 41
- 1-3- فائدة البرنامج التكويني شروط البرنامج التكويني.....ص42
- 2- تحديد الإحتياجات التكوينية.....ص42
- 2-1- مفهوم تحديد الإحتياجات التكوينية.....ص42
- 2-2- مؤشرات تحديد الإحتياجات التكوينية..... ص 45

2-3-	الأسباب الداعية لتكوين إختصاصي المعلومات.....	ص46
2-4-	طرق جمع المعلومات لأغراض تحديد الإحتياجات التكوينية.....	ص46
3-	تصميم البرامج التكوينية.....	ص 47
3-1-	تحديد أهداف البرنامج التكويني.....	ص 47
3-2-	مضمون البرنامج التكويني.....	ص 48
3-3-	الوسائل المساعدة و أساليب التكوين.....	ص49
3-4-	تحديد المكونين و المتكونين.....	ص 53
3-5-	تحديد زمان و مكان التكوين و ميزانيته	ص 55
4-	تنفيذ و تقييم برنامج التكوين	ص56
4-1-	تنفيذ البرنامج التكويني.....	ص 56
4-2-	تقييم عملية التكوين.....	ص56
4-1-2-	تعريف تقييم التكوين.....	ص 56
4-2-2-	أسس و عناصر تقييم عملية تكوين إختصاصي المعلومات.....	ص57
4-3-2-	نماذج تقييم عملية تكوين إختصاصي المعلومات.....	ص58
4-4-2-	أدوات تقييم عملية تكوين إختصاصي المعلومات.....	ص60
	خلاصة.....	ص62
	الفصل الرابع : واقع التكوين المستمر لأخصاصي المعلومات بالمكتبة المركزية لجامعة أم البواقي	
	تمهيد	ص64

1- إجراءات الدراسة الميدانية.....	ص 64
1-1- منهج الدراسة.....	ص 64
1-2- مجالات الدراسة.....	ص 64
1-3- أدوات جمع البيانات.....	ص 66
2- تحليل البيانات الدراسة.....	ص 67
2-1- المحور الأول: بيانات شخصية.....	ص 67
2-2- المحور الثاني.....	ص 71
2-3- المحور الثالث.....	ص 79
2-4- المحور الرابع.....	ص 86
3- نتائج العامة للدراسة.....	ص 93
4- نتائج على ضوء الفرضيات.....	ص 94
5- المقترحات.....	ص 96
خلاصة.....	ص 94
خاتمة.....	ص 98
7 القائمة الجيوغرافية.....	ص 100
8 الملاحق.....	ص 101
9 ملخص.....	ص 115

قائمة المختصرات :

باللغة العربية

الصفحة	ص
من الصفحة الى الصفحة	ص،ص
ميلادي	م
مجلد	مج
دون تاريخ	(د.ت)
عدد	ع

باللغة الفرنسية

Cerist	Centre de recherche sur l'information scientifique et technique
Syngeb	System normalisé gestion bibliothèque
N	Numéro
P	Page
ED	Edition
CD-ROM	Compact disc- read only memory
WWW	Word wide web
VOL	volume

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال :

الصفحة	عنوان الأشكال	الرقم
52	يوضح العوامل المؤثرة على إختيار الأساليب التكوينية	01
59	نموذج كيرك باتريك في تقييم البرنامج التكويني	02
68	الجنس المبحوث	03
69	الفئات العمر	04
70	المستوى الدراسي (المؤهلات العلمية)	05
71	الخبرة المهنية	06
72	يمثل إختيارات دراسة تخصص علم المكتبات حسب الرغبات	07
73	يمثل ضرورة التكوين المستمر في عصر التكنولوجيا الحديثة	08
74	يمثل إقتراحات حول ضرورة التكوين المستمر في عصر التكنولوجيا الحديثة	09
75	يمثل مدى الإستفادات من دورات التكوين المستمر	10
76	يمثل مدى الإستفادات من دورات التكوين المستمر	11
77	يمثل شكل الدورات التكوينية المستمرة في المكتبة إذا كانت إجابة بنعم	12
78	يمثل شكل الدورات التكوينية المستمرة في المكتبة إذا كانت إجابة بلا	13
79	يمثل مدى السعي لتطوير المعارف و المهارات ذاتيا في ظل وجود العوائق	14
80	يمثل مدى السعي لتطوير المعارف و المهارات ذاتيا إذا كانت الإجابة بنعم	15
81	يمثل إستخدام المكتبة لتكنولوجيا المعلومات	16
83	يمثل الحاجة لتكوين حول إستخدام هذه التكنولوجيات	17
84	يمثل مدى تلبية البرامج الموضوعية للإحتياجات لتكنولوجية بالنسبة للمستفيدين من التكوين المستمر	18
85	يمثل كيفية مساهمة البرامج في تطوير المهارات التقنية	19
86	يمثل أسباب الإجابة بلا عدم الإستفادة البرامج التكوينية في تطوير المهارات التقنية إذا كانت بلا	20
87	يمثل مدى الرغبة في الإستفادة من التكوين المستمر مرة أخرى	21
88	يمثل الفرق بين المكتبي و إختصاصي المعلومات	22
89	يمثل مدى الفرق بين المكتبي و إختصاصي المعلومات إذا كانت الإجابة بنعم	23
91	يمثل المجالات التي مستها تكنولوجيا المعلومات في المكتبة	24
92	يمثل الصعوبات و المعوقات التي تحول دون تطور كفاءات المسايرة للتكنولوجيا الحديثة	25

مفاتيح

مقدمة :

تميز العصر الحديث بتغيرات اجتماعية، واقتصادية وثقافية، بعد الاكتشافات العلمية والتكنولوجية، حيث تطلب ذلك اهتماما زائدا بالتنظيم العلمي السليم، الذي يحقق للمجتمعات التقدم، إذ أصبحت الحاجة ماسة الى تعليم الأفراد والجماعات، بالإضافة الى تنمية قدراتهم ورعاية مواهبهم وميولهم ورغباتهم وتطويرها للأفضل.

فكانت المكتبة هي ذلك الجسر الرابط بين الثقافة والعلوم المختلفة، ونتيجة لهذه التغيرات كلها، أصبحت المكتبة مؤسسة إجتماعية، ومؤسسة علمية وثقافية، فتطلب هذا الوضع الجديد توفير خدمات مكتبية تقوم على الأسس العلمية، ولضمان هذا كان لابد لها من عملية التكوين المستمر للعاملين فيها، فالتكوين المستمر يساعد العمال على تنمية قدراتهم ونسخ علاقات اجتماعية وطيدة فيما بينهم لتقديم خدمة مكتبية جيدة، إذ أن أهمية التكوين المستمر للعاملين في المكتبات ومراكز المعلومات لا تقل عن غيرها من الأنشطة والعمليات الإدارية، ذلك أن هذه المؤسسات في تطور دائم، ولا بد أن يواكب هذا التطور تدريب متواصل للعاملين، وعلم المكتبات والمعلومات من العلوم الحديثة والمتطورة باستمرار خاصة بعد دخول التكنولوجيا بشكل واضح ومتسارع في برامجها ومناهجها، ونتيجة لذلك ظهرت الحاجة الى تكوين وتأهيل أخصاصي المعلومات في المكتبات ومراكز المعلومات .

كما أصبح التسيير الجيد لخدمات المعلومات أمرا في غاية الصعوبة، خصوصا في هذا العصر الذي تميز بالتدفق المذهل للمعلومات، وهو الواقع الذي وضع المكتبي والوثائقي والأرشيفي أمام تحديات جديدة، لتغير تسمياته من خازن وأمين المخزن وحارس المحفوظات وهي مصطلحات تدل على المفهوم القديم لدور العاملين بالمؤسسات الوثائقية والتمثل في دراسة والحفاظ على الأرصدة، الى مكتبي المستقبل، وسيط المعلومات، إختصاصي المعلومات ومهندس المعرفة، وهي تسميات حديثة تدل على التطوير في المهنة المكتبية وضخامة الدور الذي سيقوم به أخصائي المعلومات في مجتمع المعلومات . حيث أقيمت على عاتقه مسؤوليات جديدة يجب أن يحملها إذا أراد أن يؤدي دورا رياديا في تطوير ونشر المعلومات، ولا يأتي ذلك إلا من خلال القيام بدور خبير في الوصول الى المعلومات، وتشكيل طرق علمية أو ما يسمى باستراتيجيات اختيار المعلومات، وربطها بالتقنيات الحديثة .

فتكوين إختصاصي المعلومات يجب أن يكون بطريقة منظمة تسعى إلى تحقيق أهداف محددة حسب اهتمامات المكتبة وإمكاناتها وطبيعة الخدمات التي يحتاجها المستفيد، ومتى تكون المكتبة قادرة على التحكم في التدفق السريع للمعلومات لابد أن تعطي اهتماما خاصا بتكوين إختصاصي المعلومات على إستراتيجيات البحث عن المعلومات في البيئة التكنولوجية.

و من أجل الكشف والتعمق أكثر في موضوع التكوين المستمر، تم إجراء الدراسة بموضوع " واقع التكوين المستمر لدى إختصاصي المعلومات في ظل البيئة التكنولوجية : دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي -"، وحتى نتقرب من واقع التكوين وبرامج التكوين لإختصاصي المعلومات على مستوى مكتبة أم البواقي قمنا بهذه الدراسة التي تحول في مجملها إلقاء الضوء على نوع وطبيعة التكوين المستمر، مدى مساهمته للتكنولوجيا الحديثة في مجال تخزين المعلومات وإسترجاعها من مختلف مصادرها الإلكترونية والإفتراضية، ولقد تم تقسيم هذا البحث الى أربعة فصول، بدءا بالإطار المنهجي للدراسة الذي تناولنا فيه الاشكالية وتساؤلات والفرضيات واهداف واهمية الدراسة مرورا بأسباب ومصطلحات الدراسة، والإطار النظري الذي يتشكل من فصلين الفصل الثاني كان بعنوان "التكوين والتكوين المستمر لإختصاصي المعلومات في البيئة التكنولوجية" وعالجنا فيه مدخل مفاهيمي حول التكوين (تعريف، تطور، أنواع) و التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات وواقع إختصاصي المعلومات في البيئة التكوينية، أما الفصل الثالث فقد جاء ليتحدث عن "برامج التكوين المستمر بين الاحتياجات والتطورات التكنولوجية" من خلال التطرق إلى مدخل عام لبرامج التكوين وتحديد الاحتياجات التكوينية وتصميم البرامج التكوينية وأخيرا تنفيذ وتقييم برنامج التكوين، أما الفصل الرابع والأخير فهو يمثل الجانب الميداني للدراسة الذي تضمن تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها مع تقديم النتائج العامة والنتائج على ضوء الفرضيات وأخيرا مجموعة من المقترحات التي توصلنا إليها من خلال بحثنا هذا، لتختتم هذه الدراسة بخاتمة وملخص عام لها .

الفصل الأول

الفصل الأول: الفصل التمهيدي

1- الإشكالية

2- التساؤلات

3- الفرضيات.

4- أهداف الدراسة

5- أهمية الدراسة.

6- أسباب إختيار الموضوع .

7- الدراسات السابقة

تمهيد :

إن أي دراسة علمية تقنية كانت أو أدبية في أي مجال من مجالات البحث العلمي لا بد لها تعريف يدل على استقلالها بذاتها، لأن قيمة البحث العلمي مرتبطة بالأسلوب الذي يتبعه كل باحث لبلوغ الأهداف دراسته، وإتباع طريق صحيح للوصول إلى الحقيقة العلمية التي تعطي للدراسة والبحث طابع الجدوية للوصول إلى تفسيرات صادقة ومعبرة عن الواقع، لذا على كل باحث أن يتقيد بالمتغيرات والمصطلحات التي تخدم بحثه ووضعها بدقة كبيرة حتى لا يقع في تداخل بين موضوع دراسته ومواضيع أخرى لها اتجاهات متشابهة، فكان عليه التمييز بين موضوعه والمواضيع الأخرى من خلال تحديد المفاهيم الرئيسية لموضوع دراسته وتحديد الإشكالية والتساؤلات والفرضيات المناسبة، ويندرج كل هذا تحت عنوان أساسي هام في خطوات البحث ألا وهو الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة الذي يعد نافذة مفتوحة على البحث ليتمكن من خلاله المطالع فك الرموز ومحتوياته وما يتضمن فيه .

1-الإشكالية :

إن التطورات الهائلة لتكنولوجيا المعلومات تفرض نفسها بقوة يوم بعد يوم، وهاته التغيرات فرضت على المكتبات ومراكز المعلومات التحول من صفتها التقليدية إلى الشكل الرقمي، وهذا نتيجة الانفجار المعلوماتي الحاصل من خلال هذه التطورات وجدت المكتبات الجامعية نفسها مضطرة لمسايرة هذه التطبيقات التكنولوجية من أجل تحديد هويتها وضمان بقائها .

فالمكتبات الجامعية مطالبة بضمان جودة خدماتها وهذه الجودة لن تتحقق إلا بمواكبة التكنولوجية أو إضافة وسائل تكنولوجية ليس هذا وحسب بل لا بد لها من مهارات بشرية ذات كفاءة عالية، وبما أن عصب المكتبات الجامعية هو العنصر البشري والذي خصصناه في هذه الدراسة بإختصاصي المكتبات والمعلومات.

و من أجل التسيير الحسن للمكتبة الجامعية والتكيف مع التحولات الحالية والمستقبلية وخاصة مع التقدم التكنولوجي في شتى المجالات وتطور تقنيات التسيير أصبح لزاما على المكتبات الجامعية التفكير الجدي في تنمية وترقية موظفيها وتجديد وتحديث معلوماتهم ومهاراتهم وذلك عن طريق تكوينهم وتدريبهم سواء داخل أو خارج المكتبة، فيعد التكوين سمة المؤسسات الناجحة، فلا يمكن تصور جهاز متقدم يعمل بكفاءة عالية ما لم يكن قد اتهم بتكوين وتدريب موظفيه، كما أنه من أهم المقومات الأساسية التي تساعد على تزويد الموظفين

بالمعارف والمهارات وتساهم في رفع المستوى أدايمهم الوظيفي، وهذا ما يفسر قدرة المكتبة على تحقيق أهدافها بأقل التكاليف والجودة .

ونظراً لأن المكتبات ومراكز المعلومات، هي من أكثر المؤسسات تأثيراً وتأثراً، لما يطرأ على المجتمع الذي تخدمه، من التطورات الاقتصادية، اجتماعية، سياسية وعلمية، حيث تنعكس آثار هذه التطورات على مواردها المالية، المادية والبشرية وكذلك على ماتقدمه من خدمات،

فقد بادرت العديد من المكتبات الجامعية الجزائرية إلى رفع مستوى عامل المعرفة من خلال برمجة دورات للتدريب والتأهيل المعرفي من أجل مواكبة التطورات وتحسين الأداء والمهارات والخبرات اللازمة . ومن هذا المنطلق يمكننا طرح التساؤل الرئيسي التالي :

ما هو واقع التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات بالمكتبات الجزائرية في ظل التطورات الحاصلة ؟

2-تساؤلات:

و يطرح هذا البحث جملة من التساؤلات :

1- هل يمتلك إختصاصي المعلومات بمكتبة أم البواقي المعارف والمهارات التي تمكنه من العمل في ظل التطورات التكنولوجية .

2- ما هو أثر برامج التكوين المستمر على مستوى المهارات الرقمية لإختصاصي المعلومات بمكتبة الجامعة لأم البواقي ؟

3- ما مدى مواكبة برامج التكوين المستمر لاحتياجات العاملين بالمكتبة ؟

4- ما مدى فعالية برامج ومحتويات التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات ؟

5- ما هي شروط ومتطلبات التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات ؟

6- ما هي الصعوبات والعراقيل التي تواجه تطبيق التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات ؟

3-الفرضيات:

الفرضية العامة : هناك مواكبة متوسطة لمحتويات برامج التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات والمكتبات بمكتبة جامعة أم البواقي للتغيرات التكنولوجية في مجال المكتبات .

الفرضيات الجزئية:

- 1- هناك تكوين مستمر لإختصاصي المعلومات بمكتبة جامعة أم البواقي في مجال تكنولوجيا المعلومات.
- 2- ساهم التكوين المستمر في إكساب إختصاصي المعلومات بمكتبة جامعة أم البواقي للمهارات التكنولوجية
- 3- هناك صعوبات وعراقيل قللت من فعالية التكوين المستمر لدى إختصاصي المعلومات بمكتبة جامعة أم البواقي

4-أهداف الدراسة :

- تتمضن جميع البحوث والدراسات العلمية صياغة للأهداف النهائية التي تصف الإنجازات المتوقعة من الدراسة، والتي تجسدها أهمية الدراسة ومبرراتها، وأهداف هذه الدراسة تتمثل في :
- تحديد أهم التطورات التي مست البيئة المكتبات الجامعية وتحديد مدى مساهمة مكتبة أم البواقي باعتبارها المكتبة محل الدراسة، لهذه التقنيات الرقمية الحديثة من حيث أداء الوظائف وتقديم الخدمات وأداء إختصاصي المعلومات داخل المكتبات .
 - إبراز أهمية مساهمة التقنيات الحديثة في مجال تكوين إختصاصي المعلومات .
 - تحديد مدى جاهزية الإختصاصيين لمواكبة التقنيات التكنولوجية .
 - التعرف بالتكوين المستمر ودوره في تفعيل أداء إختصاصي المعلومات في المكتبات الجامعية في ظل التطورات التكنولوجية .
 - تحديد أهم البرامج التكوينية المتبعة في إعداد إختصاصي المعلومات في المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي.

- تحديد العوائق التي تعترض إختصاصي المعلومات أثناء التكوين .
- محاولة تقديم بدائل وحلول لتطور الخدمة المكتبية عن طريق التكوين .
- تقديم الإقتراحات وتوصيات لتحسين وضعية العاملين بقطاع المكتبات الجامعية

5-أهمية الدراسة :

مع الثورة التكنولوجية التي أصبح من الضروري مواكبتها من طرف المكتبة، وإدخال التقنيات الحديثة التي تتماشى مع العالم الرقمي التي تتطلب في نفس الوقت تكويننا مستمرا على الوسائل الحديثة حتى لا تجد المكتبة نفسها على هامش هذا العصر الرقمي ومن هنا تتجلى أهمية دراستنا والتي يمكن أن نوجزها في النقاط التالية:

- التحديات المشاكل التي تواجه المكتبات خاصة منها المكتبات الجامعية في ظل مختلف التطورات التكنولوجية
- وصول المكتبات الجامعية إلى معادلة، تزايد عدد المستفيدين للمكتبات الجامعية وتعتقد وتنوع احتياجاتهم العلمية وما يقابله من بطء ردة فعل المكتبات الجامعية .
- أهمية المكتبات الجامعية في مؤسسات التعليم العالي ودور إختصاصي المعلومات في توفير المعلومات وخدمة البحث العلمي.
- أهمية التكوين بالنسبة لإختصاصي المعلومات لتطوير خدمته وتحسينها .
- ضرورة رفع المستوى الأداء في الخدمات المكتبية.
- ضرورة الإهتمام بالإحتياجات التكوينية لدى إختصاصي المعلومات خصوصا تلك التي تفرضها، التكنولوجيات المتجددة .

6-أسباب إختيار الموضوع :

هناك عدة أسباب منها ما هو ذاتي ومنها ما هو موضوعي دفعتنا لإختيار هذا الموضوع من خلال واقع إختصاصي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية ومن بين هذه الدوافع نجد :

*الأسباب الذاتية :

- الرغبة الشخصية والاهتمام بموضوع التكوين المستمر نابع من أهمية المكتبات باعتبارها تنمي وتطور البحث العلمي، ومن ثمة معرفة طرق وأساليب التكوين في علم المكتبات لإعداد إختصاصي معلومات كفاء.
- فضولنا للتقرب أكثر من العاملين المتخصصين بعلم المكتبات وذلك لمعرفة وجهات نظرهم حول المهارات المكتسبة لديهم خلال فترة التكوين ومدى تأثيرها على تأدية وظائفهم داخل المكتبات .

*الأسباب الموضوعية :

- التحسيس بأهمية التكوين للإهتمام به، من طرف رؤساء أقسام علم المكتبات ومسؤولي المكتبات وذلك بالتنوع في المقاييس بين النظري والتطبيقي .
- محاولة تحديد الرؤية المستقبلية لتطوير أساليب وطرق التكوين في علم المكتبات .
- غياب التنظيم ووضع خطط إستراتيجية واضحة للتطوير المهني والتكوين المستمر بشكل خاص .
- الحاجة الى إختصاصي معلومات ذو مستوى عالي في الأداء .
- إلقاء الضوء على واقع التكوين المستمر بالمكتبة " أم البواقي " من حيث البرامج وملائمتها للاحتياجات..... إلخ .

6-الدراسات السابقة :

المقصود بالدراسات السابقة هي البحث العلمية التي أعدت من قبل في نفس البحث . (1)¹

- و الهدف من إستعراضها يكمن في تحليل نقاط التشابه والإختلاف بين البحث الحالي ونظرائه في نفس الموضوع، وبالتالي لزاما على الباحث أن يبحث في الدراسات التي لها صلة بموضوعه وعليه كانت الدراسات المستخدمة في هذا البحث كالآتي :

*الدراسة الأولى :

¹ - شعبان عبد العزيز، خليفة . المحاورات في مناهج البحث في علم المكتبات والمعلومات، مصر : الدار المصرية اللبنانية، 1997، ص

مذكرة ماجستير لفتححي عباس بعنوان " واقع وأفاق التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية : دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا – باب الزوار، سنة الجامعية 2014-2015 .

و هي عبارة عن دراسة أراد الباحث من خلالها تسليط الضوء على الوضع الراهن لبرامج التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات وأفاقه في المكتبات الجامعية الجزائرية في ظل البيئة الرقمية متغيرة ومتحددة، لتطرح جملة من التساؤلات وتصل الى مجموعة من النتائج ومقترحات وكان الهدف من الدراسة التعرف على متطلبات والمهارات الوظيفية والمهنية لإختصاصي المعلومات للعمل في بيئة المكتبات الرقمية . من جهة والتكوين المستمر الموجه الى إختصاصي المعلومات الجامعية الجزائرية من جهة اخرى .

و لقد قسمت الدراسة الى جانب نظري وميداني أربعة فصول متبعة بالنتائج والإقتراحات، تناول الفصل الأول التكوين والتكوين المستمر بينما الفصل الثاني إختصاصي المعلومات والمهنة المكتبية، في حيث الفصل الثالث حول المكتبات الجامعية والتحديات التي تواجهها في العصر الرقمي وكذلك متطلبات التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات¹ .

*الدراسة الثانية :

مذكرة ماجستير للباحثة عمائرية عائشة بعنوان " إختصاصي المكتبات والمعلومات والتكوين الذاتي بالمكتبات الجامعية في الجزائر : مكتبات جامعة الساني والعلوم والتكنولوجيا بوهران نموذجاً . 2010 .

جاءت هذه الدراسة لتوضح بأن التكوين ضرورة حتمية في كل المجالات المعرفة البشرية بأخص علم المكتبات أحد محاور لهذه المجالات، ولا يمكن للمعرفة البشرية الإستغناء عنه خاصة ان حاضرننا يتميز بعصر المعلومات التي أصبحت معيار تقاس به مستويات المجتمعات .

¹ - عباس، فتححي . واقع وأفاق التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية : دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين، رسالة ماجستير : علم مكتبات والتوثيق : وهران، 2015، 249 .

وتهدف الدراسة على إختصاصي المعلومات بإعتباره من الركائز الأساسية للمشكلة الجامعية، وبما انه مؤهل للقيام بمهمته كمهنة قيمة، لا بد له من التكوين الأكاديمي الناجع أثناء فترة الدراسة والتكوين الذاتي أثناء قيامه بعمله، فأهمية الدراسة تكمن في أهمية التكوين الذاتي لدى إختصاصي المكتبات والمعلومات¹.

*الدراسة الثالثة :

مذكرة ماجستير للباحثة مكاني كريمة بعنوان " إختصاصي المكتبات بين التكوين والمهنة المكتبي : دراسة حالة إختصاصي مكتبات جامعة معسكر .سنة 2011 .

من خلال هذه الدراسة تم التطرق الى مناهج التدريس في قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران، ومدى موازنتها بين النظري والعلمي، بالإضافة الى أهم التعديلات التي طرأت على برامج التكوين بالقسم، التي من اهمها إدخال النظام الجديد للتكوين LMD .

و تهدف الى تسليط الضوء على المهام الموكلة لدى إختصاصي مكتبات جامعة معسكر ومدى توافقها مع ما تم تحصيله أثناء التكوين بالجامعة . خاصة فيما يتعلق بإدخال تكنولوجيا المعلومات الحديثة بالجامعة . وفي الأخير تم التوصل الى ضرورة خلق كفاءة مهنية تناسب التكوين الجامعي المتحصل عليه في مجال علم المكتبات، وعن طريق تكثيف برامج التنمية المهنية والتكوين المستمر² .

*الدراسة الرابعة :

مقال ل : بوعناق سعاد بعنوان التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات بالمكتبات الجامعية الجزائر (الفرص والتحديات) ضمن أعمال المؤتمر الرابع والعشرون للإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات .المدينة المنورة 2013، حيث توصلت الى أهم النتائج :

- يلعب التكوين المستمر دورا كبيرا في تنمية قدرات العاملين وتطوير مهاراتهم ويرفع من مستوى أدائهم حيب وجهة نظر الباحثين وخرج أيضا بجملة من المقترحات أهمها :

¹ - عمالرية، عائشة . إختصاصي المكتبات والمعلومات والتكوين الذاتي بالمكتبات الجامعية في الجزائر : مكتبات جامعتي السانيا

والعلوم والتكنولوجيا بوهان نموذجاً، رسالة ماجستير : علم المكتبات والتوثيق : وهران، 2010، 184 .

² - مكاني، كريمة . إختصاصيو المكتبات بين التكوين الجامعي والمهنة المكتبية : دراسة حالة إختصاصي مكتبات جامعة معسكر، رسالة ماجستير : علم المكتبات والعلوم التوثيقية . وهران، 2011، 194 .

- العمل على توحيد الأنظمة والبرمجيات المستخدمة في مجال تنظيم وخزن وإسترجاع المعلومات بهدف الربط الشبكي بين المؤسسات وتسهيل تدفق البيانات والمعلومات بينها .

- إقامة الدورات التدريبية والمحاضرات العلمية والندوات التي تعرف بدور المكتبات والمعلومات في خدمة التنمية الثقافية والعلمية¹ .

7-مصطلحات الدراسة :

إختصاصي المعلومات :

يعرفه المعجم الموسوعي بأنه : الشخص الذي يعمل في المكتبة ولديه شهادة جامعية في تخصص علم المكتبات وخبرة معرفية جيدة في التعامل مع مواد المكتبة ونظمها المختلفة² .

البرامج التكوينية : عملية تنظيم ونقل المهارات والخبرات والمعرفة بين المكون والمتكون .

التكوين : التكوين في سياق دراستنا هو عملية شاملة، تتناول جميع التدابير اللازمة لإيصال الفرد الى وضع يمكنه من الإلتحاق بوظيفة معينة، وأنجاز المهام التي تتطلبها هذه الوظيفة .

التكوين المستمر : نقصد بالتكوين المستمر في سياق دراستنا هذه، أنه مهمة المساعدة والتشجيع وتطوير المعارف والخبرات والتأهيل للعمال، وهو أمر مهم لكل التخصصات لمضاعفة المنفعة الفردية والجماعية³ .

¹ - بوغناق، سعاد . التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات بالمكتبات الجامعية الجزائرية (الفرص والتحديات) . أعمال المؤتمر الرابع

والعشرون للإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، 2003، المدينة المنورة، ص 154 .

¹ - قاري، عبد الغفور عبد الفتاح . معجم المكتبات والمعلومات . الرياض : مكتبة الملك فهد الوطنية، 2000، ص 183 .

² - نفس المرجع، نفس الصفحة .

خلاصة :

في الأخير يمكن القول بأن هذا الفصل يعد بمثابة المفتاح لباب الدخول في موضوع دراستنا حيث يساعد في فك رموز ومعالم الدراسة والوقوف على مختلف متغيراته، كما تمكننا من الإستعانة بما سبق في هذا الموضوع في باقي خطوات اللاحقة من البحث . ومن خلال ما جاء فيه من تحديد للمفاهيم الأساسية والنظريات والدراسات فقد تجلّى الطريق واضحا وأصبحت المعالم بارزة بشكل كاف لإنجاز وإتمام هذا الموضوع على حد يمكن الإلمام به قدر المستطاع والإحاطة بجوانبه دون الفصل بين متغيراته .

الفصل الثاني

الفصل الثاني : التكوين و التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات في
البيئة التكنولوجية

- 1- مدخل مفاهيمي حول التكوين (تعريف ، تطور ، أنواع)
- 2- التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات و المكتبات
- 3- إختصاصي المعلومات في بيئة التكوينية

تمهيد :

أحدثت التطورات التكنولوجية الحديثة من خلال وسائلها وتطبيقاتها تغيرات جذرية على مستوى بيئة عمل المؤسسات الوثائقية حيث غيرت من إيديولوجية الوظائف والخدمات التي تقوم بها هذه المؤسسات كما أثرت على طبيعة احتياجات المستفيدين، فوجدت المؤسسات نفسها أمام هذه التطورات مضطرة لمسايرة التطبيقات التكنولوجية، فكان عليها بعملية التكوين للعاملين وإختصاصي المعلومات خاصة، وذلك لتطوير وتدريب كفاءاتهم ومهاراتهم وتنمية روح العمل والثقة، وتدريبهم على مختلف التقنيات التي لا تعرف الاستقرار وتتميز بسرعة التطور حيث وجب تدارك مختلف هذه التكنولوجيات وذلك لتحسين الأداء وتقديم خدمات متطورة داخل المكتبة . وسنحاول من خلال هذا الفصل التعريف بموضوع تكوين إختصاصي المعلومات من خلال التطرق إلى ..

1/ مدخل مفاهيمي حول التكوين (تعريف، تطور، أنواع)

1-1 : مفهوم التكوين :

التكوين " جهد مخطط لتغيير سلوك ومهارات الموظفين وتوجهاتهم وآرائهم باستخدام طرق تدريبية وإرشادية مختلفة لتهيئتهم لأداء الأعمال المطلوبة وفقا لمعايير العمل بشكل مقبول"¹.

و هناك مجموعة من المصطلحات المرتبطة بالتكوين كالتدريب، المتكون ...

و المتكون " هو الشخص الذي يسعى إلى الحصول على مهارات أو معرفة أو خبرة يمكن أن يملكها ، سواء بمبادرة شخصية لتطوير قدراته من خلال برامج وطرق التدريب المختلفة التي تتطلبها وظيفته وتتيحها المنظمة"².

والتدريب "هو جميع الأنشطة التي يحتاج إليها إمداد الهيئة في الوقت المناسب والمكان المناسب بالأفراد المدربين القادرين على تنفيذ العمل المكلفين به، أي لديهم المهارات والمعرفة اللازمة لأداء العمل"³.

¹- الصفاح، حبيب . معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين . عربي إنجليزي، ط1، بيروت : مكتبة لبنان : (د.ت)، ص 51 .

²- المرجع نفسه، ص 66 .

1- نايف ،القيس. المعجم التربوي لعم النفس: أول معجم شامل لكل مصطلحات التربية المتداولة في العلم وتعريفها. ط1. عمان: دار أسامة، دار المشرق الثقافي. 2006. ص.139.

يقوم التكوين على جملة من المبادئ لضمان برنامجا تكوينيا فعالا، بمثابة مبادئ سيكولوجية يجب أن يراعيها كل من المكون والمتكون "حتى يتم التكوين في أقصر وأقل جهد وأحسن النتائج كالمشاركة في البرامج التكوينية وتطبيق ونقل مايتعلمه المتكون إلى الواقع الفعلي، وتحفيز السلوك المرغوب فيه وقمع السلوكات غير المرغوب فيها، والتغذية العكسية (الراجعة) من أداء العاملين"¹.

مفهوم التكوين في علم المكتبات :

يعد التكوين في علم المكتبات من الشروط التي بمقدورها تلقين المكونين الطرق والأساليب النظرية والعلمية التي تساعدهم على التحكم في هذا السيل الكبير من المعلومات وبالسرعة المطلوبة وتكاليف جد مدروسة، قصد تقديمها للقراء .

- يعرف قاموس لاروس La rousse أن التكوين مشتق من الفعل كون معناه شكل شيئا أو شخصا معينا، وعمل على تطويره مستعملا في ذلك طريقة معينة تتضمن مجموعة من المقاييس .

فالتكوين هو مجمل المعارف والقدرات والسلوكات بحيث تكون هذه الكفاءة تؤهله للعمل الناجح والقابل للتوظيف الفوري في إطار المهني ."²

فالتكوين يوفر لنا مستوى من الثقة في العاملين، بالمهنة وذلك ارتكازا على التحصيل العلمي، وهو ما يسمى تكوينا تعليميا، وغيرها من المصطلحات التي تتفق على تأهيل الفرد و،عداده وإكسابه مجموعة من الأنماط الفكرية والمهارات السلوكية التي تمكنه من القيام بوظيفة معينة مستخدمة في ذلك طرق شتى تنبثق منها أنواع من التكوين.³

1-2: لمحة تاريخية عن التكوين :

إن فكرة التكوين بشكل عام، لا تعد فكرة جديدة ولا وليدة الساعة بل إنها نتاج تطور بشري عبر عشرات السنين من قبل إلقاء نظرة على تاريخ نشأة مهنة المكتبات وتطورها، وتوحي بأن الأسلوب الذي أعتمد

2-عباس، سهيلة. إدارة الموارد البشرية:مدخل إستراتيجي. ط2. عمان:دار وائل، 2003.ص.189.

²- طواهري، فاطمة، كحللات، سمراء . التكوين في علم المكتبات في مواجهة تدفق المعلومات والتقنيات الحديثة : دراسة حالة مناهج التكوين

في قسم علم المكتبات بجامعة قسنطينة . مذكرة ليسانس : علم المكتبات : قسنطينة، 2004، ص 26 .

³- الصفاح، حبيب. المرجع السابق، ص 26 .

عليه في العصور الأولى لتنمية المهارات كان يتمثل في الممارسة وإكتساب الخبرة العملية أثناء العمل، ثم نقل تلك المعارف إلى الأجيال المتتالية إلا أن هذا الأسلوب لم يصمد طويلا أمام التغيرات المتواصلة والسيطرة التقنية على الحياة العصرية.¹

و لقد أدت تلك التحولات إلى ابتكار وسائل جديدة لنقل المعارف وبالتالي إيجاد برامج ملائمة للتطوير المهني ورفع كفاءة المهنيين وإحاطتهم بالمستجدات الجارية في الميدان . ويعود الفضل في وضع جذور التطوير المهني للعاملين في المكتبات، إلى جهود بعض الرواد الأوائل الذين انتبهوا منذ ما يقارب مئة عام، إلى أهمية تكوين المكتبيين ومساعدتهم على تحديث معلوماتهم واستمرار تعليمهم، الأمر الذي دعاهم إلى وضع التوصيات التي تدعو إلى تبني التكوين المكتبي من جانب المؤسسات المهنية ،

وقد اعتبر المكتبي ملفيل ديوي « melvil dewey » أول من وضع خطة التكوين المكتبيين وذلك من خلال الاجتماع السنوي "للجمعية الأمريكية" عام 1898 م حيث أكد على أهمية التدريب المهني والمنزلي عن طريق المراسلة كما تطرق إلى المميزات معاهد المكتبات ودورها في تزويد المكتبيين بالمعارف الأساسية في المجال ،و تبع ديوي رائد آخر في المجال وهو " وليام بریت " الذي اقترح في العام نفسه 1898 م أن تمنح شهادات للمكتبيين بعد أدائهم للتدريب المهني الرسمي حتى تكون حافزا لهم ومشجعا على الالتحاق بالدورات التدريبية مستقبلا.²

ويذكر " السريحي " أن مصطلح " التكوين المكتبي " يعود تاريخ استخدامه في الأدبيات إلى العام 1956 م، وأن نفس مصطلح استعمل كراس موضوع وذلك ضمن مجلد أدبيات المكتبة Bibliothèque littéraire في عام 1971 م ،و تواصلت الجهود والمحاولات في فترة الثمانينات والتسعينات بحيث أصبح ينظر إلى التكوين على أنه ضرورة للمكتبيين من أجل مسايرة التطورات، الأمر الذي كان باعثا على تعدد أنماط تطوير المكتبيين وانتشار الهيئات المهتمة بالتكوين ، كما شهد القرن العشرين، تضاعف في عدد المدارس المتخصصة في تنظيم البرامج التطويرية وتنوع المحتويات وطرق التكوين، بالإضافة إلى قيام تعاون دولي في مجالات سياسة التكوين وإعداد البرامج وتقوم المتدربين، كما خصصت برامج تدريبية من طرف بعض الهيئات المهتمة يدعم

1-عباس، فحجي . واقع وآفاق التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية : دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين .رسالة الماجستير في علم المكتبات والتوثيق .وهران :قسم المكتبات والعلوم الوثائقية ،2015، ص. 22.
2-المرجع نفسه،ص،ص23-24.

التكوين للعاملين في البلدان النامية، وذلك لإحاطتهم بالمستجدات والتكنولوجيات الحديثة في عالم المكتبات والمعلومات.¹

1-3: أنواع التكوين :

مما سبق يتبين لنا أن التكوين يتعدى عمليات تعليم أو تلقين معلومات ومعارف نظرية عامة إلى ما هو أعمق وأشمل من ذلك وأعقد فمن خلال التكوين يتم دمج وصهر المعرفة بالمادة بكيفيات وأساليب تدرس هذه المادة مع الفهم المسبق لخصوصيتها الإستمولوجية² * والطرائق ولكن عملية "الصهر" التي تدل على الزمن الكافي لنجاحها، أو المكان المفضل للقيام بها أو الوسائل الكفيلة بتحقيقها بل حتى معايير نجاحها، كلها تطرح إشكاليات انقسمت حولها الآراء ومقترحات الباحثين وتعددت بذلك أنظمة وأنماط التكوين ولا أدل عن ذلك من اختلاف أنواع التكوين ومن حيث المدة من حيث المكان الذي يتم فيه، من حيث طبيعته، من حيث كفاءته وكذلك من حيث التركيبة البشرية القائمة به، مهما يكن فإن الإحاطة بأصناف التكوين دون الإخلال بالموضوع يتطلب من الباحث تبني معايير تصنيفية واضحة مسبقا.³

فمن حيث طبيعة التكوين نجد أن لوجوندر legendre يتحدث عن كثير من الأنواع مثل : التكوين الفني le formation artistique ، التكوين الصناعي le formation industrielle ، التكوين الأخلاقي la formation morale ، التكوين ما قبل المهني la formation pré professionnelle .

التكوين العام la formation général التكوين القاعدي la formation fondamentale .

¹-عباس، فتحي ، المرجع السابق.ص-24.

²*-الإستمولوجيا : كلمة مؤلفة من جمع كلمتين يونانيتين eposteme : نقد و logos ومعنى : علم دراسة فهي إذا دراسة العلوم النقدية . تعتبر نظرية المعرفة أحد فروع الفلسفة التي تدرس طبيعة ومنظور المعرفة المصطلح بحد ذاته (إستمولوجيا) يعتقد أن من صاغه هو الفيلسوف الإسكتلندي جيمس فريدريك فيرير يعرفها لالاند في معجمه الفلسفي بأنها فلسفة العلوم، وهي تختلف بهذا عن علم مناهج العلوم (ميثودولوجيا) لأن بيستمولوجيا تدرس بشكل نقدي مبادئ كافة أنواع العلوم وفروضها ونتائجها لتحديد أصلها المنطقي وبيان قيمتها .

3-المرجع السابق.ص.25.

أما من توقيت أو زمن إجراء التكوين نجد مصطلحات كثيرة ترد في ثنايا الأدبيات التربوية منها التكوين الأولي la formation alternée التكوين التكميلي la formation complémentaire التكوين المستمر والمتواصل la formation continue التكوين من أجل إعادة الترتيب المهني la formation de reclosemnt التكوين أثناء الخدمة la formation en cours d'emploi وغيرها ،

كما يمكن أن نتبنى معيار الحيز المكاني الذي تجرى فيه عملية التكوين لحصر أنواع التكوين التي يمكن المفاضلة بينها ومن بين المصطلحات التي ذكرها لوجوندر مثلا : داخل المؤسسة la formation dans l'entreprise التكوين في المخبر la formation laboratoire التكوين خارج مكان العمل la formation en dehors du poste .

أما من حيث المساهمين فيه أو القائمين به فنجد مصطلحات منها : التكوين الذاتي auro la formation en équipe . التكوين في جماعة .

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

1-3-1: التكوين الذاتي : Auto Formation :

" أن تحيا بمعنى أن تنمو، وأن تنمو تعني أن تتغير إلى الأفضل هو الذي يعتمد على المعلومات المتطورة الحديثة، تلك التي يكسبها الإنسان بنفسه عن طريق التكوين الذاتي حيث يتيح له ذلك الوسط والبيئة الصالحة للعمل . ويعرف معجم اللغة العربية بالقاهرة التكوين الذاتي على أنه " عملية تتم بها تربية المكتبي بنفسه نتيجة للدوافع الذاتية وصلتها الاجتماعية ."²

1-عباس، فتحي . واقع وآفاق التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية : دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين . رسالة الماجستير في علم المكتبات والتوثيق . وهران : قسم المكتبات والعلوم الوثائقية . 2015، ص.27.

1-عباس، فتحي. المرجع السابق. ص-ص28-30.

يعرف كذلك، أنه مبدأ تعلم كيف تعلم نفسك والبحث عن المعلومات بجهديك وثقف نفسك بذاتك والذي أصبح من المحاور الأساسية التي يقوم عليها المنهج المتطور، يعرف Bishop التكوين الذاتي بالأسلوب الذي يقوم فيه المتعلم بنفسه بالمرور على مختلف المواقف التعليمية لاكتساب المعلومات والمهارات بالشكل الذي يمثل فيه المتعلم محور العملية التربوية ، كما يذكر كارل روجرز في هذا الصدد أن " الشخص المتكون هو الشخص الذي يتعلم كيف يتعلم وهو الشخص الذي يتعلم كيف يتعلم كيف يتعلم مع الوسط المحيط، وهو الشخص الذي يدرك أنه ليس هناك معلومات نهائية يمكن أن يكتفي بها الإنسان، بل يجب أن يكون التغيير المعتمد على عملية البحث عن المعلومات هو الأساس والقاعدة التي تجعل للتكوين هدفا ومعنى في العالم الحديث . بمعنى آخر أن التكوين الذاتي في مفهومه المتطور يركز على تكوين المهارات الأساسية والاتجاهات العملية التي تجعل إختصاصي المعلومات قادرا على تعليم نفسه بنفسه وليس مجرد وعاء تصب فيه المعلومات تتغير وتتقدم بسرعة . وفي نفس السياق، تطرق حسن جامع إلى التكوين الذاتي شارحا إياه ب " الأسلوب الذي يمر به المتعلم على المواقف التعليمية المتنوعة بدافع من ذاته وتبعاً لميوله ليكتسب المعلومات والمهارات والاتجاهات مما يؤدي إلى انتقال محور الاهتمام من المكون إلى المتكون، ذلك أن المتكون هو الذي يقرر متى وأين يبدأ ومتى ينتهي، وأي الوسائل والبدائل يختار ثم يصبح مسؤولاً عن تكوينه وعن النتائج والقرارات التي يتخذها

من خلال هذا التعريف يتبين أن التكوين الذاتي يتطلب تهيئة البيئة التكوينية بحيث يحدد المكون عملية التكوين التي يقوم به ذاتياً ويكتشف مواطن الخطأ فيعدل ويحسن في العملية التكوينية فيقوم ذاتي من خلال " التغذية الراجعة " * أو عن طريق مقارنة عملية بنتائج نموذجية ،فمهارات التكوين الذاتي حسب حسن عبد الشافي لا تتأتى إلا عن طريق إكساب المهارات والأساليب التي تمكن المكتبي من الاعتماد على نفسه وعلى نشاطه الشخصي في الحصول على المعلومات من المكتبة بصورة منتظمة وثابتة بحيث يزداد هذا النمو بعد أن يترك مقاعد التعليم الرسمي ويتجه إلى الحياة العملية ، ثم يستمر معه مدى الحياة .¹

عباس، فتحي. المرجع السابق. ص-ص 28-30¹

1-3-2: التكوين المستمر : la formation continue.

إن العنصر الرقمي الذي نعيش فيه يحتاج إلى التكوين مستمر على التقنيات الجديدة والمبتكرة وهو أمر يحتاج إلى برامج مناسبة يواكب التطورات المتلاحقة، من خلال التدريب على التقنيات التي تتجسد في الميدان، وهناك حاجة ماسة إلى وضع إستراتيجية طويلة الأمد للتدريب المستمر تماما كإستراتيجية التأهيل، إن لم نقل أكثر أهمية.¹

وسنأتي على شرح مفصل لهذا النوع من التكوين في المبحث الثاني .

1-4: الإطار القانوني للتكوين :

إن إلزام كافة الهيئات المستخدمة وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم المهنية بصفة دورية وربط ترقياتهم . نصت عليه كافة النصوص التشريعية والتنفيذية، ومنها المادة 57 من القانون 11/90 الخاص بعلاقات العمل الفردية، والمواد من 53 إلى 52 من المرسوم الجزائري رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 م المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (كحق من الحقوق الموظفين الأساسية). وواجب من واجبات المصالح العمومية بنية :²

- ضمان الترقية الداخلية للموظفين وذلك بتولي أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات لتحسين تأهيل العمال حسب استعداداتهم والجهود التي يبذلونها .

- إنجاز أو المشاركة في إنجاز الأعمال المخصصة لضمان تكييف المرشحين مع الوظيفة العمومية، وفيما يتعلق بكيفيات تطبيق هذا النص، تحيل الفقرة الخامسة من نفس المادة على تحديد كيفيات تطبيقه وبالفعل فقد صدر المرسوم عام 1996 م وهو المرسوم التنفيذي رقم 93/96 المؤرخ في 3 مارس 1996 م المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم.³

¹ - المرجع نفسه، ص. 25.21 .

² - بوفجلة، غيات . الأسس النفسية للتكوين، وهران : دار الغرب، (د.ت)، ص. 49.47 .

³ - غريسي، العربي . الإتجاهات الحديثة في تسيير الموارد البشرية في الإدارات العمومية : حالة المركز الجامعي معسكر : رسالة ماجستير، وهران : معهد العلوم الإقتصادية، 2000 ، ص 170 (بتصرف)

وضعت هذه القوانين لتحقيق نجاعة التكوين إذا " يجب الوصول إلى تنمية الفعالية عند الموظف والاختصار في مدة التمرس واستبعاد العادات السيئة في العمل ورفع معنويات الموظف وتوفير إمكانيات الترفيع وتحسين مستوى الإدارة.¹ وتقاس فاعلية التكوين "بالآثار التي أنتجها فالهدف من النشاط هو تحقيق تغيير معين للفرد والمؤسسة."²

و في هذا الإطار كلفت مصالح الوظيفة العمومية بتخطيط وتنسيق عملية التكوين وتحسين المستوى وتحديد المعلومات سواء للالتحاق بالوظائف العمومية أو التكيف مع مناصب العمل وفق مهام وأهداف المؤسسات والإدارات العمومية واحتياجاتها الأولية بالنظر إلى التطور المترابط بين المؤهلات الإدارية و التقنية ومخصصات الميزانية الموصدة لهذا الغرض.³

ومن خلال هذا يمكننا أن نستخلص أن التكوين هو عملية جمع المعارف والخبرات التي تؤهل إلى العمل الناجح، قصد التوظيف والاندماج في إطار مهني محدد. كما أنه بيداغوجي أكاديمي، وليس مجرد تسجيل للمعلومات، بل أنه يهدف إلى اكتساب القدرة على التقدم والتغيير والنقد وإبداء الآراء في التحليل وطرح الأفكار الإبداعية الجديدة .

و بالرغم من أن التكوين الرسمي المؤدي للدرجات الأكاديمية أفضل طريقة وسبيل لبداية المهنة، إلا أن ذلك في الواقع ما هو إلا أول الطريق لمتابعة التعلم مدى الحياة، ولعل السبب في ذلك أن الحاجة تدعو الفرد إلى متابعة التطورات الجديدة وتوسيع حقول الاهتمامات.⁴

وفي خضم هذه المعطيات ازدادت أهمية التكوين المستمر، بالنسبة للعاملين بالمكتبات ومراكز المعلومات، خاصة وأنه تبين ميدانيا أن الخريج تفوته الكثير من المعلومات، و تقنيات العمل المتصل بمهنته بعد التحاقه بمنصب عمله، في ظل تسارع وتيرة التطورات التكنولوجية التي تشهدها حقل المكتبات والمعلومات ومن هنا أصبح التكوين المستمر امتدادا منطقيا للتكوين القاعدي أو المنظم، الذي يتلقاه إختصاصي المكتبات في مختلف مراحل حياته الدراسية .

¹ - خصر كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة . إدارة الموارد البشرية=Management Humain Resource، ط2، عمان : دار المسيرة، 2006، ص.ص 140.141 (بتصرف)

² - المرجع السابق،، ص 170 .

³ - محيرق، مبروكة عمر . دراسات في المعلومات والبحث العلمي والتأهيل والتكوين . القاهرة : عصمى للنشر والتوزيع، 1996، ص - 102.

⁴ - حسن الخلي، تقدم عدنان إسكندر . تدريب الموظف . ط2، بيروت، باريس : منشورات عويدات، (د.ت)، ص.ص 40.39 .

2- التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات والمكتبات :

2-1- مفهوم التكوين المستمر :

" هو ذلك التكوين الذي يستفيد منه العمال الذين يمارسون في قطاعات أو مجالات تستدعي تحديث معارفهم وتحسين مؤهلاتهم وفقا للتطورات الحاصلة في الميدان الذي ينشطون فيه، فيصبح بذلك التكوين المستمر بمختلف أنواعه ومستوياته، وسيلة للتنمية المهنية تساعد على تحسين مستوى الأداء وبالتالي تحقيق مردودية أفضل.

كما يعرف التكوين المستمر بأنه : " تكوين إضافي يستفيد منه العامل، ليتمكن من التأقلم مع التطور الصناعي والعلمي "، و يعرف كذلك بأنه " دروس أو مقررات بيداغوجية (نظرية، تطبيقية)، تتناول تطور العلوم والتقنيات تهدف إلى تحقيق فعالية لدى العاملين المحترفين".¹

و تجدر الإشارة إلى أنه، توجد تسميات عديدة تستعمل للدلالة على التكوين المستمر كالتكوين المتواصل، التنمية المهنية، التكوين المستمر، التأهيل المهني، كما يستعمل البعض تسمية الرسكلة وهي مشتقة في الأصل من التسمية الفرنسية (recyclage)².

و التكوين المستمر هو: عبارة عن تدريب مهني متواصل، وهو مجموعة المعايير المعتمدة بهدف اكتساب تأهيل مهني للعمال والذي تتكفل به الدولة أو المسؤولين عن العمل³.

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

1- كرم، مراد . مجتمع المعلومات وتأثيراته على المهنة المكتبية : الحالة الجزائرية نموذجاً، قسنطينة : دار بهاء الدين للنشر والتوزيع، 2011، ص 19.

2- المرجع نفسه، ص، 19.

3- le petit larousse : illustré .paris :ed .la rousse ,2013.p.474.

2-2- 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 :

*- أن يجعل المهنيين مسافرين للمفاهيم أو المعارف والمهارات الجديدة، سواء في المجال الخاص بهم أو في المجالات المناسبة أو المرتبطة معا .

*- إعدادهم للتغيرات التي تحدث في مستقبلهم المهني .

*- تحديث تعليمهم الأساسي .

*- تجديد نشاطهم في مختلف النواحي المتعلقة بتعليمهم الأساسي.¹

*-الاقتصاد في التكاليف والتقليل من المخاطر، فالتكوين المستمر يؤدي في المدى الطويل إلى الضغط على التكاليف بالتقليل من الأخطاء .

*- رفع مستوى أداء العامل ورضائه وثقته.

*- تسهيل التكيف مع مختلف التغيرات الطارئة وخاصة التكنولوجية وتحسين بيئة العمل.²

*- الرفع من المنافسة وذلك بتقوية القدرات التقنية والمعارف ومهارات المتكون، فهذا الهدف عام يهم جميع الفئات المهنية داخل المؤسسة ويسمح بمواكبة مناصب العمل للدور المهني العالي.

*- الرفع من طموحات العامل أو المتكون المستمر نحو المستقبل.³

*- تحقيق الاستثمار الأمثل للتقنيات الحديثة من النواحي الفنية والإقتصادية .

¹ -عباسة صليحة، معمري زينة . التكوين المستمر لعمال المكتبات الجامعية : دراسة حالة عمال مكتبة جامعة منتوري بقسنطينة .مذكرة ليسانس : علم المكتبات والمعلومات .قسنطينة: جامعة منتوري، 2001،ص.46.

² -بن زكة وسام . دور تكتل **meda tempus** في تكوين رسكلة العاملين في المكتبات الجامعية : جامعة محمد الصديق بن يحي بجيجل نموذجاً .مذكرة ماستر علم المكتبات .بقسنطينة : جامعة منتوري، 2010.ص.99.

³ -بلعطار مينة، بودبزة عبلة : تكوين المكتبيين بالمكتبات الجامعية في ظل تكنولوجيا المعلومات : دراسة ميدانية بمكتبة كلية العلوم الطبية وفروعها بقسنطينة.مذكرة ماستر :علم المكتبات قسنطينة : جامعة منتوري، 2012.ص.34.

*- تطوير قدرات المتكون والمبادئ العلمية والأسس النظرية في مجال تخصصه، مما يستدعي توثيق العلاقة بين المهارات الأدائية والتطبيقية من ناحية، ومن المفاهيم والمعارف والمعلومات العلمية من ناحية أخرى .

*-الحصول على قاعدة عريضة من المهارات في مجال المهنة.¹

2-3: أهمية التكوين المستمر:

تظهر أهمية التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات خاصة عند ظهور التقنيات أو الوسائل الحديثة، فالتكوين يسهل اندماجه في مهنته التي تطورت بشكل كبير نتيجة الثورة التي أحدثتها تكنولوجيا المعلومات، الأمر الذي جعل الوظائف التقليدية تتغير وتراجع.²

ويمكن إبراز أهمية التكوين المستمر في النقاط التالية:

- حاجة العاملين إلى اكتساب مهارات للترقي الوظيفي، وما يترتب عليه من تبعات ومسؤوليات إدارية من نوعية خاصة.³
- منح المتكون القدرة على مسايرة كل التطورات الحاصلة في المجتمع.
- إكساب المتكونين مهارات التعامل مع الوسائل التكنولوجية الحديثة من خلال توضيح النقاط الغامضة وتبسيط كل العمليات المعقدة المتعلقة باستعمالها.
- القدرة على ملاحظة كل المعلومات الصادرة من خلال المعرفة الجيدة بالتقنيات المختلفة لاستعمال هذه الوسائل.
- تطوير المعارف والخبرات والقدرات بما يتناسب مع النظم الجديدة.
- رفع درجة الرضا الشخصي لدي المتكون لما يتلقاه من تدريب.
- تشجيع مراكز المعلومات للتعامل فيما بينها للقيام بدورات تدريبية، بهدف رفع كفاءة العمل.⁴

واصف المصري، منذر. إقتصاديات التعليم والتدريب المهني. ليبيا: المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، 2003. ص-ص. 93.

2- عباس، فتحي. المرجع السابق. ص. 31.

3- مزيش، مصطفى. الجامعة والمكتبة ودورها في تدريب المستفيدين: مجلة المكتبات والمعلومات. قسنطينة: جامعة

متوريج، 3، ع. 1، 2006. ص. 103.

1- بلعطار، يمينة، بوديزة، عبلة. المرجع السابق. ص. 33.

- يساعد التكوين المستمر على الإبقاء على المهارات الموجودة من ناحية وإضافة مهارات ومعرفة جديدة.¹ والتكوين المستمر يقوم على أنواع من بينها التكوين المستمر الذاتي وفي المؤسسات التعليمية... وسوف يتم توضيحها كالآتي:

2-4: أنواع التكوين المستمر :

2-4-1: التكوين المستمر الذاتي : يعد إختصاصي المكتبات مسؤولاً، وله دور كبير في تعليم نفسه ذاتياً وتحسين مستواه، وإرادته الشخصية دور كبير في تنمية كفاءته ومهارته المهنية، وانطلاقاً من قاعدة أن التعليم عملية حياتية متواصلة، فإن إختصاصي المكتبات معني بتطوير معارفه، وتحسين أدائه الوظيفي.²

و القراءة من أهم وسائل التطوير المهني الذاتي، لأنها أهم وسيلة تمكن من الإطلاع على كل جديد، بل هي القاعدة الأولى لكل عملية تعلم، فقبل أن نفهم أو ما ندرسه ميدانياً يجب أن نقرأه لذلك يجب على إختصاصي المكتبات أن لا ينقطع عن القراءة ويلتزم بها، العنصر الآخر الهام في تنمية المهنية، يتمثل في الوقت الذي يجب على إختصاصي المكتبات حسن استغلاله في التعليم المستمر، والذي يستدعي التفرغ للمطالعة أو للتدرب على وسائل عمل جديدة أو التنقل إلى مؤسسات توثيقية أخرى للإطلاع أو التربص، أو تعلم استعمال أجهزة متوفرة بها.³

كثيراً ما يكون إختصاصي المكتبات مرتبط ارتباطاً كلياً بمكان عمله ونجد أن العمل الذي يؤديه بالمكتبة يستدعي تواجده الدائم، خاصة إذا كان يتعامل مباشرة مع المستعملين، فإذا أعتمد على الأسلوب الذاتي في التكوين المستمر، عليه أن ينقسم وينظم وقته بطريقة دقيقة، حتى يتسنى له تخصيص فترة للمطالعة والقراءة، أو العمل على الحاسوب، أو زادة مكتبات أخرى وما يشجع على اعتماد الصيغة الذاتية في التكوين المستمر لإختصاصي المكتبات، هو تطور الأوعية والوسائل وخدمات الانترنت، لذلك فإن هذا النوع من التنمية المهنية يعتمد بقسط كبير على الإرادة الفردية وجب الإطلاع لدى إختصاصي المكتبات وهي عناصر كافية بأن تساعد على تحقيق التطور المهني المطلوب طيلة حياته المهنية.⁴

2- عبد الهادي، محمد فتحي، محمود أسامة، السيد. درسات في تعليم المكتبات والمعلومات. القاهرة: المكتبة الأكاديمية. 1995. ص. 37.

² - الهاللي، محمد مجاهد وعبد الهادي، محمد فتحي. بحوث ودراسات في المعلومات والمكتبات. القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 1999. ص. 126.

4- الهاللي، محمد مجاهد وعبد الهادي، محمد فتحي. المرجع نفسه، ص. 126.

1- المرجع نفسه، ص. 127.

2-4-2: التكوين المستمر في المؤسسات التعليمية المتخصصة :

مبدئياً فإن معاهد وكليات تدريس علم المكتبات والمعلومات تقوم في المقام الأول بتكوين الوافدين إليها من الطلبة والدارسين في تخصص علم المكتبات، وبالاعتماد على القرارات والبرامج الرسمية، لتمنح لهم عند التخرج شهادات ودرجات علمية تمكنهم من الالتحاق بأسلاك المهنة المكتبية، في مختلف المؤسسات التوثيقية، كالمكتبات ومراكز التوثيق والأرشيف، ولقد تطورت المؤسسات التعليمية في علم المكتبات والمعلومات، ولم يعد يقتصر نشاطها على تكوين الطلبة من مختلف المستويات فقط، بل أصبحت تساهم في إجراء دورات تكوينية تدخل ضمن التكوين المستمر للعاملين في ميدان المكتبات والمعلومات، " وقد بدأ الاهتمام بقضايا تأهيل العاملين في مجال المعلومات، في نهاية الأربعينات، نظراً لتطور أساليب العمل، التي أصبحت تتطلب موارد بشرية ذات خبرات مؤهلات".¹

" حيث قام عدد من مدارس المكتبات الكبرى في الولايات المتحدة الأمريكية في الستينيات، بنشاط ملموس في مجال التكوين المستمر أو التعليم المهني المتواصل، ثم تحول هذا النشاط منذ السبعينيات إلى مسؤولية تامة تجاه المتخرجين. وقد تعهدت مدارس المكتبات بمساعدتهم، طول حياتهم الوظيفية لمواجهة الاحتياجات المهنية المتغيرة".²

و قد تطور هذا الدور الجديد، المتمثل في مساهمة أقسام ومدارس المكتبات في التنمية المهنية للعاملين في المكتبات، وتتجلى ذلك في ارتفاع عدد هذه المؤسسات، بل أصبحت تضع برامج خاصة للتعليم المستمر، تتماشى مع مستويات وأسلاك المهنيين المختلفة " كما أن مدارس وكليات تأهيل المكتبيين، تحتاج إلى تغيير جذري في مناهجها، حيث أن هذه المدارس بدلا من أن تتوقع التطورات الجديدة فإنها وبصورة أساسية تكيفت مع التغيرات التي بدأت " ³

و بعدما أدى الاهتمام بالتكوين المستمر إلى وضع برامج خاصة، أصبحت الحاجة إلى مدرسين ومؤطرين في هذا المجال تفرض نفسها، حيث ظهرت وظيفة جديدة في سلك التدريس بعلم المكتبات بالولايات المتحدة الأمريكية،

¹ - حشمت، قاسم. خدمات المعلومات : مقوماتها وأشكالها، القاهرة : دار غريب للطباعة والنشر، 1984.ص.125.

² -الهلالى، محمد مجاهد، عبد الهادي، محمد فتحي. المرجع السابق. ص. 130.

³ -الهوش، ابوبكر محمود. تقنية المعلومات ومكتبة المستقبل. الإسكندرية: مكتبة الإشعاع الفنية، 1996.ص.222.

تعرف بمنسق برامج التعليم المستمر".¹ حيث يقوم هذا المنسق بتدريس البرامج والمقررات المخصصة للتكوين المستمر للوافدين من مختلف المكتبات ومراكز المعلومات .

و بالإضافة إلى تطور نشاطات أقسام المكتبات وتنوع وظائفها، فإن المشاركة في التكوين المستمر، تجلب مداخل مالية هامة لهذه المؤسسات لأن المكتبات والمؤسسات التوثيقية التي ترسل موظفيها لإجراء دورات تدريبية وتربصات تقنية لتحسين مستواهم وتنمية مهاراتهم المهنية، تدفع تكاليف مقابل ذلك وهو يسمح للمؤسسات المكونة بتحديث تجهيزاتها ومخبرها، وفقا لمتطلبات التطور التكنولوجي ووسائل العمل، كما يساعدها على توظيف مدرسين ومؤطرين في مجال التكوين المستمر، ولقد أنتشر هذا النوع من المؤسسات في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا وخاصة في بريطانيا وفرنسا وألمانيا وبهذه الطريقة فإن أقسام المكتبات والمعلومات أصبحت تقوم بوظيفتين بحيث أنها تشرف على تكوين الدارسين في التخصص وتساهم في التكوين المستمر للعاملين بالمكتبات، وهو ما يعود بالنفع الكبير على تطوير وتحديث المهنة المكتبية.²

2-4-3: التكوين المستمر في الإطار التعاون بين المكتبات :

يرتكز التعاون بين المكتبات في مجال التكوين المستمر، على تبادل المعلومات العلمية والتقنية وتنمية الأرصد، ولقد سهل ذلك تطوير وسائل البحث وتكنولوجيا المعلومات، حيث أصبحت قواعد شبكات المعلومات التي تربط بين مختلف المكتبات، الإطار الأمثل لتطوير التبادل والتعاون فيما بينها مهما كانت المسافات التي تفصل بينها جغرافيا " ومن مظاهر التعاون والتبادل في مجال المكتبات إجراء دورات تدريبية لعمال المكتبات ويكون ذلك باستقبال عدد منهم في مكتبة أخرى، أين يستفيدون من تحصيل معلومات جديدة عن طريق العمل، ويتدربون على استعمال الأجهزة الجديدة الخاصة بالمعلومات، وكيفية تنظيم الأرصد ومعالجتها وتخزينها وطرق استرجاعها، وقد يكون مثل هذا النوع من التنمية المهنية محلي، أي أنه يتم بين مكتبات تقع في مدينة أو جهة واحدة، وقد يتعداه إلى التبادل بين المكتبات تقع في دول مختلفة مما يسهل التنسيق والتبادل في مجال التكوين المستمر عن بعد لإختصاصي المكتبات.³

¹ -عبد الهادي، محمد فتحي . المكتبات والمعلومات العربية بين الواقع والمستقبل . القاهرة : مكتبة العربية للكتاب، 1996.ص.19.

³ -المرجع نفسه، ص.19.

³ -كرم، مراد . التكوين المستمر للمكتبيين الممارسين في مؤسسات التعليم العالي :دراسة ميدانية بمدينة قسنطينة. في مجلة المكتبات والمعلومات قسنطينة.مج.3، العدد1، نوفمبر2006، ص.113-114.

2-5: أسس التكوين المستمر :

للتكوين المستمر اساسين هما .

الأسس العامة :

-الحاجة الحالية والمستقبلية للتكوين المستمر.

-الشروط القانونية والمادية .

-تحديد المجموعات وأماكن التكوين مع ارتباطهما بسوق العمل .

-أهداف التكوين ومحتوياته.

الأسس الخاصة : فيجب أن تشمل العناصر التالية :

-الأهداف الخاصة للتدريب

-المحتويات الفردية لموضوعات التكوين المستمر .

-الطرق والمناهج التعليمية .

-الوسائل والتجهيزات الملائمة .

-تطوير التكوين المستمر ونتائجه.¹

2-6: التكوين المستمر في التشريع الجزائري :

أهتم التشريع الجزائري بمجال التكوين المستمر وتأهيل الموظفين ن وذلك من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي تمثل في :²

¹-صوفي، عبد اللطيف . التكوين العالي في علوم المكتبات والمعلومات : أهدافه، أنواعه، وإتجاهاته الحديثة . قسنطينة : مخبر تكنولوجيا

المعلومات ودورها في التنمية الوطنية، 2002.ص.84-85.

1-الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 هـ الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

-الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427هـ الموافق ل 15 يوليو سنة 2006:

حيث تطرق في الفصل الأول من الباب الثاني الذي يخص الضمانات وحقوق الموظفين وواجباتهم في :

المادة 38: على أن للموظف الحق في تكوين وتحسين المستوى والترقية والترتبة خلال حياته المهنية .

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

و جاء في الفصل الخامس الخاص بالتكوين : يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية وتأهيله لمهام جديدة، وهذا ما شملته المادة 104. وقد تكلم المشرع في المادة 105 عن شروط الالتحاق بالتكوين وتحسين المستوى وكيفيات تنظيمه ومدته وواجبات الموظف وحقوقها المترتبة على ذلك، ولكن لم يذكر التحديد بصفة دقيقة وواضحة لهذه الشروط.

كما نصت المادة 111 : على أنه يتم تسيير المسار المهني للموظفين في إطار سياسة تسيير تقديرية للموارد البشرية، تركز من خلال المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والمخططات السنوية أو المتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى .

و جاء في آخر مادة من هذا القانون ن المادة 224 : بأن ينشر هذا الأمر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وذلك لكي يكون هذا الأمر إلزامي التطبيق في كل المؤسسات المعنية وعلى كامل التراب الوطني .

2-7- معوقات ومشاكل التكوين المستمر :

على الرغم من أهمية التكوين المستمر ودوره في تنمية العاملين عامة وإختصاصي المعلومات خاصة، يرى بعض الخبراء والمختصين أن هذا النشاط ما زال 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 .

- اعتقاد العاملين بأن الدورات التكوينية تمثل عدم قدرة العامل على القيام بعمله، أي افتقارهم للفهم السليم لأهمية التكوين المستمر.
- عدم توفير المكونين الأكفاء فالتكوين علم له منهجيته وأصوله العلمية والعملية في تخطيط وتنفيذ وتقييم ومتابعة النشاط التكويني .
- عدم وجود إستراتيجية متكاملة تربط بين التكوين وسياسات النقل والترقية وتخطيط العمالة .
- غياب التقييم لبرامج التكوين المستمر والنتائج المتحققة منه .
- اختلاف كبير ومتنوع في سلوكيات المتدربين .
- انعدام التحسيس عند الهيئات الوصية فيما يخص أهمية التكوين المستمر .
- نقص الإمكانيات المادية والمالية وإضافة على ضيق الوقت .
- صعوبة تحديد حاجات المشاركين .
- صعوبة الاستجابة إلى كل حاجيات المشاركين .
- الاهتمام بالكم دون الكيف في البرامج التكوينية، أي التركيز على عدد المشاركين في النشاطات التدريبية وليس نوع المهارات أو السلوك التي يكتسبونها من تلك النشاطات .
- التركيز على المنهج الأكاديمي النظري كأسلوب للتدريب الأمر الذي ينتهي عادة بضجر واستياء المشاركين وبالتالي زيادة قناعاتهم بعدم جدوى التدريب، والافتقار إلى المنهجية والاستمرارية في البرامج التدريبية .¹

3- إختصاصي المعلومات في بيئة التكوينية

3-1- تعريف إختصاصي المعلومات :

هناك جملة من التعريفات لإختصاصي المعلومات فمنهم من يعرفه بأنه :

¹-عباس فتحي .المرجع السابق ،ص.56-57.

" الشخص الذي يتعامل مع مصادر المعلومات اختيارا وجمعا وإقتناء وتنظيما ومعالجة وهو الذي يتعامل مع المستفيد فيقدم له ما يحتاجه من معلومات وبيانات عن طريق الإعارة الخارجية أو إتاحة الإطلاع الداخلي له داخل مرفق المعلومات، أو الإجابة عن الأسئلة والاستفسارات التي يتقدم بها المستفيد، أو إعداد قائمة المصادر التي يحتاجها والبحث في قواعد البيانات وشبكات المعلومات وإحاطة المستفيد علما بالجديد في مجال اهتمامه¹ كما يعرف : بأنه الشخص الذي يتلقى تعليما أكاديميا على مستوى عالي لأداء العمل بمؤسسات ومرافق على اختلاف أنواعها². و يعرفه المعجم الموسوعي بأنه شخص يهتم بمعالجة البيانات في مجال من مجالات المعرفة . هناك من يعرفه بأنه شخص ذو تعليم أكاديمي في عدة مجالات : الحاسب الإلكتروني، علم المكتبات، علم المعلومات ، هندسة النظم وإدارة الأعمال³ .

تتفق هذه التعريفات على أن إختصاصي المعلومات هو الشخص الذي يتلقى تعليما أكاديميا يجعله قادرا على أن يعمل في مجال المكتبات والمعلومات، وتقديم الخدمات للمستخدمين بواسطة التكنولوجيا المتطورة منها الحاسوب والانترنت وغيرها .

3-2- أسباب التحول من المكتبي إلى إختصاصي المعلومات :⁴

إن التحول نحو مجتمع المعلومات يفرض على مهنة المكتبات والمعلومات أن تتطور وتتغير بصفته المعني الأول بإيصال المعلومات إلى من يحتاجها في وقتها المناسب، ومن ثم برز إلى الوجود مجموعة من الأسباب أدت إلى الانتقال من المكتبي إلى إختصاصي المعلومات يمكننا إجمالها فيما يلي :

² - عبد الهادي، محمد فتحي . أخلاقيات المعلومات في المكتبات ومراكز المعلومات. مجلة العربية 3000، 2000، ص 9 .
³ - بدر، أحمد . المدخل إلى علم المكتبات والمعلومات . الرياض : دار المريخ، 1995، ص 73 .
⁴ - سيد، محمود أسامة . المكتبات والمعلومات في الدول المتقدمة والنامية. القاهرة : العربي للنشر والتوزيع، 1987، ص 34 .
 4-ماضي ،وديدة. دور إختصاصي المعلومات في إدارة المعرفة. مذكرة ماجستير. جامعة قسنطينة. كلية العلوم الانسانية: قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية، 2009. ص.ص.71-72.

أولا : انفجار المعلومات :

تواجه المجتمعات المعاصرة ومؤسساتها العلمية الثقافية والإنتاجية تدفقا هائلا في المعلومات التي أخذت تنمو بمعدلات كبيرة نتيجة للتطورات العلمية والتقنية الحديثة، وظهور تخصصات جديدة، وتحول إنتاج المعلومات الى صناعة، وتتخذ ظاهرة انفجار المعلومات أوجها عديدة هي :

أ- النمو الكبير في حجم الإنتاج الفكري :

لقد عرف الإنتاج الفكري نموا وزيادة كبيرين لم تعرفهما البشرية من قبل، حيث أن حجم المنشورات والمطبوعات العلمية الصادرة لسنة 1985 وحدها فاقت العدد الإجمالي لما نشر في الفترة الممتدة ما بين عصر النهضة وبين عام 1976 كما تشير الإحصائيات أيضا إلى أن الإنتاج الفكري السنوي مقدرا بعدد الوثائق المنشورة، يصل ما بين 12 - 14 مليون وثيقة، ويبلغ رصيد الدورات على مستوى الدولي ما يقارب 15.000 دورية جديدة في كل عام، أما الكتب فقد بلغ الإنتاج الدولي منها حوالي 600.000 كتاب .

ب- تشتت الإنتاج الفكري :

نتيجة لتطور التخصصات وتفاعلها مع بعضها ظهرت فروع جديدة مثل : الهندسة الطبية، الكيمياء الحيوية، وموضوعات أخرى أكثر تخصص ودقة، هذا ما أبطل فائدة الإنتاج الفكري الشامل كالدوريات التي تغطي قطاعات عريضة وظهور الإنتاج الفكري المتخصص .

مما جعل من الصعب متابعته والإحاطة به من قبل الباحثينو الدارسين وحتى المكتبي أصبح غير قادر على تسيير هذا الكم الهائل من المعلومات في المستقبل ناهيك عن المستعمل أو المستفيد من هاته المعلومات .

ج- تنوع مصادر المعلومات وتعدد أشكالها :

بعد أن سادت الأوعية المطبوعة فترة من الزمن عرف العصر الحالي تطورا هائلا في أنواع وأشكال مصادر المعلومات، فالإضافة إلى الكتب والدوريات والرسائل الجامعية والتقارير العلمية وإيرادات الاختراع والأشكال المصغرة والأوعية الممغنطة والأوعية البصرية والوسائط المعتمدة إضافة إلى أهم مورد للمعلومات في العصر الحديث وهو شبكة الانترنت وما تمنحه من خدمات .

ثانيا : زيادة أهمية المعلومات كمورد حيوي وإستراتيجي، تعتبر المعلومات موردا لا يمكن بدونها استثمار أي مورد آخر قدرة الإنسان على استثمار الموارد المتاحة الأخرى رهينة بقدرته على استثمار المعلومات .

و إذا كان الإنسان الآن يستثمر موارد الطاقة الجارية (السائلة)، الطاقة الكهربائية، الطاقة الشمسية وغير ذلك من مصادر الطاقة، فإن ذلك ما كان يتحقق إلا باستثمار ما توفر لديه من معلومات حول مصادر هذه الموارد وسبل الإفادة منها .

ثالثا : نمو وتعدد فئات المستفيدين وتعدد احتياجاتهم .

رابعا : يزوغ تكنولوجيا الاتصالات والتزواج الحاصل بينها وبين تكنولوجيا المعلومات وظهور النظم المتطورة للمعلومات مثل : شبكات المعلومات Internet بالإضافة إلى أوعية التخزين ذات القدرة العالية ، CD , ROM , FLASH DISK , ...

خامسا : المنافسة الشديدة في خدمات المعلومات .

3-2- خصائص إختصاصي المعلومات :¹

هناك مجموعة من الخصائص وهي:

- 1- التأقلم بسرعة مع المتطلبات الجديدة : ويعني عدم التخوف من كل ما هو جديد والإقبال عليه لمسايرة التطورات حتى تتغير بالتالي السلوكيات للتأقلم مع المستجدات .
- 2- رفع الاستقلالية في التكوين والتعلم : أي إكساب الاستقلالية في التكوين وعدم الاعتماد على أشخاص آخرين لتلقي المعرفة .
- 3- القدرة على العمل التشاوري : إذ أصبح العمل التعاوني سمة من سمات النجاح في مجال البحث والاكتشاف ولا يمكن أن يلم لوحده بكل ما ينجز في مجال المعرفة وذلك بسبب تشعب التخصصات وتعددتها .

1-زريقي، حسين جبور . الجديد لمهنة المعلومات في عصر هندسة المعرفة وإدارتها، مجلة مكتبة فهد الوطنية، مج 10، ع2، الرياض : 2005، ص.ص 116.115 .

- 4- القدرة على تحمل المسؤوليات وحل المشاكل : إذ أن المجتمع الحالي يدفع الفرد إلى التسلح بالقدرة على تحمل كل المشاكل والصعوبات مما يجعله يحاول باستمرار فهم مشاكله ويختار الحل المناسب لكل مشكل يواجهه
- 5- المرونة : فكلما كان الفرد مرنا كلما كانت لديه القدرة على تقبل التغيير والتجديد من جهة ومن جهة أخرى القابلية للتأقلم مع المواقف الجديدة .
- 6- القدرة على الابتكار : إن تمكن الإختصاصي المعلومات من التفكير والإبداع، فذلك يساعده على توفير وسائل البحث التي يحتاجها المستفيدين .
- 7- اليقظة المعلوماتية : حيث أن التغيرات المتسارعة التي تطرأ على المعلومات تفرض على إختصاصي المعلومات أن يكون يقظا في البحث عن المعلومات الإستراتيجية باستمرار.

3-4- المهارات والوظائف الجديدة لإختصاصي المعلومات في ظل التطورات التكنولوجية :¹

أصبحت المعلومات تشكل العملة الأساسية المتداولة بين المؤسسات فأصبحت بذلك الكفاءة في المعالجة والسرعة في البحث والتنفيذ هي التي تحدد مستوى المؤسسات الوثائقية وكل من ينتسب إليها، حيث وجد إختصاصي المعلومات بالمؤسسة الوثائقية أنفسهم أمام تحديات كبيرة تلزمه من التأقلم مع كل ما هو جديد سواء تعلق ذلك بخطط العمل ومناهجه أو بالتحكم في الوسائل التكنولوجية الجديدة، ليتمكنوا من تأدية رسالته كاملة في عالم متغير، عالم أختلف كثيرا عما كان عليه من قبل وكان من النتائج الطبيعية لهذا التطور تغيير في مهامهم أو بتعبير أصح أصبحوا ملزمين بالقيام بمهام أو أدوار جديدة فبعد أن كانت مهامه تدور حول عمليات فنية فقط أصبحت اليوم تدور حول عمليات تقنية فنية ويمكن أن نلخص هذه الأدوار الجديدة لإختصاصي المعلومات فيما يلي:

- تصميم وابتكار نظم المعلومات .
- توفير الوصول إلى الشبكات ووقواعد وبنوك المعلومات .

1-بزاوية ،زهرة. مجتمع المعلومات والكفاءات الجديدة لدى إختصاصي المعلومات: دراسة ميدانية بالمؤسسات الوثائقية. وهران(د.ن)،2014.ص.170.

- الإرشاد أو التوجيه : حيث يقدم مؤشرات لمساعدة المستفيد في البحث والتقييم والنقد للمصادر ذات العلاقة بموضوعة .

- تحليل المعلومات : بمعنى تحليل البيانات والمعطيات بهدف الربط والخروج بمعلومات جديدة .

- الترجمة العلمية .

- تقديم المشورة .

-التعلم والتثقيف .

و يمكن أن نلخص جملة المهام الجديدة لإختصاصي المعلومات في البيئة المعلوماتية السائدة حاليا في كونه :

1- معالج المعلومات :

حيث يقوم بإنشاء قواعد للمعلومات ويصمم مواقع ويب (Site Web) وينظم المعلومات ويثبثها للمستفيدين على الخط ما يقوم بالتكشيف والاستخلاص الإلكتروني .

2- مهندس المعلومات :

حيث يشرف على تسير نظام المعلومات من الجانب التقني المتصل بعلم المكتبات، كما يشرف أيضا على الحواسيب ومعدات الاتصال والشبكات وهذا مجال متصل بالإعلام الآلي .

3- خبير المعلومات :

و هو خبير في مجال موضوعي محدد حيث يدرس طلبات المستفيدين ثم يرشدهم إلى مصادرهما كيفية الوصول إليها

4- مدير المعلومات :

أي أنه يتولى مسؤولية التخطيط والتنسيق والضبط لبرامج المعلومات والموارد البشرية والمالية اللازمة .

5- ضبط المعلومات :

يتعامل مباشرة مع المستفيدين، يتلقى استفسارات المستفيدين ويتولى الرد على هذه الاستفسارات اعتمادا على ما يتوفر له من مراجع .

6- محلل الإنتاج الفكري :

يستخدم الأساليب غير تقليدية في تحليل محتويات الوثائق بكل أشكالها .
و تشمل عملية التحليل هذه كلا من التكشيف والاستخلاص .

7- استشاري المعلومات :

حيث يعمل إختصاصي المعلومات على توجيه المستفيدين إلى بنوك ومصادر معلومات أكثر استجابة لاحتياجاتهم.

8- محلل المعلومات :

التحليل الذي يتم ليس تحليلا بيولوجرافيا ولا تحليل للوثائق وإنما بتحليل البيانات والمعطيات والحقائق بهدف الربط والخروج بمعلومات وحقائق جديدة .

9- محلل النظم :

يرتبط عمله باستخدام الحاسبات الإلكترونية في أي نشاط، وتحليل هذه النظم خطوة أساسية تسبق مهمة وضع البرامج حيث تسير هذه المهمة .

و لا يقتصر مهارات ووظائف إختصاصي المعلومات على العناصر السابقة فقط فكون التكنولوجيا دائمة التغيير نجد أن هذه المهارات هي الأخرى في تغير مستمر، فمثلا بظهور تقنيات وتطبيقات الويب 2.0 أو يسمى بالويب الاجتماعي الذي يقوم على العديد من التطبيقات التفاعلية والاجتماعية كإنشاء المدونات، الويكي ..

فنجد أن إختصاصي المعلومات هو الأخر تأثر بهذا الجيل وتقنياته وظهرت بذلك تسميات جديدة له كإختصاصي معلومات 20 الذي يعرف على أنه :

Cécile Arènes سمي إختصاصي المعلومات 20 بالمكتبي المحجين، وعرفه على أنه ليس الشخص الذي يقف وراء بنك الإعارة فقط، بل هو الذي يوجد في مختلف الأماكن بغية التوصيل والتعرف على المستفيدين وليس هم من يبحثون ويذهبون إليه بل من يبحث عنهم، هو هجين عندما يهتم بكل مصادر المعلومات و

يعمل على توفير سبل الوصول إليها، هو أيضا هجين عندما يهتم بمختلف المستفيدين وليس بمستخدم واحد فقط¹.

أما المهارات الموكلة لإختصاصي المعلومات في هذه البيئة لتمكنه بالقيام بالأدوار على أكمل وجه ويمكن أن نلخصها فيما يلي :

*- المهارات التكنولوجية :

- تقديم خدمات معلوماتية وتصميمها ووضع منتجات ووسائل بحث متعددة .

- معرفة الوسائط الحديثة للمعلومات وكيفية استخدامها ومعالجتها .

- معرفة طرق النشر الحديثة .

- تدريب المستفيدين على استخدام المصادر والنظم الإلكترونية .

- معرفة استخدام التكنولوجيا الحديثة في العمليات الفنية² .

*- مهارات تسييرية :

- التمكن من تطوير الخدمات المعلوماتية التي تهم المستفيدين ورعايتها .

- تدريبهم على تقويم نتائج استخدام المعلومات .

¹- Michaux , aurore . **Bibliothèque universitaire 20 : Définir un plant de communication [en ligne]** , université libre de Bruxelles , 2001 , Disponible sur : <http://www.lylo.be/wp-content/uplonds/2010/06/biblioth%3yA8que-universitaire-20DYC3%AFinir-un-plan-de-communication.pdt> , visite le 04/04/2016 .

¹- بوحناش، حمزة، حسان مراكشي . **تكوين خصائص المعلومات في ظل مجتمع المعلومات : من جهة نظر أساتذة قسم علم المكتبات** . شهادة ليسانس، علم المكتبات : قسنطينة، 2007 . ص.ص 30.29 .

- اختيار إمكانية تجنب المشاكل في الإدارة العلمية .

*- مهارات فنية :

- التزيد والاختيار : معرفة طرق تنمية المقتنيات ومختلف الأساليب المتبعة .

- المعالجة والتحليل : التحكم في تقنيات تسجيل المطبوعات والمعلومات والمستخلصات والكشافات .

- التسجيل والتخزين : معرفة تقنيات تسجيل المطبوعات والمعلومات على وسائط تقليدية وحديثة .

- الاسترجاع : معرفة جيدة لمصادر المعلومات .

*- مهارات موضوعية وشخصية :

- روح التعلم الذاتية .

- إضافة إلى مهارات اليقظة المعلوماتية والتكنولوجية .

- مهارات لغوية : يجب على إختصاصي المعلومات إتقان اللغات حتى يتمكن من التعامل مع المصادر الأجنبية

لخدمة المستفيدين من جهة والمنافسة في سوق العمل من جهة أخرى¹ .

خلاصة :

مما تقدم يتضح لنا أهمية التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات حيث يلعب دور المفتاح، هذا يفرض عليه التسلح بمجموعة من المهارات التي من شأنها أن تجعله مشاركاً فعالاً . فالتكوين المستمر له دور كبير في تجهيز العنصر البشري وتأهيله للقيام بمهامه . وبالتالي يتبين لنا أن المكتبة تمتلك الكفاءات والإطارات المؤهلة يسهل عليها الوصول وتحقيق الأهداف العامة والمرجوة .

إن التحكم في وسائل التكنولوجيا الحديثة قد يكون الورقة الراجحة في يد إختصاصي المعلومات من أجل اكتساب مهارات وقدرات تضمن له مكانة في العالم المهني والاجتماعي وقيامه بمهامه على أكمل وجه .

¹ - عوادي، نعيمة، بلخير، كنزة. إختصاصي المعلومات والإدما على الانترنت : دراسة ميدانية بالمكتبات المركزية للكليات جامعة قسنطينة . شهادة ماستر : علم المكتبات، قسنطينة. 2010، ص 11 .

الفصل الثالث

الفصل الثالث :برامج التكوين المستمر في ظل التطورات التكنولوجية

- 1- مدخل عام لبرامج التكوين
- 2- تحديد الإحتياجات التكوينية
- 3- تصميم البرامج التكوينية
- 4- تنفيذ و تقييم برنامج التكوين

تمهيد :

تحتل عملية تكوين الموظفين أثناء الخدمة أهمية بالغة، خاصة بعد فترة السبعينات من القرن الماضي، و بعد إدخال الإعلام الألي للإدارة، فقد إستحدثت طرق التكوين بواسطة الحاسوب، و كذا ظهور التعليم و التدريب عن بعد، و بما أن وظيفة الموارد البشرية أصبحت عاملا رئيسيا في تحقيق التقدم و التميز فقد بات التكوين نشاطا إستراتيجيا يهدف الى تحقيق أهداف الموارد البشرية المعلنة التي تتمثل في الإنتاجية و نوعية الخدمات، و هو البنية الأساسية في تحقيق التنمية و التطوير على مستوى المؤسسة، و يتضمن التكوين عموما الأنشطة و المراحل التالية : و سوف نتطرق في هذا الفصل الى :

1- مدخل عام لبرامج التكوين

1-1- ماهية البرنامج التكويني و مكوناته :

يعرف البرنامج التكويني على أنه مجموعة من خبرات و النشاطات و الفعاليات المخططة و المبرمجة، و التي يتم تصميمها إستنادا الى نظريات التعلم و التعليم، و يتعرض لها المكون و يمارسها لتمكينه من إكتساب المعارف و المهارات و أنماط السلوك و الإتجاهات التي يؤدي إكتسابها الى تلبية الإحتياجات التكوينية الوظيفية للأفراد و تحقيق أهداف المؤسسات¹.

أما المكونات الأساسية لتصميم البرامج التكوينية فتشمل :

أ- التبرير لماذا البرامج و ما هي مبرراته و مدى الحاجة إليه ؟

ب- الأهداف من وراء البرنامج التكويني

ج- التقييم الأولي للبرنامج و متطلباته

د- اختيار محتوى البرنامج التكويني و تنظيمه

هـ- البناء أو التركيب المعرفي للمادة التكوينية

و- الأساليب و الطرق و الأنشطة التكوينية

¹ - الخطيب، أحمد . المفاهيم النظرية و الأساليب المستخدمة في تصميم البرامج التدريبية، الخطيب، 1980، ص4 ورقة غير منشورة .

ز- التقويم و المتابعة للبرنامج و للمتدرب

1-2- شروط برنامج التكويني :

حتى يكون التكوين منهجيا و علميا و لا بد أن يعتمد على برنامج محدد له ضوابط و شروط معينة منها:

- أن يكون هدفا يتكون منه المتكون على معرفة و يتمكن من تحكم في أداء المهارات .

- أن يكون له غرض يتمثل في إعداد لأداء مهنة أو حرفة .

- أن يكون واقعا .

- أن يكون قابلا للتطبيق .

- أن يكون مفهوما من طرف المكون المشرف على العملية التطبيقية .

- أن يكون ملائما للمستوى الذهني للمتكونين .

- أن يكون مبنيا على أسس نظرية و تطبيقية¹ .

- يجب تحديد الأهداف لكل برنامج تعليم و تحديثه و استخدامه كأسس لتصميم المحتوى و الخبرات التعليمية و التقييم .

- يجب أن تعقد البرامج تحت إشراف الكليات و الجامعات و مدارس علوم المكتبات و المعلومات و الجمعيات التعليمية .

- يجب أن يشرف على البرامج أساتذة ذو كفاءة مخصصة و خبرات سابقة .

- يجب أن تكون اللغة العربية في لغة التدريس نظرا لصعوبة إستيعاب المتدرب العربي المختص في علوم المعلومات التابعة لبرنامج التكميلي باللغة الأجنبية غير مترجمة² .

¹ - بودربان، عز الدين . التكوين و البرامج التكوينية في مجال المكتبات و المعلومات: الندوة العربية حول التكوين الجامعي في مجال المكتبات و المعلومات . الجزائر : دار الحكمة، 2001، ص 104 .

² - محيرق، مبروك عمر . دراسات في المعلومات و البحث العلمي و التأهيل و التكوين، ليبيا، 1996، ص 167 .

1-3- فائدة البرنامج التكويني شروط البرنامج التكويني:

- يساعد الأفراد على اتخاذ القرار الأحسن، كما يزيد من قابليتهم و إسهاماتهم في حل مشاكل التي تواجههم في بيئة العمل .
- يساعد العاملين التغلب على حالات القلق و التوتر و الصراع داخل المنظمة .
- يقدم للأفراد معلومات جديدة عن كيفية تحسين مهاراتهم القيادية و الاتصالات و الاتجاهات .
- يفتح مجال للفرد نحو الترقية و التقديم الوظيفي .
- يقلل من أخطاء العاملين و من حوادث العمل .
- يتيح للفرد تكوين مهارات جديدة في مجالات العمل و الحديث و الاستماع .
- يعمق الإحساس بالرضا الوظيفي و الإنجاز .¹

2- تحديد الاحتياجات التكوينية :

2-1 - مفهوم تحديد الاحتياجات التكوينية :

يستند مفهوم تحديد الاحتياجات التكوينية إلى الفجوة بين مستوى الأداء الحالي و مستوى الأداء المستهدف للفرد، و هذا يعني أنه حتى تتمكن من تحديد الاحتياجات التكوينية للفرد (إختصاصي المعلومات) لابد من معرفة مستوى أدائه الحالي و تحديد مستوى الأداء المطلوب بلوغه من الفرد .

$$* \text{القصور في الأداء} = \text{الأداء المطلوب} - \text{الأداء الفعلي}$$

حيث يؤكد أحد الباحثين أن فاعلية التكوين تتوقف على "تحديد الاحتياجات التكوينية من خلال معرفة مستوى الأداء الحالي و مستوى الأداء المطلوب و تحديد السياسات التكوينية و رسم البرامج لتحقيق هذه السياسات"² .

¹ - عقيلي .، أحمد .إدارة الموارد البشرية من المنظور الإستراتيجي .بيروت: دار النهضة العربية، 2002 . ص 103 .

¹ - السيد، عليوة . تحديد الاحتياجات التدريبية، القاهرة، سلسلة المهارات، القاهرة: إيتراك، ط.1، 2001، ص23 .

الفصل الثالث: برامج التكوين المستمر في ظل التطورات التكنولوجية

كما يشير باحث آخر بأن تحديد الاحتياجات التكوينية تتركز على العلاقة بين الأداء الفعلي و المخرجات المستهدفة، و يبين أن تحديد الاحتياجات التكوينية يتم على أربعة مستويات هي : مستوى الفرد و مستوى أداء الوظيفة و مستوى أداء جماعة العمل و مستوى أداء المنظمة.¹

فالحاجة التكوينية تعني : " وجود تناقض أو اختلاف حالي أو مستقبلي بين وضع قائم و بين وضع مرغوب فيه في أداء المنظمة أو وظيفة أو أفراد في أي من المعارف أو المهارات أو الاتجاهات أو في هذه النواحي جميعاً.²

و الجدولان التاليان يوضحان على التوالي احتياجات التكوين الخاصة بالإطارات العليا و الوسطى و الدنيا، و احتياجات التكوين الخاصة بمراحل الحياة المهنية التي يمر بها الفرد .

جدول رقم (1) : يوضح احتياجات التكوين لفئة الإطارات في المؤسسة (1)

فئات الإطارات	احتياجات التكوين
إطارات دنيا	<ul style="list-style-type: none"> - مهارات التوجيه - مهارات تحفيز المرؤوسين - كيفية إعداد و تنفيذ البرامج - كيفية التخطيط و الرقابة - كيفية الاتصال مع الرئيس - كيفية التعامل مع الإدارة العليا
إطارات الوسطى	<ul style="list-style-type: none"> - معارف معمقة في وظائف التسيير - معرفة المصالح الأخرى في المؤسسة
إطارات عليا	<ul style="list-style-type: none"> - معرفة معمقة لوظائف و مصالح المؤسسة - التخطيط الإستراتيجية

²-تحسين أحمد الطراونة . تحديد الاحتياجات التدريبية كأساس لعملية التخطيط للتدريب في الأجهزة الأمنية، ندوة الأساليب الحديثة في التخطيط و التدريب، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2011، ص 69.

³- عبد الباري إبراهيم درة، زهير نعيم الصباغ . إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي و العشرين - منحنى نظمي، عمان : دار وائل للنشر، 2008، ص 317 .

الفصل الثالث: برامج التكوين المستمر في ظل التطورات التكنولوجية

المصدر : بوخمحم، عبد الفتاح . إدارة الموارد البشرية . الجزائر : مطبوعات جامعة قسنطينة، 2001، ص 110 .

جدول رقم (2) : يوضح إحتياجات التكوين للأفراد

مراحل الحياة المهنية	إحتياجات التكوين
بداية الحياة المهنية	<ul style="list-style-type: none"> - تنمية طرق العمل - تنمية الأساليب التي تساعد الفرد على ابتكار - تكليف الفرد بوظائف مساعدة
منتصف الحياة المهنية	<ul style="list-style-type: none"> - تنمية قدرات عمل أكثر شمولية - تنمية المؤهلات لتكوين المسؤولين - التدوير الوظيفي لتنمية تقنيات عمل جديدة - معرفة أكثر بسياسات المؤسسة
المرحلة الأخيرة من الحياة المهنية	<ul style="list-style-type: none"> - تكليف الفرد لتولي مناصب عمل استثمارية

المصدر : بوخمحم، عبد الفتاح . نفس المرجع، نفس الصفحة .

و يمكن القول أن الحاجة إلى التكوين تظهر عندما يكون هناك قصور في الأداء و الذي يمكن أن نعبر عنه على النحو التالي :

القصور في الأداء = الأداء المطلوب - الأداء الفعلي

و يؤكد ديفيد أوسبورن David Osborne أنه طالما بقيت هناك فجوة قائمة بين الأداء الفعلي للمؤسسة و الأداء المرغوب فيه، تبقى هناك حاجة تكوينية هامة و هي تعادل الفجوة الموجودة في الأداء¹ . على المستوى الفردي لابد من وضع مفهومي الأداء الفعلي و الأداء المرغوب فيه، في صورة أرقام كمية يمكن قياسها و المقارنة بينهما، و في هذا الصدد يقاس حجم المهام التي يؤديها الفرد خلال فترة محددة، و تتم مقارنتها بالحجم الأمثل المرغوب في إنجازها، اعتمادا على الأرقام القياسية لغيره من الموظفين الأكثر مهارة و كفاءة .

¹ - عبد الباري . المرجع السابق، ص 318 .

2-2- : مؤشرات تحديد الاحتياجات التكوينية :

إن تحديد الحاجات يكون بدراسة حاجة كل فرد في المنظمة للتدريب من خلال الكشف عن جوانب الضعف فيتم تعيينهم حالياً، أو الذين هم في المواقع التنظيمية الأخرى في المنظمة، يمكن القول بأن تحديد الاحتياجات التكوينية يتم من خلال دراسة ثلاث مجموعات من المؤشرات و هي :

- مؤشرات الأداء التنظيمي : حيث لابد من دراسة كفاءة أداء المنظمة المتمثل بمعدلات الإنتاجية (سلعة أو خدمات) و معدلات استغلال الإمكانيات المتاحة و التجهيزات و المؤشرات استخدام الموارد البشرية من حيث تكوين و حركة هذه الموارد .

- مؤشرات أداء العاملين : إن تحليل أداء الأفراد العاملين و دراسة مكوناته تعد خطوة نحو التحقيق من تحسين الأداء التنظيمي سيكون من خلال الموارد البشرية، و هذا المؤشر يتطلب أداء الأفراد العاملين و مكونات الأداء¹ .

مؤشرات حاجة الأفراد للتكوين:²

تعتبر هذه الخطوة من أدق خطوات تحديد احتياجات التكوين، ففيها يتم تحديد الإختصاصيينالذين يحتاجون الى تنمية قدراتهم بالتدريب، و في هذه الخطوة يتم قياس إستعدادات الأفراد و قدراتهم الحالية في مجال القدرات المطلوبة للعمل، و بمقارنة مستويات الأداء الحالي بالقدرات و الإستعدادات في مختلف مهام العمل يمكن تحديد :

- جوانب الأداء التي يشوبها قصور، لكن الفرد يملك القدرات اللازمة لها، عندئذ لا تكون هناك حاجة إلى تكوين، و بمبتغى توجيه الدراسة نحو الجوانب الدافعية لإختصاصي، أو بحث ظروف العمل، و العوامل الخارجية المحددة للأداء .

-جوانب الأداء التي يشوبها قصور، ولا يملك الفرد القدرات(المهارات أو المعلومات) اللازمة لها، في هذه الحالة لا يمكن علاج الأمر بتكوين الفرد حيث لا يملك الاستعدادات اللازمة لذلك.

² - سهيلة محمد عباس، علي حسين علي . إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، الأردن، ط3، 2003، ص 112.

² - عاشور، أحمد صقر. إدارة القوى العاملة (الأسس السلوكية و أدوات البحث التطبيقي)، القاهرة: دار المعرفة الجامعية، 1983، ص

- جوانب الأداء التي يشوبها قصور، و لا يملك الفرد القدرات اللازمة لها، لكنه يملك الاستعدادات التي تمكنه من اكتساب تلك القدرات، عندئذ فقط تكون هناك جدوى من التكوين، حيث تشير الاستعدادات إلى إمكانية تنمية قدرات الفرد اللازمة لرفع مستوى الأداء .

2-3- الأسباب الداعية لتكوين إختصاصي المعلومات :

يمكن القول بأن الحاجة إلى تكوين إختصاصي المعلومات أثناء الخدمة يظهر نتيجة عدة أسباب أهمها¹:

- وجود قصور معين في الأداء .
- تغيير ظروف أداء الوظيفة أو الوسائل المستخدمة في تنفيذها، أو إحداث وظائف جديدة .
- عندما ترغب الإدارة زيادة معارف و مهارات بعض الأفراد لإيصالهم إلى المستوى المرغوب فيه .
- عندما تقر الإدارة تعيين أفراد جدد أو نقل أو ترقية أفراد آخرين .

2-4- طرق جمع المعلومات لأغراض تحديد الاحتياجات التكوينية :

تحتل المعلومات أهمية كبيرة عند تحديد و تحليل الاحتياجات حيث أن عملية تحديد الاحتياجات التكوينية يترتب عليها تقرير نوع التكوين المطلوب، و الفئة التي تحتاج إليه، و مستوى الأداء المطلوب لمواجهة مشاكل محددة أو لتطوير أساليب العمل، كما يترتب عليها تحديد هذه البرامج و أهدافها، و معرفة المهارات المطلوبة اكتسابها، و تتمثل طرق جمع المعلومات بهدف تحديد الاحتياجات التكوينية فيما يلي²:

- الملاحظة غير الرسمية .
- إجراء مناقشات مستمرة مع الأفراد و الاستماع على مقترحاتهم .
- النقاش مع الرؤساء الذين يعرفون مواطن ضعف مرؤوسيههم .

¹ - برجال، عبد الوهاب . دور و أهمية تنمية الموارد البشرية في تحسين أداء المؤسسة، رسالة ماجستير : تخصص اقتصاد تطبيقي و تسيير المنظمات، جامعة خنشلة، الجزائر، 2011، ص 45 .

² - بن سعيد، الغامدي . مستوى فعالية إدارة الموارد البشرية في وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القادة الإداريين، أطروحة دكتوراه، جامعة اليرموك، الأردن، 2009، ص 45.46 .

الفصل الثالث: برامج التكوين المستمر في ظل التطورات التكنولوجية

- أسئلة الاستقصاء من خلال نماذج الاستمارة .
- المسح الميداني و يشمل عينة تمثل كافة أفراد المنظمة لمعرفة ما يحتاجونه من تكوين .
- تسليم الشكاوي من مدراء و رؤساء المصالح في المؤسسة .
- تحليل و تقويم أداء عمل الموظفين اليومي، و ذلك بمقارنة الأداء الفعلي بما هو مخطط له من الناحية الكمية، النوعية، الوقت، التكاليف، و التعرف على مواطن القوة و الضعف .

3- تصميم البرامج التكوينية :

بعد تحديد الحاجة للتكوين تأتي المرحلة الثانية و المتعلقة بتصميم البرنامج التكويني لمعالجة تلك الحاجة، و يتضمن تصميم البرنامج التكويني عدة موضوعات (خطوات) أهمها تحديد أهداف البرنامج التكويني، و تحديد محتوى البرنامج ثم تحديد أساليب التكوين ثم تحديد الوسائل و الأدوات المساعدة و تحديد المكونين، و تحديد المكان و الزمان إجراء عملية التكوين ثم تحديد ميزانية هذه العملية التكوينية .

3-1- تحديد أهداف البرنامج التكويني :

يعد تحديد أهداف البرنامج التكويني الخطوة الأولى في مجال وضع و تصميم البرنامج التكويني، و يرتبط بتخطيط الاحتياجات التكوينية الذي يحدد الخصائص و القدرات المراد إكسابها للمتكونين و نوعية البرامج التكوينية المطلوب توفيرها و محتوياتها، و من هنا يمكن أن نتصور عدد من الأهداف للبرامج التكوينية المختلفة كالآتي¹:

- تنمية معلومات المتكون و معارفه لتحسين أدائه .
- اكتساب المتكون مهارات جديدة في مجال تخصصه لتنمية قدراته العلمية أو التطبيقية بما يحقق كفاءة و فاعلية الأداء .
- تطوير سلوك المتكون واكتسابه قيما و اتجاهات جديدة نحو مسائل أو مواقف معينة .

¹ - بن عيشي، عمار. دور تقييم أداء العاملين في تحديد احتياجات التدريب، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2005، ص.ص 86.87 .

- تزويد المتكون بمهارات معينة لتوفير القدرة على الأداء أعمال مستقبلية .

و يجب أن تتصف الأهداف بما يلي :

* أن تكون أهداف تعليمية تزويد المتكون بالمعلومات و المهارات و الاتجاهات .

* أن تنص على نتائج يمكن قياسها و أن يتعد عن العموميات .

* أن تكون واقعية يمكن تحقيقها .

* أن تتسجم مع سياسات المؤسسة .

3-2- مضمون البرنامج التكويني :

بعد تحديد أهداف التكوين يمكن الانتقال إلى تحديد محتوى البرنامج التكويني، الذي يعتبر المادة العلمية التي تحدد طبيعة المعرفة العلمية، و تطويرها و من وقت لآخر، و كذلك توضح طبيعة التكوين، و ترجمة ذلك الى ممارسات تربوية علمية تطبق من خلال المحتويات علمية .

و عملية تحديد المحتوى التكويني يجب أن تتناسب و طبيعة التكوين و من حيث مستواهم و نوعية التكوين.

و عند صياغة محتوى أو مضمون البرنامج يجب أن تراعي مبادئ أساسية أهمها¹:

- التركيز على المتكون أكثر من التركيز على المكون .

- مراعاة الفروق الفردية بين المتكونين .

- إبراز مجموعة مهارات محددة، و تعزيز اتجاهات و قيم إيجابية .

- الجمع بين الناحية النظرية و الناحية العلمية التطبيقية .

- إن تكون المادة مستمدة من واقع المتكونين، أدوات معنى لهم .

- أن تكون مصاغة بلغة سليمة واضحة .

¹ - المرجع نفسه، ص 345 .

- أن تراعي الدقة و الموضوعية و الحداثة .
- أن تكون الأفكار و المفاهيم متماسكة، و متتابعة و مترابطة و واضحة .
- أن تتناسب و الزمن المقدر للبرنامج التكويني .
- أن تلتزم بفلسفة و أهداف التكويني و وتوجهاته .
- أن تتناسب مستوى المتكويين الذين سيشترون في البرنامج .
- أن يعكس محتوى البرنامج رؤية ورسالة و أهداف و قيم و سياسة المؤسسة المنتسب إليها المتكويين.

3-3- الوسائل المساعدة و أساليب التكوين :

هنا يجب التفريق بين الوسائل و الأساليب :

فالأولى هي الأدوات التي يستخدمها المكون لنقل المنهج التكويني إلى المتكويين كالاتماد على أجهزة العرض الحديثة (data show) أو التقليدية (العكس الضوئي)، أو أجهزة الإعلام الآلي و شرائط فيديو، السبورات المثبتة و المتحركة ...

بينما الأساليب هي الطرق التي يستخدمها المكون لنقل المنهج التكويني إلى المتكويين بصورة تترك الأثر المطلوب . و على المكون المتميز أن يختار الأسلوب التكويني المناسب، و الذي يساعده على تحقيق أهداف الدورة التكوينية و من أهمها :¹

- عدد المتكويين .
- موضوع التكوين .
- فترة التكوين (أسبوع، شهر)
- الإمكانيات المتوفرة .

¹ - بن سعيد، عبد العزيز. نحو بناء برنامج تدريبي لتطوير المهارات الإستراتيجية للقيادة الأمنيين، أطروحة دكتوراه، جامعة العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2009، ص 322.321 .

- ميزانية البرنامج التكويني

و من الأساليب الأكثر استخداما في عملية التكوين نذكر ما يلي :

* أسلوب المحاضر :

و تعد طريقته مفيدة لإيصال المعرفة، و إثارة الانتباه للمفاهيم الفكرية الممهدة للتطبيق و الممارسة، و هي أكثر الطرق شيوعا و أقلها كلفة، لكن طريقة الاتصال تكون من جانب واحد، و قد لا يكون المحاضر قادرا على الإيصال أو شد الحضور إليه، و قد تؤدي زيادة أعداد المتكويين إلى تقليل فائدتها و خلوها من النقاش و الحوار و تبادل الأفكار.¹

* أسلوب دراسة الحالات : يتمثل هذا الأسلوب في مجموعة معلومات جمعت من الواقع عن مشكلة تواجه مؤسسة من المؤسسات يراد اتخاذ قرار بشأنها و يطلب من الحاضرين أو المشاركين مناقشة هذه البيانات و تحديد أو تقديم اقتراحاتهم بالنسبة للمشكلة موضوع الدراسة، و من مزايا هذا الأسلوب أن يساعد المتكويين على حل المشاكل المختلفة، و تنمية قدراتهم على معالجة المشاكل الإدارية علاجا ناجحا و فعالا .

* أسلوب الندوات و المناقشات :

يعتبر هذا الأسلوب تدريبا ذهنيا للاختصاصيين، حيث يتبادلون الآراء و يناقشون الحجج و يؤيدون و يعارضون و يدافعون و يقنعون، و هم في كل ذلك يستعملون خبراتهم و يستعينون بالمعلومات التي بحوزتهم، و من مميزات المناقشة أنها تثير الأفكار و تنشطها، و تنمي عندهم قدرة التحليل و المقارنة، لذلك يجب أن تكون موضوعة بطريقة تحفز المتكويين على التفكير و الإبداع بالأداء و الاستماع لآراء الغير .

* نموذج السلوك :

يعتمد هذا الأسلوب على نظرية التعلم بالملاحظة و التقليد، و يتم التكوين في هذا الأسلوب بعرض صورة نموذجية على المتكويين لأداء و تنفيذ عملية معينة يقوم بها المتكويين في الواقع مع توضيح الخطوات المتتابعة لها بصورة منطقية، فيقوم بالأداء الفعلي و بدور الفرد النموذجي و يقدم المشرف(المدرّب) و يطلب من المتكويين إن يقوموا بتقليد الأداء النموذجي و يقدم المشرف المباشر مجموعة من التوجيهات و المحفزات حتى

¹ -عبد النبي، محمد أحمد. إدارة الموارد البشرية، الأردن: زمزم ناشرون و موزعون، 2010، ص 241 .

الفصل الثالث: برامج التكوين المستمر في ظل التطورات التكنولوجية

يضمن قيام الفرد المتكون بنفس الأداء النموذجي، ووفقا لهذا الأسلوب يمكن للمتكون اكتساب مهارات جديدة تم تشبيتها، و أيضا نقلها للممارسة الفعلية¹.

* أسلوب تمثيل الأدوار :

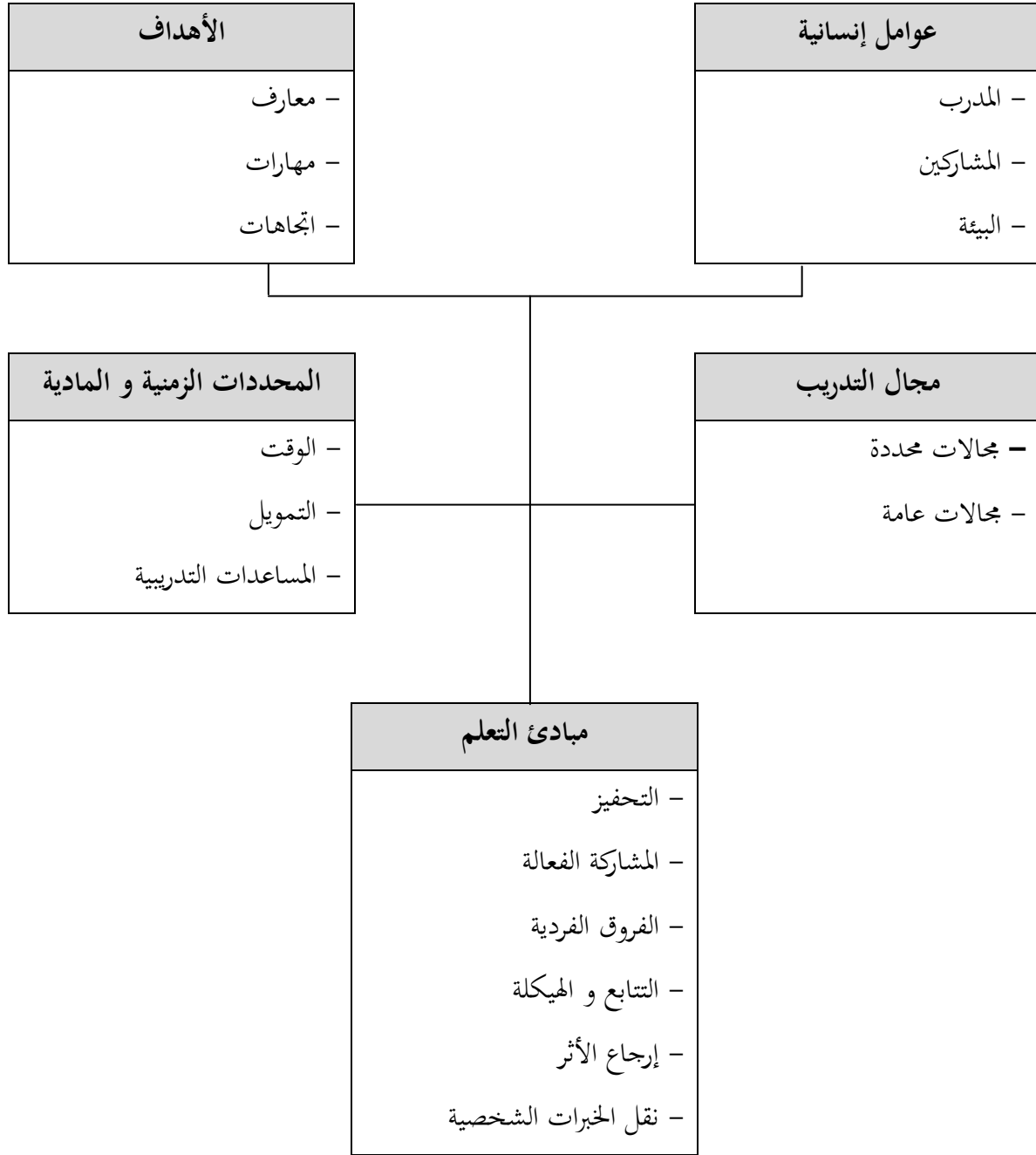
يقوم بعض الأشخاص وفقا لهذه الطريقة بتمثيل أدوار الأشخاص الذين تشملهم الحالة المعروضة للبحث، فمثلا إذا كانت الحالة هي المقابلة الشخصية فيقوم أحد الحاضرين بتمثيل دور المقابل، و يقوم شخص آخر بتمثيل دور الشخص الذي تتم مقابله، و يعطي لكل منهم فكرة عن موضوع المقابلة على هذا الأساس بمعنى أنه لا تعطي للمتكونين كلمات يحفظونها ثم يرددونها على مسمع الحاضرين بل يعتمد ذلك على طريقة تفكير كل منهما في الموقف أثناء تمثيله².

إلا إن هذين الأسلوبين لا نجدهما يستخدمنا بكثرة في مجال المكتبات او مجال تكوين اختصاصي المعلومات .و للذكر فهناك العديد من الأساليب المستخدمة في عملية التكوين، حيث [اختلف استعمالها و الاعتماد عليها باختلاف و تنوع الظروف و الاحتياجات التكوينية للمؤسسة، و كذا فئة الموظفين المعنيين و مستوياتهم الوظيفية و المدة الزمنية المخصصة لتلك العملية بالإضافة إلى عدد المتكونين و موضوع التكوين، و الشكل الأتي يوضح أهم العوامل المؤثرة في اختيار الأساليب التكوينية

¹ - ماهر، أحمد. إدارة الموارد البشرية، القاهرة: الدار الجامعية، ط5، 2015، ص 51 .

² - بربر، كامل. إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر، 1997، ص 172 .

الفصل الثالث: برامج التكوين المستمر في ظل التطورات التكنولوجية



شكل رقم 01 يوضح العوامل المؤثرة على اختيار الأساليب التكوينية

المصدر : أبو النصر، مدحت محمد .مرجع سبق ذكره، ص 116 .

2-4- تحديد المكونين و المتكونين :

* تحديد و اختيار المكون :

المكون (المدرب) هو الشخص (أستاذ، خبير، مدير، مشرف ذو خبرة كبيرة ...) الذي يقوم بمهمة نقل المعرفة أو تعليم المهارة أو تغيير المواقف أو السلوك لفرد أو أكثر من خلال برنامج أو برامج تتسم بوجود تخطيط مسبق لها تحقيق غرض معين، و يعتبر المكون (المدرب) القلب النابض و العقل المفكر لعملية التكوين، كما يعتبر أحد العناصر أو أطراف العملية التكوينية البارزين و لهم الدور الكبير في نجاح أو فشل العملية ككل.¹

و من الأدوار التي يجب أن يمارسها المكون هي:²

- دوره كمكون
- دوره كمنصاح
- دوره كمرشد
- دوره كمصدر للمعلومات
- دوره كمقيم
- دوره كباحث
- دوره كمستشار
- دوره كمبدع / مبتكر
- دوره كمخطط
- دوره كإداري

و من المهارات التي يجب أن تتوفر لدى المكون نذكر :

- مهارات التفاعل، مهارة الاتصال، مهارة الإنصات، مهارة الإقناع، مهارة العرض و التقديم، مهارة التقويم، مهارة الملاحظة، مهارة استخدام لغة الجسم، مهارة استخدام الوسائل المساعدة (السمع البصرية).

و من الصفات التي يجب أن يتحلى بها المكون (المدرب) هي : (1)³

اللباقة، الموضوعية، الأدب و الذوق، الثقة بالنفس، الصبر، الهدوء، الديمقراطية، التواضع، البشاشة، الصدق، الاعتدال في الأمور، الأمانة، التعاون، النظافة .

1- أبو النصر، مدحت محمد. إدارة العملية التدريبية (النظرية والتطبيق). القاهرة: دار الفجر للنشر و التوزيع، 2008. ص.187.

2- أبو النصر، مدحت محمد. السابق، ص.188.

3- أبو النصر، مدحت محمد. المرجع نفسه، ص 189 .

و يتوقف اختيار المتكون (المدرب) على ما يلي¹:

- أسلوب التكوين
- المادة التكوينية (المحتوى)
- الوسيلة المراد استخدامها
- نوعية المتكونين

* تحديد و اختيار المتكونين :

يختلف تصميم البرنامج التكويني باختلاف الأفراد الذين سيشاركون فيه كمتكونين، فالمتكونين يمكن أن يكونوا إختصاصيين جدد أو موظفين قدامى في الخدمة في مختلف المستويات الإدارية .

فالمتكون هو العنصر المستفيد من نشاط التكوين بالمؤسسة أو خارجها، و تمثل عملية اختيار المتكونين إحدى العمليات الهامة في سياسات التكوين، و هناك اعتبارات عديدة يجب مراعاتها في عملية اختيار المتكون في أي مؤسسة لحضور إحدى الدورات التكوينية نذكر منها²:

- حاجة المتكون الفعلية لحضور البرنامج التكويني .
- رغبة و استعداد المتكون لحضور الدورة التكوينية .
- التجانس النسبي بين المتكونين في البرنامج التكويني .
- مراعاة عدم تعطيل العمل خلال حضور المتكون للدورة التكوينية .
- المستوى الإداري للمتكونين .
- المؤهلات العلمية .
- مدة الخبرة في العمل .

¹ - ربابعة، علي محمد . إدارة الموارد البشرية . عمان: دار النشر و التوزيع، 2003. ص 61 .

² - أبو النصر، مدحت محمد . نفس المرجع، ص 184 .

- المشكلات و الصعوبات التي تواجه المتكولين و واقع عملهم .

- عدد المشاركين في الدورة التكوينية .

2-5- تحديد زمان و مكان التكوين و ميزانية :

- بالنسبة لزمان التكوين : تقوم المؤسسة بتحديدده لإجراء عملية التكوين من المدة الإجمالية (أيام، أسابيع..). و من حيث تاريخ انطلاق الدورة التكوينية و نهايتها و فترات الراحة و تناول الوجبات و عدد الساعات المبرمجة خلال اليوم الواحد، و يتم تحديد هذه الأزمنة بناء على أهداف البرامج التكوينية و المستوى الإداري و العلمي للمتكولين و ارتباطات المكولين .

- أما بالنسبة لمكان التكوين : فذلك يعود إلى القرار الذي تتخذه المؤسسة، فقد يكون داخل المؤسسة و ذلك بالاعتماد على إيطاراته أو تستعين بمكولين من خارج المؤسسة ذوي كفاءات عالية و لهم خبرة هامة في ذلك المجال الذي سوف يشرف على تنفيذه، و قد تقرر المؤسسة بإقامة دورات تكوينية خارج المؤسسة بمعاهد أو مراكز أو جامعات و ذلك بعقد اتفاقيات تعاون في هذا الشأن .

و في هذه النقطة يمكن إعطاء مثال و المتعلق بعقد اتفاقيات تكوين مستمر لإختصاصي المعلومات دون انقطاعهم عن العمل (التكوين أثناء الخدمة) بين المؤسسة الجامعية التي نحن بصدد دراستها و بين جامعة التكوين المتواصل لتكوين الموظفين الجدد (التكوين أثناء فترة التربص) و تكوين الموظفين القدامى المؤهلين للترقية و يسمى التكوين قبل الترقية، مع العلم بأن المدة الزمنية تتراوح بين ستة (06) أشهر و تسعة (09) أشهر و ذلك حسب الرتبة،

بالإضافة إلى ذلك هناك دورات تكوينية تقال خارج الوطن، و هي موجهة لموظفي التأطير و تدوم ما بين (10) أيام إلى (15) يوم .

- أما بالنسبة لميزانية التكوين : فهي تختلف باختلاف فئة الإختصاصيين المراد تكوينهم و مكان إقامة الدورة التكوينية (داخل المؤسسة، خارج المؤسسة، خارج الوطن)

الفصل الثالث: برامج التكوين المستمر في ظل التطورات التكنولوجية

و مدة التكوين (أسبوع، أسبوعين، ستة أشهر، تسعة أشهر ...) بالإضافة إلى عدد المشاركين في العملية التكوينية، كل هذه العناصر لها علاقة مباشرة بتحديد فاتورة الدورة التكوينية، و منه تحديد ميزانية التكوين السنوية .

4- تنفيذ و تقييم برنامج التكوين :

4-1- تنفيذ البرنامج التكويني :

بعد مرحلة تصميم برنامج التكوين، تأتي مرحلة تنفيذ البرنامج سواء كان هذا البرنامج داخل المؤسسة أو خارجها، مع الالتزام بعقد الدورة التكوينية في المكان المحدد سابقا .

إن مرحلة التنفيذ هي مرحلة البرامج و تجسيده ميدانيا، و حتى ينفذ البرنامج بنجاح يعتمد على عدة عوامل مثل قدرة الإدارة المشرفة على تنفيذ البرنامج و التحكم في جميع العوامل المحيطة بالدورة التكوينية (البشرية و المادية)، نوعية المكونات و نوع محتوى البرنامج بالإضافة إلى توفير القاعات اللازمة لعقد الجلسات (أقسام، قاعات اجتماع، مدرجات، مخابر ...) و تنظيم طريقة جلوس المتكويين و توفير الوسائل المساعدة و ضبط القوائم الاسمية للمتكويين و توزيع الأدوات اللازمة عليهم و تنظيم توقيت سير الجلسات التكوينية و فترات الراحة و فترات تناول الوجبات و أماكن الإقامة، كل هذه الظروف يجب أن تضبط و توكل لفرد أو مجموعة أفراد لمتابعتها اليومية من أجل نجاح و تحقيق أهداف الدورة التكوينية¹.

4-2- تقييم عملية التكوين :

مرحلة تقييم التكوين هي المرحلة الأخيرة من مراحل التكوين، و تهدف هذه المرحلة إلى قياس مدى كفاءة و فعالية العملية التكوينية و رصد مناطق القوة و الضعف بها، و ذلك من أجل تطوير العمل التكويني و الارتقاء به، و تحسين خطة التكوين و تطويرها².

4-2-1 تعريف تقييم التكوين :

1- أبو النصر، مدحت محمد. المرجع السابق، ص 166 .
2- أبو النصر، مدحت محمد. المرجع السابق ص 165 .

الفصل الثالث: برامج التكوين المستمر في ظل التطورات التكنولوجية

يشير جرينيل Grinnel الى مصطلح التقييم بأنه الطريقة المنظمة لتحديد و قياس مدى نجاح معين في تحقيق الأهداف التي تم تصميمه من أجلها.¹

ويرى أرمسترانج Armsterang أن تقديم التكوين هو محاولة الحصول على معلومات تتعلق بالتغذية العكسية عن تأثير البرنامج التكويني و لتحديد قيمة التكوين في ضوء تلك المعلومات، و يعرف مايك ويلز Mike Wills تقييم التكوين بأنه : سلسلة من الاختبارات و التقويمات و التحريات المصممة للتأكد من أن التكوين قد حقق التأثير المطلوب على مستوى الفرد و الإدارة².

و يمكن تعريفه كذلك بأنه : " تلك الإجراءات التي تقاس بها كفاءة البرامج التكوينية (التدريبية) و مدى نجاحها في تحقيق أهدافها المرسومة، كما تقاس بها كفاءة المتكويين و مدى التغيير الذي نجح التكوين في إحداثه فيهم، و كذلك تقاس بها كفاءة المتكويين الذين قاموا بتنفيذ العمل التكويني³.

فتقييم التكوين عملية تهدف إلى قياس مدى ما تم تحقيقه من أهداف و نتائج تكوينية، و يستخدم في ذلك عدة أدوار منها : التقارير و الاختبارات و الملاحظة، المقارنة، الاستبيان .

4-3-2- أسس و عناصر تقييم عملية تكوين إختصاصي المعلومات :

لتقييم عملية التكوين إختصاصي المعلومات بطريقة سليمة و مهنية لابد من مراعاة مجموعة من الأسس، نذكر منها:⁴

- أن يتم التقييم بشكل موضوعي .
- أن يتم التقييم على المنهج العلمي .
- أن يعتمد التقييم عملية مستمرة .
- أن يكون التقييم شاملا .

¹ - أبو النصر، مدحت محمد. المرجع السابق، ص 204 .

² - المرجع نفسه، ص 204 .

³ - عبد الباري إبراهيم درة، زهير نعيم الصباغ، المرجع السابق، ص 330 .

⁴ - أبو النصر، مدحت محمد . المرجع السابق، ص 207 .

الفصل الثالث: برامج التكوين المستمر في ظل التطورات التكنولوجية

- أن تحدد أهداف التقييم بشكل دقيق و محدد و قابل للقياس .
 - إعادة النظر في برنامج التقييم من حين لآخر في ضوء التغييرات التي تحدث في برامج التكوين.
 - أن يكون التقييم اقتصاديا في الوقت و الجهد و النفقات بقدر الإمكان .
 - أن يكون التقييم اقتصاديا .
- أما بالنسبة لعناصر تقييم عملية التكوين، فهناك عدة عناصر هي :
- البرنامج التكويني .
 - المتكون .
 - المكون .
 - القائمون على التكوين .
 - نتائج التكوين .

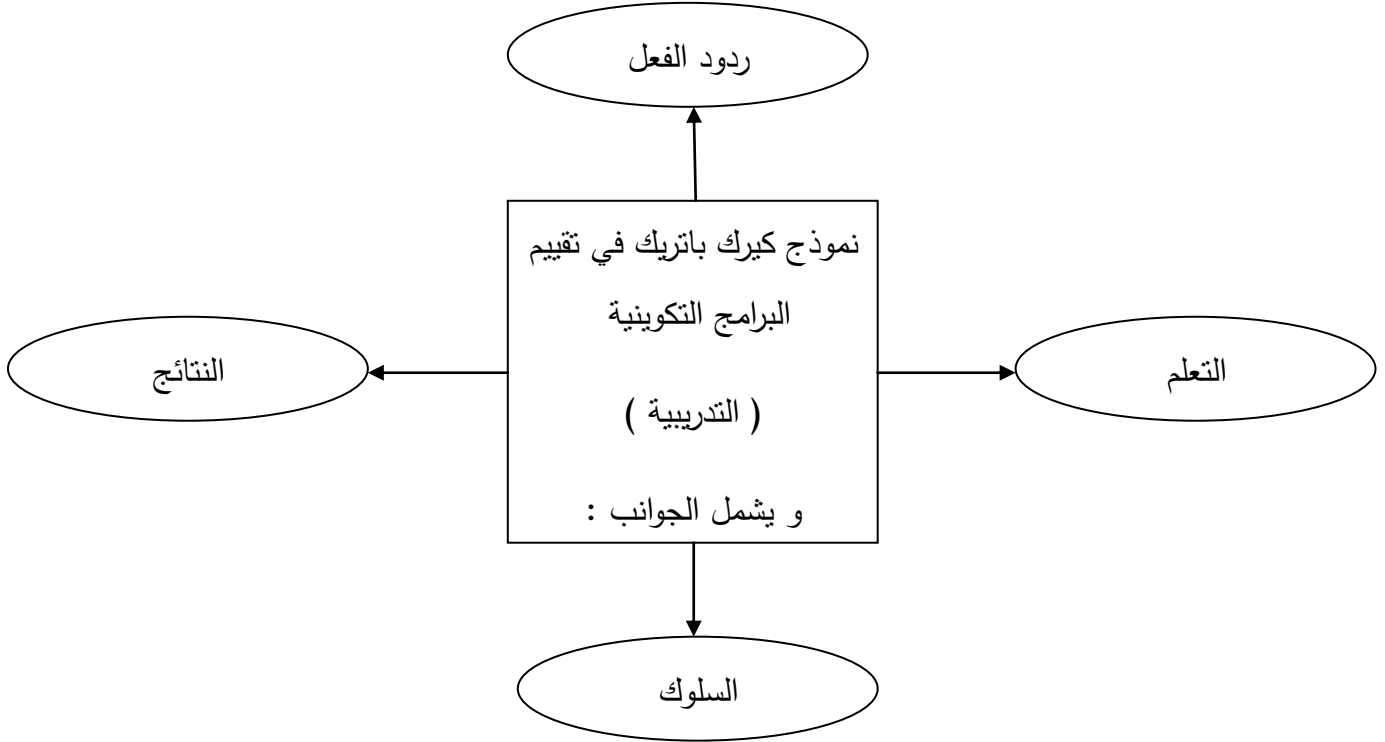
4-3-3- نماذج تقييم عملية تكوين اختصاصي المعلومات :

هناك العديد من النماذج الفكرية التي تحاول أن تصنف المستويات أو الجوانب التي يشملها التقييم و أهم هذه النماذج ما يلي¹:

- نموذج كيرك باتريك Kirk Patrick
- نموذج باركر Parker
- نموذج سايرو (واريبرد اكهام) (Warrbridkham)
- نموذج معهد سراتاجو Satatago

¹ - أبو النصر، مدحت محمد . المرجع السابق، ص 207 .

و يعتبر النموذج الأول (نموذج كيرك باتريك) الأكثر شيوعا و استعمالا من قبل القائمين على العملية التكوينية (التدريبية) و في هذا النموذج يقترح (كيرك باتريك) أربعة (04) مستويات لتقييم حسب الشكل رقم 03:¹



شكل رقم 02 : نموذج كيرك باتريك في تقييم البرنامج التكويني

المصدر : عبد الباري إبراهيم درة، زهير نعيم الصباغ، المرجع السابق، ص 331 .

- المستوى الأول : رد الفعل : Réaction

حيث يتم قياس ردود الأفعال و انطباعات المشاركين (المتكونين) و أفكارهم فيما يتعلق بكيفية ما تم تعلمه على أرض الواقع .

- المستوى الثاني : التعلم : Learning

حيث يتم قياس التغييرات التي تمت في معارف و اتجاهات و مهارات المشاركين (المتكونين) .

² - عبد الباري إبراهيم درة، زهير نعيم الصباغ، المرجع السابق، ص 331 .

- المستوى الثالث : السلوك : Behavior

حيث يتم قياس التغييرات التي حدثت في سلوك المشارك (المتكون) و طريقة أداء مهام وظيفته .

المستوى الرابع : النتائج : Results

حيث يتم قياس نتائج و أثر البرنامج في تحقيق أهداف و خطط المؤسسة¹ .
و يحتاج هذا النموذج إلى تجميع و تقييم البيانات و المعلومات عن هذه المستوي

4-3-4 - أدوات تقييم عملية تكوين إختصاصيا للمعلومات :

هناك أدوات عديدة يمكن الاعتماد عليها في عملية تكوين الموظفين نذكر منها :

- الملاحظة
 - الاستقصاءات و الاختبارات
 - المقارنة
 - المؤشرات
 - المقابلات
 - تقارير تقييم الأداء
 - طريقة التجربة
- الملاحظة المباشرة :

تمثل ملاحظة نشاطات المتكون في موقع العمل أداء لتقييم استخدام هذا الأخير المعارف المكتسبة في دورة التكوين، و يمكن ملاحظة مدى استخدام المشارك للحركات و المعارف النظرية و عادة ما يكون المسئول المباشر سندا حقيقيا لتطبيق هذه التقنية² .

- المقابلة :

يمكن إجراء مقابلات فردية مع المتكونين الذي شاركوا في دورة التكوين و طرح عليهم مجموعة من الأسئلة تتعلق بمدى تطبيق المتكون محتوى البرنامج في موقع العمل، و تسمح الإجابة عن هذه الأسئلة بالتعرف على

¹ - أبو النصر، مدحت محمد . المرجع السابق، ص 210 .

1-بوحفص، عبد الكريم . التكوين الإستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 223 .

المعوقات و العراقيل التي تكون قد اعترضت الموظف في تطبيق المعارف و المعلومات الجديدة في موقع العمل¹.

الاستقصاءات و الاختبارات :

يمكن استخدام هذه الأداء في عملية التقييم، و ذلك بتوزيع استقصاء على المتكولين عند نهاية الدورة التكوينية و ذلك بغرض معرفة آرائهم حول فائدة هذا البرنامج، و أهم المشاكل التي واجهتهم و من الممكن أيضا الكشف عن هذه الآراء و المقترحات من خلال المقابلات مع المتكولين، أو إجراء اختبار عند بداية البرنامج و آخر عند نهاية البرنامج².

المؤشرات :

يمكن قياس أداء الموظفين و استخلاص أثر التكوين عن طريق جمع بيانات تعد في حد ذاتها مؤشرات توضح العائد من التكوين : سجلات الإنتاج، سجل الخدمات المقدمة، أو معدل دوران العمل، معدل الحوادث، معدلات التغيب، درجة الرضا عن العمل، معدلات التأخير و أخطاء العمل و الجزاءات و الشكاوي و يمكن لمسؤول التكوين أن يجمع هذه البيانات قبل و بعد تنفيذ البرنامج و تقرير اتجاهاتها من حيث الارتفاع و الانخفاض و التذبذب بحيث يعطيه انطباعات صحيحة عن مستوى التكوين و نتائجه .

تقارير تقييم الأداء :

تعتبر تقارير تقييم الأداء مصدرا جيدا عن سلوك الفرد و أدائه و مدى تعاونه و انتظامه و معلوماته، و يمكن لمسؤول التكوين أن يلجأ إلى التقارير قبل و أثناء و بعد تنفيذ البرنامج لمعرفة التغيرات التي طرأت على سلوك الموظف بما يعد دليل على مدى نجاح أو فشل التكوين .

2- بوحفص، عبد الكريم. المرجع السابق. ص 223 .

1- عبد المطلب عامر، سامح. إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية، الاردن : دار الفكر ناشرون و موزعون، 2011، ص 161 .

طريقة التجربة :

تقوم هذه الطريقة على اختيار مجموعتين من الأفراد متشابهين في مستوى الخبرة و المهارة ومعدلات الأداء و نوع ظروف العمل و الإمكانيات المتاحة، و بعد تقييم المجموعتين على أسس محددة تخضع إحداها (المجموعة التجريبية) لبرنامج تكوين معين بينما لا تخضع الأخرى (المجموعة الرقابية) لأي برنامج تكويني¹. و بعد انتهاء البرنامج التكويني يعاد تقييم المجموعتين على أساس نفس العوامل التي اتخذت من قبل معايير للتقييم، و بذلك يتم التعرف على الفروق التي أحدثها البرنامج التكويني².

و بصفة عامة فإن نوع أداء القياس التي سيتم اختيارها تختلف حسب مستوى التقييم، فمثلا أداء القياس قد تختلف عما إذا كان التقييم على مستوى رد الفعل أو مستوى التعلم أو مستوى السلوك أو مستوى النتائج .

خلاصة :

من خلال هذا الفصل يتضح لنا جليا أن التكوين أثناء الخدمة هو الطريقة التي من خلالها يتزود الموظفون بمزيد من المهارات و المعارف من أجل تنفيذ عمل حالي أو مستقبلي موكل إليهم .

و يتميز التكوين أثناء الخدمة بكونه نشاط مستمر و متجدد ينظم حسب حاجة المؤسسة لذلك، كما أنه عملية إدارية يتم التخطيط لها مسبقا من خلال تحديد الاحتياج للتكوين، و من ثم وضع نموذج للبرنامج التكويني (تخطيطه) الذي يراد تطبيقه، ثم تنفيذ هذا البرنامج و أخيرا تقييم النتائج المتحصل عليها بقياس مدى استفادة كل من الموظف و المؤسسة من هذه العملية التكوينية، و ذلك من أجل تدعيم نقاط القوة في البرنامج، و تدارك الأخطاء و السلبيات فيه سواء في المادة التكوينية او من حيث المكونين و المشرفين و الوسائل المساعدة و الأساليب أو غيرها .

¹-أبو النصر، مدحت محمد .المرجع السابق، ص.ص 216.217

²-المرجع نفسه، ص.ص 216.217 .

الفصل الرابع

الفصل الرابع : واقع التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات بالمكتبة
المركزية لجامعة أم البواقي

- 1- إجراءات الدراسة الميدانية
- 2- تحليل البيانات الدراسة
- 3- نتائج العامة للدراسة
- 4- نتائج على ضوء الفرضيات
- 5- المقترحات

تمهيد :

قبل البدء في تفرغ الجداول وتحليل البيانات وتفسيرها لابد من التذكير بالإجراءات المنهجية التي يتم إعمالها في دراستنا الميدانية حول موضوع " التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات في ظل التطورات التكنولوجية : دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية بجامعة العربي بن مهيدي بأم بواقي " والمتمثلة في منهج الدراسة، ثم مجالات الدراسة والتي تمثلت في المجال الزمني، الجغرافي والبشري، ثم مجتمع الدراسة وعينة البحث فأدوات جمع البيانات، لتأتي فيما بعد تحليل النتائج وتفسيرها ثم النتائج على ضوء الفرضيات والنتائج العامة للدراسة وأخيرا الاقتراحات.

1-إجراءات الدراسة :

1-1. منهج الدراسة:

المنهج هو عبارة عن مجموعة من الإجراءات المتبعة في دراسة الظاهرة او مشكلة البحث لإكتشاف الحقائق والإجابة عن الأسئلة التي أثارها مشكلة البحث. و عليه إتجهنا لإعتماد المنهج الوصفي الذي يقوم على " رصد ومتابعة دقيقة للظاهرة أو حدث بطريقة كمية او نوعية في فترة زمنية معينة، من أجل التعرف على الظاهرة أو الحديث من حيث المحتوى أو المضمون والوصول الى نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره"¹.

و هو منهج يلائم الظاهرة والمشكلة المراد دراستها في بحثنا هذا، من خلال محاولتنا على جمع معلومات دقيقة حول اختصاصي المكتبات والمعلومات ومدى نجاحه في تكوينه المستمر بالمكتبات ثم تبويب وعرض تلك البيانات وتحليلها.

2.1-مجالات الدراسة :

- **المجال الجغرافي :** تمثل الحدود الجغرافية للدراسة الميدانية في المحيط الذي أجرينا الدراسة وتنحصر في المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم بواقي.

التعريف بجامعة العربي بن مهيدي بأم بواقي :

¹- عليان، رجي مصطفى. محمد غنيم، عثمان. مناهج وأساليب البحث العلمي : النظرية والتطبيق . عمان : دار الصفاء، 2000، ص 43.

تأسست جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي بموجب المرسوم التنفيذي 204/84 المؤرخ في 18 أوت 1984 بعد أن كان في بداياته الأولى عبارة عن مدرسة عليا للأساتذة والمعهد العالي في المكنايك، ثم تمت ترقية المدرسة الى المركز الجامعي بموجب المرسوم التنفيذي 274/06 المؤرخ في 10 ماي 1997، ثم الى جامعة بموجب المرسوم التنفيذي 274/06 المؤرخ في 16 أوت 2006.

حيث تكونت الجامعة آنذاك من خمسة كليات ومعهد واحد وهي كلية العلوم والتكنولوجيا، كلية الآداب واللغات والعلوم الإقتصادية، كلية القانون والعلوم السياسية، كلية الإقتصاد والعلوم إدارة الأعمال، كلية العلوم والطبيعية، ومعهد إدارة التكنولوجيا في المناطق الحضرية.

ومن أجل تدعيم التأطير البيداغوجي وتحسينه ثم فتح العديد من الفروع من الدراسات ما بعد التدرج إضافة الى التربصات قصيرة وطويلة المدى، كما دعمت بالعديد من الهياكل القاعدية والمقاعد البيداغوجية المجهزة بأحدث الوسائل والتجهيزات لضمان السير الحسن لتحصيل البيداغوجي والبحث العلمي.

المكتبة المركزية المقر الجديد :

المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي هي مكان عمل جديد تم إفتتاحه في 09 ماي 2008 م، وهو مكان للبحث من أجل المجتمع الجامعي، تقع المكتبة أمام المدخل الرئيسي للجامعة مباشرة وقد إختارت المكتبة النظام المفتوح للإطلاع على الأرصدة، وتتكون هذه المكتبة من أربعة فضاءات وهي :

- فضاء تكنولوجيا المعلومات والإتصال.

- فضاء الأنترنت.

- فضاء العمل والبحث البيبلوغرافي.

- فضاء الدوريات والمراجع الإلكترونية.

- المجال البشري :

يضم جميع الأفراد الذين يجب أن تمسهم الدراسة والذين لهم علاقة بموضوع البحث. وتتمثل هذه الفئة في

إختصاصي المعلومات العاملين بالمكتبة المركزية العربي بن مهيدي بجامعة أم البواقي.

- المجال البشري :

يضم جميع الأفراد الذين يجب أن تسهم الدراسة والذين لهم علاقة بموضوع البحث. وتتمثل هذه الفئة في إختصاصي المعلومات العاملين بالمكتبة المركزية العربي بن المهدي بجامعة أم بواقي.

- المجال الزمني :

يتمثل في الوقت الذي إستغرق في إجراء الدراسة الميدانية إبتداء من إعداد إستمارة الإستبيان وإخراجها وتوزيعها على أفراد العينة وإسترجاعها ثم جمعها وتحليل نتائجها، وقد دامت هذه الدراسة تقريبا شهر من 24 أفريل الى غاية 28 ماي حيث تم تفرغ البيانات ومعالجتها وإسترجاع النتائج.

3.1. أدوات جمع البيانات :

- الإستبيان :

و هو أداة تجميع البيانات عن الظروف والأساليب القائمة بالفعل، والذي يعتبر إستطلاع لرأي الآخرين إزاء الظاهرة موضع البحث والدراسة، وهو مجموعة من الأسئلة توجه الى مجتمع البحث، تصاغ بطريقة فنية معينة تدور حول جوانب الظاهرة المدروسة وتساعد الإجابات الواردة عليها في إختيار وتحقيق الفروض التي وضعها الباحث في البداية².

محاور الإستبيان :

تطرقنا في تقسيم الإستبيان الى أربعة محاور فأما الأول فتطرقنا فيه الى المعلومات العام والشخصية لإختصاصي المكتبات والمعلومات، والثاني الى أهمية التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات في ظل التطورات التكنولوجية أما الثالث التكوين المستمر والتكنولوجيات الحديثة، أي ما مدى حاجتكم للتكوين وتوظيف التكنولوجيات وتقنيات الحديثة أما الأخير فتطرقنا فيه الى تقييم التكوين المستمر في ظل التطورات التكنولوجية.

²- أحمددي، ناهد حمدي. مناهج البحث في علوم المكتبات. الرياض : دار المريخ، (د.ت)، ص 126

- المجتمع الأصلي وعينة للدراسة :

بعد تحديد مجتمع الدراسة الذي يعتبر من أهم العناصر التي تؤثر على صحة النتائج النهائية للدراسة ، حيث نجد أن المجتمع الكلي للدراسة الميدانية التي قمنا بها، يشمل كل إختصاصي المعلومات العاملين بمكتبة العربي بن مهيدي جامعة أم بواقي.

* العينة المختارة :

وقد إعتدنا في دراستنا على العينة القصدية مسح شامل للمكتبيين بالمجموعات التي تسمح بتطبيق الإستبيان بشكل أفضل، فقد قدر عدد العينة بـ 46 موظف مكثي من مجموع 72 موظف. والعينة هي عملية إختيار عدد من الوحدات او المفردات بقصد الحصول على معلومات المجتمع الأصلي الذي إختيرت منه.

3- تحليل بيانات الدراسة :

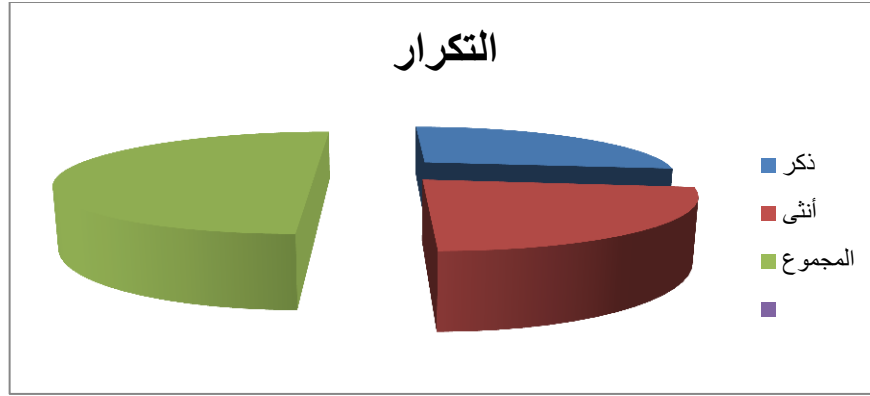
المحور الأول: بيانات شخصية:

السؤال 01: الجنس؟

النسبة %	التكرار	الجنس
54.34	25	ذكر
45.65	21	أنثى
100	46	المجموع

جدول رقم 03 : جنس عينة الدراسة.

يقدم هذا الجدول البيانات الشخصية لعينة الدراسة والتي تتعلق بمتغير الجنس، حيث ان العدد الإجمالي للعينة يقدر بـ 46 مفردة، توزعت بين الذكور بنسبة 54.34% والإناث بنسبة 45.65%، وهذا راجع الى الإقبال الكبير لفئة الذكور على مختلف الأعمال المكتبية نظرا لما تتطلبه من جهد مبذول هذا ما تم معرفته بمكتبة أم البواقي بإعتبارنا دارسين لهذا التخصص، بالنظر لنتائج هذه الدراسة حول جنس أفرادها نجد أنها عكس بعض الدراسات الأخرى حيث نجد فئة الإناث أكثر من فئة الذكور، توجهنا نحو هذا التخصص مثل ما أكدته الدراسات السابقة لفتحي عباس وعمايرية عائشة.



الرسم البياني رقم 03: جنس عينة الدراسة.

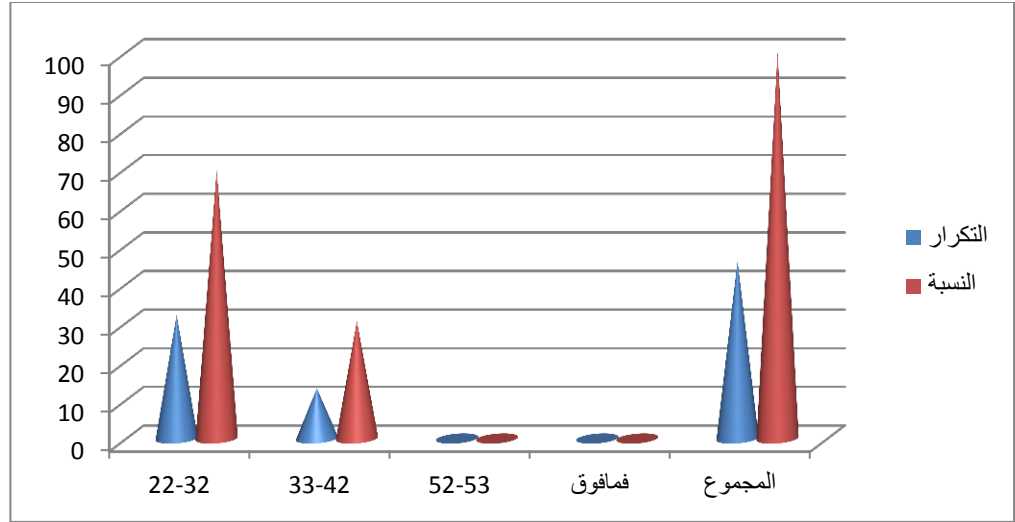
السؤال 02: السن؟

النسبة %	التكرار	السن
69.56	32	32-22
30.43	13	42-33
00	00	52-43
00	00	فما فوق
100	46	المجموع

جدول رقم 04 : الفئات العمرية لعينة الدراسة.

يمثل الجدول رقم (04) الفئات العمرية لعينة الدراسة وكانت الفئة الغالبة تتراوح أعمارهم من 32-22 سنة بنسبة 69.56% سواء كان ذكر أو أنثى أما الفئة أقل العمر كانت تتراوح من 42-33 سنة بنسبة 30.43% هذا ما تم تسجيله من قبل المكتبيين بمكتبة العربي بن مهدي.

حيث نلاحظ أن أغلبية أفراد الدراسة هم فئة الشباب تحت سن 32-22 سنة وهذا يعد عامل إيجابي للمكتبة، ذلك لما تملكه هذه الفئة من حيوية ونشاط في تقديم الخدمات وتعايشها مع التكنولوجيات المتجددة ومواكبتها لكل ما هو جديد في التطوع والتعرف على خبرات سابقة لتفادي كل العوائق، وهذا ما يحسن مردودية العمل.



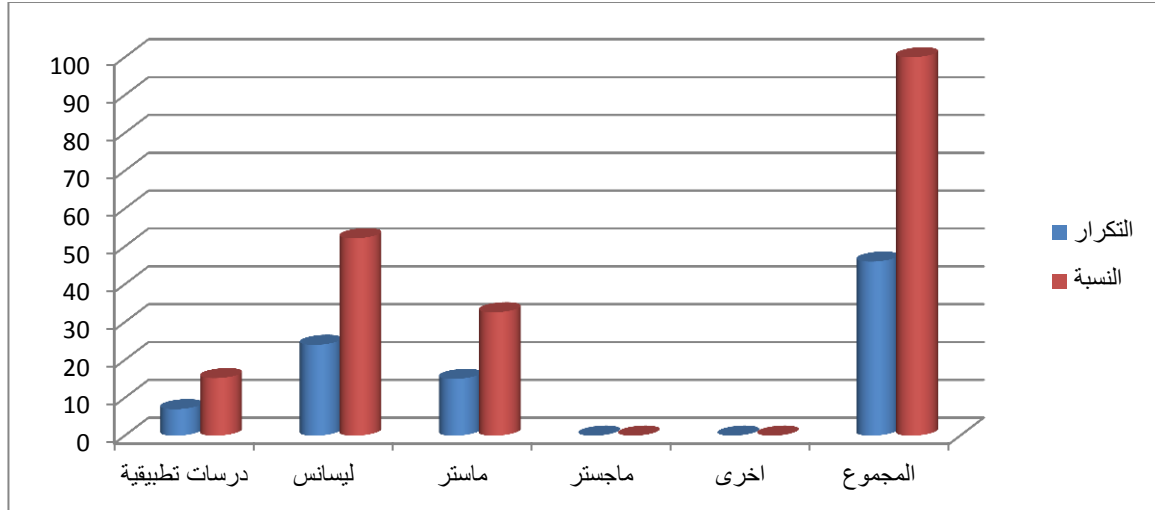
الرسم البياني رقم 04: فئات العمرية

السؤال رقم 03: المستوى الدراسي؟

المسوي الدراسي	التكرار	النسبة %
دراسات تطبيقية	7	15.21
ليسانس	24	52.17
ماستر	15	32.60
ماجستير	00	00
أخرى	00	00
المجموع	46	100

جدول رقم 05 : المستوى الدراسي (المؤهلات العلمية)

من خلال البيانات المسجلة على الجدول رقم 05 نستنتج بأن نسبة الموظفين بمستوى ليسانس بلغ أعلى نسبة قدرت بـ 52.17%، إضافة الى نسبة 32.60% بمستوى ماستر هذه نسبة تدل على قلة عدد الموظفين ذوي مستوى العالي المتحصلين على شهادة الماستر في تخصص علم المكتبات، كما تليها دراسات التطبيقية بنسبة 15.21% وهي نسبة معتبرة، وهذا لأن المكتبة تعتمد كثيرا في الوقت الحالي على هذا الصنف من الحاصلين على هذه الشهادة لأداء مختلف الوظائف التقنية في المكتبة، أما بخصوص شهادة ماجستير فجاءت النسبة معدومة، وهذا راجع الى أن الحاصلين على شهادة ماجستير يتوجهون الى سلك التعليم العالي لأن التوظيف في هذا القطاع يوفر لهم حوافز مادية ومعنوية أكثر.



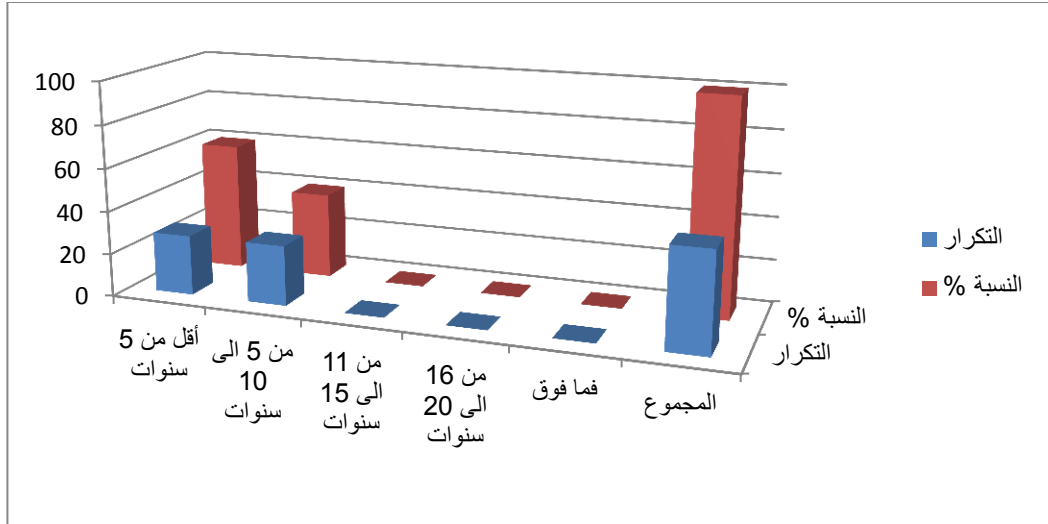
الرسم البياني رقم 05: المستوى الدراسي

السؤال 03: ماهي خبرتك المهنية في هذا المنصب ؟

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة %
أقل من 5 سنوات	28	60.86
من 5 الى 10 سنوات	18	39.13
من 11 الى 15 سنوات	00	00
من 16 الى 20 سنوات	00	00
فما فوق	00	00
المجموع	46	100

الجدول رقم 06 :الخبرة المهنية:

يبين الجدول رقم 05 فارق الخبرة المهنية لكلا الجنسين، سواء كان ذكر أو أنثى، حيث بلغت نسبة الأقدمية التي تعتبر عن أقل من 05 سنوات بنسبة قدرت بـ 60.86% أما نسبة الأقدمية المحصورة بين 05 الى 10 سنوات بلغت نسبتها 39.13% والملاحظ من هذا الجدول عدم تقارب النسب المئوية للفترتين من أقل 05 سنوات ومن 05 الى 10 سنوات، ويرجع هذا الى حداثة المكتبة هذا من جهة ومن جهة ثانية الإهتمام الحاصل على تخصص علم المكتبات عموماً. وسعت المكتبة على توظيف عدد كبير من المكتبيين في الأونة الأخيرة من المتخصصين من أقل 05 سنوات في المجال، وذلك لإنتشار المعاهد التي تدرس تخصص علم المكتبات والتوثيق ودخول المكتبة الى البيئة الرقمية فرض عليها توظيف متخصصين في المجال.



الرسم البياني رقم 06: الخبرة المهنية.

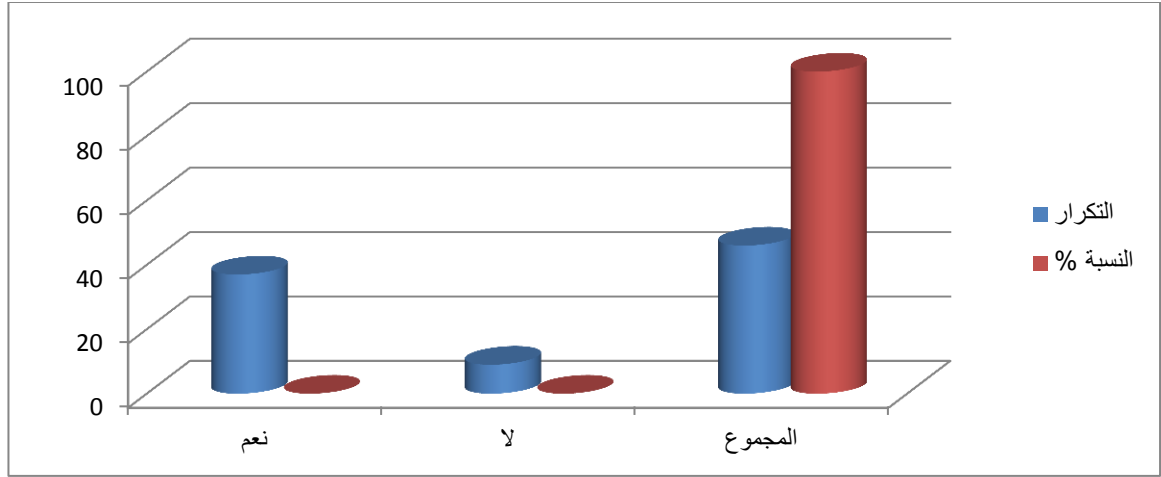
المحور الثاني : أهمية التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات في ظل التطورات التكنولوجية

السؤال رقم 05: هل إخترت دراسة تخصص علم المكتبات برغبتك ؟

الرغبة	التكرار	النسبة %
نعم	37	80.43
لا	9	19.56
المجموع	46	100

جدول رقم 07 : يمثل إختيارات دراسة تخصص علم المكتبات حسب الرغبات

يمثل الجدول رقم 07 توجه لإختيار تخصص علم المكتبات إذا كان عن رغبة أم لا فكانت النسبة الأكبر من العينة المختارة بنعم قدرت بـ 80.43% كل من الجنسين سواء الذكر أم الأنثى وهذا راجع الى حداثة التخصص وأهمية المكتبة في حياة الفرد أو البشرية ككل أما النسبة الأقل التي كانت مجبورة على دراسة التخصص قدر بـ 19.56% وهي فئة قليلة بالنسبة لمجموع العينة.



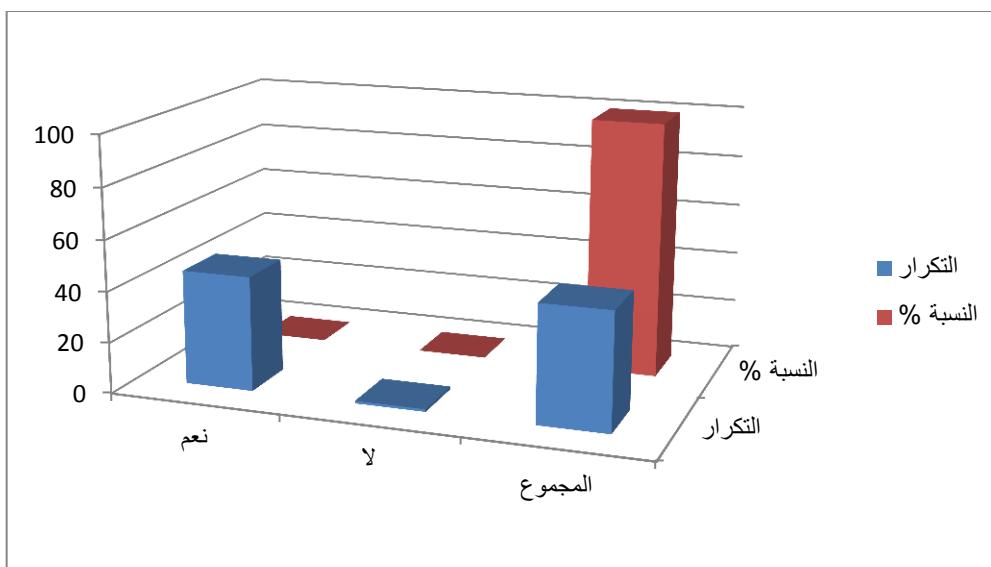
الرسم البياني رقم 07: يمثل إختيارات دراسة تخصص علم المكتبات حسب الرغبات

السؤال رقم 06: حسب رأيك هل ترى أن التكوين المستمر ضروري في عصر التكنولوجيات الحديثة؟

التكرار	النسبة %	/
45	97.82	نعم
1	02.17	لا
46	100	المجموع

جدول رقم 08 : يمثل ضرورة التكوين المستمر في عصر التكنولوجيا الحديثة

أثبتت الدراسة أغلبية موظفي المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بنسبة 97.82% يؤكدون على ضرورة التكوين المستمر والدور الذي يلعبه خاصة في ترقية المهنة، حيث يمكن من تجديد المعارف واكتساب قدرات مهنية عالية ومسايرة التطورات السريعة في المعلومات والتقنيات، وذلك قصد التطوير من أجل التميز في كل ما هو جديد في الميدان المهني أما أضعف نسبة كانت 02.17% بعدم أهمية وهي نسبة قليلة جدا واحد من مئة وهذا يعود ربما إلى أن هذه الفئة لم تستفد بعد من بعض الدورات التكوينية.



الرسم البياني رقم 08: يمثل ضرورة التكوين المستمر في عصر التكنولوجيا الحديثة

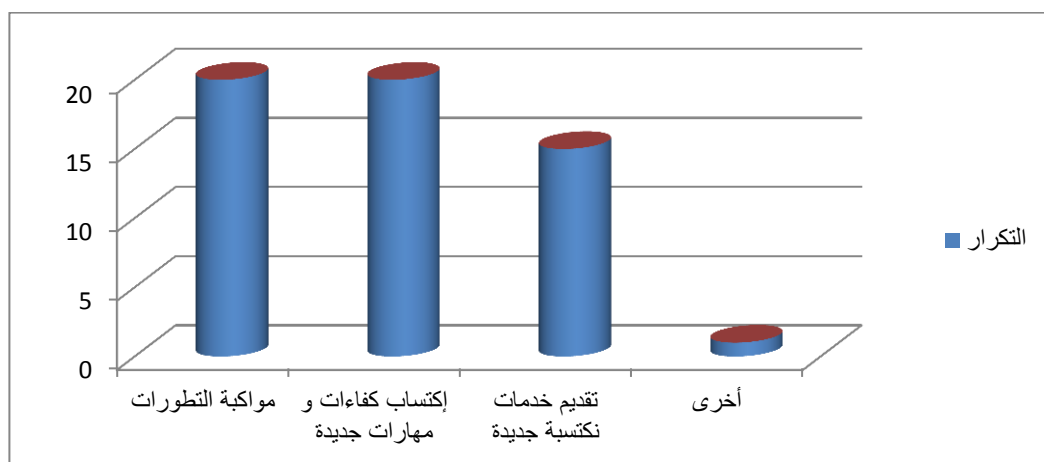
إذا كانت الإجابة بنعم فيما تتمثل هذه الضرورة ؟

النسبة %	التكرار	/
39.21	20	مواكبة التطورات
39.21	20	إكتساب كفاءات ومهارات جديدة
29.41	15	تقديم خدمات مكتبية جديدة
1.96	1	أخرى
100	46	المجموع

جدول رقم 09 : يمثل إقتراحات حول ضرورة التكوين المستمر في عصر التكنولوجيا الحديثة

الجدول يوضح الأسباب التي جعلت التكوين المستمر ضرورة حتمية : حيث يلعب التكوين المستمر حسب أفراد الدراسة دورا فعالا في التدريب على مواكبة التطورات التكنولوجية الجديدة، والتي تتضح من خلال الدراسة على إهتمامات إختصاصي المعلومات والمكتبيين على شغف التعرف والإطلاع وإتقان التكنولوجيا الحديثة ومواكبة مختلف التطورات والتي قدرت بنسبة 39.21% أو ما يعادل 20 موظف وهذا ما يدل على وعي المكتبة بضرورة العمل بواسطة التقنيات الجديدة في مجال المكتبات. وتوفر مصادر المعلومات الإلكترونية خاصة الأنترنت التي تسهل الإطلاع ومتابعة كل جديد في مختلف المكتبات وتحسين الأداء في مكتبة أم بواقي وهذا ما سعى إليه التكوين من أجل إكتساب كفاءات ومهارات جديدة حسب الإجابات الواردة بنسبة 39.21% ما يعادل 20 موظف من

العينة، وهذا كلما زاد تكوينهم زاد عطائهم وتفاعلهم وتحديد معارفهم لمواجهة التقدم الزاخر في المجالات العلمية والتكنولوجية، ويهدف أيضا التكوين إلى تقديم خدمات جديدة بنسبة 29.41% ما يعادل 15 عامل هذا ما يستوجب على أفراد العمل تجديد معارفهم ومهاراتهم حتي تتواءم مع التطورات في مجال سلوكيات البحث عن المعلومات وكيفية توجيه المستفيدين الى المعلومات المناسبة والحصول على رضى المستفيد، كما ألاحت نسبة 01.96% بضرورة التكوين لأسباب أخرى من أجل خدمة المستفيد أكثر وإحساسه بأنه الملك وتوفر له المعلومات في المكان المناسب وبأقل جهد وحل معظم المشكلات.



الرسم البياني رقم 09: يمثل إقتراحات حول ضرورة التكوين المستمر في عصر التكنولوجيا الحديثة

السؤال رقم 07: هل إستفدت من دورات للتكوين المستمر بمكتبتك؟

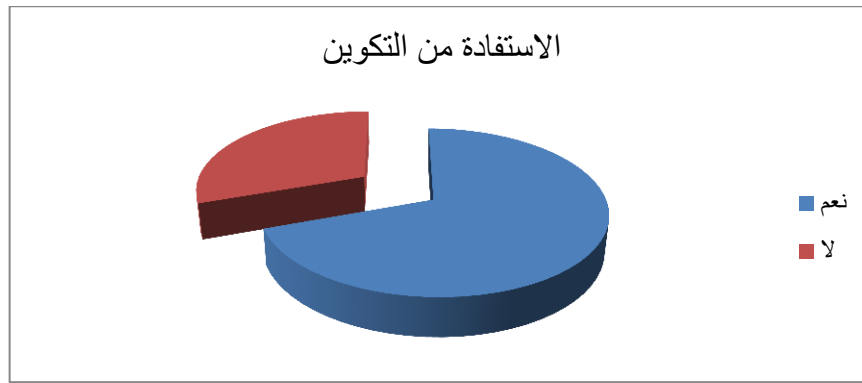
النسبة %	التكرار	/
69.56	32	نعم
30.42	14	لا
100	46	المجموع

جدول رقم 10 : يمثل مدى الإستفادة من دورات التكوين المستمر

نلاحظ من خلال الجدول أن معظم إختصاصي المكتبات والمعلومات استفادوا من تكوين أثناء العمل وقدرت نسبتهم بـ 69.56% وهذا ما تعطيه الجامعة من إهتمام وألوية للموارد البشرية وما مدى اهمية التكوين المكتبيين من خلال الأنشطة والعلميات الإدارية، وينتج عنه تطوير المكتبة ويشارك التكوين في تطوير وتنمية الروح الإبداعية لإختصاصي المكتبات والمعلومات المقبلين على المشاركة في دورة التكوين، إذا كانوا مثبتين في مناصبهم بالنظر في

الخبرة المهنية والرتب والمهام فكل إدارة لها قوة بشرية يجب عليها تطويرها من خلال إتباع إستراتيجية تمكن من نجاح مخطط تطوير موارد البشرية وبالتالي نجاح التكوين، ومشروع التكوين يحقق الاستجابة لأهداف المنظمة، وتعتبر عن احتياجات من طرف الأفراد ومروسيهم.

أما نسبة إختصاصي المكتبات والمعلومات الذين لم يستفيدوا من تكوين أثناء العمل قدرت بـ 30.42% وهي نسبة مرتفعة، وذلك لأن غالبية إختصاصي المكتبات والمعلومات حديثي التوظيف لهذا لم تتيح لهم الفرصة، وهذا راجع للشروط التكوين بخصوص تثبيت المنصب.



الرسم البياني رقم 10: يمثل مدى الإستفادة من دورات التكوين المستمر

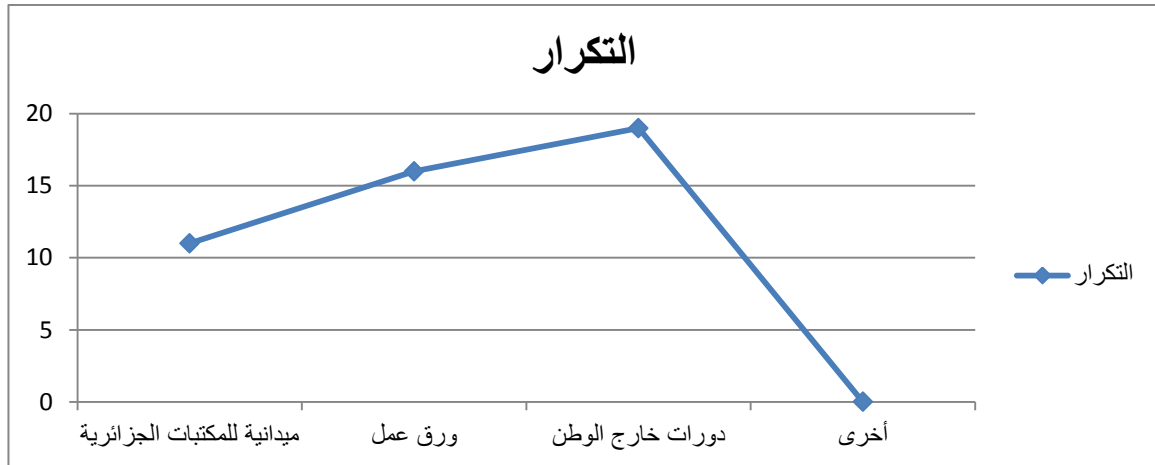
إذا كانت الإجابة بنعم ماشكل هذه الدورات ؟

النسبة %	التكرار	/
23.91	11	زيارة ميدانية للمكتبات الجزائرية
34.78	16	ورق عمل
41.30	19	دورات خارج الوطن
00	00	أخرى
100	46	المجموع

الجدول رقم 11 : يمثل شكل الدورات التكوينية المستمرة في المكتبة إذا كانت الإجابة بنعم

ركز هذا الجدول على أشكال الدورات التكوينية التي إستفاد منها إختصاصي المعلومات للمكتبة المركزية لأم البواقي، حيث أقرت نسبة 41.30% ما يعادل 19 فردا من العينة المختارة الذين تلقوا دورات خارج الوطن، في حين سجلت نسبة 34.78% ما يعادل 16 فردا من العينة التي إختارت ورشة العمل وهي نسبة عالية أيضا

وهذا راجع لشيوع إستخدام مثل هذا الشكل ويستخدم للمجموعات الكبيرة كالتدريب ونقل المعلومات الحديثة وتنظيم دورات تكوينية وإعداد الإختصاصيين لتطبيق مهارة معينة تزيد من كفاءتهم، كما أعربت نسبة 23.91% ما يعادل 11 فرد من العينة تلقوا تكوينهم من خلال زيارة ميدانية للمكتبات الجزائرية وذلك للإستفادة من تجارب مكتبات خاصة في حل مشكلات الإدارية او الفنية وقد تكون هذه الزيارات داخل أو خارج الوطن.



الرسم البياني رقم 11: يمثل شكل الدورات التكوينية المستمرة في المكتبة إذا كانت الاجابة بنعم

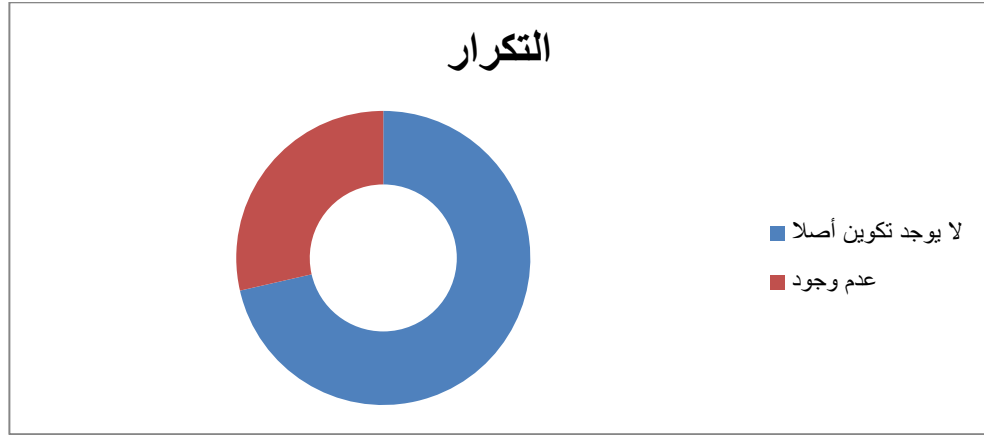
إذا كانت الإجابة بلا؟

النسبة %	التكرار	/
71.42	10	لا يوجد تكوين أصلا
28.57	04	عدم وجود دورات تكوينية
100	14	المجموع

جدول رقم 12 : يمثل شكل الدورات التكوينية المستمرة بالمكتبة إذا كانت الإجابة بلا

نجد أن هناك عدم إستفادة بعض الموظفين من التكوين المستمر وذلك من خلال ماتم التوصل إليه وما سجل من الجدول أعلاه حيث نجد فئة من عينة الدراسة تجيب ب لا على عدم الإستفادة من دورات تكوينية في تحسين الأداء وقدرت ب 71.42% ما يعادل 04 موظفين، بعدم وجود التكوين أصلا في المؤسسة وهذا يكون راجع لإمكاناتهم أو ميزانية المكتبة إلا أننا نتحفظ في هذه النتيجة لما توصلنا إليه في الجدول السابق على أنه يوجد تكوين، في حين تفر فئة أخرى بعدم وجود دورات تكوينية بنسبة 28.57% وقد يرجع ذلك إلى أنهم حديثي

التوظيف فيجب أن تمر فترة زمنية على تكوينهم وثبتتهم حتى يستفادوا من تلك البرامج أو قد يعود ذلك الى الفرص المتاحة للتكوين خصوصا إذا كانت هذه الدورات ناقصة مقارنة مع عدد الاختصاصيين بالمكتبة.



الرسم البياني رقم 12: يمثل شكل الدورات التكوينية المستمرة بالمكتبة إذا كانت الإجابة بلا

السؤال رقم 08: في ظل وجود هذه العوائق هل تسعى إلى تطوير معارفك ومهاراتك ذاتيا؟

النسبة %	التكرار	/
100	46	نعم
00	00	لا
100	46	المجموع

جدول رقم 13 : يمثل مدى السعي لتطوير المعارف والمهارات ذاتيا في ظل وجود العوائق

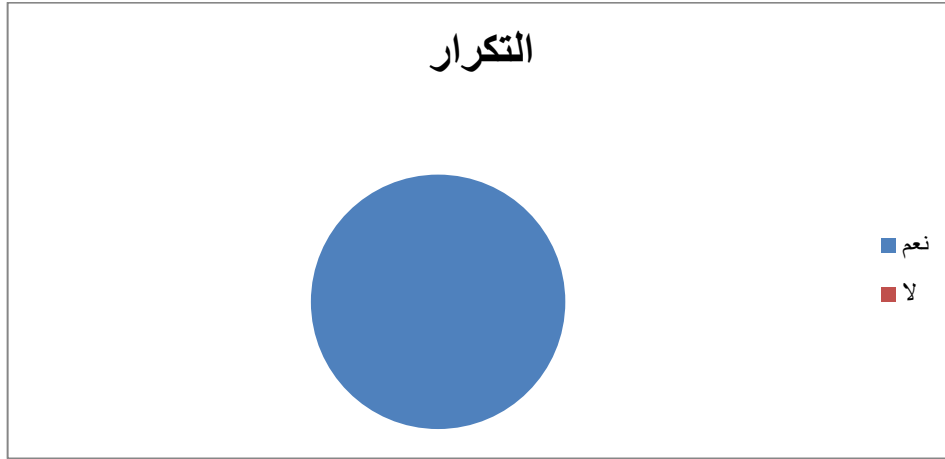
يوضح هذا الجدول من خلال العينة المدروسة بأن نسبة الموظفين 100% تجيب بنعم على تطوير معارفهم ومهارتهم الذاتية في ظل وجود مختلف العوائق التي تعيق مهنتهم وهذا ما يؤكد على ضرورة وجود التكوين الذاتي أيضا في عصر التكنولوجيات، باعتبارها أسلوب الأفضل أو الأمثل في تدارك النقص الموجود في البرامج التكوينية وفي الوصول الى المعلومات المهنية لأنه يحقق للمكتبي تكوينا يتناسب مع قدراته وسرعته الذاتية والدافعية في التكوين لما له أهمية كبيرة في المكتبات لاسيما الجامعية منها حيث :

- يمكن من إتقان المهارات الأساسية اللازمة لمواصلة تكوين الفرد نفسه بنفسه.

- التحرر من قيود البرامج المحددة زمانيا ومكانيا.

- التكوين الذاتي هدفه تحقيق خدمات مثالية والبحث عن التحديات ومواجهتها كالإتصال الدائم بالمستفيدين ومعرفة إنطباعاتهم حسب العمل التعاوني.

- التوجه لمواكبة التحولات الكبرى والإجتهد والإبتكار والإبداع لأن البحث عن المعلومات وإستخدامها يفهم وإدراك وفاعلية وهو جزء من الإبداع للأفراد كما للمنظمات. أو على الأقل تهيئة الظروف المناسبة له.



الرسم البياني رقم 13: يمثل مدى السعي لتطوير المعارف والمهارات ذاتيا في ظل وجود العوائق

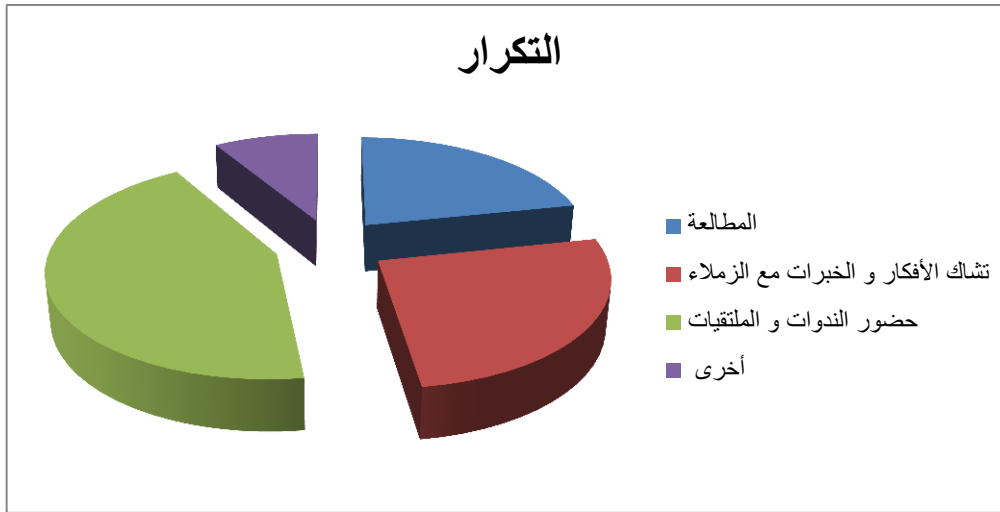
إذا كانت الاجابة بنعم كيف يتم ذلك؟

النسبة %	التكرار	/
21.73	10	المطالعة
26.08	12	تشاك الأفكار والخبرات مع الزملاء
43.47	20	حضور الندوات والملتقيات
08.69	04	أخرى
100	46	المجموع

جدول رقم 14 : يمثل مدى السعي لتطوير المهارات والمعارف ذاتيا، إذا كانت الإجابة بنعم

نلاحظ من خلال هذا الجدول الأساليب المتبعة لتطوير المعارف والمهارات الذاتية والتي توفر للمتكون ما يحتاج إليه من معارف ومهارات وإتجاهات، ويلبي إحتياجاته منها بالقدر والسرعة والطريقة التي تتناسب قدراته وحاجاته المهنية والعلمية إذ نجد نسبة 43.47% ما يعادل 28 موظف يحضرون الندوات والملتقيات والتعرف على كل ما هو جديد ويمس واقع مهنتهم.

و نجد نسبة 26.08% أي ما يعادل 12 موظف يقوم بتشارك أفكار والخبرات مع الزملاء في حين فئة أخرى بنسبة 21.73% فضلت المطالعة والتعرف على كل ما هو جديد وما تم تسجيله من عينة الدراسة للأسباب لأخرى بنسبة 08.69% تفر بالبحث والتطوير الذاتي والمهني والأكاديمي ومحاوله إكتساب الخبرات من مكثبات اخرى وكذا الدورات التدريبية والقيام أحيانا بالتكوين المغلق بالمراكز المتخصصة من التكوين المهني.



الرسم البياني رقم 14: يمثل مدى السعي لتطوير المهارات والمعارف ذاتيا، إذا كانت الإجابة بنعم

المحور الثالث : التكوين المستمر والتكنولوجيات الحديثة.

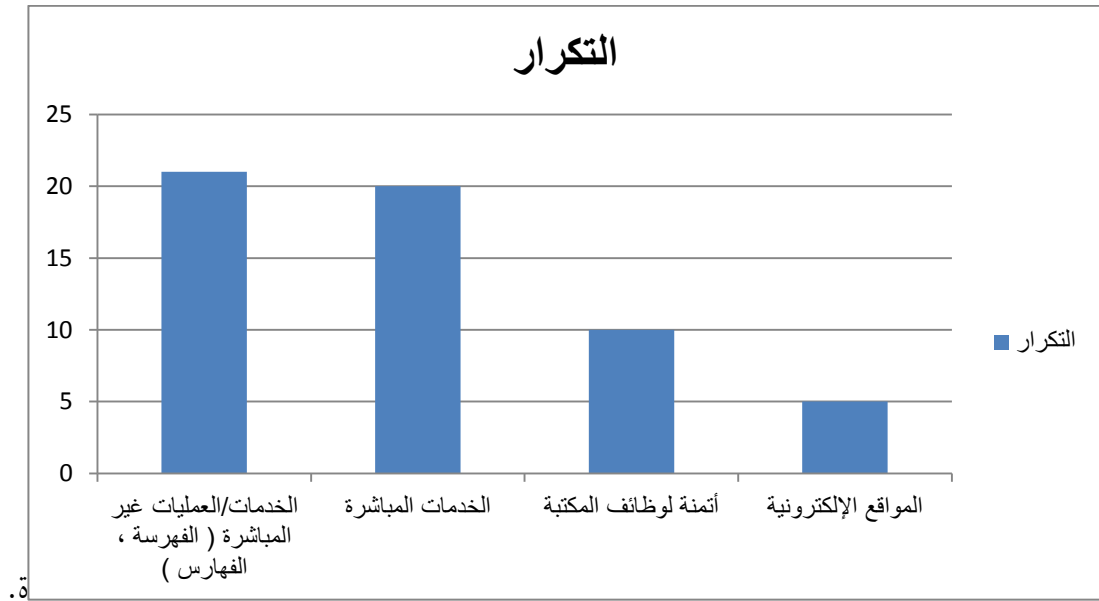
السؤال رقم 09: هل تستخدم مكتبك تكنولوجيات المعلومات في المجالات التالية؟

النسبة %	التكرار	/
45.65	21	الخدمات/العمليات غير المباشرة (الفهرسة، الفهارس)
43.47	20	الخدمات المباشرة
21.73	10	أتمنة لوظائف المكتبة
10.86	05	المواقع الإلكترونية
100	46	المجموع

جدول رقم 15 : يمثل استخدام المكتبة لتكنولوجيا المعلومات

يوضح هذا الجدول مدى إستخدام تكنولوجيا المعلومات في المجالات ذات العلاقة بالمكتبة خاصة الخدمات الغير مباشرة ويدخل ضمنها قسم التزويد والجرد والترميم والفهرسة والتصنيف وما تم توصل إليه من خلال العينة المدروسة بنسبة 45.65% على إستخدام هذه الوظائف من خلال ما توفره المكتبة من تكنولوجيا ونظام لتسيير المكتبة (syngab) حيث يعمل على إدارة أنظمة المكتبة ويحتوي على جميع التقنيات الفنية والإدارية الداخلية في إدارة المكتبة (الفهرسة، الإعارة، التزويد وفهرس الجمهور OPAC)، وبالنسبة للخدمات المباشرة سجلت بنسبة 43.47% وهي متقاربة للعمليات الغير مباشرة وهي خدمات الأساسية التي تقدمها مكتبة أم البواقي للمستفيدين من أساتذة وطلبة وباحثين من داخل الجامعة وخارجها والتي تتمثل في الإعارة بنوعيتها (الداخلية والخارجية) وخدمة الإرشاد والتوجيه والخدمة المرجعية.

و إستعانت المكتبة المركزية بنظام RFID حيث استفادت من المزايا التي يتيحها وهو نظام أمني لحماية الرصيد الوثائقي للمكتبة من خلال إصاق شريحة في ظهر الكتاب وهذه الشريحة تحمل رقم القيد الخاص بالكتاب، حيث من خلال الرقم الموجود في الشريحة والمميزات الخاصة بها وبعد ربطها بنظام السنجاب تسهل لنا الخدمات التالية : خدمة الإعارة، الإرجاع، حماية المقتنيات، إدارة المجموعات، الجرد. تحديد أماكن الأوعية. ترتيب الأوعية على الرفوف، و أقرت فئة من عينة الدراسة بأن من مجالات استخدام التكنولوجيا هو أتمتة وظائف المكتبية وذلك بنسبة 21.73% أما إنجاز موقع إلكتروني للمكتبة فكان بنسبة 08.92% ذلك لأن الموقع مازال قيد الإنجاز.



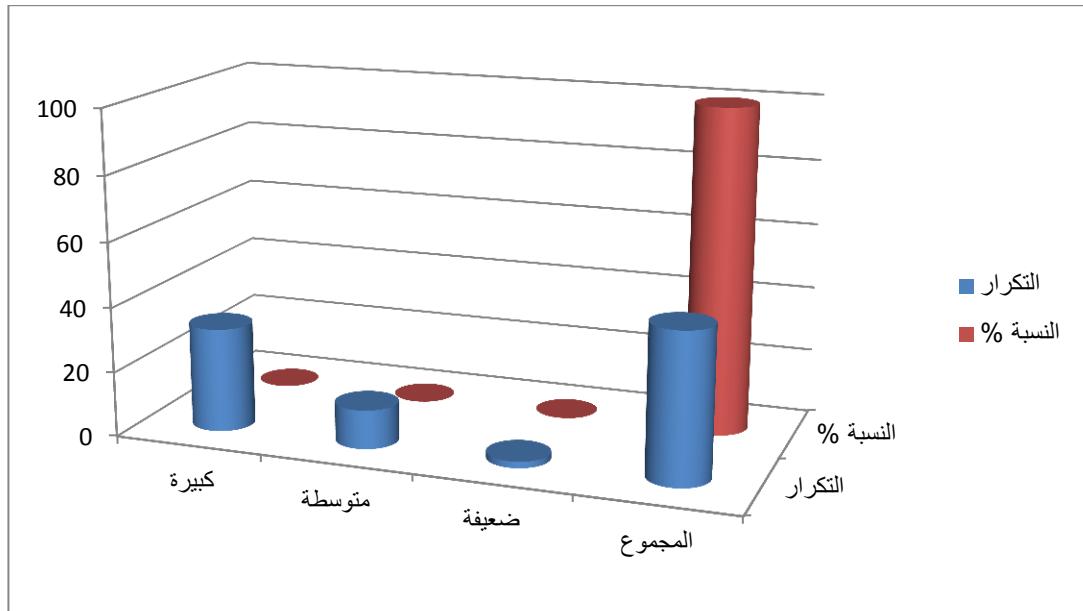
الرسم البياني رقم 15: يمثل إستخدام المكتبة لتكنولوجيا المعلومات

السؤال رقم 10: ماهي حاجتك للتكوين حول إستخدام هذه التكنولوجيات؟

النسبة %	التكرار	/
69.56	32	كبيرة
26.08	12	متوسطة
04.34	02	ضعيفة
100	46	المجموع

جدول رقم 16 : يمثل الحاجة لتكوين حول إستخدام هذه التكنولوجيات

يقدم هذا الجدول تحليل بخصوص حاجة اختصاصي المعلومات للتكوين حول إستخدام التكنولوجيات المتوفرة في المكتبة، فكانت أعلى نسبة هي 69.56% كحاجة كبيرة للتكوين من خلال حاجة المكتبة لتبني خدمات جديدة، هذا يفسر بأن المكتبات الجامعية في ظل التطورات التكنولوجية صارت مجبرة على تبني تقنيات حديثة ترفع من مستوى تقديم خدماتها لمجتمع المستفيدين، في حين فئة أخرى كانت حاجتها متوسطة للتكوين بنسبة 26.80% ونسبة ضعيفة قدرت ب 04.34% ويمكن أن يكون هذا راجع للتخوف من هاته التكنولوجيات أو عدم التشجيع على التكوين والبرمجة من قبل المكتبة ومسؤوليها.



الرسم البياني رقم 16: يمثل الحاجة لتكوين حول إستخدام هذه التكنولوجيات

السؤال رقم 11: فيما ترى أهمية هذه الحاجات؟

النسبة %	التكرار	/
25.86	15	التكيف مع المنصب
27.58	16	الترقية
08.62	05	زيادة الراتب
34.48	20	تطوير خدمات المكتبة
03.44	02	أخرى
100	46	المجموع

جدول رقم 17 : يمثل أهمية الحاجات للتكوين المستمر حول التكنولوجيات الحديثة

من خلال دراستنا للجدول تبين لنا أن حاجة إختصاصي المكتبات والمعلومات للقيام بالتكوين متباينة المجالات والاهتمامات، فمنهم من حاجته للتكوين هي تطوير خدمات المكتبة بنسبة 34.48%، أما من كانت حاجتهم للترقية فجاءت نسبتهم قدرت بـ 27.58% أما بالنسبة للتكيف مع المنصب بنسبة بـ 25.86%، وفيما يخص الذين كانت حاجتهم للتكوين هي زيادة الراتب فنسبتهم قليلة قدرت بـ 08.62% والحاجة لأسباب أخرى بنسبة 03.44% وذلك من خلال إكتساب خبرات وتطوير مهارات وتقديم خدمات على شكل صحيح وامثل.

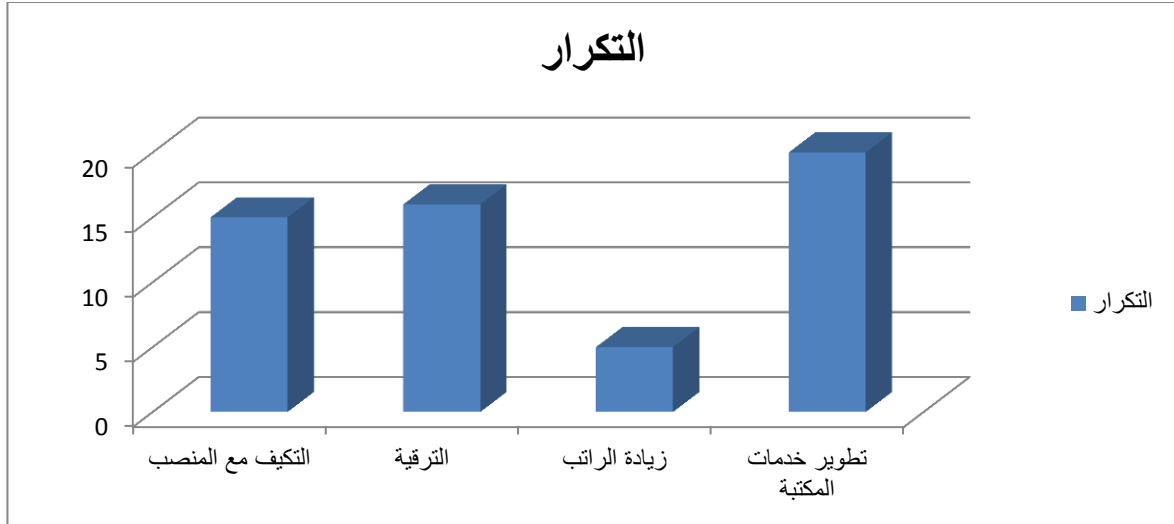
و من الأسباب التي ترجع إليها حاجة إختصاصي المكتبات والمعلومات للتكوين نذكر منها :

- إكتساب مهارات الإتصال والتواصل.

- تطوير وتحسين الأداء وتنمية روح الإبداع.

- تطوير إختصاصي المكتبات تقنيا وإداريا.

وهذا كله راجع لطبيعة التغيرات التي تعيشها المكتبات ومراكز المعلومات عامة في الوقت الحاضر، والتي تفرض ضرورة مواكبة كل جديد وتوافق قدرات العاملين حول ما يستجد من هذه التطورات بغية تحقيق الأهداف المسطرة.



الرسم البياني رقم 17: يمثل أهمية الحاجات للتكوين المستمر حول التكنولوجيات الحديثة

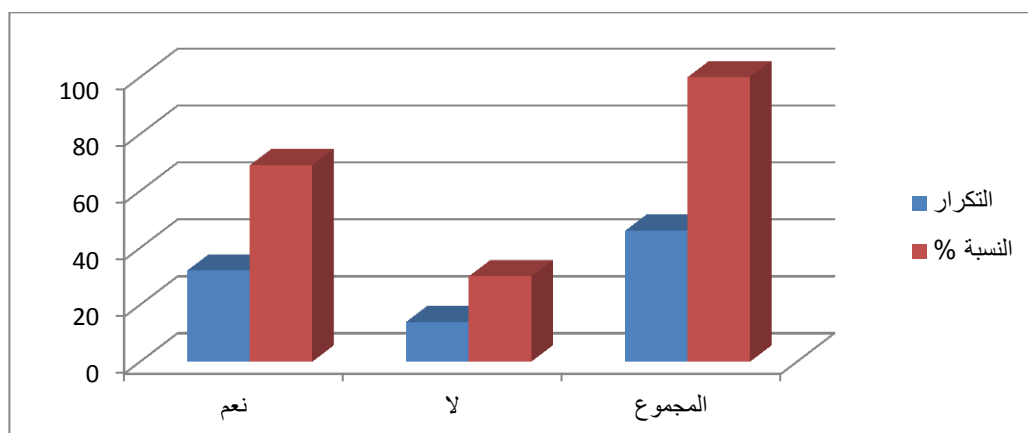
السؤال رقم 12: إذا كنت ممن استفادوا من دورات تكوينية، هل ترى أن البرامج الموضوعية لبت احتياجاتك التكنولوجية؟.

النسبة %	التكرار	/
69.56	32	نعم
30.43	14	لا
100	46	المجموع

جدول رقم 18 : يمثل مدى تلبية البرامج الموضوعية للإحتياجات التكنولوجية بالنسبة للمستفيدين من التكوين المستمر.

يوضح الجدول نسبة إختصاصي المعلومات والمكتبات الذين إستفادوا من دورات تكوينية وإذا كانت لبت إحتياجاتهم التكنولوجية، إذ يتبين أن من إستفادوا من البرامج التكوينية قدرت نسبتهم بـ 69.56% ما يعادل 32 موظف حيث تأتي الحواسيب وشبكة الأنترنت في صدارة الوسائل التكنولوجية الحديثة المتاحة في المكتبة المركزية لأم بواقي إذ إتبعت المكتبة سياسة إقتناء أعداد كبيرة من الحواسيب في مختلف القطاعات وتوفير أجهزة الإعلام الألي (حواسيب وطابعات، وأجهزة سكران) هذا ما يحسن الخدمات ويلبي إحتياجات إختصاصي المعلومات وتطبيق ما تم التعرف عليه وتعلمه من خلال الدورات التكوينية وفي حين نسبة الذين لم تتيح لهم الفرصة للإستفادة من الدورات

التكوينية بنسبة 30.43% وهذا راجع ربما لكون هذه البرامج نظرية فقط ليست تطبيقية أو لأنها تعالج مواضيع غير تكنولوجية.



الرسم البياني رقم 18: يمثل مدى تلبية البرامج الموضوعية للإحتياجات التكنولوجية بالنسبة للمستفيدين من التكوين المستمر

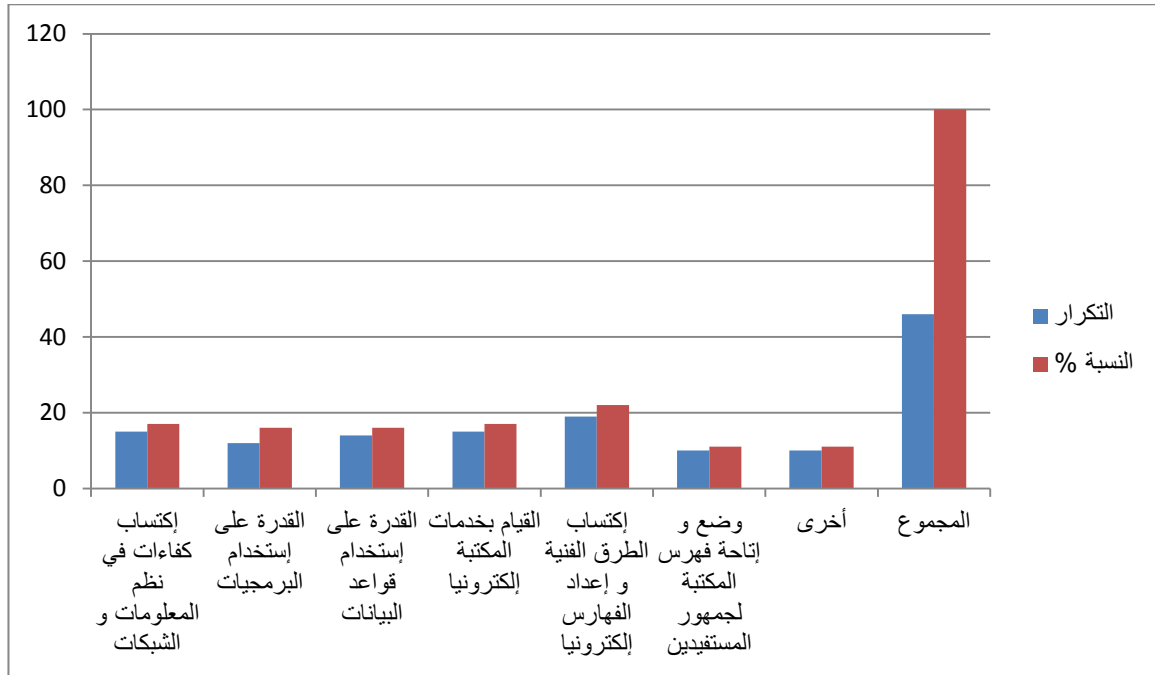
إذا كانت الإجابة بنعم كيف ساهمت هذه البرامج في تطوير مهاراتك التقنية؟

النسبة %	التكرار	/
17.64	15	إكتساب كفاءات في نظم المعلومات والشبكات
14.11	12	القدرة على إستخدام البرمجيات
16.47	14	القدرة على إستخدام قواعد البيانات
17.64	15	القيام بخدمات المكتبة إلكترونيا
22.35	19	إكتساب الطرق الفنية وإعداد الفهارس إلكترونيا
11.76	10	وضع وإتاحة فهرس المكتبة لجمهور المستفيدين
00	10	أخرى
100	46	المجموع

جدول رقم 19 : يمثل كيفية مساهمة البرامج في تطوير المهارات التقنية

نلاحظ من خلال الجدول أن البرامج التكوينية قد مكنت إختصاصي المعلومات بالمكتبة من إكتساب الطرق الفنية وإعداد الفهارس إلكترونيا، وهذا ما أعربت عليه نسبة 22.35% أي ما يعادل 15 فردا من العينة، في حين صرحت نسبة 17.64% على إكتساب كفاءات في نظم المعلومات والشبكات، ونفس النسبة أيضا من

خلال القيام بخدمات المكتبة إلكترونيا بينما أكدت نسبة 16.47% القدرة على إستخدام قواعد البيانات، وسجلت نسبة 14.11% ما يعادل 12 موظف من العينة على إستخدام البرمجيات وسجلت نسبة 11.76% ما يعادل 10 أفراد من العينة على وضع وإتاحة فهرس المكتبة لجمهور المستفيدين، وهذا ما يفسر حداثة البرامج التكوينية ومسايرتها للتطورات التكنولوجية من أجل السير الحسن للمكتبة، ومن خلال الدور الإيجابي الذي لعبته هذه البرامج التكوينية للمساهمة في تطوير وتقديم الوظائف والخدمات التي تتطلبها.



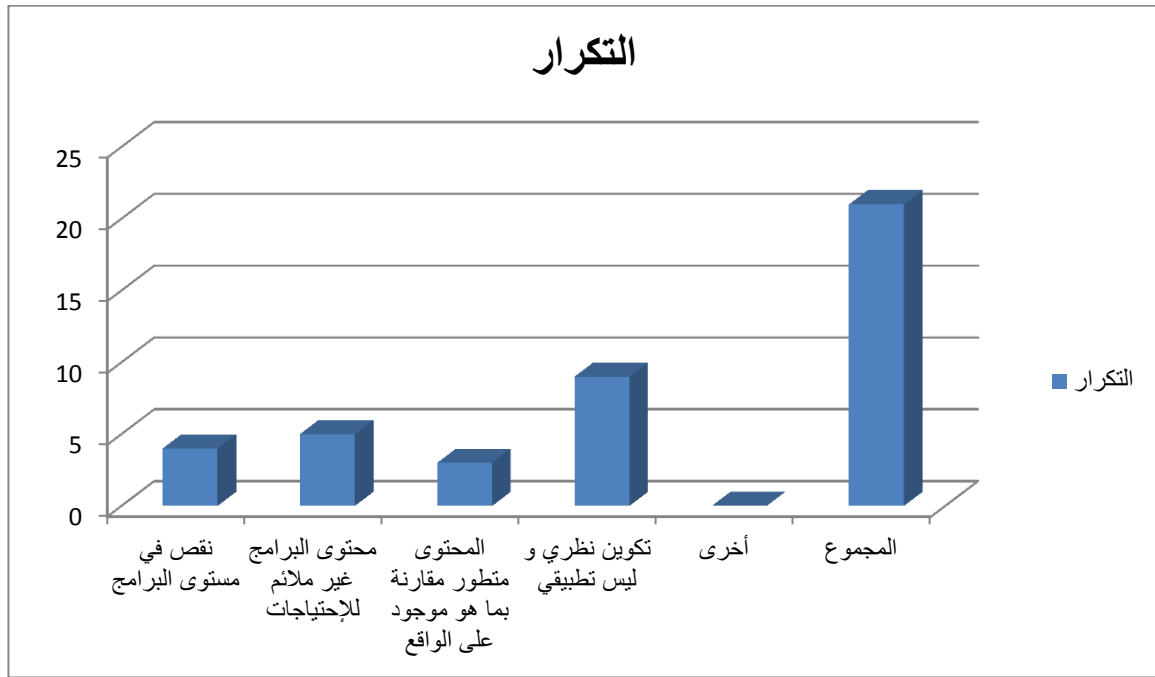
الرسم البياني رقم 19: يمثل كيفية مساهمة البرامج في تطوير المهارات التقنية.

إذا كانت الاجابة بلا: هذا راجع إلى؟

النسبة %	التكرار	/
19.04	04	نقص في مستوى البرامج
23.80	05	محتوى البرامج غير ملائم للإحتياجات
14.28	03	المحتوى متطور مقارنة بما هو موجود على الواقع
42.85	09	تكوين نظري وليس تطبيقي
00	00	أخرى
100	21	المجموع

جدول رقم 20 : يمثل أسباب عدم الاستفادة من البرامج التكوينية في تطوير المهارات التقنية إذا كانت الإجابة ب : لا

بناء على نتائج الجدول أعلاه تبين أن نسبة 30.42% أي ما يعادل 14 من المبحوثين أجابوا ب لا أي أن البرامج التكوينية لم تمكنهم من تلبية إحتياجاتهم، بينما أعربت نسبة 42.85% ما يعادل 9 من أفراد عينة الدراسة على عدم استفادتهم وأن التكوين نظري وليس تطبيقي لكونهم لم يتحصلوا على أي تكوين تطبيقي في المكتبة، كما أرجعت نسبة 23.80% ما يعادل 5 أفراد من العينة على أن محتوى البرنامج غير ملائم لإحتياجاتهم وأقرت نسبة 19.04% ما يعادل 4 موظفين نقصان في محتوى البرنامج في حين أكدت نسبة 14.28% على أن المحتوى متطور مقارنة بما هو موجود في الواقع.



الرسم البياني رقم 20: يمثل أسباب عدم الاستفادة من البرامج التكوينية في تطوير المهارات التقنية إذا كانت الإجابة ب : لا

المحور الرابع: تقييم التكوين المستمر في ظل التطورات التكنولوجية:

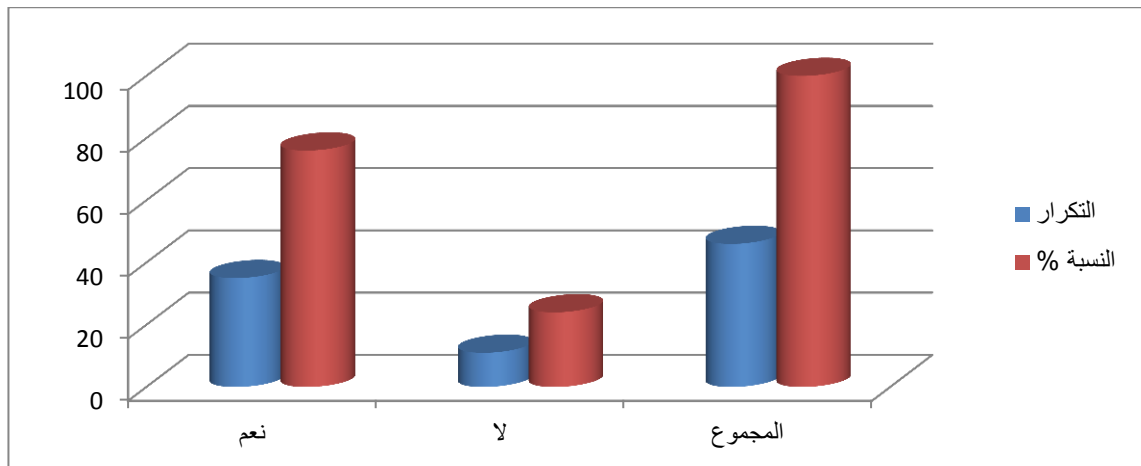
السؤال رقم 13: هل ترغب في الاستفادة مرة أخرى من التكوين المستمر؟

النسبة %	التكرار	/
76.08	35	نعم
23.91	11	لا
100	46	المجموع

جدول رقم 21 : يمثل مدى الرغبة في الإستفادة من التكوين المستمر مرة أخرى

إن التكوين يسهل من مهمة الإطار في العمل ويكسبه الخبرة مع مرور الزمن، فقد أجمع أفراد عينة الدراسة وبنسبة 76.08% ما يعادل 35 فرد في العينة إجابتهم بـ " نعم " على الرغبة في الاستفادة مرة أخرى من التكوين المستمر، وذلك لأنه يمكنهم من التحكم الفعلي في مختلف التجهيزات والبرمجيات والسرعة في أداء المهام خاصة ان مختلف الوسائل والتقنيات التكنولوجية سريعة التغير والتطور ولا تعرف الإستقرار. لذلك أصبح التكوين المستمر ضرورة حتمية لا بد منها حتى يتمكن إختصاصيالمعلومات من الإرتقاء بمهنته وهو ما ينعكس بالدور الإيجابي على المكتبة.

في حين نجد أن نسبة 23.91 % ما يعادل 11 عامل في العينة المدروسة يرفضونالإستفادة من التكوين مرة أخرى من التكوين المستمر. وهذا راجع ربما إلى التكرار في محتويات البرامج أو عدم فهمها والإستفادة منها والإصطدام بالواقع بعدم إيجاد كل الإمكانيات المتاحة.



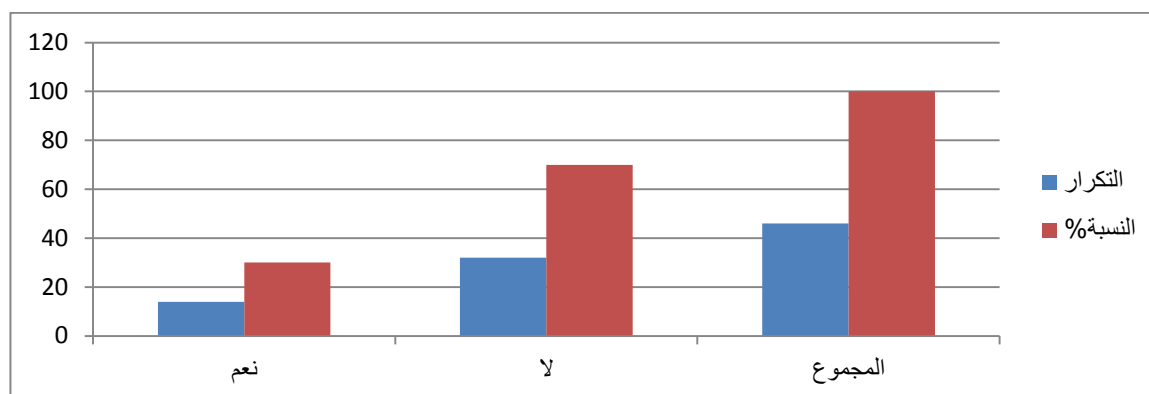
الرسم البياني رقم 21: يمثل مدى الرغبة في الإستفادة من التكوين المستمر مرة أخرى

السؤال رقم 14: هل ترى أن هناك فرق بينك وبين إختصاصي المعلومات؟

النسبة %	التكرار	/
30.43	14	نعم
69.56	32	لا
100	46	المجموع

14 جدول رقم 22: يمثل الفرق بين المكتبي وإختصاصي المعلومات.

من خلال الجدول نحاول الإجابة إذا كان هناك فرق بين المكتبي وإختصاصي المعلومات، ومن خلال العينة المدروسة في جامعة العربي بن مهدي في أم بواقي نجد نسبة 69.56% ما يعادل 32 موظف من العينة المدروسة تجيب ب لا. في حين نسبة 30.43% ما يعادل 14 فرد من أفراد العينة تجيب بنعم، وهذا يفسر بأن تكوين وتدريب الموظفين سواء إختصاصي المعلومات أو المكتبي هو نفسه وأهمها يقومان بنفس المهام، فقط الرتبة أو الخبرة هي التي تحدد الفرق.



الرسم البياني رقم 22: : يمثل الفرق بين المكتبي وإختصاصي المعلومات

إذا كانت الإجابة بنعم فهل يكمن الفرق في ؟

النسبة %	التكرار	/
35.13	13	مستوى التكوين (المستمر)
32.43	12	الثقافة الرقمية والمعلوماتية
27.02	10	إمكانيات المكتبة
05.40	02	وسائل العمل (التجهيزات)
0	00	أخرى
100	37	المجموع

جدول رقم 23: مدي الفروق بين المكتبي وإختصاصي المعلومات، في حالة الاجابة بنعم.

يقدم هذا الجدول نسب الفروق بين المكتبي وإختصاصي المعلومات والمكتبات والتي رأيناها في الجدول السابق بنسبة 30.43 % بالنسبة لموظفي المكتبة المركزية لأم البواقي، وقد أثبتأفراد العينة المدروسة بنسبة 35.13% ما يعادل 13 فرد أن هناك فرق بخصوص التكوين المستمر والفرص المتاحة لهم، أما بخصوص الثقافة الرقمية والمعلوماتية لدى إختصاصي المعلومات فقد جاءت بنسبة 32.43% ما يعادل 12 فرد من أفراد العينة، هذا ما يفسر أن إختصاصي المعلومات هو من يملك ثقافة معلوماتية وتكنولوجية عالية بحكم أن التسمية تغيرت نظرا لظهور وظائف ومهام معلوماتية جديدة له لم يقيم المكتبي بها من قبل، أما بنسبة 27.02 % ما يعادل 10 أفراد من العينة المدروسة فيرجعون السبب في هذا الفرق إلى إمكانات المكتبة فبنظرهم المكتبة التي تحتوي على وسائل تكنولوجية ستعمل على تقديم خدمات من هذا النوع، ونجد ما قدرت نسبته بـ 5.40 % من العينة المدروسة يرون أن ذلك يعود لوسائل العمل (التجهيزات) كون المكتبة تتيح الفرصة للمختصين في العمل على هاته التكنولوجيات خاصة إذا كانوا ممن تلقوا تكوين عليها ولديهم خلفية معلوماتية وثقافية.



الرسم البياني رقم 23: مدي الفروق بين المكتبي وإختصاصي المعلومات، إذا كانت الاجابة بنعم.

السؤال رقم 15: ماهي المجالات التي مستها تكنولوجيا المعلومات في مكتبكم؟

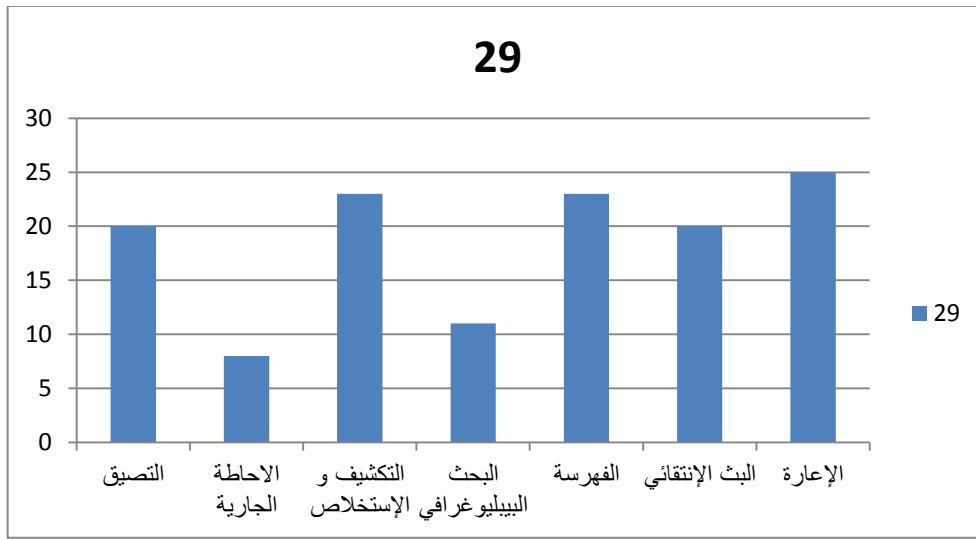
النسبة %	التكرار	/
08.23	29	الإقتناء
12.57	20	التصنيف
05.03	08	الاحاطة الجارية
14.46	23	التكشيف والإستخلاص
06.91	11	البحث البيبليوغرافي
14.46	23	الفهرسة
12.57	20	البث الإنتقائي
15.72	25	الإعارة
100	159	المجموع

جدول رقم 24 : يمثل المجالات التي مستها تكنولوجيا المعلومات في المكتبة.

من خلال الجدول أعلاه ونتائجه الخاصة بالمجالات التي مستها تكنولوجيا المعلومات في المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهدي بأم البواقي تبين أن عملية الإقتناء احتلت الصدارة بنسبة 18.23% أي ما يعادل 29 موظف من العينة بأن هناك استخدام لتكنولوجيا المعلومات في علمية الإقتناء، حيث يتم إعداد ثلاث ملفات آلية يتحكم فيها عن طريق الحاسوب والبرمجة الوثائقية المطبقة، وهي ملفات الموردين وطلبات المواد، وكذلك نظام الجرد. ويمتاز بإمكانية البحث وإصدار قوائم التوريد في قاعدة البيانات حتى لا تتكرر عناوين المراسلات الموجه للموردين.

ثم جاءت عملية الإعارة بنسبة 15.72% وهي نسبة تخص 25 فرد من أفراد عينة الدراسة، من خلال إستخدام للحاسوب في خدمات الإعارة، سواء كانت الداخلية أو الخارجية، لأن الإعارة تشكل خدمة مباشرة موجهة لكل فئات المستفيدين، مما يعطي إنطباعا حسنا عن المكتبة، ويأتي التكشيف والإستخلاص بنسبة 14.46% ما يعادل 23 من أفراد العينة، وهو عبارة عن عملية تحليل للمحتوى الذي يوفر أدوات البحث، مثل الكشافات الآلية (الكشافات المؤلفين والعناوين، الكشافات الموضوعية)، إضافة الى المستخلصات، ثم جاءت عملية الفهرسة متساوية مع نسبة التكشيف والإستخلاص بنسبة 14.46% ما يعادل 23 فردا من أفراد العينة، وهي أول عملية أدخل عليها النظام الألي في مراحلها الأساسية وهي : المدخلات ثم المعالجة والمخرجات، تقوم على إعداد الفهرس خاصة للوصول الى التسجيلات من خلال حقول الفهرسة وامكانية التعديل، والتسجيلات المخزنة، ثم تليها بعد ذلك عملية التصنيف بنسبة 12.57% ما حيث يعمل لتطبيق نظام ديوي الإلكتروني، والذي يساعد

في تقسيمات المواضيع لأن المكتبة المركزية تضم جميع التخصصات، ثم تأتي عملية البث الإنتقائي بنسبة 12.57% ما يعادل 20 فرد من أفراد العينة، وبنسبة 06.91% ما يعادل 11 فرد من أفراد العينة لعملية البحث البيبليوغرافي عن طريق البحث الألي المباشر ورقم التصنيف، وهي خدمة متاحة في المكتبة لأنها تطبق البرمجية الوثائقية سنجاب Syngab، ثم تأتي في المرتبة الأخرى الإحاطة الجارية بنسبة 05.03% ما يعادل 08 من أفراد العينة، ومن خلال هذه النتائج تبين بأن المكتبة المركزية لجامعة أم البواقي توظف وسائل تكنولوجيا المعلومات في تحسين وتطوير خدماتها المكتبية، خاصة ان البيئة التكنولوجية غير مستقرة ودائمة التغير في كافة العمليات الفنية والإدارية.



الرسم البياني رقم 24: يمثل المجالات التي مستها تكنولوجيا المعلومات في المكتبة

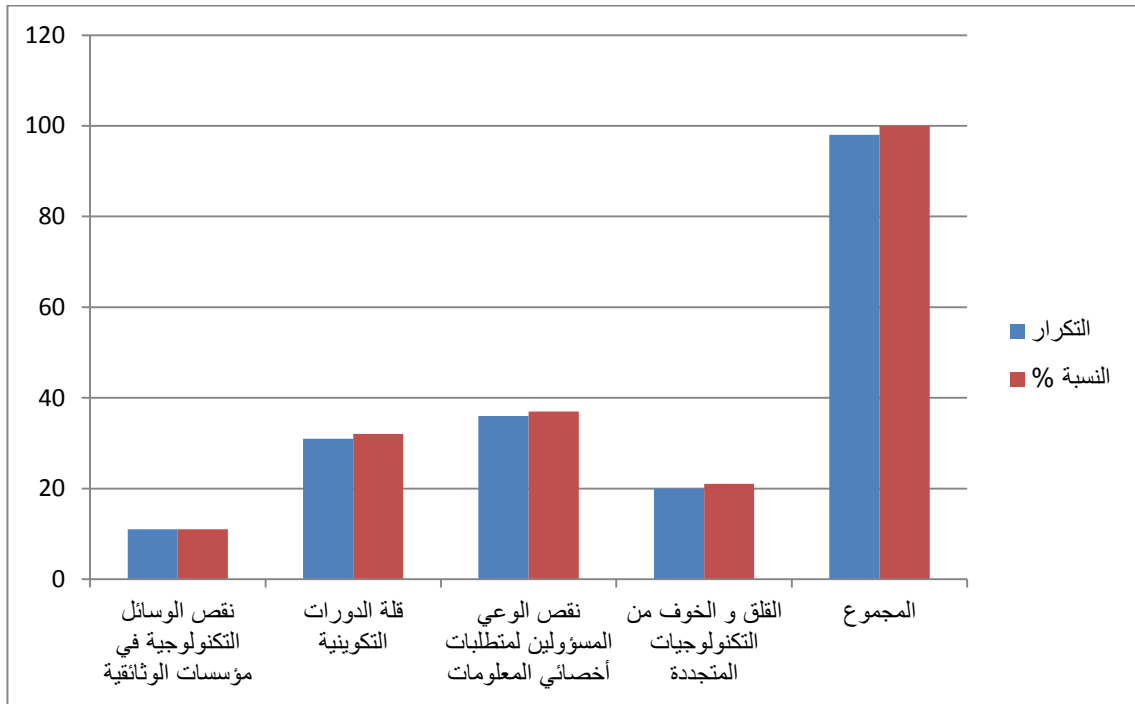
السؤال رقم 16: في رأيكم ماهي الصعوبات والمعوقات التي تحول دون وجود كفاءات مسيرة

لتكنولوجيات الحديثة؟

النسبة %	التكرار	/
11.22	11	نقص الوسائل التكنولوجية في مؤسسات الوثائقية
31.63	31	قلة الدورات التكوينية
36.73	36	نقص الوعي المسؤولين لمتطلبات إختصاصي المعلومات
20.43	20	القلق والخوف من التكنولوجيات المتجددة
100	98	المجموع

جدول رقم 25 : يمثل الصعوبات والمعوقات التي تحول دون وجود كفاءات مسيرة للتكنولوجيا الحديثة

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح الصعوبات والعراقيل التي تحول دون تطور كفاءات مساهمة للتكنولوجيات الحديثة، والمشاكل التي تحول دون الإستفادة من برنامج التكوين المستمر التي يتم تنظيمها بالمكتبة، وذلك راجع الى عدة صعوبات تختلف حسب وجهة نظر كل فرد من أفراد العينة، جاءت نسبة 36.73% ما يعادل 36 موظف من العينة أن ذلك يعود إلى نقص وعي المسؤولين لمتطلبات إختصاصي المعلومات، وهي أعلى نسبة، ثم تليها نسبة 31.63% ما يعادل 31 موظف من عينة الدراسة بخصوص قلة الدورات التكوينية، حيث نجد نسبة 20.43% أو ما يعادل 20 موظف من عينة الدراسة يرجعون ذلك إلى القلق والخوف من التكنولوجيات المتجددة، هذا ما يفسر قلة الدورات التكوينية للعاملين، أما آخر نسبة فقدت بـ 11.22% ما يعادل 11 فرد من أفراد العينة التي ترجع ذلك إلى نقص في الوسائل التكنولوجية، وهذا ما يدل على افتقار المكتبة للوسائل التكنولوجية التي يعتبر العمل من خلالها بمثابة تطوير ذاتي لسلوكات ومهارات العاملين.



الرسم البياني رقم 25: يمثل الصعوبات والمعوقات التي تحول دون تطور كفاءات المساهمة للتكنولوجيا الحديثة

4. النتائج العامة للدراسة :

*توظف مكتبة العربي بن مهدي إختصاصي المكتبات والمعلومات من فئة الشباب ذات حيوية ونشاط وإهتمام متزايد بتنظيم الإنتاج الفكري وإتاحته بالطرق والوسائل السهلة والمهذبة، وهذا ما وجدناه خلال الدراسة بنسبة

69.56% وهذه النسبة تساهم في تماشي مكتبة أم البواقي وفق المعايير المسطرة وبالتالي ضمان مستقبل أفضل مما عليه.

* إن تكوين اختصاصيي المعلومات من أجل الولوج الى المعلومات والبيئات التكنولوجية المختلفة أصبح أمرا شاغلا ومهما من أجل أن تكون له مؤهلات علمية وفنية ومهارات كافية لتقديم ذلك.

* إختصاصي المعلومات والمكتبات بمكتبة العربي بن مهدي يدرك التغيرات والتحولات المحيطة به في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتي لها تأثير على المهنة المكتبية ويحاول مواكبتها بالقدر المستطاع.

* يعاني المكتبي من نقص في تنظيم دورات تكوينية على مستوى المؤسسة التي يعمل بها، والتي تلقاها يغلب عليها الطابع النظري أكثر من الجانب التطبيقي.

* من أجل مواكبة التطورات الحاصلة في الميدان والرقي بالمهنة، يجب أن تعدل برامج التكوين حتى يتسنى للمكتبة تأهيل موظفيها وتدريبهم على استخدام مختلف التكنولوجيات.

* مكنت البرامج التكوينية إختصاصي المعلومات والمكتبات من استخدام البرمجيات الوثائقية وتلبية احتياجاتهم التكنولوجية بنسبة 69.56% بالمقابل نسبة 30.43% لم يتمكنوا من الاستفادة نظرا لعدم استعابهم لمحتوى البرامج التكوين وصعوبة تطبيقه على أرض الواقع إضافة لكون أن هناك فئة لم تتيح لهم فرصة التكوين.

* البرامج التكوينية التي تلقاها إختصاصي المعلومات والمكتبات، بالمكتبة عينة الدراسة متوسطة في غالبيتها.

* يعاني أفراد الدراسة من صعوبات عدة منها تكنولوجية ولغوية تؤثر على درجة الإستفادة من المعلومات المتاحة من خلال مختلف البرامج والأساليب التكوينية.

5- النتائج على ضوء الفرضيات :

من خلال المعلومات التي إستقيناها من الميدان حاولنا أن تكون معبرة بشكل أو بآخر عن واقع التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات والمكتبات الجامعية في ظل التطورات التكنولوجية.

و من منطلق الفرضيات التي شكلت أساس دراستنا يمكن تقديم النتائج التي توضح واقع التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي في ظل التطورات التكنولوجية.

الفرضية العامة :

هناك مواكبة متوسطة لمحتويات برامج التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات والمكتبات بمكتبة جامعة أم البواقي للتغيرات التكنولوجية في مجال المكتبات.

فرضية محققة حيث من خلال إجابات أفراد مجتمع الدراسة نجد أن هناك مواكبة لمحتويات برامج التكوين فيما يخص المجال التكنولوجي لكنها متوسطة فمثلا نجد أن هذه الدورات تركز على الجانب النظري أكثر من التطبيقي، إضافة الى ضيق المدة المخصصة للبرنامج التكويني، وأيضا تباعد فترات التكوين الذي يؤدي الى تقادم معلومات الفرد، ونقص في محتوى البرنامج التكويني هذا فضلا عن أنه في حالات نادرة هو غير ملائم لإحتياجاتهم، وهذا راجع الى تشكيل إختلافات سلوكية بين المكتبيين وكذلك الفوارق في المعارف والخبرات التي أدت الى صعوبة السير الحسن للبرامج التكوينية على التوالي، وقد يعود أيضا الى التحيز الشخصي في إختيار الأفراد فبعض الأحيان يتم عن طريق العلاقات الشخصية حسب إجابات الأفراد، كذلك عدم إهتمام المسؤولين بالعملية التكوينية أي نقص الوعي الإداري وأيضا بعدم رضى بعض المبحوثين على عملية التكوين لإعتقادهم أنه ليس في المستوى المطلوب أو عدم تقبل فكرة التكوين نهائيا، وصعوبات لغوية واجهت العديد من المكتبيين في عدم فهم محتوى البرامج التدريبية خاصة اللغات الأجنبية (الإنجليزية والفرنسية) وهذا بالنسبة للذين استفادوا من دورات خارج الوطن.

الفرضيات الجزئية :

الفرضية الاولى : " هناك تكوين مستمر لإختصاصي المعلومات بمكتبة جامعة أم البواقي في مجال

تكنولوجيا المعلومات "

وقد تحققت بنسبة عالية حيث أن معظم أفراد مجتمع الدراسة أجمعوا على وجود تكوين مستمر ووعي المكتبي بمدى ضرورته في المكتبات الجامعية بنسبة 97.82% وذلك من أجل مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة وتحسن أداء العمل وكذلك إكتساب مهارات جديدة في العمل، إضافة الى تقديم خدمات مكتبية حديثة وإمتلاك سلوكيات من أجل تعليم وتوجيه المستفيدين في عملية البحث عن المعلومات وهذا ما أكسبهم الرضا الوظيفي والثقة في أداء عملهم.

الفرضية الثانية : " ساهم التكوين المستمر في إكتساب إختصاصي المعلومات بمكتبة جامعة أم

البواقي للمهارات التكنولوجية "

و هذه الفرضية محققة أيضاً، حيث ساهم التكوين المستمر في مكتبة الدراسة في تحقيق فعالية أكثر من خلال تقديم خدمات مع كسب مهارات جديدة بنسبة 39.21% وتدريب إختصاصي المعلومات على إستعمال التكنولوجيا الحديثة بأقل جهد ووقت مما يؤدي الى تحسين المردودية وبالتالي إرضاء المستفيدين من الباحثين والدارسين، بالإضافة الى أنها تخلق روح فريق العمل وكذا روح المنافسة في المكتبة.

الفرضية الثالثة : " هناك صعوبات وعراقيل قللت من فعالية التكوين المستمر لدى إختصاصي

المعلومات بمكتبة جامعة أم البواقي "

فلقد تحققت وبنسبة عالية وذلك من خلال وجود جملة من الصعوبات التي تعترض عملية التكوين المستمر بإختصاصي المعلومات، تتجلى في نقص وعي المسؤولين لمتطلبات واحتياجات إختصاصي المعلومات بنسبة 36.73% والقلق والخوف من التكنولوجيات المتحددة. وما يدعم تحقيق الفرضية أكثر إجماع نسبة 31.63% من عينة الدراسة بقلة الدورات التكوينية وبأنها غير كافية، بالإضافة الى عدم إشتراك وإستشارة المكتبيين في تسطير محتويات البرامج التكوينية، وهذا مؤشر سلبي يؤثر على نجاح برامج التكوين وسيرها الحسن كما أنه لا يوجد حوافز لتشجيع المكتبيين على الإلتحاق بالدورات التكوينية.

6- مقترحات الدراسة :

- * إقامة دورات تكوينية مستمرة وإعداد برامج تكوينية مدروسة وندوات وملتقيات وكذا محاضرات.
- * التشجيع على التكوين، وإعداد برامج تكوينية مقننة.
- * إختيار المكتبيين ذوي الكفاءات عالية في أحد التخصصات التالية : إعلام ألي، علم النفس، وتوزيعهم بشكل منتظم، وتطوير كل مستفيدين على حساب تخصصهم وبرمجة دورات تكوينية بصفة دورية.
- * القيام ببعثات لدى مكاتب أخرى للإستفادة من خبراتها في مجال التكنولوجيات الحديثة.
- * عدم إحتكار الوسائل التكنولوجية المتاحة في المؤسسة لشخص عن شخص آخر وإتاحتها لمكتبي.
- * 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.
- * في ظل هذه التطورات اليومية والمستمرة في النظام العام لعمل المكتبات على مستوى العالم بالأخص يتوجب مسايرتها بالتكوين المستمر خاصة في إختصاص علم المكتبات لأنه في تطور مستمر مع البرمجيات والمواقع فيجب جلب كفاءات من ذوي الإختصاص حتى وإن كانوا أجانب للفهم الجيد والمواكبة.
- * السماح للمكتبيين وتشجيعهم للحصول على شهادات تساعدهم في اداء واجبهم مثل شهادة في الإعلام الألي، وتدريبهم على ملفات الإدارية وغيرها، لأن كل ما زادت ثقافة المكتبي زادت قدرته لأداء عمله كإختصاصي المعلومات أفضل.

خلاصة:

ومن هنا نستنتج أن مهنة المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية بحاجة الى اشخاص يدركون اهميتها، وهذا الادراك ينطلق منذ أول خطوة ألا وهي خطوة أختيار التخصص، مروراً بالتكوين فيه ووصولاً إلى عالم الشغل الذي يتطلب الكفاءة والولاء والتكوين المستمر حول مستجداته سواء المؤسساتي أو الذاتي.

خالفة

خاتمة :

يعد التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في المكتبات الجامعية ضرورة حتمية لا محالة لها، لأهميته في تطوير القدرات والمهارات المكتسبة، وتحقيق الفعالية في تقديم مختلف الخدمات وإعطاء روح الإبداع والمنافسة والتحكم في المعلومات، وبما أن المكتبات فضاء التدفق المعرفي وجب توظيف العنصر البشري المؤهل الذي تتوفر فيه قدرة وكفاءة السير الحسن للمكتبة الجامعية، وفي هذه الدراسة حاولنا توضيح أهمية واقع التكوين المستمر لدى أخصائي المعلومات ومدى تأثيره عليه خلال ممارسة مهامه في المكتبات الجامعية، ولقد إلتمنا هذا الجانب الميداني من خلال دراستنا الوصفية للتكوين المستمر عند أخصائي المكتبات والمعلومات في مكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي .

وإذا أشرنا للدور الفعال الذي يلعبه أخصائي المعلومات في المكتبة والمنظمة الجامعية ككل ومدى تأثيره بها، فالمكتبة هي الأخرى تتأثر بالعالم الخارجي وتحاول مواكبته في حين توفرت لها كل الإمكانيات اللازمة لذلك، وحتى نستطيع مواجهة تلك التطورات والصعوبات يجب تكوين موظفين فيها بإعتبارهم المحرك الذي تدار به المكتبة فأخضع الموظفين إلى التدريب حول إستخدام مختلف التكنولوجيات له أثر في الرقي بالمهنة ورفع مستوى أدائهم الى الأحسن، وفي هذه الدراسة تم إدراك الأثر الذي تمارسه التكنولوجيا على مهام ووظائف الاختصاصيين والذي لا يزال يحتاج الى تدعيم أكثر من طرف المكتبة الجامعية من حيث تقديم مصادر المعلومات الإلكترونية والخدمات الجديدة للمستفيد والبيئات المعلوماتية التفاعلية، والتي يمكن أن تكون بسبب نقص في تكون إختصاصيي المعلومات الذين يعانون من عدم تنظيم دورات تكوينية تساعدهم في رفع مستواهم العلمي والمهني وبالتالي تقديم أفضل الخدمات في المستوى المطلوب .

فواقع تكوين إختصاصيي المعلومات بالمكتبة الجامعية يحتاج الى إهتمام أكبر من الجهات المسؤولة بتنظيم دورات تكوينية منتظمة ومستمرة ذات نشاطات تكوينية مختلفة تسير أهم التطورات التكنولوجية الحاصلة في عالم المكتبات والمعلومات، خاصة التكوين على إستراتيجية البحث عن المعلومات الإلكترونية التي تعرف أدوات وتقنيات بحث تحتاج الى مهارات جديدة تتناسب مع المعلومات المراد الحصول عليها من مختلف المصادر داخل المكتبة او خارجها .

نأمل أن يقدم هذا البحث معالجة مفيدة لهذا الموضوع، ويفتح المجال لدراسات أخرى بشأن التكوين إختصاصيي المعلومات في عصر التطورات التكنولوجية .

القائمة السوداء غرافية

قائمة الببليوغرافية:

معاجم :

1-الصفاح ، حبيب . معجم إدارة الموارد البشرية و شؤون العاملين . عربي إنجليزي ، ط1 ، بيروت : مكتبة لبنان : (د.ت)

2- قاري ، عبد الغفور عبد الفتاح . معجم المكتبات و المعلومات . الرياض : مكتبة الملك فهد الوطنية ، 2000

3- نايف ، القيس . المعجم التربوي لعم النفس: أول معجم شامل لكل مصطلحات التربية المتداولة في العلم وتعريفها. ط1. عمان: دار أسامة، دار المشرق الثقافي. 2006

كتب :

4- أبو النصر ، مدحت محمد . إدارة العلمية التدريسية (النظرية والتطبيق). القاهرة: دار الفجر للنشر و التوزيع، 2008

5- أحمددي ، ناهد حمدي . مناهذ البحث في علوم المكتبات . الرياض : دار المريخ ، (د.ت)

6- السيد ، عليوة . تحديد الاحتياجات التدريبية ، القاهرة ، سلسلة المهارات، القاهرة: إيتراك ، ط.1 ، 2001

7- الهلالي ، محمد مجاهد و عبد الهادي ، محمد فتحي . بحوث ودراسات في المعلومات و المكتبات . القاهرة : المكتبة الأكاديمية ، 1999

8- الهوش ، ابوبكر محمود . تقنية المعلومات و مكتبة المستقبل . الإسكندرية : مكتبة الإشعاع الفنية، 1996

9- بدر ، أحمد . المدخل الى علم المكتبات و المعلومات . الرياض : دار المريخ ، 1995

10- بربر ، كامل . إدارة الموارد البشرية و كفاءة الأداء التنظيمي ، بيروت : المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر ، 1997

- 11- بوحفص ، عبد الكريم . التكوين الإستراتيجي لتنمية الموارد البشرية ، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، 2010 ،
- 12- بودربان ، عز الدين . التكوين و البرامج التكوينية في مجال المكتبات و المعلومات: الندوة العربية حول التكوين الجامعي في مجال المكتبات و المعلومات . الجزائر : دار الحكمة ، 2001
- 13- بوفجلة، غيات . الأسس النفسية للتكوين ، وهران : دار الغرب ، (د.ت)
- 14- بوخمخم ، عبد الفتاح . إدارة الموارد البشرية . الجزائر : مطبوعات جامعة قسنطينة ، 2001
- 15- حسن الحلبي ، تقديم عدنان إسكندر . تدريب الموظف . ط2 ، بيروت ، باريس : منشورات عويدات ، (د.ت)
- 16- حشمت ، قاسم . خدمات المعلومات : مقوماتها و أشكالها ، القاهرة : دار غريب للطباعة و النشر ، 1984
- 17- خصر كاظم حمود ، ياسين كاسب الخرشة . إدارة الموارد البشرية = Management Humain Resource ، ط2 ، عمان : دار المسيرة ، 2006
- 18- ربابعة ، علي محمد . إدارة الموارد البشرية . عمان: دار النشر و التوزيع ، 2003
- 19- زروقي ، حسين جبور . الجديد لمهنة المعلومات في عصر هندسة المعرفة و إدارتها ، مجلة مكتبة فهد الوطنية ، مج 10 ، ع2 ، الرياض : 2005
- 20- سهيلة محمد عباس ، علي حسين علي . إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر ، الأردن ، ط3 ، 2003
- 21- سيد ، محمود أسامة . المكتبات و المعلومات في الدول المتقدمة و النامية . القاهرة : العربي للنشر و التوزيع ، 1987 ،
- 22- صوفي ، عبد اللطيف . التكوين العالي في علوم المكتبات و المعلومات : أهدافه ، أنواعه ، و إتجاهاته الحديثة . قسنطينة : مخبر تكنولوجيا المعلومات و دورها في التنمية الوطنية ، 2002

- 23- عاشور، أحمد صقر. إدارة القوى العاملة (الأسس السلوكية و أدوات البحث التطبيقي)، القاهرة: دار المعرفة الجامعية ، 1983
- 24- عباس، سهيلة. إدارة الموارد البشرية:مدخل إستراتيجي. ط2. عمان: دار وائل، 2003
- 25- عبد الباري إبراهيم درة ، زهير نعيم الصباغ . إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي و العشرين - منحى نظمي ، عمان : دار وائل للنشر ، 2008
- 26- عبد المطلب عامر ، سامح. إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية ، الاردن: دار الفكر ناشرون و موزعون ، 2011
- 27- عبد النبي، محمد أحمد. إدارة الموارد البشرية ، الأردن: زمزم ناشرون و موزعون ، 2010
- 28- عبد الهادي ، محمد فتحي . أخلاقيات المعلومات في المكتبات و مراكز المعلومات . مجلة العربية 3000 ، 2000
- 29- عبد الهادي ، محمد فتحي . المكتبات و المعلومات العربية بين الواقع و المستقبل . القاهرة : مكتبة العربية للكتاب ، 1996
- 30- عقيلي ، أحمد . إدارة الموارد البشرية من المنظور الإستراتيجي . بيروت : دار النهضة العربية ، 2002
- 31- عليان ، رنجي مصطفى . محمد غنيم ، عثمان . مناهج و أساليب البحث العلمي : النظرية و التطبيق . عمان : دار الصفاء ، 2000
- 32- غريسي ، العربي . الإتجاهات الحديثة في تسيير الموارد البشرية في الإدارات العمومية : حالة المركز الجامعي معسكر : رسالة ماجستير ، وهران : معهد العلوم الإقتصادية ، 2000
- 33- كريم ، مراد . التكوين المستمر للمكتبيين الممارسين في مؤسسات التعليم العالي :دراسة ميدانية بمدينة قسنطينة. في مجلة المكتبات و المعلومات . قسنطينة. مج3. العدد1. نوفمبر 2006
- 34- ماهر ، أحمد. إدارة الموارد البشرية ، القاهرة: الدار الجامعية ، ط5 ، 2015

35- محيرق، مبروكة عمر. دراسات في المعلومات و البحث العلمي و التأهيل و التكوين. القاهرة : عصمى للنشر و التوزيع، 1996

البحوث و الدراسات الجامعية :

36- برحال، عبد الوهاب . دور و أهمية تنمية الموارد البشرية في تحسين أداء المؤسسة ، رسالة ماجستير :تخصص اقتصاد تطبيقي و تسيير المنظمات ، جامعة خنشلة ، الجزائر ، 2011

37- بزواوية، زهرة. مجتمع المعلومات والكفاءات الجديدة لدى إختصاصي المعلومات: دراسة ميدانية بالمؤسسات الوثائقية. وهران(د.د)، 2014

38- بلعطار يمينة ، بودبزة عبلة : تكوين المكتبيين بالمكتبات الجامعية في ظل تكنولوجيا المعلومات : دراسة ميدانية بمكتبة كلية العلوم الطبية و فروعها بقسنطينة. مذكرة ماستر :علم المكتبات قسنطينة : جامعة منتوري ، 2012

39- بن زكة وسام . دور تكتل meda tempus في تكوين رسكلة العاملين في المكتبات الجامعية : جامعة محمد الصديق بن يحيى بجيجل نموذجاً .مذكرة ماستر علم المكتبات .بقسنطينة : جامعة منتوري، 2010

40- بن سعيد ، الغامدي . مستوى فعالية إدارة الموارد البشرية في وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القادة الإداريين ، أطروحة دكتوراه ، جامعة اليرموك ، الأردن ، 2009

41- بن عيشي ، عمار. دور تقييم أداء العاملين في تحديد احتياجات التدريب ، رسالة ماجستير ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، الجزائر ، 2005

42- بوحناش ، حمزة ، حسان مراكشي . تكوين خصائص المعلومات في ظل مجتمع المعلومات : من جهة نظر أساتذة قسم علم المكتبات . شهادة ليسانس ، علم المكتبات : قسنطينة ، 2007

- 43- طواهري ، فاطمة ، كحلات ، سمراء . التكوين في علم المكتبات في مواجهة تدفق المعلومات و التقنيات الحديثة : دراسة حالة مناهج التكوين في قسم علم المكتبات بجامعة قسنطينة . مذكرة ليسانس : علم المكتبات : قسنطينة ، 2004
- 44- عباس صليحة ، معمري زينة . التكوين المستمر لعمال المكتبات الجامعية : دراسة حالة عمال مكتبة جامعية منتوري بقسنطينة . مذكرة ليسانس : علم المكتبات و المعلومات . قسنطينة: جامعة منتوري ، 2001
- 45- عباس ، فتحي . واقع و آفاق التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية : دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين . رسالة الماجستير في علم المكتبات و التوثيق . وهران : قسم المكتبات و العلوم الوثائقية ، 2015
- 46- عمايرية ، عائشة . إختصاصي المكتبات و المعلومات و التكوين الذاتي بالمكتبات الجامعية في الجزائر : مكتبات جامعتي السانيا و العلوم و التكنولوجيا بوهران نموذجاً ، رسالة ماجستير : علم المكتبات و التوثيق : وهران ، 2010
- 47- عوادي ، نعيمة ، بلخير ، كنزة . إختصاصي المعلومات و الإدمان على الانترنت : دراسة ميدانية بالمكتبات المركزية للكليات جامعة قسنطينة . شهادة ماستر : علم المكتبات ، قسنطينة . 2010
- 48- غريسي ، العربي . الإتجاهات الحديثة في تسيير الموارد البشرية في الإدارات العمومية : حالة المركز الجامعي معسكر : رسالة ماجستير ، وهران : معهد العلوم الإقتصادية ، 2000
- 49- كريم ، مراد . مجتمع المعلومات و تأثيراته على المهنة المكتبية : الحالة الجزائرية نموذجاً ، قسنطينة : دار بهاء الدين للنشر و التوزيع ، 2011
- 50- ماضي ، وديعة . دور إختصاصي المعلومات في إدارة المعرفة . مذكرة ماجستير . جامعة قسنطينة . كلية العلوم الانسانية : قسم علم المكتبات و العلوم الوثائقية ، 2009
- 51- مكاني ، كريمة . إختصاصيو المكتبات بين التكوين الجامعي و المهنة المكتبية : دراسة حالة إختصاصي مكتبات جامعة معسكر ، رسالة ماجستير : علم المكتبات و العلوم الوثائقية . وهران ، 2011

مجالات :

52- مزيش، مصطفى. الجامعة والمكتبة ودورها في تدريب المستفيدين: مجلة المكتبات والمعلومات. قسنطينة: جامعة منتوري مج.3، ع.1، 2006.

أعمال الملتقيات و التؤتمرات :

53- بوغناق ، سعاد . التكوين المستمر لإختصاصي المعلومات بالمكتبات الجامعية الجزائرية (الفرص و التحديات) . أعمال المؤتمر الرابع و العشرون للإتحاد العربي للمكتبات و المعلومات ، 2003 ، المدينة المنورة

54- تحسين أحمد الطراونة . تحديد الإحتياجات التدريبية كأساس لعملية التخطيط للتدريب في الأجهزة الأمنية ، ندوة الأساليب الحديثة في التخطيط و التدريب ، قسم العلوم الإدارية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، 2011

أدلة :

55- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 هـ الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية
المراجع باللغة الفرنسية :

56- le petit larousse :illustré .paris :ed .la rousse ,2013

57- Michaux , aurore . **Bibliothèque universitaire 20 : Définir un plan de communication [en ligne]** , université libre de Bruxelles , 2001 , Disponible sur : <http://www.lylo.be/wp-content/uploads/2010/06/biblioth%3yA8que-universitaire-20DYC3%Afinir-un-plan-de-communication.pdt> , visite le 04/04/2016 .

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم علم المكتبات - قالمة -

تخصص : الإدارة العلمية للمؤسسات الوثائقية

إستمارة إستبيان

واقع التكوين المستمر لدى إختصاصي المعلومات في ظل البيئة التكنولوجية

دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهدي

أم البواقي

تحت إشراف :

من إعداد :

د. بن زكة وسام

- رمضاني سمية

نقدم هذه الإستمارة لأخصائي المعلومات بمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهدي أم

البواقي رجاء منكم ملأها بعناية و موضوعية ، علما أن المعلومات التي ستزودنا بها

تستعمل لأغراض البحث العملي فقط .

وشكرا

سنة الجامعية : 2017/2016

I- بيانات شخصية :

1- الجنس :

ذكر أنثى

2- السن :

32-22 42-33 52-43 فما فوق

3- المستوى الدراسي :

دراسات تطبيقية ليسانس ماستر ماجستير أخرى

4- ما هي خبرتك المهنية في هذا المنصب ؟ :

- أقل من 05 سنوات

- 05 ← 10 س

- 11 ← 15 س

- 16 ← 20 س

- من 20 سنة فما فوق

II- أهمية التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في ظل التطورات التكنولوجية :

5- هل إخترت دراسة تخصص علم المكتبات برغبتك ؟

نعم لا

6- حسب رأيك هل ترى أن التكوين المستمر ضروري في عصر التكنولوجيات الحديثة؟

نعم لا

* إذا كانت إجابتك بنعم فيما تتمثل هذه الضرورة ؟

- مواكبة التطورات

- إكتساب كفاءات و مهارات جديدة
- تقديم خدمات مكتبية جديدة
- أخرى

أذكرها :

7- هل إستفدت من دورات للتكوين المستمر بمكتبك ؟

- نعم لا

* إذا كانت إجابتك بنعم ما شكل هذه الدورات ؟

- ميدانية للمكتبات الجزائرية
- ورش عمل
- دورات خارج الوطن
- أخرى

* إذا كانت إجابتك بلا ؟

- لا يوجد تكوين أصلا
- عدم وجود دورات تكوينية

8- في ظل وجود هذه العوائق هل تسعى الى تطوير معارفك و مهاراتك ذاتيا ؟

- نعم لا

* إذا كانت الإجابة بنعم كيف يتم ذلك ؟

- المطالعة
- تشارك الأفكار و الخبرات مع الزملاء
- حضور الندوات و الملتقيات

- أخرى

أذكرها:

III - التكوين المستمر و التكنولوجيا الحديثة :

9- هل تستخدم مكتبك تكنولوجيا المعلومات في المجالات التالية :

- الخدمات / العمليات غير المباشرة (الفهرسة ، الفهارس ، ...)
- الخدمات المباشرة
- أتمنة لوظائف المكتبية
- مواقع إلكترونية للمكتبة
- أخرى

10- ما هي حاجتك للتكوين حول إستخدام هذه التكنولوجيات ؟

- كبيرة متوسطة ضعيفة

11- فيما ترى أهمية هذه الحاجات ؟

- التكيف مع المنصب
- الترقية
- زيادة الراتب
- تطوير خدمات المكتبة
- أخرى

حددها :

12- إذا كنت ممن إستفادوا من دورات تكوينية ، هل ترى أن البرامج الموضوعية لبت إحتياجاتك التكنولوجية ؟

- نعم لا

* إذا كانت الإجابة بنعم كيف ساهمت هذه البرامج في تطوير مهارتك التقنية ؟

- إكتساب كفاءات في نظم المعلومات و الشبكات

- القدرة على إستخدام البرمجيات

- القدرة على إستخدام قواعد البيانات

- القيام بخدمات المكتبة إلكترونيا

- إكتساب الطرق الفنية و إعداد الفهارس إلكترونيا

- وضع و إتاحة فهرس المكتبة لجمهور المستخدمين

- أخرى

أذكرها :

* إذا كانت الإجابة بلا : هل هذا راجع الى :

- نقص في محتوى البرنامج

- محتوى البرنامج غير ملائم لإحتياجاتك

- المحتوى متطور مقارنة بما هو موجود على الواقع

- تكوين نظري و ليس تطبيقي

- أخرى

أذكرها :

IV- تقييم التكوين المستمر في ظل التطورات التكنولوجية :

13- هل ترغب في الإستفادة مرة أخرى من التكوين المستمر ؟

لا

نعم

14- هل ترى أن هناك فرق بينك و بين أخصائي المعلومات ؟

لا

نعم

* إذا أجبت بـ " نعم " فهل يكمن الفرق في :

- مستوى التكوين (المستمر)
- الثقافة الرقمية و المعلوماتية
- إمكانيات المكتبة
- وسائل العمل (التجهيزات)
- أخرى

أذكرها :

15- ما هي المجالات التي مستها تكنولوجيا المعلومات في مكتبكم ؟

- الإقتصاد
- البحث البيولوجرافي
- التصنيف
- الفهرسة
- الإحاطة الجارية
- البحث الإنتقائي
- التكشيف و الإستخلاص
- الإعارة

16- في رأيكم ما هي الصعوبات و المعوقات التي تحول دون تطور كفاءات المسايرة لتكنولوجيات الحديثة ؟

- نقص الوسائل التكنولوجية في مؤسساتكم الوثائقية
- قلة الدورات التكوينية
- نقص وعي المسؤولين لمتطلبات أخصائي المعلومات
- القلق و الخوف من التكنولوجيات المتجددة

17- ما هي إقتراحاتكم لتطوير كفاءتكم في ظل التطورات التكنولوجية التي تمس المكتبات في الجزائر ؟

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

الملكيات

ملخص :

يهدف هذا البحث الى إبراز أهمية التكوين المستمر لأخصائي المعلومات من خلال ما فرضته مختلف التغيرات والتحويلات التي تشهدها الخدمة المكتبية، والتي أوجبت على العاملين التحلي بمهارات وكفاءات تمكنهم من مواجهة هذه التحديات، ومن هنا زاد الإهتمام بتكوين اليد العاملة بإعتبارها القوة الدافعة للعمل والإنتاج وهذا ما يؤدي الى تحسين مستوى تقديم الخدمات المكتبية

وتقدم هذه الدراسة في أحد جوانبها رؤية نظرية حول موضوع التكوين المستمر لاخصصاصيي المعلومات والبرامج التكوينية في ظل التطورات التكنولوجية، أما الجانب الميداني فقد كان لدراسة أثر هذه البرامج على عينة من اختصاصيي المكتبات بالجامعات الجزائرية وهي جامعة العربي بن مهيديأم البواقي مع إلقاء الضوء على واقع هذا التكوين في ظل التطورات التكنولوجية، من خلال الاعتماد على مجموعة من الأدوات المنهجية كاستمارة الاستبيان التي وزعت على عينة الدراسة واتباع المنهج الوصفي التحليلي، ما مكنا من الوصول لنتائج أشارت في مجملها إلى أن هناك مواكبة متوسطة لدى البرامج التكوينية ومحتوياتها للمواضيع والتطبيقات التكنولوجية التي تمس بيئة المكتبات، كما أن هذه النتائج أكدت صحة الفرضيات المطروحة في حاجة إختصاصيي المعلومات الى تدعيم أكثر من قبل الجهات المسؤولة بتنظيم دورات تكوينية مع مراعاة للاحتياجات التدريبية التي تنبع من واقع المكتبات الجامعية الجزائرية.

الكلمات المفتاحية :

التكوين المستمر، المكتبة الجامعية، إختصاصيي المعلومات، تكوين اختصاصيي المعلومات، جامعة العربي بن مهيدي، دراسة ميدانية، الجزائر.

Résumé

Résumé :

Le but de cette recherche est de montrer l'importance de la formation continue du spécialiste des informations, et la découverte de sa capacité de l'organisation et de la gestion électronique et donc sa capacité d'arriver aux informations ; à partir de ce qu'imposent les différentes transformations et changements des offres bibliothécaires, il est imposé aux employés d'avoir des compétences qui leurs permettent d'affronter des défis.

De là , il est plus important de former la main d'œuvre considérée comme une force poussante vers le travail et la production ce qui améliore le niveau des offres bibliothèques devaient suivre la politique des activités et des programmes de formation qui rassure au spécialiste informaticien d'obtenir des capacités et des compétences dont ils ont besoin afin d'affronter les changements imposés par la technologie des informations

Cette étude est élaborée pour mettre au point la rôle de la formation dans la développement de l'offre bibliothécaire ainsi que la mise en relief de la réalité de formation chez l'informaticien sous les nouvelles technologie dans la bibliothèque centrale < Laarbi ben Mhidi > à < Oum Bouaghi > suivant la méthode descriptive – analytique . et en utilisant un (formulaire) pour un questionnaire comme un outil de collection des informations et sa distribution sur l'échantillon d'étude .

Nous sommes arrivées aux résultats qui confirment la validité des hypothèses proposées concernant le besoin d'un informaticien au soutien de la part des responsables en organisant des sessions de formations ; néanmoins ce niveau reste toujours loin de celui recherché.

Les mots clés :

- La formation continue.-La bibliothèque universitaire .-Les informations électronique.-Université < Laarbi Ben Mhidi > .