



جامعة ابن خلدون تيارت



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الإنسانية

شعبة علم المكتبات والمعلومات

مذكرة تخرج مكملة لمتطلبات نيل شهادة ماستر تخصص تكنولوجيا وهندسة المعلومات

بعنوان:

حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة
ابن خلدون - تيارت -
- دراسة ميدانية حول أخصائي المعلومات المسجلين في طور ماستر تخصص
تكنولوجيا وهندسة المعلومات -

إشراف الأستاذة:

- رواجي خيرة

إعداد الطلبة:

- جطي ساعد

- تواتي عبد القادر

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الصفة
د. دريخ نبيل	أستاذ محاضر "أ"	رئيسا
د. رواجي خيرة	أستاذ محاضر "ب"	مشرفا ومقررا
د. بن شهيدة محمد	أستاذ محاضر "أ"	مناقشا

السنة الجامعية: 2021 - 2022م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

بحمد الله سبحانه وتعالى الذي فتح عقولنا وشرح صدورنا وأنعم علينا بالعلم
والمعرفة على إنجاز هذه الدراسة.

من لم يشكر الناس لم يشكر الله، بأدب ذي بدء نتقدم بأسمى عبارات الشكر
والتقدير والعرفان إلى الأستاذة المشرفة الدكتورة رباحي خيرة على إشرافها

لنا في هذا العمل ومرافقتها لنا بالنصح والتوجيه والإرشاد وطول صبرها رغم
ارتباطاتها الكثيرة، كما لا يفوتنا أن نشكر جميع أساتذتنا أستاذة علم المكتبات
بجامعة ابن خلدون تيارس والطاوق الإداري لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
وعلى رأسهم الأستاذ عرطالي نور الدين والى مسؤولي وموظفي مكتبة الكلية
والمكتبة المركزية، وكل من ساعدنا على إنجاز هذا العمل من تزيين أو بعيد
والشكر موصول إلى كل زملائنا في الدفعة.

لكم جميعا نتقدم بالشكر والفضل والامتنان من جميع القلوب وبارك الله فيكم
وجزاكم خيرا

إهداء

أهدي ثمرة جمدي هذا :

إلى رمز المحبة والحنان ، التي غمرتني بعطفها و أمانتي بدعائها

و كانت لي دوما عوناً و سداً في السراء والضراء

إلى التي صنعت كل أفراحي، و شجعتني دوما على طلب العلا

ليحفظها الله لي و لإخوتي **أمي الحبيبة**

إلى **أبي** رحمه الله و أدخله فسيح جنانه

أمين

إلى من ساندتني طوال مشوار دراستي

فكانت دافعا لنجاحي زوجتي الغالية

إلى من يملئ حياتي بالسعادة و المناء أبنائي الأعماء

دعاء ، حمد الله ، ياسين أطال الله في عمرهم ووفقهم لما يحبه ويرضاه

إلى **إخوتي**

بن شمرة، الخولي، فتيحة، كريمة، الناصر، عبد القادر

و إلى كل العائلة الكريمة كبيبا و صغيرا

إلى أخي.....مادي ابراهيم

وإلى أخي عبد القادر تواتي الذي أمانني على إنجاز هذا العمل

وإلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد وأخص بالذكر رفيق طيروش

إلى من جعلهم الله أخوتي بالله و من أحببتهم بالله

جطي ساعد

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين محمد رسول الله صلى الله عليه وسلم وعلى اله وأصحابه أجمعين إلى يوم الدين،

إن الحمد لله نحمده حمدا كثيرا على وافر نعمه وجزيل عطائه ونشكر الله أن منا علينا بإتمام هذا العمل المتواضع بعونه وقوته،

فالحمد والشكر لله رب العالمين الذي بحمده تتم الصالحات،

اهدي ثمرة هذا العمل المتواضع إلى الوالدين العزيزين الكريمين أمي وأبي أطال الله في عمرهما وبارك فيهما وجعلهما تاجا فوق رؤوسنا وأرضاهما عنا ورضي عنهما،

كما اهديه إلى الزوجة الكريمة التي صبرت معي وكانت خير سند لي في جميع الأوقات فلها مني كل المحبة والتقدير والى فلذات كبدي أولادي محمد عبد الرؤوف وأمين حسام الدين وادم الطيب،

واهديه إلى جميع إختي وأختاتي وكل أفراد عائلة تواتي وعائلة طاقين،

كما اهديه إلى جميع أصدقائي ومنهم الشريف، نور الدين، الناصر، حكيم،

عبد الحميد، إبراهيم، الجبالي وعلي كما أهديه للزميل و الصديق والأخ نقاز

مصطفى والأخوات سي الطيب ميمونة وغلاف خيرة

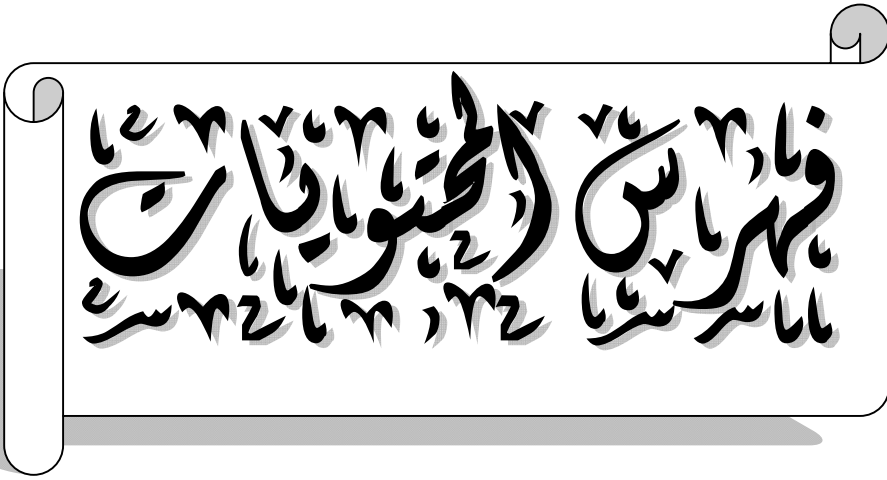
ومصباح صفية . وكذا

زملاني بجامعة تيسمسيلت، واخص بالذكر زميلي

في المذكرة أخي جطي ساعد على كل ما

قدمه معي لإنجاز هذا العمل.

تواتي عبدالقادر



الصفحة	العنوان
	شكر وتقدير
	إهداء
هـ	فهرس الجداول
ي	فهرس الأشكال
ل	قائمة الإختصارات
ص2	مقدمة
ص4	الهدف العلمي
ص4	إشكالية البحث
ص6	أهمية الدراسة
ص6	أسباب اختيار الموضوع
ص7	منهج البحث
ص7	فرضيات الدراسة
ص8	مجتمع الدراسة
ص8	عينة الدراسة
ص8	أداة جمع البيانات
ص9	حدود الدراسة
ص10	الدراسات السابقة
ص12	ضبط مصطلحات ومفاهيم الدراسة
	الفصل الأول: تطور التكوين المستمر من خلال المؤسسات الجامعية في الجزائر
ص17	المبحث الأول: التكوين المستمر والمصطلحات ذات العلاقة
ص17	1.1.1. مفهوم التكوين
ص24	2.1.1. المصطلحات والمفاهيم ذات العلاقة بالتكوين
ص24	1.2.1.1. مفهوم التربية وعلاقته بالتكوين
ص26	2.2.1.1. مفهوم التعليم وعلاقته بالتكوين
ص30	3.2.1.1. مفهوم التدريب وعلاقته بالتكوين
ص34	3.1.1. مستويات التكوين
ص36	4.1.1. عناصر عملية التكوين

38ص	5.1.1.أنواع التكوين
40ص	المبحث الثاني: التكوين المستمر بين النظري والتطبيق
40ص	1.2.1.ماهية التكوين المستمر
40ص	1.1.2.1.تعريف التكوين المستمر
41ص	2.1.2.1.التكوين المستمر لأخصائي المعلومات
42ص	3.1.2.1.أهداف التكوين المستمر
44ص	4.1.2.1.أهمية التكوين المستمر
45ص	5.1.2.1.مبررات التكوين المستمر
46ص	6.1.2.1.الأساليب المعتمدة في التكوين المستمر
47ص	7.1.2.1.عناصر عملية التكوين
48ص	8.1.2.1.أنواع التكوين المستمر
48ص	1.8.1.2.1.التكوين المستمر الذاتي
49ص	2.8.1.2.1.التكوين المستمر في المؤسسات التعليمية الخاصة
50ص	3.8.1.2.1.التكوين المستمر في إطار التعاون بين المكتبات
51ص	9.1.2.1.دور الجامعة في التكوين المستمر
52ص	المبحث الثالث: المؤسسات المنوطة بالتكوين المستمر في الجزائر
52ص	1.3.1.التكوين المستمر في المؤسسات المتخصصة في الجزائر
62ص	2.3.1.التكوين التعاوني بين الجزائر والجمعيات في العالم
63ص	3.3.1.الجمعيات المكتبية والمهنية ودورها في التكوين المستمر
66ص	4.3.1.التكوين المستمر من خلال الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية
71ص	خلاصة الفصل الأول
	الفصل الثاني: التكوين المستمر في علم المكتبات وأثره على أخصائي المعلومات
74ص	المبحث الأول: التكوين المستمر في شعبة علم المكتبات
74ص	1.1.2.التكوين الجامعي في الجزائر
74ص	1.1.1.2.تعريف التكوين الجامعي
76ص	2.1.1.2.مفهوم التكوين الجامعي في علم المكتبات
76ص	3.1.1.2.مقومات التكوين الجامعي
77ص	4.1.1.2.وظائف الجامعة في خدمة المجتمع من خلال التكوين المستمر

ص78	5.1.1.2. نماذج من طرائق التكوين الحديث
ص80	2.1.2. التعريف بنظام ل.م.د (الهيكلية، عروض التكوين، التقييم)
ص81	3.1.2. التكوين في علم المكتبات
ص82	4.1.2. تخصص علم المكتبات
ص82	1.4.1.2. تعريف تخصص علم المكتبات
ص83	2.4.1.2. ظهور شعبة علم المكتبات
ص83	3.4.1.2. تعليم المكتبات والمعلومات في الجامعة العربية
ص84	4.4.1.2. تعليم المكتبات والمعلومات في الجامعة الجزائرية
ص87	5.4.1.2. عوامل انتشار تدريس علم المكتبات
ص89	5.1.2. برامج التكوين
ص91	6.1.2. تخصصات علم المكتبات بالجامعة الجزائرية (مستوى ماستر)
ص93	1.6.1.2. تخصص تكنولوجيا وهندسة المعلومات
ص93	2.6.1.2. مقاييس تدريس أخصائي المعلومات والمكتبات
ص96	المبحث الثاني: التكوين المستمر وأثره على أخصائي المعلومات
ص97	1.2.2. مفهوم أخصائي المعلومات
ص102	2.2.2. تطور مفهوم أخصائي المعلومات
ص104	3.2.2. تطور مهنة المعلومات وأثرها على أخصائي المعلومات
ص110	4.2.2. أخصائي المعلومات ودوره في إدارة المعرفة
ص115	المبحث الثالث: التحولات التكنولوجية وأثرها على حاجة أخصائي المعلومات للتكوين
ص116	1.3.2. التكوين المستمر وأثره على أخصائي المعلومات في البيئة الرقمية
ص117	2.3.2. معايير الجودة لإعداد أخصائي المعلومات
ص119	3.3.2. أخصائي المعلومات وتحديات التحولات التكنولوجية
ص124	4.3.2. مواصفات أخصائي المعلومات في البيئة الرقمية
ص126	خلاصة الفصل الثاني
	الفصل الثالث: دراسة ميدانية حول حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في
ص128	لمحة تاريخية عن جامعة ابن خلدون
ص129	تحليل نتائج الاستبيان
ص143	استنتاج المحور الأول

ص156	استنتاج المحور الثاني
ص168	استنتاج المحور الثالث
ص169	الاستنتاج العام
ص170	النتائج على ضوء الفرضيات
ص171	الاقتراحات
ص174	خاتمة
ص177	بيبلوغرافيا
	الملاحق
ص191	الملحق 1 استمارة الاستبيان
ص198	الملحق 2 مواءمة عرض التكوين ماستر أكاديمي تكنولوجيا وهندسة المعلومات

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	تعليم المكتبات و المعلومات في الجامعة العربية	ص84
02	أقسام علم المكتبات والمعلومات في الجامعات الجزائرية	ص86
03	تخصصات علم المكتبات بالجامعة الجزائرية (مستوى ماستر)	ص92
04	مقاييس تخصص تكنولوجيا وهندسة المعلومات	ص95
05	جنس عين الدراسة	ص129
06	المستوى الدراسي	ص130
07	مكان العمل	ص131
08	واقع التسيير في المؤسسة	ص132
09	الوسائل المعتمدة في المؤسسة	ص133
10	عدد دورات التكوين	ص135
11	تقييم دورات التكوين من حيث توافق مع طبيعة العمل	ص137
12	ترقية الأخصائيين في مجال المكتبات و المعلومات	ص138
13	الموافقة للتكوين المستمر	ص140
14	الحاجة إلى التكوين المستمر	ص142
15	الرغبة في التسجيل في تخصص آخر	ص145
16	الدافع للالتحاق بالتكوين المستمر	ص146
17	محتوى برنامج التكوين	ص148
18	طرق التكوين	ص149
19	الحرص التطبيقية	ص150
20	قدرة أعضاء هيئة التدريس على تحقيق أهداف التكوين	ص152
21	بيئة التكوين	ص153
22	توافق برامج التكوين مع التكنولوجيا	ص154
23	دعم التكوين المستمر للمسار المهني	ص156
24	مدة التكوين	ص158
25	تلبية الاحتياجات المعرفية	ص160
26	أهداف التكوين المستمر	ص161
27	المعارف والمهارات	ص162

ص 163	تأثير التكوين المستمر على الجانب السلوكي	28
ص 164	ترقية خدمات المؤسسة	29
ص 166	تعديل القوانين والتشريعات	30

فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	المستويات الثلاث لعملية التكوين	ص36
02	عناصر عملية التكوين	ص38
03	جنس عين الدراسة	ص129
04	المستوى الدراسي	ص130
05	مكان العمل	ص131
06	واقع التسيير في المؤسسة	ص132
07	الوسائل المعتمدة في المؤسسة	ص134
08	عدد دورات التكوين	ص136
09	تقييم دورات التكوين من حيث توافق مع طبيعة العمل	ص137
10	ترقية الأخصائيين في مجال المكتبات و المعلومات	ص139
11	الموافقة للتكوين المستمر	ص141
12	الحاجة إلى التكوين المستمر	ص142
13	الرغبة في التسجيل في تخصص آخر	ص145
14	الدافع للالتحاق بالتكوين المستمر	ص147
15	محتوى برنامج التكوين	ص148
16	طرق التكوين	ص149
17	الحصص التطبيقية	ص151
18	قدرة أعضاء هيئة التدريس على تحقيق أهداف التكوين	ص153
19	بيئة التكوين	ص154
20	توافق برامج التكوين مع التكنولوجيا	ص155
21	دعم التكوين المستمر للمسار المهني	ص156
22	مدة التكوين	ص159
23	تلبية الاحتياجات المعرفية	ص160
24	أهداف التكوين المستمر	ص161
25	المعارف والمهارات	ص162
26	تأثير التكوين المستمر على الجانب السلوكي	ص163
27	ترقية خدمات المؤسسة	ص165

ص167	تعديل القوانين والتشريعات	28
------	---------------------------	----

قائمة الإختصارات

قائمة الإختصارات :

أ. باللغة العربية:

المختصر	الشرح باللغة العربية
د.س	دون سنة
ع	العدد
مج	المجلد
ط	الطبعة
ص	الصفحة
ص-ص	من الصفحة الى الصفحة
اعلم	الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات
ل.م.د	ليسانس. ماستر. دكتوراه

ب. باللغة الأجنبية:

الاختصار	الشرح باللغة الأجنبية	الشرح باللغة العربية
AFNOUR	Association Française des Normalisations	الجمعية الفرنسية للمعايير
CERIST	Centre Nationale de la Recherche sur l'Information Scientifique et Technique	المركز الوطني للبحث في الإعلام العلمي والتقني
JEBU	Journées d'Etudes sur les Bibliothèques Universitaires	الأيام الدراسية حول المكتبات الجامعية
INPED	Institut National de la Productivité et du Développement Industriel	المعهد الوطني للإنتاجية والتنمية الصناعية
F.I.D	Fédération International de Documentation	الاتحاد الدولي للتوثيق
A.S.I.S	American Society for Information Science	الجمعية الأمريكية لعلم المعلومات
I.F.L.A	International Federation of Library Associations and Institution	الاتحاد الدولي للمكتبات والمعلومات
A.L.A	American Library Association	جمعية المكتبات الأمريكية
L.A	Library Association	جمعية المكتبات البريطانية
A.F.L.I	Arabic Federation of Library Information	الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات

مقدمة

كانت و لا تزال الجامعات تؤدي دورا فعالا بتمويل سوق الشغل بأهم عنصر في المؤسسات بمختلف أنواعها ألا وهو المورد البشري المؤهل، هذا الأخير الذي تلقى تعليما يؤهله لممارسة مختلف الأعمال التي توكل إليه، ولكن مع التطور التكنولوجي المتسارع والمستمر يصبح هذا التكوين القاعدي أو الأولي الذي تلقاه متقادما ولا يتماشى مع متطلبات المجتمع و يحتاج إلى عملية تحديث، ولهذا ما يجب الإشارة إليه هو أنه لا يجب أن نحصر دور الجامعات في تكوين طلبة من أجل الحصول على شهادات، بل أصبح من الضروري أن تكون لها علاقة مباشرة بمختلف المؤسسات، والمشاركة في العملية التكوينية للموارد البشرية، وهذا لما تمتلكه من هيئة تدريس ذات مستوى عالي، وبرامج تكوين تتماشى والتطورات في شتى المجالات وخاصة تكنولوجيا المعلومات والاتصال، ومنح العاملين فرصة التعليم المستمر من أجل تجديد معارفهم و تنمية قدراتهم المعرفية، وهذا ما تم تجسيده بالاعتماد على نظام ل.م.د في الجامعات الجزائرية، ولأن المكتبات والمؤسسات الوثائقية ومراكز المعلومات تعتبر من أهم المؤسسات التي تعنى بتوفير مختلف مصادر المعلومات لأفراد المجتمع، ومع التحولات التكنولوجية التي أثرت على هذه المؤسسات من حيث مجموعاتها المكتبية و الخدمات المقدمة و نوع المعلومات التي تحتويها، بات من الضروري على العاملين بها أن يتماشوا مع هذه التطورات، وأصبحت التنمية المهنية لأخصائي المعلومات من الأولويات بصفتهم المسؤولين عن كل العمليات التي تقام داخل هذه المؤسسات من تنمية لمصادر المعلومات ومعالجتها ويثها لجمهور المستفيدين من خدماتهم.

إن عملية التكوين المستمر تشتمل على (التربية والتعليم والتكوين) كعناصر مكملة لبعضها البعض ولا نستطيع الاهتمام بواحد وإهمال الآخر، لهذا لا يجب أن نفهم مصطلح التربية بمفهوم ضيق و أنها

موجهة لفئة دون الأخرى بل يحتاج كل منا إلى تربية مستمرة، فالطبيب والممرض في قطاع الصحة لا يجب أن تقتصر معرفته في الجانب العلمي المتعلق بالوظيفة وإنما يجب أن تكون له شخصية تمكنه من التعامل مع مختلف الحالات التي يتعامل معها، وبما أن مهنة أخصائي المعلومات وما لها من خصائص تجعلها صعبة المراس لبعضهم الذين لا يحسنون التعامل أو يعانون ضغوطا نفسية، وجب الاهتمام بالجانب النفسي والسلوكي خلال عملية التكوين الذي ينعكس على ترقية العلاقة الاتصالية في المحيط المهني والاجتماعي وهو ما يعرف بالتربية النفسية¹.

إن "التكوين لا يقتصر على المعرفة، وعلى المهارة بل يتجاوز ذلك ليشرك شخصية الفرد نفسها، وهذا يعني أن التكوين من جهة يمس أشكال التفكير والإدراك والشعور والسلوك (Ferry)."² لقد ساهمت شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون -تيارت- في تكوين وتأهيل أخصائيي المعلومات منذ أن تم فتح التخصص سنة ...، حيث يعتبر انجازا مهما في خضم التغيرات المستمرة في شتى المجالات التي كان لها تأثير على مختلف المؤسسات الوثائقية وبالتالي ظهور حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في هذه الشعبة.

¹ تربية نفسية: "تنشئة الإنسان وإصلاحه شيئا فشيئا بالتدرج في تشكيل نفسه المطمئنة التي تم تنويرها بنور القلب وتخلقت بالأخلاق الحميدة"، مقال منشور على الانترنت بعنوان التربية النفسية و تطبيقاتها التربوية، تاريخ الاطلاع:

2022/02/26

<http://sites.google.com/site/sultan49helmy/home/sultan99helmy/sultan1helmy/sultan12helmy/s9>

/s9

² بوعبدالله، لحسن؛ مقداد، محمد. تقويم العملية التكوينية في الجامعة: دراسة ميدانية بجامعة الشرق الجزائري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1998. ص11.

ويأتي بحثنا هذا بعنوان "حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون - تيارت-" في ظل استحداث برامج خاصة بتكنولوجيا المعلومات وشبكة المعلومات والانترنت وكل ما له علاقة بالبيئة الرقمية من تطبيقات وبرامج تعمل على توسيع دائرة المعرفة في مجال علم المكتبات والمعلومات.

الهدف من البحث:

يتجلى الهدف العلمي من هذا البحث في إبراز حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون - تيارت- من اجل تحسين وتطوير القدرات والمهارات والكفاءات الفردية والجماعية للأخصائيين في مجال المكتبات والمعلومات، ومواكبة جميع التغييرات الحاصلة في المجال، مما يعود بالفائدة على المؤسسات الوثائقية في الرفع من فعالية الأداء وجودة الخدمات المقدمة لجمهور المستفيدين، ويتمثل في النقاط الآتية:

- إبراز حاجة أخصائي المعلومات ورغبته في التكوين المستمر في خضم التطورات الحاصلة في مجال المكتبات والمعلومات.
- إبراز الدور الفعال لأخصائي المعلومات في المؤسسات الوثائقية وعلاقته بالتكوين المستمر.
- التعرف على برامج التكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون ومدى ملائمتها لحاجات أخصائي المعلومات في ظل التحديات التي التحولات التكنولوجية.

إشكالية البحث:

إن ما يشهده العالم اليوم من تغيرات وتطورات، في جميع المجالات سياسية واقتصادية واجتماعية بالإضافة إلى المستجدات العلمية والمعرفية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وجدت

المؤسسات الوثائقية نفسها أمام تحديات مع بيئة جديدة تفرض عليها الانتقال من الوضع التقليدي في تسيير ومعالجة المعلومات وتقديم الخدمات إلى الوضع الجديد في بيئة رقمية مرتبطة بمختلف الأجهزة والتطبيقات والبرامج وشبكة الانترنت، هنا نجد أن أخصائي المعلومات اعترضته مجموعة من المشاكل والعوائق في أداء مهام ووظائف لا تتماشى مع التكوين الذي تلقاه في السابق، فاصبح بحاجة الى التكوين المستمر في علم المكتبات والمعلومات من اجل تجديد معارفه وتنمية مهاراته و المساهمة في ترقية خدمات هذه المؤسسات لتستجيب لمختلف رغبات وحاجيات المستفيدين، وهذا ما سعى الى تحقيقه القائمون على التخصص بشعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون -تيارت- إيماناً منهم بحاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في ظل التحولات التكنولوجية.

فما مدى فعالية التكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون تيارت في تنمية المعارف العلمية والمهنية لدى أخصائي المعلومات؟

التساؤلات الفرعية للبحث:

من اجل توضيح وفهم بشكل دقيق الإشكالية المطروحة والمتعلقة بالتكوين المستمر لأخصائي المعلومات في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون تيارت، توجب علينا طرح مجموعة من التساؤلات الفرعية كالآتي:

- ما هو واقع التكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون تيارت؟
- ما طبيعة برامج التكوين المعتمدة لإعداد أخصائي المعلومات؟
- ما هي الآليات والاستراتيجيات المتبعة في التكوين المستمر؟
- ما هي المؤسسات المنوطة والمخولة بعملية التكوين؟

- ما هي التحديات التي تواجه أخصائي المعلومات في ظل التحولات التكنولوجية؟
- ما اثر التكوين المستمر على مستوى جودة أداء أخصائي المعلومات؟
- ما هي المواصفات المميزة لأخصائي المعلومات؟

أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة في إبراز حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون تيارت، في ظل التحولات التي شهدتها المؤسسات الوثائقية من مكتبات ومراكز توثيق ومراكز أرشيف.
- في معرفة مستوى تكوين أخصائي المعلومات في شعبة علم المكتبات ومدى موافقة برامج التكوين لمتطلبات سوق الشغل.
- دعم الوصاية لأخصائي المعلومات من خلال تلبية حاجاته للتكوين المستمر.
- إبراز الحاجة إلى فتح تخصصات أخرى تلبي رغبات أخصائي المعلومات.

أسباب اختيار الموضوع:

- بناء على حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات وفي المؤسسات الوثائقية، جاء اختيار الموضوع للأسباب التالية نذكر منها:
- واقع التكوين المستمر في المؤسسات الوثائقية هو من بين الأسباب التي جعلتنا نختار هذا الموضوع من اجل الكشف عن نقاط القوة والضعف في هذا المجال.
- الانتقال إلى نظام تسيير الكتروني داخل مؤسساتنا كشف عن حاجة أخصائي المعلومات للتموين المستمر، وهذا ما دعانا الى اختيار موضوع الدراسة.

منهج البحث:

يعد المنهج الوصفي احد ابرز المناهج المهمة المستخدمة في الدراسات العلمية ورسائل الماجستير والدكتوراه، حيث يساهم في التعرف على ظاهرة الدراسة ووضعها في إطارها الصحيح وتفسير جميع الظروف المحيطة بها، وبعد ذلك بداية الوصول إلى النتائج الدراسية التي تتعلق بالبحث حيث تمنح الباحث القدرة على وضع اطر محددة للمشكلة، وهو ما ساعدنا على اختيار الأداة المستخدمة في الدراسة (استمارة الاستبيان) والوصول إلى نتائج دراستنا حول حاجة أخصائي المعلومات للتكوين

المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون-تيارت باعتبار موضوع الدراسة مرتبط بالجانب العلمي والاجتماعي.

فرضيات الدراسة:

إن الصياغة الجيدة للفرضيات تساعد على الإجابة على جملة الأسئلة المطروحة في مضمون الإشكالية وتقرب من فهم الموضوع وحله في إطار البحث الجاري، وعليه فان مجموعة الفرضيات المقترحة للإجابة على هذه التساؤلات جاءت كما يلي:

- تساهم دورات التكوين وتحسين المستوى في تنمية قدرات وكفاءات أخصائي المعلومات.
- يدعم التكوين المستمر أخصائي المعلومات على تنمية رصيده المعرفي والأكاديمي.
- يساعد التكوين المستمر أخصائي المعلومات على الرقي بالمؤسسات الوثائقية في ظل التحولات التكنولوجية.

مجتمع الدراسة:

تم تحديد مجتمع الدراسة الأصلي في دراستنا وهم الطلبة المسجلين في طور ماستر سنة أولى وسنة ثانية للسنة الدراسية 2022/2021 تخصص تكنولوجيا وهندسة معلومات شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون تيارت حيث بلغ عددهم 55 طالبا.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة عشوائية متمثلة في أخصائيي المعلومات المسجلين في طور ماستر تخصص تكنولوجيا وهندسة المعلومات، وتم توزيع استمارات الاستبيان بعدة طرق منها 13 استمارة نسخة ورقية، 30 استمارة عن طريق البريد الإلكتروني و4 عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي "الماسينجر"، حيث تم استقبال 37 ردا من أصل 47 استمارة موزعة.

أداة جمع البيانات:

إن الأداة المعتمدة في جمع البيانات والتي تناسب منهج البحث العلمي المتبع هي الاستبيان، والذي جاء تحت عنوان حاجة أخصائيي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات: دراسة ميدانية حول أخصائيي المعلومات المسجلين في طور ماستر شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون -تيارت، وقد تم الاعتماد على معايير جمعية المكتبات الأمريكية (A.L.A)¹ والمرجع الوطني

¹ - نذير، غانم؛ مسيف، عائشية. دور الجمعيات المهنية في رسم واعتماد برامج التكوين في مجال المكتبات والمعلومات: وثيقة إرشادات جمعية المكتبات الأمريكية A.L.A نموذجا، مجلة علم المكتبات مج 5، العدد 1، 2013،

لضمان الجودة الداخلية في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية¹ من اجل صياغة الأسئلة و تقسيم

استمارة الاستبيان إلى ثلاثة محاور تضمنت 26 سؤالاً مرتبة على الشكل الآتي:

البيانات الشخصية: متعلقة بجنس العينة، المستوى الدراسي ومكان العمل.

المحور الأول: واقع التكوين المستمر

المحور الثاني: أخصائي المعلومات والاعتماد على التكوين المستمر

المحور الثالث: تأثير التكوين المستمر على أخصائي المعلومات

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تتضح الحدود الموضوعية من خلال العنوان الآتي: حاجة أخصائي المعلومات

للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات.

الحدود المكانية:

يمثل مكان إجراء الدراسة وهو: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون تيارت.

الحدود البشرية:

تتمثل الحدود البشرية في مجموع طلبة ماستر تخصص تكنولوجيا وهندسة المعلومات في شعبة علم

المكتبات.

¹ - وزارة التعليم العالي. المرجع الوطني لضمان الجودة الداخلية في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية. الجزائر: اللجنة

الوطنية لتطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي. ص 2، ص 6، ص 16، ص 27

الحدود الزمنية:

تتمثل الحدود الزمنية في زمن إجراء الدراسة الميدانية وهي محددة في السنة الجامعة 2021/2022، وتم توزيع استمارة الاستبيان وتحليله والوصول إلى النتائج خلال شهر ماي.

الدراسات السابقة:

أثناء إجراء البحوث والقيام بالدراسات المختلفة اعتمدنا على الدراسات السابقة المذكورة أدناه من أجل التعرف على ما تم اكتشافه وتحقيقه والوصول إليه من نتائج، والارتكاز عليها في دعم وإثراء موضوع بحثنا المتعلق بحاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون تيارت.

الدراسة الأولى:

دراسة عمائرية عائشة، عبد الإله عبد القادر، إستراتيجية التكوين المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات في العصر الرقمي، مقال منشور في مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية، مج 7، عدد 1، 2021، هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على إستراتيجية التكوين المستمر لأخصائي المكتبات في تطوير ممارسته المهنية مع إبراز أهم صيغ وأساليب التكوين المستمر في العصر الرقمي ومدى حاجة المكتبيين إلى هذا النوع من التكوين، حيث خلصت الدراسة إلى التكوين يعتبر احد وظائف ادارة الموارد البشرية الهامة والقادرة على خلق قيمة مضافة نتيجة تطوير مستوى الاداء الوظيفي وحاجة اخصائيي المكتبات والمعلومات الى التكوين اثناء الخدمة قصد تطوير قدراتهم وادائهم المهني المنوط بهم.

الدراسة الثانية:

دراسة بوشارب بولوداني لزهرة، تأهيل اختصاصي المكتبات والمعلومات للعمل في البيئة الرقمية: دراسة تحليلية لبرامج التعليم والتكوين في تخصص علم المكتبات بالجامعة الجزائرية، مقال منشور في مجلة التدوين ديسمبر 2019، حيث تناول الموضوع إشكالية مدى استعداد المكتبي واختصاصي المعلومات لاستخدام واعتماد تطبيقات التكنولوجيات الحديثة في العمل المكتبي من جهة، ومدى التزام أقسام ومراكز التعليم والتكوين الجامعية في تخصص علم المكتبات في تطبيق برامج التعليم الجديدة من جهة ثانية، حيث ركز في دراسته على إبراز المقاييس التي تهتم بإعداد اختصاصي المكتبات والمعلومات ضمن برامج تعليم جامعية في الجامعة الجزائرية وتؤهيله للعمل على تقديم الخدمة المكتبية والمعلوماتية في ظل عناصر البيئة الرقمية، حيث توصل إلى مجموعة من النتائج التي تؤكد على ان البرامج المعتمدة في تكوين اختصاصي المكتبات والمعلومات بالجامعة الجزائرية تتماشى مع المتطلبات البيئة الجديدة كما أنها تقدم نسب عالية من المعارف التقنية والرقمية لاختصاصي المعلومات.

الدراسة الثالثة:

دراسة ماضي وديعة، دور اختصاصي المعلومات في إدارة المعرفة داخل المكتبات الجامعية: مكتبات جامعة منتوري قسنطينة نموذجا، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم المكتبات، جامعة منتوري قسنطينة، 2009/2008، تناولت الدراسة إشكالية دور اختصاصي المعلومات في إدارة المعرفة داخل المكتبات الجامعية في ظل مجتمع يتسم بالحدثة والحيوية وسرعة التغيير، حيث توصلت إلى مجموعة من النتائج من خلال دراستها الميدانية وهي: حتى نتمكن من تجسيد مفهوم إدارة

المعرفة داخل المكتبات الجامعية لا بد أن يتوفر لدى اختصاصي المعلومات مجموعة من المهارات بالإضافة إلى تخصصهم في علم المكتبات، وحتى تضمن الكتب السير الجيد للمعارف والاستفادة منها في وقتها لا بد من توفير إستراتيجية اتصالات جيدة وهذا ما أكده أفراد العينة المدروسة.

الدراسات الأجنبية:

دراسة حسين المصري احمد، دوافع التحاق اختصاصيو المكتبات والمعلومات ببرامج الدراسات العليا ومكتسبات حصولهم على درجات أكاديمية في علوم المكتبات والمعلومات بجمهورية مصر العربية: دراسة ميدانية تحليلية، 2019، مقال منشور في مجلة إعلم، العدد 23 جانفي 2019، سعت الدراسة إلى رصد دوافع اختصاصيو المكتبات والمعلومات ومبررات تسجيلهم ببرامج الدراسات العليا وحصولهم على درجات أكاديمية، وذلك لتحليلها وتحديد مدى استفادتهم الوظيفية والعلمية والعامية وما عدى عليهم من مكتسبات مالية نظير ذلك، حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها اختصاصي المكتبات الجامعية هم الأكثر حرصا على استكمال دراستهم ما بعد الجامعية وحصولهم على درجات أكاديمية في علوم المكتبات والمعلومات مقارنة بأنواع المكتبات الأخرى التي شملتها الدراسة، تسود حالة الرضي الوظيفي بين اختصاصي المكتبات والمعلومات من ذوي التوجه إلى الحصول على درجات أكاديمية، أكثر المكتسبات الوظيفية في إلمام اختصاصي المكتبات والمعلومات للجوانب العلمية والمهنية التي احتاجت إليها وظائفهم الحالية بشكل واف، رغبة اختصاصي المكتبات والمعلومات في استكمال الدراسات العليا لمرحلة الدكتوراه بأعلى نسبة.

ضبط مصطلحات و مفاهيم الدراسة:

التكوين المستمر: " هو تكوين إضافي يتلقاه أخصائي المعلومات لتطوير معارفه ومستواه المهني

بهدف تحسين الخدمات المقدمة للمستفيد والمؤسسة مكان العمل".¹

أخصائي المعلومات: "هو الشخص الذي يعمل بالمكتبة أو بمركز معلومات لا بد وان يكون مؤهلا تأهيلا خاصا لتأدية عمل تخصصي، لا يقدر عليه شخص لم يتأهل له، وقد مر هذا التأهيل الأكاديمي بعدة مراحل وأطوار من التأهيل العام إلى التأهيل النوعي، ومن التأهيل على العمل اليدوي إلى التأهيل على أداء العمل المعتمد على احدث الوسائل التكنولوجية وما إلى ذلك".²

علم المكتبات: "هو التخصص الذي يقوم بدراسة وتحليل المعلومات وسلوك المستفيدين منها، كما يقوم بدراسة وتصميم وتطبيق إدارة نظم المعلومات".³

وقد اشتملت الدراسة على مقدمة عامة وثلاثة فصول من اجل الإحاطة بالموضوع فصلين نظريين وفصل ميداني، حيث تضمنت المقدمة العامة تحديد الهدف العلمي للدراسة وطرح الإشكالية والعناصر المرتبطة بها كالتساؤلات والفرضيات، والتطرق إلى أهمية الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها وضبط المنهج المتبع في البحث وتحديد العينة والحدود الزمانية والمكانية، وصولا الى الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع بحثنا، وفي الأخير ضبط مصطلحات الدراسة.

تطرق الفصل الأول إلى تطور التكوين المستمر من خلال المؤسسات الجامعية في الجزائر متضمنا التكوين المستمر والمصطلحات ذات العاقبة، التكوين المستمر بين النظري والتطبيقية والمؤسسات المنوطة بالتكوين المستمر في الجزائر.

¹ - عامر، طارق عبد الرؤوف. التربية والتعليم المستمر. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2007. ص22
² - عبد الهادي، محمد فتحي. المكتبات والمعلومات: دراسات في الإعداد المهني والبيبليوغرافيا والمعلومات. القاهرة: مكتبة الدار العربي للكتاب، 1993. ص20.
³ - عبد الهادي، محمد فتحي. مقدمة في علم المعلومات. عمان: دار الفكر، 1999. ص64.

خصص الفصل الثاني لموضوع التكوين المستمر في علم المكتبات وأثره على أخصائي المعلومات في الجزائر، ويتضمن التكوين المستمر في شعبة علم المكتبات، أثره على أخصائي المعلومات والتحولات التكنولوجية وأثرها على حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر.

أما الفصل الثالث فخصص للدراسة الميدانية حول حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون تيارت -الجزائر-، حيث قمنا بتوزيع استبيان على أخصائي المعلومات المسجلين بالشعبة تخصص تكنولوجيا وهندسة المعلومات ماسر 1 وماستر 2 بهدف التعرف على حاجتهم للتكوين المستمر في مجال المكتبات والمعلومات.

الفصل الأول

تمهيد:

يعيش العالم اليوم تغيرات وتطورات متواصلة في جميع المجالات في عصر يعرف بعصر المعلومات والتكنولوجيا، عصر تتغير فيه المفاهيم والممارسات والتقنيات بشكل دائم ومستمر، المصدر المباشر لهذه التغيرات هو العنصر البشري و محور التفاعل مع كل المتغيرات والتطورات التي أحدثتها التكنولوجيات الحديثة في مجال المكتبات والمعلومات والمؤسسات الوثائقية. من اجل مسايرة هذه التغيرات ومواكبتها أصبح لزاما على المؤسسات الوثائقية الاعتماد على أسلوب التكوين المستمر كمنهج علمي في تسيير العنصر البشري والاستثمار في طاقاته، إذ يعتبر عملية دائمة ومتواصلة ذات خطة وأهداف محددة بأبعاد إستراتيجية طويلة المدى، مما يسمح بتكييف المعلومات والمعارف النظرية ويساهم في تنمية وتطوير القدرات والمهارات التقنية واكتساب المؤهلات والخبرات الفردية والجماعية في مجال المكتبات والمعلومات.

المبحث الأول: التكوين المستمر والمصطلحات ذات العلاقة

إن مفهوم التكوين ذو ارتباط علائقي بعديد المصطلحات ذات العلاقة بميادين ومجالات وتخصصات واسعة ودراسات أجريت وبحوث أنجزت لا تكاد تتفصل عن سياق مفهوم التكوين، والملاحظ من خلال مختلف المراجع التي اطلعنا عليها وجدنا أن مفهوم التكوين بالمعنى اللغوي "تكوين Formation"¹ شائع الاستخدام من طرف الكثير من الباحثين في الجزائر وفي منطقة المغرب العربي عموما في الكثير من الدراسات ، أما مفهوم التكوين بمعنى التدريب "Training"² فهو شائع الاستخدام من طرف الباحثين في منطقة المشرق العربي في الكثير من البحوث. لذا ارتأينا أن نقدم في هذا المبحث مفهوم التكوين والمصطلحات ذات العلاقة.

1.1.1. مفهوم التكوين:

لقد تناول مفهوم التكوين العديد من معاجم اللغة العربية والأجنبية نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر: معجم المعاني الجامع، المعجم الوسيط، معجم اللغة العربية المعاصر، معجم الرائد، معجم لسان العرب، قاموس أكسفورد، قاموس أكسفورد الأساسي، قاموس المورد الحديث، قاموس مكتب الدراسات والبحوث، قاموس المنهل، Petit Larousse ,Dictionnaire Hachette, Dictionnaire Larousse Maxipoche, Dixel Dictionnaire, Le Robert Micro-Dictionnaire وغيرها من المعاجم والقواميس وسنقدم بعضا منها كما يلي:

¹ - تكوين Formation بمعنى تدريب تربية وتعليم تكوين جامعي. تاريخ آخر زيارة : 2022/06/01،

<http://ontology.birzeit.edu/word/%D8%AA%D9%83%D9%88%D9%8A%D9%86%20%>

² - تدريب Training بمعنى تزويد الدارسين بالدراسات العلمية والعملية التي تؤدي إلى رفع درجة المهارة عندهم في

أداء واجبات الوظيفة. تاريخ آخر زيارة : 2022/06/01، <http://ontology.birzeit.edu/word/%D8%AA%>

"التكوين في معجم المعاني الجامع اسم مشتق من الفعل "كون" بمعنى كون، يكون، تكويناً، فهو مكون، والمفعول مكون. الجمع تكوينات، فالتكوين مصدر كون. وهو مرتبط بعدة كلمات أو مصطلحات منها: تكوين: تركيب، بنية، إنشاء. وأيضاً تكوين: تدريب. تكوين: تربية وتعليم. تكوين: صورة، هيئة".¹

التكوين في معجم اللغة العربية المعاصر تكوين جمع تكوينات مصدر كون، تدريب: تكوين مهني، تربية وتعليم: تكوين جامعي/ رياضي.²

التكوين في قاموس أكسفورد الأساسي FORMATION: تشكيل، تكوين، تأليف.³

التكوين في قاموس المنهل FORMATION: *تكوين، تأليف *تثقيف، تربية، تهذيب، تنشئة*.⁴

التكوين في قاموس Formation Dixel Dictionnaire: الرتبة الفكرية والأخلاقية، المعارف التقنية المكتسبة في المهنة.⁵

¹ - باسل، زيدان. معجم المعاني الجامع عربي عربي. ط. 1. نابلس: جامعة النجاح الوطنية، 2002/2001، تاريخ آخر زيارة: 2022/06/01، <http://www.almaani.com/ar/dict/ar-ar/%D8%AA%>

² - احمد، مختار عبد الحميد عمر. معجم اللغة العربية المعاصر. مصر: عالم الكتب، 2008. تاريخ آخر زيارة: 2022/06/01، <http://www.maajim.com/dictionary/%D8%AA%D9%83%D9%88%D9>

³ - جوبز، هوكنز. قاموس أكسفورد الأساسي انجليزي-عربي -The Oxford Comprehensive English-Arabic. بيروت: أكاديمية، 1994. ص465.

⁴ - سهيل، إدريس. قاموس المنهل فرنسي عربي. بيروت: دار ادب، 2009. ط. 39. ص544.

⁵ - Dixel Dictionnaire 2011 Le Rebert. Paris : 2010. p758.

وفي المعجم الموسوعي لمصطلحات المكتبات والمعلومات انجليزي-عربي التكوين FORMAT: تكوين، مصطلح يستعمل لوصف المظهر الخارجي وبنية أو تكوين الكتاب وحجمه وشكله وأوراقه وطباعته وتجليده وصوره، الخ.¹

أما في مجلة علم المكتبات فالتكوين (formation) لغة يعني التشكيل وهو مشتق من كلمة formare اللاتينية والتي يرجع أصلها إلى كلمة forma بمعنى إعطاء شكل معين لشيء ما.² وعليه فإن مصطلح تكوين لغة اسم مشتق من الفعل "كون" بمعنى إعطاء شكل ما أو تحديد بنية معينة لشيء ما وهو مرتبط بعدة كلمات أو مصطلحات حسب مجالات استخدامه.

يرى الكثير من الباحثين والمتخصصين في شتى المجالات وعلى رأسها مجال المكتبات والمعلومات والمهتمين بموضوع التكوين، كل حسب زاوية رؤيته ومجال تخصصه وميدان دراسته وبحوثه أنه مفهوم متشعب ومتداخل في جميع المواضيع ذات الصلة لأنه مرتبط ومتعلق بالإنسان وسلوكياته في المحيط الاجتماعي والمهني الذي يعيش فيه بتغيراته المستمرة، لكن الكل يجمع ويتفق على الهدف الحقيقي الذي يصبو إليه مفهوم التكوين رغم تعدد مجالات استخدامه، وسنقدم بعض التعريفات كالاتي:

يعرف (SILVIO MONTARELTO. M. 1979): " التكوين عبارة عن مجموعة من النشاطات التي تستهدف تزويد المتكون بالمعارف والكفاءات المهنية المناسبة".¹

¹ محمد الشامي، احمد؛ سيد، حسب الله. المعجم الموسوعي لمصطلحات المكتبات والمعلومات انجليزي-عربي. الرياض: دار المريخ للنشر، 1988. ص482.

² مجلة علم المكتبات. جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله: كلية العلوم الإنسانية، قسم علم المكتبات والتوثيق، العدد 5، ديسمبر 2015. ص212.

وحسب (FEERY. G. 1982): " التكوين يدل على فعل منظم يسعى إلى إثارة عملية إعادة بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص".²

"كما يمثل التكوين عملية يتم تحديدها والتخطيط لها مسبقا وتهدف إلى إعطاء الشخص المعارف والمهارات التي تساعده في أداء وظيفة معينة".³

"و التكوين أيضا هو عملية محددة مسبقا بأهداف معينة تطمح إلى اكتساب المتكون مجموعة الأنماط الفكرية، والمهارات والسلوكيات التي تمكنه من أداء مهنة معينة"⁴

وحسب" (MORINEAU MENAGER. N. 1985): التكوين يسعى إلى البناء والى تحليل المواقف البيداغوجية والى توضيح المكتسب المعرفي وامتلاك المهارات والكفاءات البيداغوجية مع إمكان استثمارها من جديد في التكوين وفي السلوك وفي تحليل المواقف البيداغوجية المختلفة بقدر الإمكان".⁵

أما عند (BOTERF. G. ET AL. 1992): "التكوين عبارة عن عملية تعديل ايجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية والوظيفية وهدفه اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الفرد من اجل رفع مستوى كفايته في الأداء بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل، أي

¹ بو عبد الله، حسن؛ مقداد، محمد. تقويم العملية التكوينية في الجامعة : دراسة ميدانية بجامعة الشرق الجزائري. ديوان المطبوعات الجزائرية، 1998. ص9.

² نفس المرجع. ص9.

³ مجلة علم المكتبات. جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله. المرجع السابق. ص212.

⁴ لعمرس، أمال؛ عمراوي، حنان. واقع التكوين الذاتي والمستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبة المركزية بجامعة الجزائر 3 إبراهيم سلطان شيبوط: دراسة تقييمية. دراسات في العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، المجلد رقم 33، العدد 01، ديسمبر 2019. ص217.

⁵ بو عبد الله، حسن؛ مقداد، محمد. تقويم العملية التكوينية في الجامعة : دراسة ميدانية بجامعة الشرق الجزائري. المرجع السابق. ص10.

أن التكوين وسيلة لإعداد الكفاءات تتزوج فيها المعارف والكفاءات والسلوكات بحيث تكون هذه الكفاءات مؤهلة للعمل الناجح والقابلة للتوظيف الفوري في الإطار المهني".¹

يعتبر التكوين مفهوم شامل يتعدى حدود معنى كلمة تكوين ليشمل جميع متغيرات المحيط الاجتماعي والنفسي والسلوكي والمهني للفرد وتداخلها من تربية وتعليم وتعلم وتدريب وتأهيل وتطوير مستمر ومتواصل للمعارف و القدرات والسلوكيات النظرية والتطبيقية.

فالتكوين هو ذلك الجهد النابع والمندفع من ذات الفرد نفسه في الوسط المهني والمحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه باستمرار بغية تجديد معارفه وتحسين قدراته وتطوير مهاراته وتقويم سلوكاته وتربيتها وتهذيبها من أجل استيعاب متغيراته المستمرة والتكيف والتأقلم معها والتحكم فيها باستمرار.

يتفق الخبراء على أن التكوين هو مصطلح عام ينطوي تحته العديد من المفاهيم حسب مجال استخدامه مثل التأهيل المهني، التكوين المستمر، التنمية المهنية، التدريب أثناء الخدمة، إعادة التكوين، التعليم المستمر والتدريب المستمر وغيرها من المفاهيم، كلها تصب في معنى تكوين العاملين، نستعرضها كما يلي:

❖ التكوين الذاتي:

"هو حاجة ماسة وضرورة حتمية في الحياة العامة بشكل عام والحياة المهنية والعلمية الدراسية والشخصية بشكل خاص وهو أسمى ما يمكن أن تغرسه المؤسسات التعليمية والتكوينية في نفس الفرد،

¹ بو عبد الله، حسن؛ مقداد، محمد. تقويم العملية التكوينية في الجامعة : دراسة ميدانية بجامعة الشرق الجزائري. المرجع السابق. ص10.

بل عليها أن تعلمه طرق التعلم، فالفرد هو من يملك الاستعداد والرغبة في اكتشاف وتطوير مكتسباته ومعارفه ومهاراته والتكيف مع المتغيرات".¹

"إن التكوين الذاتي يشكل مدخلا تربويا للتكوين الفعال، وإستراتيجية ملائمة لتكوين الراشدين بناء على الأبحاث والتجارب التي أبانت عن الأدوار الفاعلة للراشد(ة) في تكوينه، بحيث يكون عنصرا فاعلا وأكثر حفزا حينما يجد الفرصة للمشاركة في تدبير تكوينه، والإسهام في تخطيطه وتنظيمه وإنجازه وتقويمه".²

"إن العلاقة الموجودة بين التكوين الذاتي واكتساب المعارف والمواقف والمهارات التعليمية ليست ظاهرة جديدة؛ في كافة أنظمة الإعداد للمهنة، ظلت مكانة التكوين الذاتي ودوره في الارتقاء المهني للمتدرب(ة) تقاس بمدى إسهامه وانخراطه الشخصي في مساره التكويني للحصول على دبلوم أو شهادة تأهيل، وهذا لا يعود إلى قصر المدة المخصصة للتكوين، وإنما يعود بالأساس إلى المنظور الجديد لملائمة التكوين مع متطلبات مزاولة مهنة تعرف تغيرا متواصلا، مما يتطلب اكتساب المتدرب(ة) لمهارات التكوين الذاتي ليكون قادرا على مواكبة التغيرات بكيفية فعالة وفاعلة".³

التكوين المهني:

¹ مجلة علم المكتبات. جامعة الجزائر 2 ابو القاسم سعد الله. المرجع السابق.
² محمد، وازي؛ صالح، رحمان. التكوين الذاتي: المجزوءات المستعرضة لدعم التكوين من اجل تعلم فعال 2. المملكة المغربية: الوحدة المركزية لتكوين الأطر بوزارة التربية الوطنية، نونبر 2012. ص. 13.
³ نفس المرجع. ص 29.

Formation "تناول القاموس الموسوعي **Petit Larousse illustrée** التكوين المهني

Professionnelle جميع الإجراءات المعتمدة لتدريب العمال".¹

❖ التكوين المستمر (المتواصل أو الدائم):

:Formation Contenue "تناول قاموس **Larousse Maxi poche** التكوين المستمر

التدريب المهني لموظفي المؤسسات".²

"التكوين المستمر في القاموس الموسوعي **Petit Larousse illustrée** تكوين دائم أو مستمر

Formation Permanente ou Contenue: التدريب الذي يتم توفيره طوال الحياة المهنية".³

:Formation Permanente ou Contenue "تناول قاموس **Hachette** تكوين دائم أو مستمر

بمعنى: تدريب إضافي للموظفين العاملين".⁴

"يعتبر التكوين المستمر من عمليات المؤسسة المعنية وليس انفصالا عنها، وهو مسؤولية مشتركة بين

الفرد والمؤسسة حيث تهيئ المؤسسة المناخ المؤيد المساند للنشاطات التطويرية وعلى الفرد تحسس

حاجاته التطويرية والعمل على استكمالها وإشباعها".⁵

¹ Petit Larousse illustrée 1984 Dictionnaire Encyclopédique pour tous. Paris: libraire Larousse, 1980. P427.

² Dictionnaire Larousse Maxi poche 2016. Paris : éd. Larousse, 2015. P588.

³ Petit Larousse illustrée 1984 Dictionnaire Encyclopédique pour tous. P427.

⁴ Dictionnaire Hachette. Paris : Hachette livre, 2011. éd. 2012. P631.

⁵ عمر محيريق، مبروكة. دراسات في المعلومات والبحث العلمي والتأهيل والتكوين. الإسكندرية: مكتبة ومطبعة الإشعاع، مؤسسة الثقافة الجامعية. ص82.

"التكوين المستمر هو ضرورة حتمية من ضروريات عصرنا، فهو يحث على الخلق والابتكار والرغبة في الكشف والاستقصاء".¹

إن التكوين المتواصل "هو مجموعة النشاطات التعليمية المبرمجة لإكساب الأفراد المعارف والمهارات والاتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع محيطهم الاجتماعي والمهني من جهة وتحقيق أهداف وفعالية التنظيمات التي ينتمون إليها من جهة ثانية".²

مما سبق نستنتج أن التكوين المستمر هو ذلك الجهد المبذول من طرف الشخص مدفوعا برغبته في تجديد معارفه ومعلوماته وتحسين مستواه العلمي والتقني وتطوير قدراته وصقل مهاراته واكتساب خبرات جديدة تمكنه من الحصول على كفاءات عالية في مجال تخصصه تساعده على مواجهة التحديات والمتغيرات في بيئة العمل والرفع من مردودية الأداء الفعال في المؤسسة.

2.1.1. المصطلحات والمفاهيم ذات العلاقة بمفهوم التكوين:

هناك مجموعة من المفاهيم و المصطلحات المرتبطة بمفهوم التكوين حسب مجالات استخدامها لا تكاد تخرج عن سياق معناه الحقيقي، نذكرها كما يلي:

1.2.1.1. مفهوم التربية وعلاقته بالتكوين:

للتربية تعريفات متعددة تتفق في مجملها على أن التغيير الإيجابي في سلوك الفرد هو هدفها الأساس.

¹ مجلة علم المكتبات. جامعة الجزائر 2 ابو القاسم سعد الله: كلية العلوم الإنسانية، قسم علم المكتبات والتوثيق، ع 5، ديسمبر 2015. ص 22.

² بوحفص، عبد الكريم. التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية. ط. 2. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2018. ص 23.

"التربية هي عملية منظمة لإحداث تغييرات مرغوب فيها في سلوك الفرد من أجل تطوير متكامل لشخصيته في جوانبها الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية".¹

يبين هذا التعريف أن التربية كمفهوم معناه الجوهرى يتضمن تداخل وترابط مجموعة من المتغيرات والأحداث والنشاطات فيما بينها بشكل منظم ومخطط له مسبقا تحدث بين مجموعة من الأفراد أو الأشخاص أو مجموعات معينة من المجتمع مثل الأسرة أو العائلة، مؤسسة تعليمية أو مهنية أو دينية أو منظمة عمل ما، مهما كان حجم هذه المجموعات صغير أو كبير فإن أهم فاعلان فيها هما: المعلم (المكون أو المربي) والمتعلم (المتكون) تهدف إلى إحداث تغييرات مرغوبة في السلوك (بناء على الفئة العمرية للفرد، الصغار والكبار "الراشدين") و إعطاء معارف ومعلومات جديدة واكتساب مهارات وتجارب تفيد الفرد في بناء وتطوير شخصيته الجسمية والعقلية والفكرية والاجتماعية مما يساعده ذلك على التأقلم والتكيف مع المحيط الخارجى داخل المجتمع الذى يعيش فيه ومواكبة استمرارية الحياة ومتغيراتها في جميع النواحي.

لعل أهم متغير في مفهوم التربية يؤثر بشكل مباشر بعملية التعلم والتعليم خاصة في المؤسسات التربوية والتعليمية مثل المدرسة، الجامعة ومراكز التكوين، ألا وهو "علم النفس التربوي، حيث يعرف على انه هو ذلك الميدان من ميادين علم النفس التطبيقية والذي يهتم بدراسة السلوك الإنسانى في المواقف التربوية وخصوصا في المدرسة، ويزودنا بالمعارف... التي ترفع من كفاءات المربين في تربية النشئ".²

¹ بوحفص، عبد الكريم. التكوين الاستراتيجى لتنمية الموارد البشرية. المرجع السابق. ص35.

² نفس المرجع. ص-ص 36-37.

من خلال التعريفات السابقة لكل من مفهومي التكوين والتربية نستنتج أن كليهما امتداد للآخر ومكمل له، فالتربية في مفهومها الشامل هي تكوين للفرد وتغذيته بالمعارف الأولية والمعلومات الجديدة المهمة واستيعابه للمهارات الشخصية التي تبني الروح النفسية والفكرية وتقوم السلوكات العقلية والانفعالية والجسمانية في إطار منظم ومحدد الأهداف بغية إحداث تغييرات تهدف إلى التعايش والتفاعل والتكيف مع باقي أفراد المجتمع في أي مجال من مجالات الحياة الاجتماعية والتعليمية والمهنية وغيرها من المجالات هذا من جانب، ومن جانب آخر هي عملية موجهة للفئات العمرية الناشئة كالأطفال والشباب في مرحلة التغذية القاعدية وبناء الأفكار من المعارف والمعلومات والسلوكات الأولية من أجل تحقيق الهدف العام ألا وهو التربية العامة والتنشئة الاجتماعية خدمة للمجتمع، في حين يتجه التكوين إلى فئة الكبار والراشدين (في لغة علم النفس) المندمجين مهنيا وعمليا وتعليميا واجتماعيا في الوسط والمحيط الاجتماعي من أجل تحقيق هدف خاص بالأفراد أو الجماعات من عدة اتجاهات مهنية، علمية أو تعليمية من جانب تجديد المعارف والمعلومات وتنمية السلوكات النفسية والاجتماعية وتطوير المهارات والتقنيات بما يصب في فائدة البيئة التنظيمية (الأفراد العاملين والمؤسسات) والمجتمع ككل.

أما التكوين فهو أيضا عملية منظمة هادفة ومدروسة بآليات واستراتيجيات على المدى الآتي، المتوسط أو الطويل المدى لتحقيق تفاعلات وتغييرات سواء على مستوى المعارف والمهارات والخبرات الفردية أو الجماعية، ما ينعكس بالإيجاب والفائدة على المؤسسة والمجتمع.

إن مفهوما التربية والتكوين لهما علاقة أيضا بمفهومي التعليم والتعلم، فالتربية والتكوين تعليم وتعلم.

2.2.1.1 مفهوم التعليم وعلاقته بالتكوين:

"التعليم هو نشاط مخطط ومبرمج يقوم من خلاله شخص (المتدخل) بتقديم معلومات ومعارف جديدة إلى شخص آخر (المشارك) بهدف التكيف".¹

إذا كان التعلم يتوقف إلى حد كبير على المتعلم، فإن التعليم يتوقف على المعلم، ومنه نستنتج أن التعلم مرتبط بالفرد المتعلم أي المتكون وبالمحتوى التعليمي وأن التعليم مرتبط بطريقة التعلم أي أسلوب اكتساب المعارف والعلوم و بالمعلم أي الشخص المكون الذي يجب أن يمتلك القدرة على الاستيعاب والتكيف وأن تتوفر فيه المهارات و المواصفات اللازمة من أجل تأدية مهمة التعليم إلى المتلقي أو المتعلم بكفاءة عالية وبنجاح.

وسنتطرق إلى مفهوم التعليم بمسمياته ذات الصلة مثل التعلم، الاستيعاب والتكيف، التعليم الذاتي، التعليم عن بعد أو التعليم المفتوح والتعليم المستمر كالتالي:²

❖ **التعلم:** إن الفرد الذي يتعلم هو في حقيقة الأمر يكتسب معلومات ومعارف جديدة عن تنظيم محيطه وعن نتائج أفعاله وسلوكه وعن مكونات هذا المحيط.

❖ **الاستيعاب والتكيف:** إن مفهوم الاستيعاب يتمثل في عملية إدماج وربط المعلومات والخبرات الجديدة بالتصورات المتوفرة من قبل حول نفس الموضوع من أجل التكيف معها، فالاستيعاب هو احد المظاهر الأساسية للتعلم.

¹ بوحفص، عبد الكريم. التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية. المرجع السابق. ص 59.

² نفس المرجع. ص 42-46

❖ **التعليم الذاتي:** التعليم الذاتي هو أن تحيا يعني أن تنمو. وأن تنمو يعني أن تتغير. والتغير إلى

الأفضل هو الذي يعتمد على المعلومات المتطورة الحديثة تلك التي يكتسبها الإنسان بنفسه عن

طريق التعلم الذاتي حيث يتيح له ذلك الوسط والبيئة الصالحة للعلم.

هو أيضا حسب كارل روجرز¹ الشخص المتعلم هو الشخص الذي يتعلم كيف يتعلم، وهو الشخص

الذي يتعلم كيف يتلائم 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 للتعليم هدفا ومعنى في العالم الحديث". يعني أن التعليم في مفهومه

المتطور يركز على تكوين المهارات الأساسية والاتجاهات العملية التي تجعل الطالب قادرا على

تعليم نفسه بنفسه وليس مجرد وعط تصب فيه معلومات تتغير وتتقدم بسرعة.²

❖ **التعليم عن بعد (التعليم المفتوح):**

بدا التعليم عن بعد في أواخر القرن التاسع عشر عن طريق التعليم بالمراسلة الذي يعتمد على

نقل المواد المطبوعة إلى المتعلمين ثم بعد ذلك في الستينيات من القرن العشرين تطور هذا النوع من

التعليم إلى استخدام الوسائط المتعددة، ومع ظهور وتطور وسائل التكنولوجيات الحديثة أصبح استخدام

الإذاعة والتلفزيون والهاتف والحاسب وخدمات البريد الإلكتروني في التعليم عن بعد أو ما يسمى

¹ كارل رانسوم روجرز **Carl Ransom Rogers**، عالم نفس أمريكي مؤسس علم النفس الإنساني مع العالم أبراهام ماسلو، جامعة ويسكونسن ماديسون، تاريخ الميلاد 8 جانفي 1902 اوك بارك البنيوي الولايات المتحدة الأمريكية- توفي في 4 فيفري 1987 لاهويا كاليفورنيا الولايات المتحدة الأمريكية.

² مقناني، صيرينة. التكوين الوثائقي لدى مستفيدي المكتبة المركزية لجامعة منتوري قسنطينة في شعبة علم المكتبات، أطروحة دكتوراه علوم. جامعة منتوري قسنطينة: كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية، قسم علم المكتبات.

بالتعليم المفتوح أكثر تفاعلية ودينامكية باستخدام وسائل تقنية متعددة بين المتعلم والبرنامج أو ما يعرف بالتعليم التفاعلي "بالتفاعل" المتعدد الأبعاد. ويمكن أن يشمل التعليم عن بعد جميع الأنماط الدراسية التي تحتاج إلى معلم وحجرة أو قاعة دراسية معينة.¹

❖ التعليم المستمر (المتواصل):

هناك مجموعة من التعريفات حول "التعليم المستمر تتعلق بتعلم الفرد منذ الولادة إلى الشيخوخة أي مدى الحياة مروراً بجميع المراحل التعليمية المختلفة في المدارس والمعاهد والمؤسسات الرسمية بواسطة البرامج التعليمية ذات الأهداف المحددة لكل فترة تعليمية، إلى ما بعد المرحلة الدراسية نتيجة التوقف عن الدراسة أو التخرج والحصول على الشهادة و الاندماج في المجال المهني الوظيفي".²

"في إطار التعليم المستمر يبرز مصطلح "تعليم الكبار"، وهو جزء من التعليم المستمر، لأنه يشمل المتعلمين بمختلف مستوياتهم الدنيا والعليا".³، "وهو كل نموذج أو شكل أو نظام تعليمي يكون فيه الطلاب بعيدين عن جامعاتهم معظم الفترة التي يدرسون فيها"⁴

مما سبق فإن هذا النوع من التعليم يساعد بدرجة كبيرة أخصائي المعلومات العاملين في المؤسسات الوثائقية، ما يمكنهم من متابعة ومواكبة التغييرات النظرية والتقنية الحاصلة في مجال التخصص، ما

¹ مبروك إبراهيم، السعيد. المكتبة الجامعية وتحديات مجتمع المعلومات. الطبعة الثانية. الإسكندرية: دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، 2021. ص248.

² عامر، طارق عبد الرؤوف، التربية والتعليم المستمر. المرجع السابق. ص-ص 21-23.

³ مقناني، صيرينة. التكوين الوثائقي لدى مستفيدي المكتبة المركزية لجامعة منتوري قسنطينة في شعبة علم المكتبات. المرجع السابق. ص79.

⁴ مبروك إبراهيم، السعيد. المكتبة الجامعية وتحديات مجتمع المعلومات. المرجع السابق. ص248.

ينعكس ذلك بالفائدة على تجديد المكتسبات النظرية وتطوير الخبرات والمهارات والقدرات التقنية للأفراد وبالتالي تطبيقها في المؤسسات الوثائقية، وهذا ما يصبو إلى تحقيقه مفهوم التكوين المستمر .

3.2.1.1. مفهوم التدريب وعلاقته بالتكوين:

إن المقصود بالتدريب هو "تنمية وتدريب الموظفين باتخاذ كافة الوسائل التي تضمن للمكتبة أداء أفضل في جميع الأعمال والخدمات التي تقدمها"¹، "فالتدريب يهتم بزيادة مهارات الموظفين"². وهو أيضا "عملية شاملة تتناول جميع التدابير اللازمة لإيصال الفرد إلى وضع يمكنه من الاضطلاع بوظيفة معينة وانجاز المهام التي تتطلبها"³.

ويرى البعض أن "التدريب لا بد أن يكون منظما في برامج وخطط وأساليب مدروسة دراسة وافية، تتناسب كل فرد حسب خصائصه وحاجياته وقدراته وميوله لتحقيق النضج المعلوماتي الذي يسد حاجته الحالية والمستقبلية عملية كانت أم تقنية"⁴.

"كما يعتبر التدريب عملية تربوية ذات بعد تنظيمي يستفاد منه بشكل منظم من خلاله يزود الأفراد بالمعرفة الفنية والمهارات المتعلقة بمجال معين لأداء عمل أو بلوغ هدف محدد، وفي مجال المكتبات

¹ البنهاوي، محمد أمين. إدارة العاملين في المكتبات. القاهرة: العربي للنشر والتوزيع، 1984. ص27.

² عبد المنعم احمد، عاطف. الإدارة الحديثة مراكز المعلومات-المكتبات. مؤسسة شباب الجامعة: الإسكندرية، 2021. ص61.

³ مبروك إبراهيم، السعيد. المكتبة الجامعية وتحديات مجتمع المعلومات. المرجع السابق. ص41.

⁴ مجلة علم المكتبات. جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله. المرجع السابق. ص16.

ومراكز المعلومات يعد تعليمًا للعاملين في جميع مستوياتهم قبل وبعد الالتحاق بالعمل من أجل صقل معرفتهم وإكسابهم مهارات جديدة".¹

فالتدريب "نشاط لنقل المعرفة وتنمية نماذج التفكير وأنماط العمل للأفراد العاملين من أجل تغيير سلوكهم لسد الثغرة بين الأداء الفعلي ومستوى الأداء المطلوب".²

للتدريب عدة مصطلحات متداخلة نجد منها: التدريب الذاتي، التدريب أثناء الخدمة، التدريب المهني، الرسكلة وتحسين المستوى، التطوير وأخيرًا التدريب المستمر، نذكرها كالآتي:

❖ **التدريب الذاتي:** يشتمل التدريب الذاتي سواء قام به الفرد بنفسه أو بمساعدة المؤسسة التابع لها على: حضور المؤتمرات العلمية على المستويين المحلي والدولي، الاشتراك في الجمعيات العلمية المتخصصة وذات العاقبة، زيارة معارض الكتب و زيارة معارض التقنية التي تهتم بالتعريف بالأجهزة الحديثة.³

❖ **التدريب أثناء الخدمة:** "قد أدى التدريب أثناء الخدمة دوره على الوجه المطلوب من حيث تدريب الموظف تدريبًا خاصًا يوائم العمل الذي يؤديه".⁴

"التدريب يعني مجموعة من الخبرات التي تقدم للفرد العامل أثناء الخدمة لتطوير وتحسين إنتاجيته، وهو احد مصادر النمو المهني، والتنمية المهنية، وشكل من أشكال التعلم المستمر الذي يتيح الفرص

¹ مبروك إبراهيم، السعيد. أخصائي المكتبات بين المهنة والرسالة. كفر الشيخ(مصر): دار العلم والأيمان للنشر والتوزيع، 2016. ص41.

² لعراب، عبد الحليم. التدريب أداة إستراتيجية في تنمية الموارد البشرية. دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 31، ديسمبر 2017. جامعة الجزائر 2: كلية العلوم الإنسانية وكلية العلوم الاجتماعية. ص111.

³ عمر محيريق، مبروكة. دراسات في المعلومات والبحث العلمي والتأهيل والتكوين. ص73.

⁴ نفس المرجع، ص82.

لاكتساب الخبرات التعليمية بصفة منتظمة وفعالة".¹

"وهو عمل مخطط ومنظم يمارس باستخدام استراتيجيات حديثة ومتطورة، ويحدث مجموعة من المتغيرات لدى الأفراد في المعارف، والمعلومات، والاتجاهات والقيم الوظيفية، والأداء المهني والسلوكي لتحسينه، وتحقيق جودة المنتج، وضمان استمرارية هذه الجودة"²

❖ **التدريب المهني:** التدريب المهني هو "ذلك النوع من الخبرة التي تساعد الشخص على تنمية المهارة لعمل شيء يساعد للحصول على عمل، والفرد يتمتع بمهارات وخبرات معينة ومن خلال التدريب يتم صقل هذه المهارات."³

"هو أيضا يمثل اكتساب المهارات المهنية للأفراد ليتمكنوا من التعامل مع التطورات المهنية للعمل لخلق أجواء من التنافس بين الموظفين في المجال المهني لإثراء العمل، وهنا نلاحظ أن التدريب يقدم المعرفة والمهارة اللازمة لغرس الاتجاهات المطلوبة لأداء مهام محددة، ويحدث تغيرات للأفراد المتدربين تلاحظ على المدى القصير".⁴

"والغرض تدريب الأفراد على مهنة معينة باستخدام التقنيات والأجهزة اللازمة وبأخذ الطابع العملي أثناء التدريب، وغالبا ما تقوم به مراكز متخصصة لهذا الغرض وتكون مدة الدورات طويلة الأمد، وربما تمنح شهادات معينة بعد عملية التدريب".⁵

¹ محمد الرفاعي، عقيل. إدارة التنمية المهنية. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2009. ص6.

² نفس المرجع. ص-ص 41-42.

³ مبروك إبراهيم، السعيد. أخصائي المكتبات بين المهنة والرسالة. ص. 42.

⁴ مبروك إبراهيم، السعيد. أخصائي المكتبات بين المهنة والرسالة. ص-ص 42-43.

⁵ نفس المرجع. ص. 49.

❖ **الرسكلة (تحسين المستوى):** تناول قاموس Le Rebert Micro-Dictionnaire للغة الفرنسية التكوين Formation: بمعنى الرسكلة Recyclage: تدريب إضافي لتكييف شخص مع وظائف جديدة ومعارف جديدة.¹

❖ **التطوير والكفاءة:** التطوير يهتم بإعداد الموظفين لإعطائهم مسؤوليات جديدة لانجازها، ومن خلال التدريب والتطوير تحاول المؤسسة زيادة قدرة الموظفين على المشاركة في تحسين كفاءة المؤسسة.²

الكفاءة تستخدم عادة إما للإشارة إلى القدرة على أداء مهمة على أحسن وجه أو إلى التحكم في المعارف والمؤهلات والمهارات المطلوبة في ميدان معين وهو المعنى المعطى في اغلب المعاجم، ويمكن تحديد مجموعة من الخصائص تتعلق بالكفاءة نذكر منها:³ الأداء أي بمعنى قدرة الفرد على الأداء وتنفيذ مهمة أو نشاط معين، معايير الأداء بمعنى لا تكفي قدرة الفرد على تأدية وتنفيذ نشاط ما بل يجب أن يكون الأداء ضمن إطار معايير معلومة ومحددة وواضحة، والمسؤولية أي تحمل المسؤولية في تنفيذ وتأدية الأنشطة والمهام.

❖ **التدريب المستمر:** يعتبر التدريب المستمر أمرا ضروريا بالنسبة لمهنة كالمعلومات تتطور فيه التقنيات والمعارف بسرعة ويتزايد عليها الطلب وتظهر بها الحاجات الجديدة باستمرار، ويحتاج هذا النوع إلى جهد فردي متواصل واستعداد ذهني دائم.⁴

¹ Alain, Rey. Le Rebert Micro-Dictionnaire de la langue française. Paris, 2008. P1124 .

² عبد المنعم احمد، عاطف. الإدارة الحديثة مراكز المعلومات-المكتبات. ص61.

³ بوحفص، عبد الكريم. التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية. المرجع السابق. ص ص 56-58.

⁴ عمر محيريق، مبروكة. دراسات في المعلومات والبحث العلمي والتأهيل والتكوين. ص102.

وبذلك فإن التدريب هو ذلك الجهد المبذول من طرف الشخص الذي يهدف إلى صقل مهاراته وكسب خبرات تساعده في تحسين المستوى والرفع من قدرة الأداء والفعالية مهما كان شكله ذاتي، مهني، أثناء الخدمة، رسكلة وتحسين مستوى، تطوير أو تدريب مستمر.

من التعريفات التي سبق ذكرها يتضح أن التكوين المستمر محل دراستنا هو مجموع المعارف و المهارات والخبرات التي يكتسبها الشخص بغية تحسين المستوى والرفع من مردودية الأداء في المؤسسة سواء كان ذاتيا (التكوين الذاتي للشخص) أو متوصلا ومستمرًا في إطار برامج التكوين المستمر وفق إستراتيجية محددة الأهداف مسبقا.

3.1.1. مستويات التكوين:

من خلال التعاريف الواردة التي تم التطرق لها نستنتج ثلاث مستويات من التكوين مرتبطة ومكملة لبعضها البعض تتعلق بذات الفرد والمؤسسة معا كتنظيم، حيث تهدف كل عملية تكوين إلى تحقيقها.

هذه المستويات تتعلق بالجانب المعرفي و جانب المهارات والجانب السلوكي وهي كالآتي:¹

1.3.1.1. المستوى المعرفي:

يرتبط الجانب المعرفي بمدى اكتساب الأسس والقواعد والقوانين وتجديد المعلومات وتنمية المعارف النظرية للفرد باستمرار في الوسط المهني الذي ينتمي إليه أو المحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه مع كل المتغيرات الحاصلة، ويهدف إلى الرفع من المستوى المعرفي للفرد.

¹ قموح، ناجية؛ بودريان، عز الدين؛ بوخالفة، خديجة. كفايات و مواصفات اخصائي المعلومات للتأقلم مع البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بمكتبات جامعة قسنطينة. ابو ظبي: QScience Proceedings، SLA-AGC المؤتمر السنوي، ع21، 17-19 مارس 2015. ص10، Abu Dhabi، The SLA-AGC 21st Annual Conference. QScience Proceedings 2014. The 17-19 March 2015 United Arab Emirates.

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

2.3.1.1. مستوى المهارات:

يتمثل جانب المهارات في تحسين القدرات وتنمية المهارات التقنية وتطوير الكفاءات والخبرات التطبيقية للفرد، ما ينعكس إيجاباً على الرفع من مستوى الأداء والفاعلية للفرد والمجموعة وبالتالي زيادة الإنتاجية ونوعية الخدمات وجودتها بالنسبة للمؤسسة.

حسب "ج. لوبوترف LeBoterf" المهارة هي القدرة على تحويل الموارد التي يكتسبها الفرد في إطار مهني وهذه الموارد التي يكون لها مصادر مختلفة كالخبرة المهنية والتكوين¹.

كما تعرف الجمعية الفرنسية للمعايير AFNOUR المهارة أنها ممارسة القدرات في الوضعية المهنية التي تسمح بالأداء الجيد لمهمة أو مهنة².

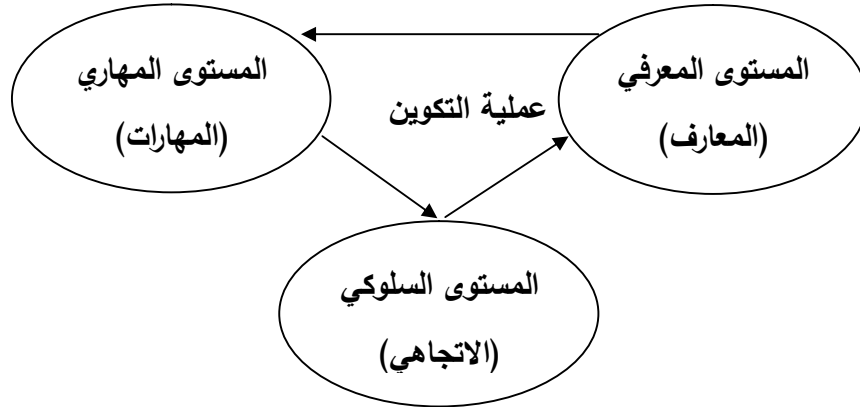
3.3.1.1. المستوى السلوكي:

يرتبط هذا المستوى بنفسية وسلوك الشخص كفرد داخل الوسط المهني أو المحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه باستمرار، لذلك التكوين يتعدى ويتجاوز معناه الحسي المادي الملموس المرتبط أساساً باكتساب المزيد من المعارف والتقنيات والمهارات الجديدة، إلى التهذيب النفسي والروحي والتربية الذهنية والعقلية والفكرية والتقويم الجسدي والانفعالي للفرد داخل جماعة الانتماء "المؤسسة"، خدمة للفرد والمجتمع. أي يكون بتوفير الخبرات المباشرة التي تعمل على امتصاص الآراء والأفكار المختلفة والمعتقدات أو تعديلها أو تغييرها بما يوافق السلوك المناسب.

ومن خلال ما تم عرضه نستخلص الشكل البياني لمستويات التكوين كما يلي:

¹ بزاید، نجاه. التكوين وإستراتيجية تسيير المهارات التسييرية لدى إطارات شركة "سونطراك". أطروحة دكتوراه. جامعة وهران سانیا: كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية، 2010/2011. ص152

² نفس المرجع. ص153.



الشكل (01): المستويات الثلاث لعملية التكوين

4.1.1. عناصر عملية التكوين:

تتكون عملية التكوين من مجموعة عناصر أساسية تشكل لها نظام معلومات يركز عليها، تتمثل في

أربعة مكونات أساسية هي: المدخلات، المعالجة، المخرجات والتغذية العكسية، نوردتها كما يلي:¹

1.4.1.1. المدخلات: وتضم مجموع العناصر البشرية والمادية والمعنوية التي تشكل عملية التكوين

وهي كالتالي:²

1. العناصر البشرية:

كل أفراد الطاقم الإداري والبيداغوجي المشرف على عملية التكوين من إداريين، مكونين "أساتذة، مؤطرين ومعلمين" و متكونين "العاملين والموظفون".

2. العناصر المادية:

على رأسها الاعتمادات المالية أو الميزانية المخصصة لعملية التكوين بالإضافة إلى كل الوسائل و مختلف التجهيزات والمعدات المسخرة للاستخدام.

¹ رجم، خالد. محاضرات مقياس نظام المعلومات. جامعة ورقلة: معهد التكنولوجيا، 2018/2017. ص8

² نفس المرجع. ص12.

3. العناصر المعنوية:

تتمثل في الخبرات والمهارات والسلوكيات المبتغى اكتسابها وتحسينها والمشكلات المراد حلها.

2.4.1.1. **المعالجة:** تتمثل في مجموع العمليات التحويلية المختلفة التي تؤدي إلى تحويل المدخلات

إلى مخرجات وتشمل:¹

1. **العمليات التحضيرية:** هي مجموع الإمكانيات المسخرة، البرامج التطبيقية و الأهداف المسطرة

والمحددة مسبقا.

2. **العمليات التنفيذية:** تتمثل في نقل واكتساب المعارف والمهارات والخبرات والتجارب والسلوكيات

والقيم والاتجاهات.

3. **العمليات التكميلية:** تتعلق بمتابعة عملية التكوين و تقييم الأداء التكويني.

3.4.1.1. **المخرجات:** وتشمل جميع الأشياء الناتجة عن العمليات وقد تكون ملموسة "مادية" أو غير

ملموسة "معنوية" كالآتي:

1. **المخرجات المادية:** زيادة معدلات الأداء، نوعية وجودة الخدمات والمنتجات، ارتفاع الإنتاجية،

تحسين طرق العمل ومهارات الأداء.

2. **المخرجات المعنوية:** تحسين العلاقات الوظيفية في المؤسسة، تجديد المعارف والمعلومات، سقل

وتطوير مهارات المتكويين، تغيير وتحسين السلوكيات والاتجاهات في العمل.

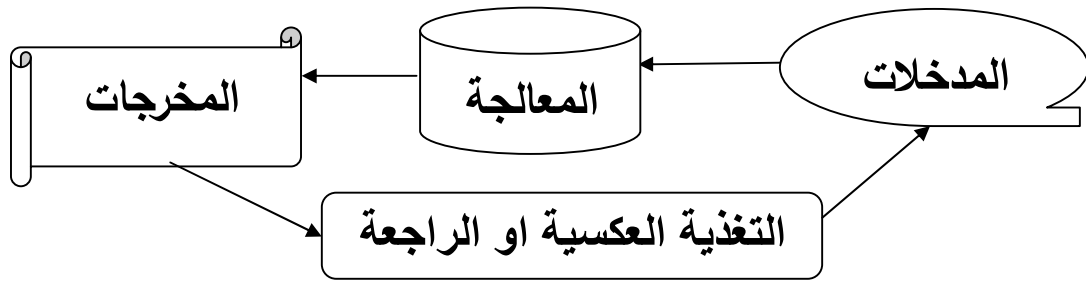
¹ احمد حمد النيل، الحارث عبد المنعم. نظم المعلومات الإدارية. جامعة شندي: كلية الاقتصاد والتجارة وإدارة الأعمال،

2019. ص12، 19.

4.4.1.1. التغذية العكسية أو الراجعة:

وتسمى بالتغذية الراجعة فهي تمثل حلقة المراقبة التي تربط بين العناصر الأساسية الثلاث لعملية التكوين "المدخلات، المعالجة والمخرجات" وهي بمثابة رجع الصدى، حيث تتم من خلال مقارنة المخرجات مع الأهداف المحددة مسبقا وقياس مؤشر الانحراف الحاصل ومتابعته باستمرار وتعديله أو توجيهه وفق الأهداف المحددة.

من خلال العناصر التي سبق ذكرها وككل نظام معلومات نستخلص الشكل البياني لعناصر عملية التكوين كالآتي:¹



الشكل (02): عناصر عملية التكوين

5.1.1. أنواع التكوين:

صنف لوجوندر **LEGENDRE** عملية التكوين حسب مجال وموضوع طبيعتها وتوقيت ومكان إجرائها والفاعلين أو المساهمين فيها على النحو الآتي:²

¹ بلخضر، نصيرة؛ حري، المخطارية. نظم المعلومات الادارية المعرفية اداة في صناعة القرارات الاستراتيجية في ظل اقتصاد المعرفة. المرجع السابق. ص170.

² الحمزة، منير. دور المكتبة الرقمية في دعم التكوين والبحث الجامعي بالجامعة الجزائرية: المكتبة الرقمية لجامعة الأمير عبد القادر قسنطينة نموذجا. مذكرة الماجستير، في علم المكتبات تخصص نظم المعلومات وإدارة المعرفة. قسم علم المكتبات، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري بقسنطينة. 2008. ص78.

1.5.1.1. حسب الطبيعة: تشمل التكوين الفني Artistique ، القاعدي Fondamentale ، الصناعي Industrielle ، الأخلاقي Morale ، العام Générale و التكوين ما قبل المهني Préprofessionnelle

2.5.1.1. حسب الزمن أو التوقيت: يتمثل في التكوين الأولي Initiale ، التكوين عن بعد A Distance ، التكوين الدوري Alternée ، التكوين التكميلي Complémentaire ، التكوين الحالي أو الآني أو الفوري Sur le Tas و التكوين المتواصل F. Continue

3.5.1.1. حسب المكان أو الحيز المكاني: يكون داخل المؤسسة dans l'Entreprise أو خارج المؤسسة (مكان العمل) En dehors du Poste أو في المخبر Laboratoire

4.5.1.1. حسب الفاعلين والمساهمين: مثل التكوين الذاتي Auto Formation ، التكوين في جماعة en Groupe أو ضمن فريق en Equipe

المبحث الثاني: التكوين المستمر بين النظري والتطبيقي

1.2.1. ماهية التكوين المستمر:

1.1.2.1. تعريف التكوين المستمر Formation continue :

يعرف قاموس المنهل التكوين المستمر أو الدائم بأنه تدريب إضافي للموظفين العاملين.¹

و يعرف أيضا: بأنه "التدريس الذي يتم توفيره للأفراد طوال الحياة المهنية".²

كما يعرف على أنه "تدريب إضافي لتكييف الأفراد مع وظائف جديدة أو معارف جديدة".³

أو هو "مجموعة النشاطات العلمية المبرمجة لإكساب الأفراد المعارف و المهارات و الاتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع محيطهم الاجتماعي و المهني من جهة و تحقيق أهداف و فعالية التنظيمات التي ينتمون إليها من جهة ثانية".⁴

ويعرف على أنه "التعليم الذي يوفر للفرد فرصا للتعليم و اكتساب القدرة على التكيف و الإسهام الايجابي مع متطلبات الحياة المتجددة من حوله سواء في مجال عمله المهني والوظيفي أو في الاستعمال الذكي للأدوات التكنولوجية من حوله و زيادة فهمه لها أو لمجرد إشباع تطلعه الفكري في مجال من مجالات المعرفة".⁵

¹ Dictionnaire Hachette. Paris: Hachette livre. p631

² Petit Larousse illustré 1984 :dictionnaire encyclopédique pour tous. Paris : Librairie Larousse ,1980.p427

³ Rey, Alain. Le Robert micro :dictionnaire de la langue française. p1124

⁴ بوحفص، عبد الكريم. التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2018، ص23.

⁵ عامر، طارق عبدالرؤوف. التربية والتعليم المستمر. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2007، ص22

ويعرف كذلك "بالتكوين المستمر وهو كل أنواع التدريب المكمل المتوفر للأفراد الذين دخلوا عالم العمل والذين يرغبون في إكمال إعدادهم العام، أو إكمال تدريبهم المهني من أجل رفع مستوى مهاراتهم و معلوماتهم".¹

تشير الأبحاث والدراسات إلى العديد من المفاهيم التي ترتبط بالتكوين المستمر، وقد تتداخل هذه المفاهيم، أو تستخدم كمرادفات لهذه العملية، على الرغم من بعض الفروق التي لا تؤثر في المعنى، ومن بين هذه المفاهيم: التربية المستمرة، التعليم المستمر... إلخ من المرادفات التي أشرنا إليها بالتفصيل في المبحث الأول، وبذلك يصبح:

التكوين المستمر هو ذلك النشاط التربوي التعليمي المستمر، الذي يستفيد منه الأفراد خلال مساهمهم المهني في مختلف القطاعات من أجل تجديد معارفهم و تنمية أفكارهم و تحسين مستواهم، للقيام بوظائفهم حسب ما تتطلبه مقتضيات المهنة التي ينشطون بها، و مسايرة التطورات الحاصلة في كل المجالات.

2.1.2.1. التكوين المستمر لأخصائي المعلومات:

"التكوين المستمر هو تكوين إضافي يتلقاه أخصائي المعلومات لتطويع معارفه و مستواه المهني بهدف تحسين الخدمات المقدمة للمستفيد و المؤسسة مكان العمل".²

¹ محمد، داود ماهر. التعليم المستمر. بغداد: دار الكتب للطباعة والنشر، 1988. ص21

² بن السبتي، عبد المالك؛ كشار، صابرينة. تكوين العاملين بالمكتبات الجامعية الجزائرية جامعات قسنطينة نموذجا. المجلة الأردنية للمكتبات والمعلومات، مج49، ع4، 2014. ص74.

وبذلك يصبح التكوين المستمر لأخصائي المعلومات مجموع المعارف والمهارات التي يتلقاها أخصائي المعلومات، في مجال تخصص علم المكتبات والمجالات المرتبطة بالتخصص، بهدف تطوير نفسه ومستواه المهني وترقية خدمات مؤسسته، لخدمة المستفيد.

3.1.2.1. أهداف التكوين المستمر:

لا شك أن التكوين المستمر هو أحد الطرق التي ينتهجها الأفراد من أجل تحسين مستواهم الفكري و المهني، ولأن الجامعة تعتبر من أهم المؤسسات التي تتيح فرص التكوين المستمر بما تمتلكه من كوادر بشرية مؤهلة قادرة على تحمل مسؤولية تكوين و تدريب العاملين و تعليمهم حسب التطورات الحاصلة على مستوى المهنة التي ينشطون بها، فإنها تسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:¹

* تنمية و تطوير معارف و مهارات و اتجاهات العمال و تحقيق أهداف التنظيم.

* ربط الجامعة بالمجتمع عن طريق التواصل المستمر مع القطاعات المختلفة بالبلاد من أجل الاستفادة من الإمكانيات المتوفرة بالجامعة.

* تدريب العاملين أثناء الخدمة، باعتبار التدريب جانب استثماري لأصحاب المؤسسات يستهدف تحقيق النمو المهني، ورفع مستوى الأداء و الكفاية الإنتاجية للعاملين فيها.

* تهيئة الظروف المناسبة أمام كل مواطن للتطوير المهني و الشخص بهدف تحقيق التنمية الشاملة.

* إتاحة فرصة التعلم مدى الحياة للمواطنين في العصر المعلوماتي الحالي الذي تجدد فيه الاحتياجات و تتغير بسرعة هائلة.

¹ بوحفص، عبد الكريم. التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية. المرجع السابق. ص 167.

كما انتهت الندوة العربية للتعليم المستمر في إطار اتحاد الجامعات العربية إلى أن أهداف التعليم المستمر تتلخص فيما يلي:

*تحديث المعلومات و تطويرها في حقل العمل بصورة مستمرة لمواكبة آخر التطورات التكنولوجية في حقل اختصاصه.

*تأهيل العاملين في حقل العمل لتخصصات جديدة وفق متطلبات خطط التنمية.

على مستوى المكتبات و مراكز المعلومات:

إن الأهداف السالفة الذكر هي أهداف عامة وتمس كل القطاعات و مختلف الفئات العمالية أما بالنسبة للمكتبات ومراكز المعلومات فالأمر يختلف على حسب الأعمال التي يقوم بها أخصائي المعلومات والخدمات التي يقدمها لذلك فالتكوين المستمر على مستوى المكتبات ومراكز المعلومات يسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:¹

◀ التحسين المباشر للخدمات المقدمة للمستفيدين، و ذلك بتمكين الأمانة و أخصائي المعلومات من الحصول على معرفة و قدرات جديدة يتطلبها الأداء المعياري لخدمات المكتبات والمعلومات فضلا عن القيام بوظائف جديدة كالنشر.

◀ تقديم فرص وظيفية جديدة و تشجيع حركة العمالة. و ذلك عن طريق إعداد الأمانة و أخصائي المعلومات لتولي وظائف أعلى بما في ذلك من الوظائف الإدارية العليا سواء في مجال المكتبات و المعلومات أو خارج هذا المجال في مؤسسات أخرى.

¹ عمر محيريق ، مبروكة. دراسات في المعلومات و البحث العلمي و التأهيل والتكوين. المرجع السابق. ص71.

◀ تسهيل دخول مهنة المكتبات و المعلومات لأفراد حاصلين على مؤهلات أو خبرات أخرى مثل (الحواسيب، الاتصال الجماهيري، الإدارة الصناعية).

◀ تمكين الموظفين الكبار من تغيير مهنتهم سواء داخل أو خارج مهنة المكتبات و المعلومات.

4.1.2.1. أهمية التكوين المستمر:

تتبع أهمية التكوين المستمر من حقائق واضحة تميز العصر الحديث وتطبعه بسمات معينة يصبح معها أخصائي المعلومات بحاجة ملحة إلى التكوين المستمر في علم المكتبات، إما لإشباع رغبته في التعليم وتنمية أفكاره، وتجديد معارفه ومهاراته، أو التقدم الشخصي والمهني سواء داخل إطار عمله أو في المجتمع، بالإضافة إلى أنه:

❖ يمكن العاملين بمهنة المكتبات من الإحاطة بالاتجاهات و التقنيات الفنية الحديثة مثل شبكات المعلومات، و قواعد البيانات.

*يساعد العاملين في مواكبة الاهتمامات الأخرى المتعلقة بالإدارة و الإشراف، مباني المكتبات، و الموازنة و خدمات المراجع.

*المساعدة على الاندماج في المجتمع الحديث(مجتمع المعرفة)¹.

*يقدم فرصة لتبادل وجهات النظر بين الأفراد نحو تطبيق أفكار حديثة في المكتبات التي يعملون فيها.

¹ فتحي،عباس؛ بن السبتي، عبد المالك. واقع التكوين المستمر لأخصائي المعلومات من خلال مواقع الفيسبوك المكتبة المركزية بجامعة المسيلة. أنموذجا. جامعة وهران. مجلة العلوم الانسانية، مج8، ع1، 2019. ص4.

*تحقيق تكيف الأفراد و الوظائف الجديدة التي يفرضها التطور التكنولوجي و حتى في تنظيم العمل.¹
*التقليل من المشاكل و الصراعات الناجمة عن التنظيم الجديد و إعادة توزيع الأدوار نتيجة إدخال تكنولوجيا جديدة.

5.1.2.1. مبررات التكوين المستمر:

هناك عدة مبررات تجعل من التكوين المستمر عملية إستراتيجية بالنسبة للأفراد و المؤسسات من أبرزها:²

*مقاومة ثقافة الجمود والتخلف المهني، وتعظيم ثقافة التطوير والتعبير والتحسين والجودة.
*لم نعد في عصر المهنة الواحدة التي يرتبط بها الفرد طوال حياته، ولكن من الممكن أن يغير الفرد مهنته مرات عدة وفقا لمقتضيات التطور و ضرورات الحياة وهذا يستلزم التكوين وإعادة التأهيل المستمرين.

فشعبة علم المكتبات بحكم البرامج التي اعتمدها لتكوين أخصائي المعلومات قادرة على تأهيلهم لممارسة عدة وظائف بمؤسسات مختلفة لا تقتصر على المكتبات ومؤسسات التوثيق، بل يمكن الاعتماد عليهم في مؤسسات اقتصادية تعتمد على تنظيم وتسيير ونشر المعلومات في نشاطها، وهذا ما يتطلب منها الاعتماد على أخصائي المعلومات للقيام بتنظيم ومعالجة هذه المعلومات وإعادة بثها في الوقت المناسب.

1 بوحفص، عبد الكريم. التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية. المرجع السابق. ص24.

² رفاعي، عقيل محمود. إدارة التنمية المهنية. المرجع السابق. ص10.

الفصل الأول: تطور التكوين المستمر من خلال المؤسسات الجامعية في الجزائر

بالإضافة إلى هذا التغييرات والتطورات التي جعلت من التكوين المستمر ضرورة حتمية لكل من الأفراد والمؤسسات وهي: ¹

*التغييرات المستمرة و المتعددة التي تحدث داخل المؤسسة بطريقة مقصودة أو غير مقصودة.

*التفاعل المستمر مع المحيط الذي يوجد فيه، يتأثر به و يؤثر فيه.

*التطور التكنولوجي الذي يمس كل نشاطات ووظائف المؤسسة تقريبا، و بالتالي يحدث تغييرات في هيكله الوظائف و المصالح.

*المنافسة: تنشط المؤسسات اليوم في محيط تنافسي على الموارد الأولية و اليد العاملة و التكنولوجيا لإنتاج السلع و الخدمات و الحد من نسبة التكاليف و تحقيق قيمة مضافة مرتفعة، و ذلك برفع كفاءات العمال من خلال التكوين المستمر.

تكمّن المنافسة في مجال المكتبات و المعلومات بتخريج و تكوين طاقات بشرية قادرة على تحمل المسؤولية و أداء الوظائف الموكلة إليهم، وخصوصا أننا اليوم نعيش في عالم يعرف بمجتمع المعلومات، و مجتمع المعرفة ، فإن الحاجة لأخصائي المعلومات تزداد يوما بعد اليوم، و يظهر هذا جليا في المؤسسات و الشركات الخاصة التي تعتمد في نشر معلوماتها و تسويق منتوجاتها على شبكة الإنترنت لذلك سيزداد التنافس من أجل الحصول على من هو كفؤ لتولي هذه المهام.

6.1.2.1. الأساليب المعتمدة في التكوين المستمر:

اختلفت المسميات فهناك من يسميها أنماط التكوين، وهناك من ينعتهها بنماذج التكوين، وآخر يصفها بطرق التكوين، ولكن ثمة إنفاق على أنها السبل التي بواسطتها يكتسب الطالب المعرفة وينتجها بعد

¹ بوحفص، عبد الكريم. التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية. المرجع السابق. ص24.

ذلك، ففي التكوين الجامعي نجد معظم المكونين يستعملون أحد الأساليب التالية:¹

1.6.1.2.1. أسلوب التكوين الدمجي المتمركز حول تبليغ المعرفة:

ويسمى أيضا النموذج التقليدي، الذي يتمركز حول تبليغ أو تلقين المعرفة على مستوى الأهداف والوسائل الديدانكية² وأساليب التقييم، بهدف تهذيب سلوك المتعلم وخضوعه لسلطة الواجب والحق مع تلقينه نماذج وصور جاهزة من المعارف.

1.6.1.2.1. أسلوب التكوين الانتاجي (المتمركز حول إنتاج المعرفة):

يطلق عليه أيضا النموذج الحديث للتكوين، ويتمركز حول تعديل سلوك المتعلم من خلال تخطيط ويرمجة مسبقة، تمكن من تحديد السلوكيات المراد تغييرها لدى المتعلم. من بين أسسه تكوين طالب متشبع بقيم الحرية والمبادرة والاعتماد على الذات، يبرز فيه المتعلم كجانب نشط في الحصول على المعرفة من خلال البحث في فيض من المعلومات والمصادر لتبرز المقدرة على التحكم الشخصي في الأنشطة التعليمية.

7.1.2.1. عناصر عملية التكوين:

¹ عبد الكريم، سعودي. أنماط التكوين في الجامعة الجزائرية " الواقع والمأمول". مجلة الساور للدراسات الإنسانية والاجتماعية، مج5، ع2، 2019، ص75.

² -الديدانكية: المعنى اللغوي للديدانكية، فإن أصله يعود إلى الكلمة اليونانية DIDAKTIKOS، والتي تعني كل ما يهتم التدريس والتعليم، ويقابله في الترجمة إلى العربية عدة مفردات؛ كعلم التدريس أو فن التدريس أو منهجية التدريس، والتدريسية أو علم التعليم أو التعليمية، والتربية الخاصة أو الديدانكية أو الديدانكية.

آيت أصالح، لحبيب. "الديدانكية" .. كيف نستفيد منها في تطوير التعليم؟، مدونات، 2019/05/01. تاريخ الاطلاع:

<https://www.aljazeera.net/blogs/>. 2022/05/26

الفصل الأول: تطور التكوين المستمر من خلال المؤسسات الجامعية في الجزائر

تعتمد عمليات التكوين على مجموعة من العناصر التي تساعدها على تحقيق الأهداف والغايات من وراء هذه العملية وهي:¹

أهداف التكوين المتوقعة: وهي مجموع المعارف والمعلومات، والاتجاهات والقيم والسلوكيات. المدخلات: تتمثل في الموارد المادية والبشرية.

العمليات التكوينية: تخطيط، تنفيذ، إشراف، ومتابعة للمسار التكويني وتقويمه.

المخرجات: منتج تكويني ذو مستوى أداء على الجودة.

الأهداف والمخرجات كلها تخضع لمعايير ومؤشرات الجودة، بعد ذلك تكون هناك تغذية راجعة.

8.1.2.1. أنواع التكوين المستمر:

لقد تعددت آراء والأفكار والدراسات حول تصنيفات التكوين، فهناك من صنفه "حسب المكان، كالتكوين داخل المؤسسة، كما يمكن أن يتم خارج المؤسسة، وهناك من صنفه حسب الوقت أو الزمان الذي يتم فيه إجراء التكوين، كالتكوين الأولي"²، إلى غيرها من التقسيمات التي نذكرها فيما يلي:

1.8.1.2.1. التكوين المستمر الذاتي:

لا بد أن تكون فكرة التكوين المستمر نابعة من الفرد نفسه، و رغبته الشخصية في تجديد معارفه و

¹ - رفاعي، عقيل محمود. إدارة التنمية المهنية. المرجع السابق.ص49.

² الحمزة، منير. دورالمكتبة الرقمية في دعم التكوين والبحث الجامعي بالجامعة الجزائرية: المكتبة الرقمية لجامعة الأميرعبد القادر قسنطينة نموذجا. مذكرة ماجستير، جامعة منتوري بقسنطينة: قسم علم المكتبات بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2008. ص79.

ورغبته الشخصية في تجديد معارفه وحب الإطلاع على كل ما هو جديد في المجال الذي يعمل فيه، والبيئة المحيطة به، والإحاطة بالتطورات المستمرة والمتسارعة في العالم كله، وأن يبذل جهدا في التعلم و تأهيل نفسه ذاتيا.

"يقصد بهذا النوع من التكوين تلك العملية التي يقودها الفرد (المتكون^(ة)) بنفسه مستعملا مجموعة من الوسائل و المصادر للحصول على المعلومات و الخبرات، خالصة المستجدات في ميدان تخصصه بمواكبة التطورات العلمية و التكنولوجية المتسارعة و العصر الذي يعيش فيه."¹

و هو "مجهود فردي دائم، يعتمد على القدرات الذهنية للفرد من أجل تحديث معلوماته بالاعتماد على نفسه و محاربة الروتين الذي يتخبط فيه من أجل تجديد معلوماته و تحسين مستواه باستمرار."²

إن العلاقة الموجودة بين التكوين الذاتي و اكتساب المعارف و المواقف و المهارات التعليمية ليست ظاهرة جديدة ، فعبّر كل الأزمنة و في كافة أنظمة الإعداد للمهنة، ظلت مكانة التكوين الذاتي و دوره في الارتقاء المهني للمتدرب^(ة) تقاس بمدى إسهامه و انخراطه الشخصي في مساره التكويني للحصول على دبلوم أو شهادة تأهيل.³

2.8.1.2.1. التكوين المستمر في المؤسسات التعليمية الخاصة:

¹ منير، الحمزة. دور المكتبة الرقمية في دعم التكوين و البحث العلمي بالجامعة الجزائرية: المكتبة الرقمية لجامعة الأمير عبد القادر بقسنطينة نموذجا. المرجع السابق. ص79.

² لعمرس، أمال؛ عمرابي، حنان. واقع التكوين الذاتي و المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبة المركزية لجامعة الجزائر 03 إبراهيم سلطان شيبوط: دراسة تقييمية. المرجع السابق. ص217.

³ وازي، محمد؛ رحمان، صالح. المجزوءات المستعرضة لدعم التكوين من أجل تعلم فعال: التكوين الذاتي. المرجع السابق. ص29.

من بين الاستراتيجيات المتبعة لنجاح عملية التكوين المستمر هي التعليم المستمر وفق برامج و مناهج تعليمية تتوافق مع التطورات في شتى المجالات ، و لهذا ظهرت الضرورة و الحاجة لوجود مؤسسات تتبنى تدريس هذه البرامج ، كالجامعات و المعاهد و الكليات و مختلف مراكز المعلومات، فأصبحت مثلا أقسام علم المكتبات و المعلومات تساهم في إعادة تأهيل و تكوين العاملين في المكتبات و مراكز المعلومات.

1.2.1.3.8.1.2.1. التكوين المستمر في إطار التعاون بين المكتبات:

"يرتكز التعاون بين المكتبات في مجال التكوين المستمر، على تبادل المعلومات العلمية و التقنية و تنمية الأرصدة، و لقد سهل ذلك تطور وسائل البحث و تكنولوجيا المعلومات، حيث أصبحت قواعد و شبكات المعلومات التي ترتبط بين مختلف المكتبات، الإطار الأمثل للتبادل و التعاون فيما بينها، مهما كانت المسافات التي تفصل بينها جغرافيا."¹

ويتكون التكوين المستمر من تلك الأنشطة التي يستخدمها الأفراد في المرحلة التالية لمرحلة تعليمهم المتوسط للدخول في حقل المكتبات بغرض زيادة قدراتهم العملية و الميدانية للإمداد بالأدوار المهنية التالية:²

* جودة الخدمات المكتبية لكل مواطن في الدولة.

* إثراء المستقبل الوظيفي لمهنة المكتبات.

¹ مكاتي، كريمة. أخصائيو المكتبات بين التكوين الجامعي و المهنة المكتبية: دراسة حالة أخصائي مكتبات جامعة معسكر. مذكرة ماجستير. جامعة وهران: قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية، 2011. ص

² العريني، محسن السيد. التنمية المهنية للعاملين في المكتبات و مراكز المعلومات. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية،

9.1.2.1 دور الجامعة في التكوين المستمر:

يمثل التعليم التربوي المستمر أحد الأدوار التي تقوم بها الجامعة في العصر المعلوماتي الحالي الذي لم يقتصر على تخريج أفواج من الخريجين مرة واحدة، وإنما إعادة تكوينهم وتأهيلهم وتعليمهم مدى الحياة، وهذا يحقق أحد أهم أهداف الجامعة، وهو خدمة المجتمع عن طريق الانفتاح على المجتمع بكافة قطاعاته و شرائحه، و تلبية احتياجاته و تطلعاته.

و كان من أهم توصيات الندوة التي عقدت تحت رعاية اليونسكو 1974 بشأن دور التعليم الجامعي في التعليم المستمر مدى الحياة أن تكون حاجات المجتمع بمثابة أساس من أجل استخدام أنشطة تعليمية و مناهج جديدة داخل وخارج نظام التعليم الجامعي.

"والبرامج التي تقدمها الجامعة ليست خدمة تقدمها للمجتمع فقط، وإنما تفاعل مستمر وتبادل مشترك للفائدة و الخبرة، ودعم للصلة بين الدراسات التي تقوم بها الجامعة والمشكلات الواقعية في المجتمع و البيئة المحلية وأن على الجامعة باعتبارها مركز للإشعاع الفكري و العلمي في أي مجتمع من المجتمعات، ومالها من علاقة مباشرة مع المجتمع أن تتحمل مسؤولية برامج التكوين المستمر."¹

¹ عامر، طارق عبد الرؤوف. التربية و التعليم المستمر. المرجع السابق. ص75

المبحث الثالث: المؤسسات المنوطة بالتكوين المستمر في الجزائر

إن الحاجة إلى التكوين المستمر بالنسبة لأخصائي المعلومات ضرورة أملتها التطورات المتسارعة التي تشهدها المهنة المكتبية و تخصص علم المكتبات والمعلومات بشكل عام حاليا وعملية تكميلية لمرحلة ما بعد الدراسة و التكوين شأنها في ذلك شأن باقي المهن والتخصصات الأخرى على مستوى مؤسسات متخصصة في ذلك داخلية (داخل المؤسسة نفسها) مثل: مصلحة التكوين أو خارجية (خارج المؤسسة نفسها) مثل المؤسسات الجامعية الأكاديمية، المعاهد والأقسام المتخصصة والمراكز الوطنية المتخصصة، وذلك في إطار: زيارات ميدانية، تریصات تطبيقية ميدانية، دورات تكوينية، أيام دراسية، ملتقيات وطنية ومؤتمرات الوطنية وغيرها.

لقد تطور العمل المكتبي واتسعت دائرته و هو ما أدى إلى ظهور تسمية أخصائي المعلومات و هي تسمية مهنية شاملة تدرج تحتها عدة فئات مهنية أخرى كالمكتبي، المكتبي المتخصص، ضابط المعلومات، باحث الإنتاج الفكري، محلل الإنتاج الفكري، المكشف، المستخلص،.. إلى التسمية الشاملة المتداولة حاليا في اختصاص المكتبات والمعلومات ألا وهو أخصائي المعلومات.

1.3.1. التكوين المستمر في المؤسسات المتخصصة في الجزائر:

إن تطور مستوى المؤسسات التعليمية في علم المكتبات والمعلومات لم يعد يقتصر نشاطها على تكوين الطلبة من مختلف المستويات بل أصبحت تساهم في إجراء دورات تكوينية تدخل ضمن التكوين المستمر للعاملين في ميدان المكتبات والمعلومات، وبهذه الطريقة فإن أقسام المكتبات والمعلومات أصبحت تقوم بوظيفتين بحيث أنها تشرف على تكوين الدارسين في التخصص من جهة ومن جهة أخرى تساهم في تكوين العاملين بالمؤسسات الوثائقية.

تعتبر عملية مواصلة التعليم والتأهيل والإعداد للخريجين القدامى من القضايا البارزة بسبب سرعة تطور قواعد وتقنيات العمل البيداغوجي من جهة واستحداث أنظمة وبرامج وأجهزة تقنية متطورة باستمرار من جهة أخرى. ومعرفة ما إذا كان هذا احد الأدوار التي ينبغي أن تلعبها مدارس وكليات المكتبات أم أن عليها الاكتفاء ببرامجها التقليدية التي تؤدي إلى الحصول على شهادات أكاديمية معروفة.¹

وكما يؤكد "كلسون COLSON . C . J" إذ يربط تطوير مناهج علوم المكتبات والمعلومات بطموحات وتغييرات المجتمع التي يهدف من خلالها إلى تحقيق نشاطات تربوية وتعليمية لتهيئة الدارسين للتفاعل مع البيئة والاستعداد لسوق العمل حاضرا ومستقبلا. وهذه التغييرات تملئها شروط لها اثر مباشر على المكتبات ودرجتها كلسون في النقاط الآتية:²

- الوضع الاجتماعي للمكتبة، عمل المكتبيين، تقنية المعلومات ونوعية وخصوصيات مدارس علوم المكتبات والمعلومات.

في مجال علم المكتبات والمعلومات هناك أنواع عدة من المؤسسات والهيئات التي تهتم بموضوع التكوين بالإضافة إلى المعاهد والكليات الأكاديمية، كما هناك الجمعيات العلمية والمنظمات والاتحادات المهنية ومرافق المعلومات والمؤسسات الاستشارية والمنظمات الإقليمية والدولية، ومن اجل

¹ قواسمية، عبد الغني؛ مشير، حدة. واقع أخصائي المعلومات في ظل برامج التكوين: من وجهة نظر أساتذة علم المكتبات بجامعة العربي التبسي تبسة. مجلة بيليفيليا لدراسات المكتبات والمعلومات، العدد: 2، 2019. ص77

² نفس المرجع، ص77.

دراسة ومعاينة المشاكل الموجودة بقطاع المكتبات والمعلومات والمتعلقة بالقوة العاملة وحلها علينا أن

نضع في الاعتبار النقاط التالية:¹

- اقتناع أصحاب القرار في مجال المكتبات والمعلومات بأهمية التدريب والتعليم والتكوين المستمر للعاملين بالمجال.

- الحرص على تخصيص بند مالي للتدريب والتكوين أثناء إعداد المخطط السنوي للميزانية، وإدراجه ضمن المخطط السنوي للتكوين.

- العمل على تحديد الاحتياجات بدقة مما ينتج عنه تحديد الأهداف بدقة أيضا.

- إعداد البرامج المتقدمة والحديثة من قبل متخصصين ومؤهلين بدرجات علمية عالية ما يتناسب والتطورات الحاصلة في مجال المكتبات والمعلومات.

- العمل بطريقة الدورات التدريبية في أماكن العمل لتقييم مدى نجاعة البرامج التدريبية والتكوينية.

- الحرص على وضع برامج تدريبية قصيرة المدى متواصلة ومستمرة ما يساعد العاملين في المجال من التحكم في التطورات التقنية.

إن ازدياد الاهتمام بالتكوين المستمر أدى إلى وضع برامج خاصة به، حيث أصبحت الحاجة إلى مؤطرين في هذا المجال تفرض نفسها، بعد الاهتمام المتزايد الذي أولته وتوليه الأقسام والكليات المتخصصة له وأصبحت أقسام المكتبات والمعلومات تقوم بوظيفتين الأولى هي الإشراف على التكوين

¹ قواسمية، عبد الغني؛ مشير، حدة. واقع أخصائي المعلومات في ظل برامج التكوين: من وجهة نظر أساتذة علم المكتبات بجامعة العربي التبسي تبسة. المرجع السابق. ص ص 77-78.

القاعدي للدارسين في التخصص والثانية هي المساهمة في التكوين المستمر للعاملين بالمكتبات وهو ما سيؤثر إيجابيا على المهنة.¹

"إن مسؤولية التكوين أو التأهيل تقع على عاتق فئات متعددة من الهيئات والمؤسسات وفي مقدمة هذه المؤسسات الجامعات والمعاهد ومراكز المعلومات"²

والآن سوف نتطرق إلى أنواع المؤسسات المعنية بالتكوين والتكوين المستمر في الجزائر كما يلي:

1.1.3.1. المؤسسات الأكاديمية (الجامعية):

هي تلك المؤسسات التي توفر التكوين البيداغوجي القاعدي للطلبة الحاصلين على شهادة البكالوريا الموجهين والمسجلين في مختلف التخصصات عن طريق مجموعة من البرامج المعدة مسبقا من طرف اللجان المؤهلة والتي تضم مجموعة الخبراء والمختصين في تصميم البرامج البيداغوجية التكوينية الموجهة والهادفة وتسمى بالمؤسسات الجامعية وتتمثل في: الجامعات، الكليات، المعاهد والأقسام.

تعتبر معاهد وأقسام تعليم وتدريب علم المكتبات والمعلومات على المستوى الوطني على رأس المؤسسات التعليمية المتخصصة التي تعنى وتقوم بتأطير الطلبة في المراحل الأولى من التعليم الأولي والقاعدي في هذا التخصص وذلك من خلال الاعتماد على المقررات والبرامج حسب درجات ومستويات التكوين لتمكينهم من الحصول على شهادات ودرجات علمية مختلفة "ليسانس، ماجيستر ودكتوراه علوم في النظام الكلاسيكي، بينما في نظام ل.م.د. نجد: ليسانس، ماستر، دكتوراه" حيث

¹ عباس، فتحي؛ بن السبتي، عبد المالك. واقع التكوين المستمر لأخصائي المعلومات من خلال موقع الفيسبوك المكتبة المركزية بجامعة المسيلة أنموذجا. ص4.

² مراد، كريم. التكوين المستمر للمكتبيين الممارسين في مؤسسات التعليم العالي: دراسة ميدانية بمدينة قسنطينة. جامعة قسنطينة: قسم علم المكتبات، مجلة المكتبات والمعلومات، المجلد 3، العدد 1، نوفمبر 2006. ص. 115.

بفضلها يتم الالتحاق بقطاعات الوظيف العمومي مثل: سلك الأساتذة بالأقسام والمعاهد والجامعات أو مستخدمين بالمكتبات المطالعة العمومية، المكتبات الجامعية ومراكز التوثيق ومصالح الأرشيف أو في المؤسسات الاقتصادية المختلفة.

لم يعد يقتصر نشاط هذه المؤسسات التعليمية على التكوين القاعدي للطلبة في مختلف المستويات فقط بل أصبحت تقوم وتساهم في التكوين المستمر للمستخدمين العاملين في ميدان المكتبات والمعلومات عن طريق مختلف الصيغ مثل: "الدورات التكوينية، التكوين أثناء الخدمة، تحسين المستوى و الترقية" التي تدخل ضمن برامج التكوين المستمر، في إطار التعاون الثنائي أو عن طريق الاتفاقيات الثنائية أو الجماعية المبرمة مسبقا في إطار قانوني.

ومن بين الهياكل القاعدية والبيداغوجية التي تتم فيها عمليات التكوين مختلفة الصيغ والأشكال والتسميات التي سبق ذكرها في مجال المكتبات والمعلومات، نجد:

1. أقسام علم المكتبات:

قطاع أساسي في الإدارة وهو اعلي من الشعبة وهي موزعة ببعض المؤسسات الجامعية المنتشرة عبر التراب الوطني وهي تعنى بتعليم وتدريب تخصص علم المكتبات والمعلومات نذكر منها كالاتي: ¹ قسم علم المكتبات بجامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله، قسم علم المكتبات بجامعة وهران 2 احمد بن بلة، قسم علم المكتبات بجامعة قسنطينة 2 عبد الحميد مهري، قسم علم المكتبات بجامعة

¹ سيدهم، خالدة هناء. أساتذة تخصص علم المكتبات والمعلومات بالجامعات الجزائرية بين واقع مهني ومستقبل تكنولوجي: دراسة ميدانية لكل الأقسام والشعب. مجلة سيبرارين جورنال Cybrarians Journal، ع34، مارس 2014. تاريخ آخر زيارة: 4 جوان 2022، على الساعة: 05:27 د، متاحة على الرابط:

<http://www.journal.cybrarians.org>

عناية باجي مختار، قسم علم المكتبات بجامعة تبسة الشيخ العربي التبسي. بالإضافة إلى قسم علم المكتبات بجامعة خميس مليانة الجليلي بونعامة وجامعة البليدة 2.

2. شعبة علم المكتبات:

هي المستوى التنظيمي الأعلى من الوحدة تغطي تخصصات علم المكتبات والمعلومات وهي موزعة ببعض المؤسسات الجامعية نذكر بعضها كالتالي:¹

شعبة علم المكتبات بجامعة باتنة، شعبة علم المكتبات بجامعة قالمة، شعبة علم المكتبات بجامعة مستغانم، شعبة علم المكتبات بجامعة بسكرة محمد خيضر، شعبة علم المكتبات بجامعة سيدي بلعباس الجليلي اليابس، بالإضافة إلى شعبة علم المكتبات بجامعة تيارت ابن خلدون (مكان إجراء بحثنا هذا).

2.1.3.1. المؤسسات المتخصصة (المراكز والمعاهد الوطنية):

هي تلك المراكز والمعاهد المتخصصة في التكوين بشكل عام والتي تغطي مختلف التخصصات العلمية والتقنية وفي جميع المجالات، سواء كانت ذات طابع عمومي تابعة للقطاعات و الوزارات الوصية مثل: "مركز السيريست CERIST" التابع لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، أو ذات طابع خاص رسمي معتمد من طرف الدولة تابعة لمؤسسات خاصة أو لأشخاص طبيعيين ينشطون في مجال التعليم والتكوين لجميع الفئات وعديد التخصصات العلمية والأدبية والتقنية حسب دفاتر الشروط التقنية المحكمة والمعتمدة بحيث تمكنهم من امتلاك المؤهلات البنى التحتية القاعدية والهياكل

¹ المرجع السابق، تاريخ آخر زيارة: 4 جوان 2022، على الساعة: 05:27 د، متاحة على الرابط:

<http://www.journal.cybrarians.org>

البيداغوجية والطاقات البشرية المختصة، التي تساعدهم في أداء المهام المنوطة بهم والمتعلقة بتكوين المختصين في شتى المجالات، ومن بينها نذكر ما يلي:

1. المركز الوطني للبحث في الإعلام العلمي والتقني "CERIST" الجزائر:

ينظم مركز السيريسست (CERIST) Centre Nationale de la Recherche sur

l'Information Scientifique et Technique¹ العديد من الأنشطة والتظاهرات العلمية والتقنية

في عديد المجالات والتخصصات التابعة لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي، بشعارات وعناوين

مختلفة "لقاءات، اجتماعات، ملتقيات، مؤتمرات، دورات تكوينية وأيام دراسية"، ومن بينها مجال

المكتبات الجامعية وتخصص علم المكتبات والمعلومات.

لقد قام المركز بتنظيم أيام دراسية حول المكتبات الجامعية بمقره الكائن بحي بن عكنون تحت عنوان

"الأيام الدراسية حول المكتبات الجامعية، JEBU" في نسخها المتتالية "2009-2010-2011-

2012-2013-2014"، ويعتبر هذا اللقاء أكبر تجمع لأخصائي المعلومات في الجزائر تحت

إشراف مركز "سيريسست"، حيث يجمع جميع مسؤولي المكتبات الجامعية من مكاتبين متخصصين

وبعض أساتذة أقسام علم المكتبات والعلوم الوثائقية عبر كامل جهات الوطن في إطار المشاركة

والتعاون حول دراسة واقع وأفاق تطوير المكتبات الجامعية.²

¹ المركز الوطني للبحث في الإعلام العلمي والتقني cerist: تاريخ آخر زيارة: 04 مارس 22.30

<http://www.cerist.dz>

² مركز cerist. المرجع السابق. تاريخ آخر زيارة: 04 مارس 22.30 <http://www.cerist.dz>

حيث أنشأت مجموعة من الورشات التقنية والبيداغوجية تضم المختصين والفاعلين في الميدان من

المكتبيين والأساتذة ذوي الخبرة بالإضافة إلى عنصر الشباب وبرز هذه الورشات:¹

- ورشة التكوين.

- ورشة تقييم برامج التكوين والتعليم البيداغوجي.

حيث تم دراسة ومناقشة واقع وأفاق تطوير المكتبات الجامعية ومراجعة الوضعية المهنية للمكتبيين وبرامج التكوين البيداغوجي لتخصص علم المكتبات والمعلومات بالمعاهد والأقسام ما يواكب التطورات الحاصلة في المجال على المستوى العالمي، وفق الأطر القانونية السارية والإمكانيات المالية والمادية المتاحة.

مع مراعاة متطلبات التغييرات الحاصلة في ميدان المكتبات والمعلومات تم صياغة مخرجات هذه الورشات في شكل توصيات واقتراحات في تقارير رسمية يتم رفعها إلى الجهات المسؤولة بالوزارة الوصية، و من بين هذه التوصيات نذكر ما يلي:

- إعادة النظر في النصوص القانونية والتنظيمية "المراسيم" المتعلقة بالمسار المهني للمكتبيين وتسيير مصالح المكتبات الجامعية.

- استحداث مصالح جديدة ضمن الهيكل التنظيمي للمكتبات الجامعية ما يتماشى مع التطورات التكنولوجية الحاصلة مثل مصلحة الإعلام الآلي "تعنى بالتسيير التقني والتكنولوجي للمكتبات: البرمجيات، قواعد المعطيات و الويب الالكتروني".

¹ تواتي، عبد القادر. مدير المكتبة المركزية للمركز الجامعي تيسمسيلت سابقا. الأيام الدراسية حول المكتبات الجامعية، JEBU 2014، 22-23 جوان 2014، تاريخ المقابلة: 28 مارس 16:00

الفصل الأول: تطور التكوين المستمر من خلال المؤسسات الجامعية في الجزائر

- مراجعة شروط التوظيف والترقية والتكوين وتحسين المستوى.
- إعادة النظر في برامج التكوين البيداغوجي وخريطة توزيع تخصص علم المكتبات والمعلومات في إطار نظام ل.م.د.د.

إن مخرجات و توصيات هذه الأيام الدراسية في نسختها السادسة 22، 23 جوان لسنة 2014 لاقت إقبال واستحسان جميع المشاركين والفاعلين في الميدان من مكتبيين ومسؤولين وأساتذة، لكن الجدير بالذكر أن مخرجات هذه الأيام الدراسية بقيت توصيات فقط ولم تفعل إلى المستوى المطلوب والمأمول.

2. المعهد الوطني للإنتاجية والتنمية الصناعية " INPED " بومرداس.

ينظم مركز الـ INPED (Institut National de la Productivité et du Développement Industriel) العديد من الأنشطة والفعاليات العلمية والتقنية والدورات التكوينية في قطاعات مختلفة وتخصصات متعددة مثل: المحاسبة، العلوم المالية، العلوم القانونية والإدارية، الإعلام الآلي، علم المكتبات والعلوم الوثائقية... الخ، في إطار اتفاقيات مبرمة بين الطرفين، المركز من جهة والمؤسسة المبرمة للاتفاقية كطرف ثان من جهة أخرى.¹

فيما يتعلق بالتكوين لفائدة المستخدمين بالمكتبات الجامعية ومصالح الأرشيف بالجامعة، تقوم مصلحة التكوين بالمؤسسات الجامعية ببرمجة أيام تكوينية لتحسين المستوى في إطار المخطط السنوي للتكوين وتحسين المستوى لفائدة الموظفين الجدد أو الموظفين الذين لم يستفيدوا من التكوين أثناء الخدمة أو تحسين المستوى بالمكتبات الجامعية في الرتب المختلفة مثل: "رتبة مساعد مكتبات جامعية، ملحق

¹ فهرس المعهد الوطني للإنتاجية والتنمية الصناعية inped (Catalogue)، تاريخ آخر زيارة: 04 جوان 2022 على الساعة: 06:45 متاح على الرابط: <http://www.inped.edu.dz>

مكتبات جامعية"، وكذا الموظفين في مصالح الأرشيف مثل: "رتبة مساعد وثائقي أمين محفوظات، رتبة وثائقي أمين محفوظات".

3.1.3.1. المؤسسات المهنية:

هي تلك المؤسسات التي توفر نوعا من التكوين البيداغوجي للطلبة المتوقفون عن الدراسة في مستويات مختلفة أو الراسبون في مختلف الشهادات والموجهون إلى معاهد ومراكز التكوين المهني والتمهين في تخصصات مهنية محددة ما يناسب سوق الشغل حسب الحاجة، حيث يتم استقطابهم للتكوين من أجل تغطية طلبات بعض المؤسسات في سوق العمل في درجات ورتب مختلفة، وتتمثل هذه المؤسسات في: المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني والتمهين، والمراكز الوطنية للتكوين المهني، ونذكر منها ما يلي:

1. المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني والتمهين:

في مجال المكتبات والمعلومات تضمن هذه المؤسسة تكوين بيداغوجي قاعدي للطلبة الراغبين والمسجلين في عديد التخصصات، منها تخصص التوثيق والأرشيف، حيث تمنح لهم شهادة في رتبة تقني سام في التوثيق والأرشيف، بالإضافة إلى التكوين المستمر في احد أشكاله المتعلق بتكوين العاملين والموظفين الجدد ما قبل الترسيم في رتبة عون تقني بالمكتبات الجامعية. (هذا النوع من التكوين اختياري بالنسبة للمؤسسة المبرمة للاتفاقية سواء تعلق الأمر باختيار مؤسسة مهنية أو أكاديمية من أجل إجراء هذا التكوين لفائدة الموظفين).¹

¹ دليل مؤسسات التكوين المهني لولاية تيسمسيلت، المعهد الوطني للتكوين المهني والتمهين - الشهيد تاج الدين حامد عبد الوهاب تيسمسيلت، تاريخ اخر زيارة: 04 جوان 2022، على الساعة: 06:50 د. متاح على الرابط:

2. مراكز التكوين المهني:

هذه المؤسسات تضمن بدورها تكوين بيداغوجي قاعدي في عديد التخصصات للطلبة الراغبين والمسجلين، ومنها تخصص توثيق وأرشيف من اجل نيل شهادة مساعد تقني متخصص في المكتبات، التوثيق والأرشيف وهي منتشرة في العديد من ولايات الوطن.

2.3.1. التكوين التعاوني بين الجزائر وجمعيات في العالم:

من خلال تبادل المعلومات العلمية والتقنية وتنمية الأرصد خاصة في ظل تطور وسائل البحث والتكنولوجيا، من خلال الربط بين مختلف المكتبات مهما تباعدت مسافاتهما بواسطة الشبكات، حيث نتج عنه التبادل والتعاون فيما بينها دون مراعاة للمسافة الجغرافية¹.

يرتكز التعاون بين المكتبات في مجال التكوين المستمر على تبادل المعلومات العلمية والتقنية وتنمية الأرصد ولقد سهل ذلك تطور وسائل البحث وتكنولوجيا المعلومات، حيث أصبحت قواعد المعلومات، وشبكات 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

https://free.facebook.com/insfp.tissemsilt.tadj.eddine.hamed.abdelwahab/?_rdc=1&_rdr

أو <http://www.a-onec.com> أو للاطلاع أكثر رابط الوزارة: <http://www.mfep.gov.dz>

¹ عباس، فتحي؛ عبد المالك، بن السبتي. واقع التكوين المستمر لأخصائي المعلومات من خلال موقع الفيسبوك المكتبة المركزية بجامعة المسيلة أنموذجا. المرجع السابق. ص4.

من تحصيل معلومات جديدة عن طرق العمل وبتدريون على استعمال الأجهزة الجديدة الخاصة بالمعلومات وكيفية تنظيم الأرصدة ومعالجتها وتخزينها واسترجاعها.¹

3.3.1. الجمعيات المكتبية والمهنية ودورها في التكوين المستمر:

تعد الجمعيات والاتحادات والمنظمات المكتبية والمهنية، احد الأطراف الفاعلة في التكوين المستمر لمستخدمي المكتبات والمعلومات عبر العالم، والتي تتعاون بأشكال متعددة في إطار التكوين مع الجامعات والمعاهد والمراكز المتخصصة.

دعت الحاجة إلى إنشاء هذه المؤسسات من اجل تطوير المكتبات بأنواعها المختلفة لكي تؤدي خدمات ايجابية للأفراد والمجتمعات، ومن اجل إعداد طاقات بشرية مؤهلة ومدربة للعمل في مجال المكتبات وتزويدهم بأحدث النظم والاتجاهات في مجال المكتبات والمعلومات بشكل مستمر. حيث تعتبر المنظمات والجمعيات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات المتحدث الرسمي عن العاملين في هذا المجال، والمعبر عن أفكارهم وطموحاتهم والمطالبة بحقوقهم وتدعيم المهنة واحترافها وتقوم هذه الأخيرة بعدة أنشطة نذكر منها:²

- تدبير المنح الدراسية لتأهيل العاملين في مجال المكتبات إلى مستوى أفضل وللحصول على شهادات اعلي من مستواهم الحالي.

¹ مراد، كريم. التكوين المستمر للمكتبيين وبين معطيات الواقع وآفاق التطوير: تجربة مكتبة د. احمد عروة بجامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية بقسنطينة. ص3.

² مليكة، وهي. الاتجاهات الحديثة في علم المكتبات. الجزائر: دار الكتاب الحديث. ص. 101.

- المشاركة في المؤتمرات العلمية والاجتماعات والندوات لتبادل الخبرات والمعلومات ومناقشة المشاكل التي تعاني منها المكتبات ومراكز المعلومات والعاملين فيها.

- عمل دورات تدريبية للعاملين في مجال المكتبات من اجل الارتقاء بمستواهم المهني وإجراء استشارات قانونية لتشخيص المشاكل المهنية وحلها وإقامة المعارض بأحدث الإنتاج الفكري في مجال المكتبات والمشاركة فيها.

تعتبر الجمعيات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات في العالم كان لها الفضل في إنشاء العديد من المؤسسات المكتبية والمراكز الوثائقية، فضلا عن السبق في إنشاء تخصص علم المكتبات والمعلومات في العديد من المعاهد والجامعات، مثل ما قامت به "جمعية المكتبات المصرية التي تأسست سنة 1950 ودورها الفعال في تطوير مهنة المكتبات بمصر، حيث كان لها دور فعال في إنشاء قسم المكتبات بجامعة القاهرة وتقديمها للعديد من الخدمات في تدريب العاملين بالمكتبات"¹.

هناك جمعيات واتحادات منتشرة في أنحاء العالم بهدف الارتقاء بمجال المكتبات والمهنة المكتبية مثل: "الاتحاد الدولي للتوثيق (F.I.D.)، الجمعية الأمريكية لعلم المعلومات (A.S.I.S.)، الاتحاد الدولي للمكتبات والمعلومات (I.F.L.A.)، الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (A.F.L.I.)" ولقد بدأ البعض منها في الظهور أو الإنشاء في فترة مبكرة من القرن 19م. مثل: جمعية المكتبات الأمريكية وجمعية المكتبات البريطانية، اللتان تعتبران من أول وأقدم الجمعيات المؤسسة لمجال المكتبات والمعلومات في العالم، إضافة إلى العالم العربي ومن المناسب ذكر بعضها:²

¹ مليكة، وهبي. الاتجاهات الحديثة في علم المكتبات. المرجع السابق. ص103.

² نفس المرجع. ص ص 101-102

1.3.3.1. جمعية المكتبات الأمريكية (A.L.A.):

رأى العاملون في مجال المكتبات والمعلومات بالولايات المتحدة الأمريكية ضرورة تنظيم المكتبات والعاملين فيها على اختلاف مستوياتهم المهنية والعلمية، فتشكلت الجمعية سنة 1876 م، حيث صدر لها العدد الأول من مجلة المكتبات الأمريكية ثم اعتبرت هذه المجلة هي المجلة الرسمية للجمعية، ومن بين أهدافها:

- الارتقاء بمستوى العاملين المهني والوظيفي، الاهتمام بالمهنة بشكل عام لضمان خدمات تناسب القراء والباحثين وإعداد برامج التوعية للجمهور بأهمية ودور المكتبات في الإسهام الإيجابي في الحياة الثقافية والتعليمية والاجتماعية و في التنمية الاقتصادية.

2.3.3.1. جمعية المكتبات البريطانية (L.A.):

أنشئت هذه الجمعية سنة 1877 م، أي بعد تأسيس جمعية المكتبات الأمريكية بعام واحد، ومن بين أهدافها ما يلي:¹

- الارتقاء بمستوى المكتبات والإدارات المشرفة عليها، العمل على تأهيل العاملين في مجال المكتبات مهنيًا، إشراك جميع العاملين في المكتبات في عضوية الجمعية داخل بريطانيا، تشجيع البحث البيبليوغرافي وإعداد البيبليوغرافيات التي تساعد الباحثين في إعداد بحوثهم، عقد امتحانات في علم المكتبات، وبالتالي إصدار شهادات الاستحقاق بالعمل في المكتبات على مستوى العالم.

هذه الأهداف تعتبر الأسس التي تسعى جمعيات المكتبات في العالم إلى تحقيقها.

3.3.3.1. الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (A.F.L.I.):

¹ ملكة، وهي. الاتجاهات الحديثة في علم المكتبات. المرجع السابق. ص ص 102-104.

يعمل الاتحاد على تحقيق الأهداف التالية في مجال المكتبات والمعلومات:

- تعزيز علاقات التعاون بين الجمعيات والمؤسسات المكتبية في الوطن العربي وكذا الدولية والتي لها علاقة بأهداف الاتحاد وإصدار دورية مهنية تكون لسان حال الاتحاد، تشجيع قيام الجمعيات الوطنية للمكتبيين واختصاصي المعلومات في الأقطار التي لم تؤسس فيها بعد.
- إعداد وتشجيع البحوث العلمية والدراسات في مجال المكتبات والمعلومات وعقد الندوات والمؤتمرات والحلقات الدراسية المتخصصة، السعي في تحسين مستوى التعليم بمؤسسات إعداد وتأهيل المكتبيين واختصاصي المعلومات والمساعدة على الارتقاء بالمهنة والرفع من منزلتها.
- العمل على توحيد المصطلحات في مجال المكتبات والمعلومات، السعي في استصدار الأنظمة واللوائح المتعلقة بالمكتبات ومؤسسات المعلومات والمساهمة في إصدار الأدلة المتخصصة وإعداد أدوات وركائز العمل الأساسية.

إن الاختلاف الموجود في تسميات الجمعيات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات في العالم، نجد مثلا: الجمعيات، المنظمات، التنسيقيات والاتحادات، لا ينقص من الدور الفعال والكبير الذي تقوم به في تنمية وتطوير هذا المجال الواسع ودائم التغيير والتطور بما يحتويه من مؤسسات ومراكز ومكتبات وهياكل قاعدية وموارد بشرية متخصصة قائمة بتسيير شؤونها وهي بحاجة ماسة ودائمة إلى مرافقة هذا التغيير والتطور المستمر إلى التكوين والتكوين المستمر وهذا ما تصبو إلى تحقيقه.

4.3.1. التكوين المستمر من خلال الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية:

يعتبر التكوين في قطاع الإدارة العمومية عملية إستراتيجية مهمة بالنسبة للكثير من المؤسسات العمومية والشبه عمومية، وذلك لإدراك هذه الأخيرة مكانة العنصر البشري في أي تنظيم مهما كانت

الفصل الأول: تطور التكوين المستمر من خلال المؤسسات الجامعية في الجزائر

طبيعة نشاطه واتجاهه عمومي أو خاص وحقيقة الاستثمار فيه وأهميته الكبيرة في معادلة تجسيد الأهداف المحددة سلفا ما يعود بالفائدة على الأفراد أنفسهم وعلى المؤسسات وعلى المجتمع ككل. وكون العنصر البشري هو محور عملية التكوين والتكوين المستمر في أي مؤسسة، فقد خص الأمر 03-06 موضوع التكوين وذكره في عدة فقرات من مواد مختلفة، حيث ربط التكوين منذ التحاق الموظف لأول مرة بمكان العمل، أي بداية من الترسيم مروراً بالترقية ووصولاً إلى إعادة الرسكلة وتجديد المعلومات سواء داخل المصلحة أو المؤسسة أو خارجها في مؤسسات مخصصة لذلك بإشراف مصلحة التكوين التي توجد ضمن الهيكل التنظيمي لأي مؤسسة وتعنى بمهام التكوين وتحسين المستوى للمستخدمين.¹

لقد تطرق الأمر رقم 03-06 إلى التكوين باعتباره حقا من حقوق الموظف في الباب الثاني المعنون بـ الضمانات وحقوق الموظف وواجباته، إذ نص في مادته 38 على أن: "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"، وما يمكن ملاحظته للوهلة الأولى هو أن المشرع قرن الحق في التكوين بالحق في الترقية.²

إذا كانت المادة 38 من الأمر رقم 03-06 قد جعلت التكوين حقا من حقوق الموظف، فإن المادة 104 من نفس الأمر ألزمت الإدارة بتجسيد هذا الحق، حيث نصت على أنه: "يتعين على الإدارة

¹ ج.ر، ع 46، 2006/07/16. الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ص3. آخر زيارة: 4 جوان 2022 على الساعة: 03:52 د. متاح على الرابطين <http://www.joradp.dz> أو <http://www.dgfp.gov.dz> التالبيين: ² نفس المرجع. ص6.

الفصل الأول: تطور التكوين المستمر من خلال المؤسسات الجامعية في الجزائر

تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية، وتأهيله لمهام جديدة".

إن أحكام المادة 104 تفرض على المؤسسة القيام بعمليات التكوين وتحسين المستوى لفائدة موظفيها بصورة مستمرة ودائمة لتحقيق ثلاث فوائد، هي:

- الرفع من مؤهلات الموظفين، الترقية المهنية للموظفين وتأهيل وتحضير الموظفين للقيام بمهام جديدة.

وقد ترك المشرع للتنظيم تحديد الكيفيات والتدابير المتعلقة بتنظيم دورات التكوين، حيث جاء في: ¹ **المادة 105:** "تحدد شروط الالتحاق بالتكوين وتحسين المستوى وكيفيات تنظيمه ومدته وواجبات الموظف وحقوقه المترتبة على ذلك، عن طريق التنظيم".

كما تضمن الأمر رقم 06-03 ضمانات وامتنيازات لصالح الموظف المستفيد من دورة التكوين: فيما يخص الامتيازات التي تعود على المسار المهني للموظف المستفيد من دورات التكوين، فالمشرع عادة ما يقرن التكوين بالترقية، كما أشرنا إلى ذلك سابقا، وعلى هذا الأساس اشتملت المادة 107 على كيفيتين تتمحوران حول التكوين تمكن الموظف من الترقية من بين أربع كيفيات، حيث جاء فيها: تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، حسب الكيفيات الآتية:

¹ ج.ر، ع 46، 2006/07/16. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. المرجع السابق. ص 10-13.

الفصل الأول: تطور التكوين المستمر من خلال المؤسسات الجامعية في الجزائر

-على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة، بعد تكوين متخصص،....

نفس الأمر أكدته **المادة 109** حيث نصت على: "أن تتوقف كل ترقية من فوج إلى فوج أعلى مباشرة كما هو منصوص عليه في **المادة 8** من هذا الأمر، على متابعة تكوين مسبق منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة أو الحصول على الشهادة المطلوبة".

- أبقت **المادة 129** الموظف الذي يتابع دورة تحسين المستوى في وضعية الخدمة ما يعني استمراره في الاستفادة من كامل حقوقه: مرتبه وحقوقه في الترقية و الأقدمية وغيرها من الحقوق.

- نصت **المادة 134** على حق الموظف في الانتداب بقوة القانون في حالة متابعته تكويننا منصوصا عليه في القوانين الأساسية الخاصة وحالة متابعته تكويننا أو دراسات عينته الإدارة لمتابعتها.

- نصت **المادة 208** على حق الموظف في الاستفادة من رخص التغيب دون فقدان الراتب لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة، في حدود أربع ساعات في الأسبوع.¹

أما فيما يتعلق بتنظيم التكوين في المؤسسات والإدارات العمومية، فقد نصت **المادة 111** على ضرورة تسيير المسار المهني للموظفين في إطار سياسة تقديرية للموارد البشرية بالاعتماد على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والمخططات السنوية والمتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى، وحالات كيفية تطبيق ذلك إلى التنظيم.²

¹ ج.ر، ع 46، 2006/07/16. الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. المرجع السابق. ص18.

² نفس المرجع. ص11.

الفصل الأول: تطور التكوين المستمر من خلال المؤسسات الجامعية في الجزائر

في هذا الإطار فإن كل المؤسسات والإدارات العمومية ملزمة بضرورة إعداد مخطط قطاعي سنوي أو متعدد السنوات للتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات بما فيه عمليات التكوين في الخارج، وأن تدرج هذا المخطط في إطار التسيير التقديري للموارد البشرية.

خلاصة

يظهر جليا أن التكوين المستمر أصبح يحتل مكانة مهمة في المسار المهني والتكويني لأخصائي المعلومات "مكتبيين، أرشيفيين ووثائقيين" ما يساهم في تحسين المستوى وتجديد المعارف واكتساب المهارات والتقنيات والخبرات اللازمة، و يعد من أهم العوامل التي تساعد على تحقيق تنمية مهنية ونفسية وفكرية مناسبة تساعد في رفع الروح المعنوية والتنافسية لمختلف الأسلاك العاملة في المؤسسات الوثائقية، كما يعتبر التكوين المستمر من أهم العناصر التي تساعد أخصائي المعلومات على التكيف مع مستجدات التحولات التكنولوجية في مجال المكتبات والمعلومات ما يمكنهم من تحقيق أداء أفضل ويكسبهم مؤهلات علمية و تقنية لا تتأتى إلا من خلال الاهتمام بالتكوين المستمر.

الفصل الثاني

تمهيد

إن تعدد المؤسسات والهيئات والجمعيات التي تعنى بالمكتبات ومراكز المعلومات، أدت دورا فعالا في تطوير مجال المكتبات والمعلومات، كما أنها ساهمت بشكل كبير في إعداد و تكوين أخصائي المعلومات معرفيا ومهنيا، خصوصا بعد الانفجار المعلوماتي الذي عرفه العالم في شتى المجالات، ولعل الجامعات الجزائرية هي من أبرز المؤسسات التي أخذت على عاتقها تكوين هذه الفئة في شعبة علم المكتبات وإعدادها لأداء مهامها بمختلف المكتبات ومراكز المعلومات والمؤسسات الوثائقية، من خلال زيادة معارفهم في مجال علم المكتبات والمعلومات ومختلف العلوم التي ترتبط بمهنتهم، وتأهيلهم من اجل تقديم خدمات أفضل للمستفيدين بصفة خاصة وللبحث العلمي بصفة عامة، بل أصبح من الضروري المحافظة على حداثة المعلومات للعاملين بالمكتبات ومراكز المعلومات على اختلاف أنواعها، "ولهذا يجب أن تحرص أقسام دراسات المكتبات و المعلومات على الإسهام بدور فعال ونشط في برامج التكوين المستمر التي تساعد على الإبقاء على المهارات الموجودة من ناحية وإضافة مهارات و معرفة جديدة وإحاطة أخصائي المكتبات و المعلومات بالتطورات الحديثة و الجارية من ناحية أخرى".¹ ولا تقتصر فائدة التكوين على المستفيد والبحث العلمي فقط بل تتعدى إلى الفرد نفسه والمجتمع، فالإنسان السوي هو الذي يعيش في حالة دائمة من البحث والتعلم وحب الإطلاع على كل ما يحيط به، فهو يكون نفسه بنفسه أو عن طريق ما يتلقاه من معارف وعلوم.

¹ عبد الهادي، محمد فتحي؛ محمود، أسامة السيد. دراسات في تعليم المكتبات و المعلومات. القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 1995. ص 37.

المبحث الأول: التكوين المستمر في شعبة علم المكتبات

1.1.2. التكوين الجامعي في الجزائر:

"إن فكرة الجامعة كعالم منعزل عن المجتمع فكرة غير سليمة و غير مقبولة في عالم اليوم فكل بحث لا علاقة له بمشاكل الإنسان لا يعد كونه ترفا فكريا غير واقعي فلكي تتكيف الجامعات مع الحياة المعاصرة لا بد أن تسعى إلى إجراء تحولات أساسية ليس في بعض مظاهر بنيتها و حسب، بل في طبيعتها أيضا وأن تتولى عملية تقديم بعض البرامج، علاوة على برامجها التقليدية، وإن أفضل ما تقدمه الجامعات هو تحديث و إنعاش معارف و مهارات و اتجاهات خريجها".¹

يمثل التكوين المستمر أحد الأدوار التي تقوم بها الجامعة الجزائرية في العصر المعلوماتي الحالي، الذي لم يقتصر على تخريج أفواج من الخريجين مرة واحدة، وإنما إعادة تدريبهم وتأهيلهم وتعليمهم مدى الحياة، وذلك عبر برامج ودورات تربوية منظمة ومخطط لها، والانفتاح على المجتمع بكافة قطاعاته وشرائحه، وتلبية احتياجاته وتطلعاته.

1.1.1.2. تعريف التكوين الجامعي:

هو "عبارة عن عملية تعديل إيجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية وهدفه اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الفرد من أجل رفع مستوى كفايته في الأداء".²

¹ عامر، طارق عبد الرؤوف. التربية و التعليم المستمر. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، 2007. ص ص 55-56

² بو عبد الله، لحسن؛ مقداد، محمد. تقويم العملية التكوينية في الجامعة: دراسة ميدانية بجامعات الشرق الجزائري. المرجع السابق. ص 10.

ويعرفه السعيد مبروك إبراهيم بأنه "عملية تعليم وإعداد كفاءات بشرية متخصصة قادرة على تحمل ما يسند إليها من مسؤوليات وواجبات عملية، وكذا تزويد المجتمع بالخبراء والفنيين والمتخصصين و المؤهلين في مختلف المجالات".¹

أو هو "عملية منظمة ومستمرة، محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغييرات محددة سلوكية، فنية وذهنية لمقابلة احتياجات حالية ومستقبلية يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل فيها والمجتمع الكبير".²

وبالتالي فالتكوين الجامعي هو عملية تربوية تعليمية، تقوم بها المؤسسات الجامعية بمختلف هياكلها ومواردها البشرية والمالية، وفق برامج تكوين متخصصة بهدف تكوين وإعداد كفاءات بشرية قادرة على القيام بمختلف الواجبات والمهام التي تسند لها داخل مؤسساتهم، وتقديم المنفعة للفرد والمجتمع.

يجب أن نشير إلى أن التكوين الجامعي ليس بذلك المفهوم الضيق وهو تكوين أفراد يخضعون لمدة تكوين معينة ثم يوجهون مباشرة إلى سوق الشغل (تكوين مهني)، بل يشتمل كذلك على التكوين الأكاديمي في إتاحة الفرصة لمن أراد مواصلة الدراسة والبحث العلمي في المجال الذي يتخصص فيه،

¹ إبراهيم، السعيد مبروك. المكتبة الجامعية و تحديات مجتمع المعلومات. المرجع السابق. ص19
² بوطبال، سعد الدين؛ ياحي، سامية: فاعلية تكوين الموارد البشرية في المؤسسات الجامعية من وجهة نظر الأساتذة الباحثين. جامعة الجزائر2: فعاليات الملتقى الوطني حول: تشخيص واقع الطالب الجامعي، مخبر الوقاية والأرغوميا، ع6، 2016. ص87.

وبالتالي تخريج كفاءات في المستقبل تكون قادرة على الإبداع في مجال البحث العلمي، وتقديم الإضافة للمؤسسات الجامعية بصفة خاصة وللمجتمع بصفة عامة.

2.1.1.2. مفهوم التكوين الجامعي في علم المكتبات:

يعرف التكوين الجامعي في علم المكتبات، بأنه " تلقين المكونين الطرق والأساليب النظرية والعملية، التي تساعدهم على التحكم في هذا السيل الكبير من المعلومات، وبالسرعة المطلوبة، وبتكاليف جد مدروسة، وتقديمه للقراء، ومن ثم تخريج الإطارات والعمال المهنيين، لتلبية احتياجات المجتمع الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والخدماتية، وكذا العمل على تنظيم وتسيير المؤسسات التي تسهر على استمرارية هذه الخدمات."¹

وبذلك فالتكوين الجامعي لأخصائي المعلومات هو التكوين المستمر الذي يستفيد منه أخصائي المعلومات في شعبة علم المكتبات، وفق برامج تكوين تتماشى مع متطلبات واحتياجات المهنة التي يقوم بها، تحت إشراف هيئة تدريس متخصصة، بهدف تنمية قدراته المعرفية والعلمية، التي تؤهله للتعامل مع الكم الهائل للمعلومات، في ظل التطورات التكنولوجية، والمساهمة في تطوير المؤسسات الوثائقية وترقية خدماتها، ووضعها تحت تصرف المستفيدين.

3.1.1.2. مقومات التكوين الجامعي:

"إن العملية التكوينية في المؤسسات الجامعية عبارة عن تفاعل وتبادل التأثيرات بين مجموعة من المقومات التي تعتبر العماد الرئيسي الذي يبني عليه التعليم الجامعي، فنجاح هذه الأخيرة مرهون

¹ مكاتي، كريمة. التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية بالجزائر في ظل تكنولوجيا المعلومات الحديثة-دراسة حالة أخصائي مكتبات جامعتي وهران ومعسكر. أطروحة دكتوراه. جامعة وهران2، 2020. ص194.

بالسير الحسن لمقومات التعليم الجامعي والتي تتمثل في : الأستاذ الذي يمثل عضو هيئة التدريس والطالب، والبرنامج والمنهاج وطرق التدريس والتقييم.¹

يمكن القول أن نجاح العملية التكوينية مرتبط بمدى جودة برامج التكوين التي يجب أن تكون مواكبة للتطورات المتغيرة في شتى المجالات، والبرامج لا تكون ناجعة إلا إذا كانت هناك كفاءات على مستوى أعضاء هيئة التدريس على دراية بمحتوى هذه البرامج والأهداف التي وضعت من أجلها وكذا مخرجاتها، مع الحرص على تهيئة البيئة المناسبة لعملية التكوين بمختلف المنشآت والتجهيزات والمرافق، والتنظيم الإداري، التي تعين الأساتذة والطلاب أثناء عملية التدريس، وهذا ما يسمى بهندسة التكوين.

4.1.1.2. وظائف الجامعة في خدمة المجتمع من خلال التكوين المستمر:

إن الجامعات في الجزائر تلعب دورا هاما في تزويد المجتمع وسوق العمل بإطارات جامعية مكونة تكوينا علميا عاليا، وذلك بتنمية قدراتهم المعرفية والعلمية من خلال التربية والتعليم والتكوين المستمر، بالإضافة إلى وظائف أخرى نلخصها فيما يلي:²

* معاونة أفراد المجتمع على تحقيق النمو الذاتي المتكامل عن طريق التكوين المستمر.

* تدريب أفراد المجتمع أثناء الخدمة باعتبار هذا التدريب جانب استثماري لأرباب العمل يستهدف

تحقيق النمو المهني، ورفع مستوى الأداء و الكفاية الإنتاجية للعاملين في المؤسسات الإنتاجية.

¹ سيدي عابد، عبدالقادر. التكوين الجامعي في نظام ل.م.د وعلاقته بمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر الطلبة (دراسة ميدانية بجامعة الشلف). مجلة المداد، 2020. ص302.

² عامر، طارق عبدالرؤوف. - التربية والتعليم المستمر. المرجع السابق. ص78.

* تدعيم الصلة بين الدراسات الجامعية و المشكلات الواقعية في المجتمع و البيئة المحلية، على سبيل المثال التوجه نحو الإدارة الإلكترونية، والمكتبات الرقمية... الخ

إن كثيرا من الجامعات و خاصة في البلدان المتقدمة تخلت تدريجيا على طرائق التكوين التقليدية متبينة طرقا جديدة للتعليم، كالتكوين القائم على المشروعات وحل المشكلات و التعليم المبرمج، والتكوين القائم على المواقف الحقيقية، وذلك من أجل إحداث التوازن بين الإبداع من جهة وتلبية المتطلبات الصناعية والاجتماعية من جهة أخرى.

5.1.1.2. نماذج من طرائق التكوين الحديث:

نستعرض هنا بعض نماذج التكوين التي تتبعها الجامعات والمدارس العليا لتكوين الطلاب وهي:¹

أ. طريقة المشروع:

تستخدم في الجامعة والمدارس العليا بغية وضع المتكون أمام الحقائق الاجتماعية والتنظيمية والاقتصادية ما يعرف بالمقاولاتية ، حيث أن المؤسسة توفر للطلبة الوسائل المادية من أجل إنجاز مشروع وفقا لما تلقاه من معارف ومهارات في مجال تخصصه، وقد تم إنجاز مشاريع عديدة في عدة جامعات جزائرية، ولكن يبقى تخصص علم المكتبات بعيدا عن تبني مثل هذه المشاريع التي نعتبرها اليوم مهمة للغاية لخدمة مختلف المؤسسات خصوصا في مجال الرقمنة وتنظيم المعلومات، مع العلم أن مقياس المقاولاتية يدرس في نظام ل.م.د إلى أنه يبقى مقياس نظري لا يستطيع تجسيد المعارف

¹ بوعبد الله، لحسن؛ مقداد، محمد. تقويم العملية التكوينية في الجامعة. دراسة ميدانية بجامعات الشرق الجزائري. المرجع السابق. ص40.

التي يتلقاها عمليا، ولهذا نرى اليوم أنه أصبح على القائمين على التخصص التركيز على هذا الجانب والاهتمام به أكثر لأنه سيخدم التخصص بصفة خاصة من خلال إثبات هويته

ب. طريقة المشكلات:

في هذه الطريقة ينظم محتوى التكوين بطريقة تضع الطالب أمام مشكلة تدفعه إلى إيجاد الحل المناسب لها باستغلال إمكانياته العقلية وطاقاته الذهنية، كإكتساب أخصائي المعلومات المهارات اللازمة للتعامل مع مختلف المشاكل داخل المؤسسة سواء من ناحية التعامل مع زملائه في العمل، أو التعامل مع مختلف المستفيدين من خدمات المؤسسة، بالإضافة إلى إيجاد حلول في حال تعرض نظام المعلومات لأي مشاكل.

طرق التدريس:

لا بد لأساليب واستراتيجيات التدريس أن تعمل على تنمية العمليات الذهنية للفرد منها: التفكير، التحليل، الإدراك، الفهم، الاستنتاج التخيل، والتذكر وكذا تطوير القدرات العقلية للدارسين حيث الجامعات هي مؤسسات يعنى فيها بالعقل و ملكاته قبل كل شيء.

"إن أساليب التدريس التقليدي التي تعتمد على التلقين و الحفظ، تستغل واحدة فقط من قدرات العقل البشري دون باقي القدرات، كما أنها تتناقض مع ظاهرة الانفجار المعرفي التي تسود عصر المعلومات، لهذا أصبح من الضروري الاعتماد على الأساليب الحديثة في التدريس التي تركز على دور المتعلم ومشاركته الايجابية في العملية التعليمية عن طريق تنمية التفكير النقدي والتعلم الذاتي".¹

¹ زيدان، عماد عبد الستار. التعليم المبرمج في مجال المكتبات و المعلومات. عمان: مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، 2021. ص91.

وإذا أخذنا على سبيل المثال التطور في إلقاء المحاضرة من طرف الأساتذة، إذ أصبح أسلوب المحاضرة يختلف عما كان عليه في الماضي ولم يعد الأستاذ يقتصر على الإلقاء فقط، بل أصبحت المحاضرات اليوم عبارة عن حلقات نقاش يتيح فيها الأستاذ للطلبة الحرية في طرح أفكارهم وأرائهم، كما يقوم هو في نفس الوقت بتوجيههم وتصويبهم خلال المحاضرة، وزيادة معارف إلى معارفهم المكتسبة من قبل، وكذا تنمية روح الإبداع والمبادرة لديهم ما ينعكس بالإيجاب على الطالب وعلى مؤسسة العمل في المستقبل، وهذا ما يغفل عنه كثير من الطلبة في عدم الإهتمام بحضور المحاضرات والتركيز فقط على الحصص التطبيقية.

2.1.2. التعريف بنظام LMD (الهيكلية، عروض التكوين، التقييم):

حسب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائرية فإن نظام LMD هو نظام جديد (ليسانس، ماستر، دوكتوراه)، يندرج ضمن مسعى يستجيب لأهداف الإصلاح و يحقق تناغم التعليم الوطني للتعليم العالي مع أنظمة التعليم العالي في العالم، بدأ العمل به منذ سنة 2004¹

الهيكلية:

ترتكز هذه الهيكلية الجديدة على تنظيم التعليم في ثلاثة أطوار، حيث يتوج كل طور بشهادة، تتمثل هذه الأطوار فيما يلي: طور أول، طور ثاني، طور ثالث.²

المرحلة الأولى: بكالوريا + 3 سنوات وتتوج بشهادة الليسانس.

المرحلة الثانية: بكالوريا + 5 سنوات وتتوج بشهادة الماستر.

¹ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الدليل العملي لتطبيق ومتابعة " ل م د"، الجزائر. 2011، ص

² رمضان، خطوط؛ جلاب، مصباح. استراتيجيات التكوين بالمدارس العليا للأساتذة وفق نظام ل.م.د. دراسات في العلوم الإنسانية و الإجتماعية، مج16، ع32، 2016. ص122

المرحلة الثالثة: بكالوريا+8 سنوات وتتوج بشهادة الدكتوراه.¹

يتعلق الأمر بإقامة برامج تكوين مفصلة وتوفير الأدوات اللازمة لمتابعة وتطوير أو تحسين هذه البرامج من خلال:²

- تقدم المؤسسة عروضاً للتكوين تتماشى مع محيطاتها السياسية والعلمية والاجتماعية المهنية وتأخذ بعين الاعتبار توقعات واحتياجات المحيط الاقليمي والوطني والدولي.

التقييم:

يتوقف ذلك على المعدل العام لجميع الوحدات التعليمية في السداسيين فإذا كان المعدل يساوي أو يفوق 20/10 فإن كل وحدة تعليمية غير مكتسبة ستحسب مكتسبة نهائياً بالنسبة للمسار المختار. أما إذا كان المعدل أقل من 20/10 ومجموع قيم وحدات التعليم لا يتعدى 50% من قيم السنة فالانتقال يكون طبيعياً ولكن يبقى على الطالب أن يعيد دراسة الوحدات التعليمية غير المكتسبة credit.³

3.1.2. التكوين في علم المكتبات:

"يتجه العمل في المكتبات اليوم أكثر نحو الاحترافية، وينبغي أن ينظم العمل في المكتبات داخل فروع أو تخصصات فرعية وتطوير العمل الإداري، وما إليها من العمال التي يجب ملاحظتها في برامج التكوين، ولا يكون التطوير بتغيير محتوى المقررات الدراسية فحسب، بل لا بد أن يرتبط ذلك بسوق

¹ سيدي عابد، عبدالقادر. التكوين الجامعي في نظام ل.م.د. وعلاقته بمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر الطلبة (دراسة ميدانية بجامعة الشلف). المرجع السابق. ص304.

² منصور، هوارى؛ ساوس، الشيخ. تقييم جودة التكوين وفق المرجع الوطني لضمان الجودة الداخلية في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية دراسة مقارنة بين سنتي 2017-2018 جامعة أدرار. مجلة الباحث، 2018، ص479.

³ رمضان، خطوط؛ جلاب، مصباح. استراتيجيات التكوين بالمدارس العليا للأساتذة وفق نظام ل.م.د. المرجع السابق. ص124.

العمل، وحاجات المؤسسات، وآفاق المهنة، لا بد في الوقت نفسه من تغيير التدريس ووسائله وإعطاء الجانب العملي التطبيقي حقه من العناية والرعاية.¹

والتكوين في علم المكتبات لا يقتصر اليوم على تكوين عمال يمارسون مهنتهم في المكتبات فقط، فهذا يعتبر إجحافاً في حق التخصص حتى وإن أخذنا بعين الاعتبار الدور الذي تؤديه المكتبات بشتى أنواعها على مستوى المؤسسات التعليمية بتوفير مصادر معلومات، وما تقدمه من خدمات لأفراد المجتمع، بل أصبح تخصص علم المكتبات يعمل على تكوين أخصائيي معلومات قادرين على العمل في مختلف المؤسسات من مكتبات ومراكز معلومات، بل نرى أنه سيزيد الاهتمام أكثر بالمتخصصين في هذا المجال بحكم التغيرات المستمرة في المجال الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، واتساع دائرة المنافسة في مجال المعلومات، وهو ما نراه مجسداً اليوم في دول العالم.

4.1.2. تخصص علم المكتبات:

1.4.1.2. تعريف تخصص علم المكتبات:

بادئ ببدء ما يجب الإشارة إليه وقبل تناول التعريفات فإن علم المكتبات من بين العلوم التي تؤلف وتشكل علوم المعلومات، كعلم المكتبات، وعلم الاتصال، والتربية، وهذا ما ذهب إليه ديبيونز²:

علم المكتبات = نقل المعلومات والمعرفة المسجلة.

علم الاتصال = دراسة المبادئ والقوانين والنظريات التي تحكم نقل الإشارات والرسائل.

1 الحمزة، منير. دور المكتبة الرقمية في دعم التكوين والبحث العلمي بالجامعة الجزائرية: المكتبة الرقمية لجامعة الأمير عبد القادر بقسنطينة نموذجاً. المرجع السابق. ص

² أنتوني ديبيونز متخصص في مجال علم المعلومات من مؤلفاته علم المعلومات والتكامل المعرفي قام بتعريبه د. أحمد أنور بدر؛ د. محمد فتحي عبد الهادي. 1998.

علم الحاسب الالكتروني = دراسة المبادئ والقوانين والنظريات التي تحكم معالجة البيانات.

التربية = نقل المعلومات والمعرفة.

"هو التخصص الذي يقوم بدراسة وتحليل المعلومات وسلوك المستفيدين منها، كما يقوم بدراسة وتصميم وتطبيق وإدارة نظم المعلومات، وهناك من يرى أن تخصص المكتبات والمعلومات هو التخصص الذي يعنى بأوعية المعلومات من حيث الضبط والاختيار والاقتناء والتنظيم والاسترجاع، وهذه الأوعية تحمل المعلومات التي تشكل الذاكرة الخارجية للجنس البشري، وتحفظ بها المؤسسات الإقتنائية".¹

2.4.1.2. ظهور شعبة علم المكتبات:

"بدأ تدريس علم المكتبات في ألمانيا عام 1886 في جامعة جوتنجن ثم نظم ميلفل ديوي في العام التالي في أمريكا 1887 في جامعة كولومبيا في نيويورك ثاني مقرر في دراسات المكتبات، وفي لندن انشئت أول دراسة لأول مدرسة للمكتبات عام 1919 و أخذت الدراسات العليا طريقها في مجال المكتبات في أمريكا حيث تأسست كلية للدراسات العليا للمكتبات في شيكاغو عام 1926".²

3.4.1.2. تعليم المكتبات و المعلومات في الجامعة العربية:

"أما في العالم العربي ظهر تدريس علم المكتبات في الخمسينات ، وبالتحديد في جامعة القاهرة حيث أنشأ معهد الوثائق و المكتبات سنة 1951، وفي النصف الثاني من عقد الستينات قامت دراسة

¹ عبد الهادي، محمد فتحي. مقدمة في علم المعلومات. المرجع السابق. ص64.

² شرف الدين، عبد التواب. مدخل إلى علم المكتبات والمعلومات. القاهرة: الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، 2001.

أكاديمية في التخصص بجامعة أم درمان السودانية، ودراسة شبه أكاديمية بجامعة بغداد.¹

الرقم	القسم	الجامعة أو الهيئة التابعة لها	الدولة	تاريخ الإثشاء
1	قسم المكتبات والوثائق	جامعة القاهرة	مصر	1951
2	قسم المكتبات والوثائق	جامعة أم درمان	السودان	1966
3	قسم المكتبات والمعلومات	جامعة الملك عبد العزيز	المملكة العربية السعودية	1973
4	قسم المكتبات	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	المملكة العربية السعودية	1974
5	مدرسة علوم الإعلام	وزارة التخطيط	المغرب	1974
6	معهد علوم المكتبات و التوثيق	جامعة الجزائر	الجزائر	1975
7	قسم المكتبات	جامعة الفاتح	ليبيا	1976
8	قسم المكتبات و التوثيق والتخزين	معهد الصحافة وعلوم الأخبار	تونس	1979
9	قسم المكتبات	الجامعة المستنصرية	العراق	1979
10	قسم الوثائق والمكتبات	جامعة الإسكندرية	مصر	1981
11	شعبة المكتبات والوسائل التعليمية	جامعة حلوان	مصر	1982
12	قسم علم المكتبات	جامعة البصرة	العراق	1983
13	قسم المكتبات والوثائق	جامعة القاهرة - فرع بني سويف	مصر	1985
14	قسم علوم المكتبات	جامعة الملك سعود	السعودية	1986
15	قسم المكتبات والوثائق	جامعة طنطا	مصر	1986
16	قسم المكتبات والمعلومات	جامعة أم القرى	السعودية	1987
17	قسم المكتبات والوثائق	جامعة السلطان قابوس	عمان	1987

الجدول رقم (01) : تعليم المكتبات و المعلومات في الجامعة العربية²

4.4.1.2. تعليم المكتبات و المعلومات في الجامعة الجزائرية:

¹ مكاتي، كريمة. التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية بالجزائر في ظل تكنولوجيا المعلومات الحديثة: دراسة حالة

أخصائي مكتبات جامعتي وهران ومعسكر. المرجع السابق. ص 179

² عبد الهادي، محمد فتحي؛ السيد محمود، أسامة. دراسات في تعليم المكتبات والمعلومات. المرجع السابق. ص 49.

لقد تزامن إنشاء معهد علوم المكتبات و التوثيق بالجزائر في المرحلة الثانية التي عرفها مسار التعليم العالي في الجزائر، 1971-1980، وهي الفترة التي تأسست فيها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لتأخذ على عاتقها مهمة إصلاح الجامعة من التشوهات الموروثة عن الاستعمار الفرنسي، سواء تعلق الأمر بالهيكل التنظيمية الإدارية أو البيداغوجية، وهذا ما يبرر التأخر في إنشاء المعهد إلى غاية سنة 1975 بعد مصر و السودان، والسعودية، والمغرب، ثم توالى إنشاء أقسام على مستوى جامعة وهران وقسنطينة.. الخ وسنتطرق بالتفصيل إلى الجامعات التي تم فيها إنشاء أقسام علم المكتبات و المعلومات في الجزائر .

إن الإصلاحات التي قامت بها الجامعة الجزائرية و خصوصا بعد اعتماد نظام (ل.م.د) سنة 2004، حيث أحدث هذا النظام تغييرات واسعة و شاملة لكافة التخصصات، ولم يكن تخصص علم المكتبات والمعلومات ببعيد عن هذه التغييرات، بل أصبح التخصص يدرس في عدد كبير من الجامعات الجزائرية هي: جامعة تبسة، جامعة بسكرة، جامعة عنابة، جامعة الجلفة، جامعة قلمة، جامعة باتنة، جامعة البليدة، جامعة عين الدفلى، جامعة مستغانم، جامعة سيدي بلعباس، جامعة تيارت، المركز الجامعي بريكة، جامعة الأمير عبد القادر.¹

¹ لعجال، حمزة؛ بوطورة، أكرم . التكوين الجامعي ودوره في التحضير للحياة الوظيفية. دراسة تقييمية لبرامج التكوين في تخصصات علم المكتبات. مجلة العلوم الانسانية، مج6، ع3، 2000. ص42.

الرقم	الجامعة أو الهيئة التابعة لها	تاريخ الإنشاء
1	جامعة الجزائر	1975
2	جامعة قسنطينة	1982
3	جامعة وهران	1986
4	جامعة عنابة	2006
5	جامعة بسكرة	2015
6	جامعة تبسة	2015
7	جامعة تيارت	2017
8	جامعة الجلفة	غير متوفر
9	جامعة قالمة	غير متوفر
10	جامعة باتنة	غير متوفر
11	جامعة البليدة	غير متوفر
12	جامعة عين الدفلى	غير متوفر
13	جامعة مستغانم	غير متوفر
14	جامعة سيدي بلعباس	غير متوفر
15	المركز الجامعي بريكّة	غير متوفر
16	جامعة الأمير عبدالقادر	غير متوفر

الجدول رقم (02): أقسام علم المكتبات والمعلومات في الجامعات الجزائرية

حاولنا الحصول على تواريخ إعتقاد بعض أقسام علم المكتبات في الجامعات الجزائرية من خلال

موقعها على الإنترنت إلى أنها غير متوفرة، ولا تحتوي على بطاقة تعريفية بهذه الأقسام، للتعريف أكثر

بالقسم والتخصصات التي تدرس فيه، وذلك من أجل إبراز تطور تعليم علم المكتبات في الجامعات الجزائرية الذي عرف انتشارا واسعا على المستوى الوطني.

5.4.1.2. عوامل انتشار تدريس علم المكتبات:

إن ما تقوم به المكتبات ومراكز المعلومات اتجاه الأفراد والجماعات من تنمية لقدراتهم العقلية ورعاية مواهبهم وميولهم ورغباتهم، وتوفير خدمات على أسس علمية، لهو أمر في غاية الأهمية، ولهذا أصبحت هذه المؤسسات تحتاج إلى أفراد مؤهلين في مجال المكتبات للقيام بهذه الوظائف، وهنا دعت الحاجة إلى تدريس علم المكتبات و المعلومات، بالإضافة إلى عوامل أخرى أدت إلى انتشار تدريسه نلخصها فيما يلي:

- ✓ انتشار التعليم وزيادة عدد المؤسسات التعليمية كالمدارس والمعاهد والجامعات.
- ✓ ظهور نظريات جديدة في التربية والتعليم، (اعتماد نظام ل. م. د) في الجزائر سنة 2004.
- زيادة على هذا بعض التغيرات لها علاقة ب: 1
- ✓ التطور التكنولوجي السريع في كافة المجالات العلمية.
- ✓ عوامل تتعلق بغزارة الإنتاج الفكري فعصرنا اليوم يتميز بزيادة سريعة و هائلة في كم المعلومات، مما ينتج عنه الصعوبة في الحصول عليها، وهذا ما يستلزم وجود وسائل من شأنها أن تعمل على تنظيم المعلومات وتقديمها للباحث.
- إن إعادة إحياء مكتبات المطالعة العمومية بالجزائر منذ سنة 2005م، وبداية إنشاء ملحقات المكتبة الوطنية الجزائرية بعدة ولايات طبقا لما جاء في المادة الثالثة(03) من المرسوم التنفيذي رقم 93-

¹ وهبي، مليكة. الاتجاهات الحديثة في علم المكتبات. المرجع السابق. ص24

149 مؤرخ في 2 محرم عام 1414 هـ الموافق لـ 22 يونيو 1993 المتضمن القانون الأساسي للمكتبة الوطنية، المعدل والمتمم¹، مما استلزم الحاجة إلى تكوين أخصائي معلومات لإدارة هذه المؤسسات، وكذا الحاجة إلى تسيير المؤسسات الأرشيفية التي أصبحت تتوجه إلى رقمنة الأرشيف.

6.4.1.2. مستويات تدريس المكتبات:

يتم تعليم المكتبات في أنحاء متفرقة من العالم على مستويات متعددة أهمها:²

- برامج إعداد مساعدي أمناء المكتبات في المعاهد المتوسطة و لمدة سنتين أو سنة بعد الثانوية العامة، و نلاحظ هذا المستوى في شعبة المكتبات في معهدي التربية للمعلمين و المعلمات في الكويت.

وهذا ما يقابله هنا في الجزائر مراكز ومعاهد التكوين المهني والتمهين، وذلك بالحصول على شهادة تقني أو تقني سامي في شعبة علم المكتبات (تخصص توثيق و أرشيف).

- برامج على المستوى الجامعي الأول و تصميم البرامج عادة للاستجابة لاحتياجات تأهيل أمناء المكتبات المدرسية و الأمين المدرسي.

¹ وزارة الثقافة والفنون والجزائر. المرسوم التنفيذي رقم 93-149 مؤرخ في 2 محرم عام 1414 هـ الموافق لـ 22 يونيو 1993. <https://www.m-culture.gov.dz/index.php/ar/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B7%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%88%D9%85%D9%8A%D8%A9/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%83%D8%AA%D8%A8%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%A6%D9%8A%D8%B3%D9%8A%D8%A9-%D9%84%D9%84%D9%85%D8%B7%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%88%D9%85%D9%8A%D8%A9>

² شرف الدين، عبد التواب. مدخل إلى علم المكتبات و المعلومات. المرجع السابق. ص 134

- برامج على مستوى الدراسة العليا، أي بعد الحصول على درجة البكالوريوس (أو الليسانس) من إحدى الكليات، سواء للحصول على الدبلوم العالي، أو الماجستير، أو الدكتوراه.

7.4.1.2. الثقافة المعلوماتية لأخصائي المعلومات:

"الثقافة المعلوماتية هي مجموعة من العلوم و المعارف التي كونها أو توصل إليها الطالب في حقل المعرفة من حيث طبيعتها، مصادرها، خصائصها، و أنواعها، مما أعطاه القدرة على حسن استثمارها و توظيفها للمساهمة في الحركة التنموية في المجتمع."¹

وبهذا فإن ما يحصله أخصائي المعلومات خلال تكوينه المستمر من معارف وعلوم في شتى المجالات، يكسبه ثقافة معلوماتية تجعله قادرا على تقديم الإضافة في مؤسسته باستثمار تلك المعلومات على الوجه المطلوب والذي يعطي دفعة قوية للمكتبات ومراكز المعلومات، من حيث الاستغلال الأمثل لمختلف مصادر المعلومات، وإتاحتها في الوقت المناسب.

5.1.2. برامج التكوين:

"يجب عند تخطيط المناهج والمقررات وضع توصيف عام لكل مقرر يحدد الخطوط العريضة بحيث يلتزم بها الأساتذة، بالإضافة إلى مخطط تفصيلي لكل مقرر يختلف من أستاذ لآخر يحدد فيه أهداف المقرر وجزئياته وأسلوب تقويم الطالب، والاعتماد على جمع المادة العلمية من عدة مصادر."²

1.5.1.2. خطوات إعداد برامج التكوين:

إن إعداد أو إنجاز أي مشروع يحتاج إلى المرور بمجموعة من الخطوات كي يكون ناجحا،

¹ إبراهيم، السعيد مبروك. المكتبة الجامعية و تحديات مجتمع المعلومات. المرجع السابق. ص19

² زيدان، عماد عبد الستار. التعليم المبرمج في مجال المكتبات و المعلومات. المرجع السابق. ص86.

ولأهمية برامج التكوين في تأهيل أخصائي المعلومات لا بد أن تسير حسب هذه الخطوات:¹

1. تحديد الحاجات من خلال الواقع والأهداف المطلوبة.
2. تأمين دعم المؤسسة المشرفة وزملاء المهنة.
3. جمع المعلومات اللازمة (حشد المعلومات) لحاجات تطوير المؤسسات الوثائقية.
4. تأمين الإشراف الإداري والفني اللازمين.
5. مناقشة البرنامج، الاستشارة وتحديد الأولويات.
6. تحديد البرنامج بما يناسب الفصول الدراسية، أو الفترة الزمنية.
7. تحديد القواعد والبنى التحتية اللازمة (مكان تطبيق البرنامج، التجهيزات والوسائل).

2.5.1.2. أهداف برامج التكوين:

أولاً: إعداد الكوادر البشرية المؤهلة علمياً وفنياً وتقنياً القادرة على الإطلاع بمهام العمل المكتبي

والتوثيقي والمعلوماتي ومسؤولياته، بما يدعم مهنة المكتبات ويعمل على تطويرها.²

ثانياً: تعريف الدارسين بجوانب خدمات المعلومات المختلفة وتزويدهم بالمهارات الفنية الأساسية في

المجال، ذلك بالمستجدات والتطورات المستمرة بما في ذلك التطبيقات التقنية والتكنولوجية.

ثالثاً: العمل على تنمية المفاهيم والقناعات والممارسات المتعلقة بخدمات المكتبات والمعلومات

المتطورة والعمل على نشرها وتعميمها.

¹ صوفي، عبد اللطيف. التكوين للمكتبات الحديثة في العصر الرقمي. مجلة المكتبات والمعلومات، مج3، ع1، 2006. ص ص 15-16.

² عليان، رحي مصطفى؛ النجداوي، أمين. مقدمة في علم المكتبات والمعلومات. عمان: دار الفكر، 1999. ص363.

رابعاً: إعادة تأهيل خريجي الكليات ورفع مستواهم المهني و الأكاديمي.

خامساً: إكساب الطلبة المهارات الأساسية لإدارة المكتبات ومراكز المعلومات.

سادساً: المساهمة في تطوير الحركة المكتبية والمعلوماتية من خلال عقد الدورات التدريبية وورشات

العمل والندوات والمؤتمرات المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات.¹

6.1.2. تخصصات علم المكتبات بالجامعة الجزائرية (مستوى ماستر):

إن ظهور تخصصات جديدة في علم المكتبات والمعلومات في الجزائر كان بعد اعتماد نظام ل.م.د.

على مستوى أقسام علم المكتبات منذ سنة 2008، وقد مر بعدة مراحل إلى غاية صياغة التخصصات

الأربعة سنة 2016 المبينة في الجدول أدناه:

¹ عليان، ربحي مصطفى؛ النجاوي، أمين. مقدمة في علم المكتبات والمعلومات. المرجع السابق. ص370.

الفصل الثاني: التكوين المستمر في علم المكتبات وأثره على أخصائي المعلومات في الجزائر

التخصص القديم	التخصص الجديد
هندسة المعلومات والتوثيق	تكنولوجيا وهندسة المعلومات و Technologie et ingénierie et information
نظم المعلومات والتكنولوجيا الحديثة والتوثيق	
المكتبات وتكنولوجيا الإعلام	
المكتبات وتكنولوجيا المعلومات	
مكتبات المطالعة العمومية	
معالجة المعلومات	Gestion et traitement de l'information تسيير ومعالجة المعلومات
إدارة المعرفة في المكتبات ومراكز التوثيق	
تنظيم وتسيير في المكتبات ومراكز التوثيق	
تنظيم وتسيير أنظمة المعلومات والوثائق	
إدارة المكتبات ومراكز التوثيق	
إدارة المنظمات الوثائقية والمكتبات	إدارة المؤسسات الوثائقية و المكتبات Administrations des organismes documentaire et les bibliothéque
الإدارة العلمية للمؤسسات الوثائقية	
علم المكتبات والمعلومات	
مناجمنت المكتبات ومراكز التوثيق	
أرشيف	علم الأرشيف Archivistique
إدارة الوثائق الأرشيفية	

جدول (03) : تخصصات علم المكتبات بالجامعة الجزائرية (مستوى ماستر):¹

تتكون عروض التكوين الجامعي وفق المنظومة البيداغوجية بالجامعة الجزائرية من أربعة وحدات تعليمية هي الوحدات الأساسية، الوحدات المنهجية، الوحدات الاستكشافية، و الوحدات الأفقية، وتتضمن بدورها كل وحدة على مواد تعليمية، يقوم عليها التكوين في التخصصات الجامعية، وسنذكر

¹ لعال، حمزة، بوطورة، أكرم . التكوين الجامعي ودوره في التحضير للحياة الوظيفية. دراسة تقييمية لبرامج التكوين في تخصصات علم المكتبات. المرجع السابق. ص42.

أهم أهداف تخصص تكنولوجيا وهندسة المعلومات باعتباره التخصص المتاح على مستوى جامعة ابن خلدون تيارت:¹

1.6.1.2. تخصص تكنولوجيا وهندسة المعلومات:

يهدف التكوين على مستوى الماستر في علم المكتبات تكنولوجيا المعلومات إلى:

* دعم النظام الوطني للمعلومات أو السياسة الوطنية للمعلومات وذلك من خلال نشر الوعي المعلوماتي لدى الطلبة وإكسابهم المهارات اللازمة والتقنيات والفنيات الضرورية للتعامل مع أوعية المعلومات على اختلاف أشكالها وأنواعها، والإسهام في النهوض بخدمات المعلومات وتحسينها وفق ما يتعلق بآخر المستجدات العالمية خاصة فيما يتعلق بالمعايير الدولية الصادرة عن الهيئات الدولية المختصة مثل ISO و IFLA.

* تخريج الكفاءات العالية والقيادات أو الاطارات البشرية القادرة على التسيير والتنظيم واتخاذ القرارات في مجال إدارة مختلف مرافق المعلومات من مكتبات، مراكز توثيق، مراكز أرشيف.

* إكساب الطالب المهارات اللازمة والتقنيات والفنيات الضرورية للتعامل مع أوعية المعلومات على اختلاف أشكالها وأنواعها بفضل التفتح على آخر المستجدات العلمية والتقنية في التخصص.

* نشر الوعي المعلوماتي وتكوين المستفيدين من مختلف مؤسسات المعلومات على غرار المكتبات بمختلف أنواعها، وتسهيل لكل فئات المجتمع الجزائري سبل الوصول إلى مختلف مصادر المعلومات وإتاحتها لهم.

2.6.1.2. مقياس تدریس أخصائي المعلومات والمكتبات تخصص تكنولوجيا وهندسة المعلومات:

¹ - لعال، حمزة؛ بوطورة، أكرم. التكوين الجامعي ودوره في التحضير للحياة الوظيفية. المرجع السابق. ص ص 42-

الفصل الثاني: التكوين المستمر في علم المكتبات وأثره على أخصائي المعلومات في الجزائر

يتم تدريس مقاييس تخصص تكنولوجيا وهندسة المعلومات وفق ما ورد في كانفا مواومة عروض التكوين في الماستر علم المكتبات بالجامعة الجزائرية، المعدة في ماي 2016، وهذه بطاقة تعريفية لها:

وحدات التعليم	السداسيات	السداسي الأول	السداسي الثاني	السداسي الثالث
وحدات التعليم الأساسية	تصميم وتسيير المواقع الالكترونية	إدارة المشاريع الرقمية	الخدمات والمنتجات الرقمية	
	إنشاء المجموعات الرقمية	تهيئة وتجهيز الفضاءات الرقمية	أمن المعلومات	
	تطبيقات الإنترنت 1: البوابات	تطبيقات الإنترنت 2: المدونات	تطبيقات الإنترنت 3: الواب الدلالي	
	المحيط التشريعي للفضاء الرقمي	نظم المعلومات الافتراضية	اليقظة الإستراتيجية	
وحدات التعليم المنهجية	منهجية البحث العلمي 1	منهجية البحث العلمي 2	منهجية البحث العلمي 3	
	أدوات وتقنيات البحث الرقمي 1	النشر الالكتروني و الدوريات الالكترونية	أدوات وتقنيات البحث الرقمي 1	
وحدات التعليم الاستكشافية	علم النفس الاجتماعي للاتصال	الحكومة و السمعة الالكترونية	إقتصاد المعلومات	
	الصناعات الثقافية	شبكات ووسائل التواصل الاجتماعي	المقاولاتية	
وحدات التعليم الأفقية	ثقافة المعلومات، الثقافة المعلوماتية و الثقافة الرقمية 1	ثقافة المعلومات، الثقافة المعلوماتية والثقافة الرقمية	النظم الخبيرة والذكاء الاصطناعي	

الجدول رقم (04) / تكنولوجيا وهندسة المعلومات / السداسي الأول¹.

¹ - بولوداني بوشارب، لزهري. تأهيل اختصاصي المكتبات والمعلومات للعمل في البيئة الرقمية: دراسة تحليلية لبرامج التعليم والتكوين في تخصص علم المكتبات بالجامعة الجزائرية. مجلة التدوين، عدد خاص، ديسمبر 2019. ص

الأرصدة	المعامل	الحجم الساعي الأسبوعي (15 أسبوع)	
18	3	225 سا خلال السداسي (15 سا)	العمل الشخصي (مذكرة التخرج)
3	1	45 سا في السداسي	التريص في المؤسسة
		-	الملتقيات
9	2	30 سا في السداسي (1 سا)	أعمال أخرى (تقنيات إعداد الرسائل الجامعية 2)
30	6	292 سا 30 د	مجموع السداسي الرابع

الجدول رقم (07) : تكنولوجيا وهندسة المعلومات / السداسي الرابع.¹

من خلال إحصاء عدد المقاييس المخصصة للتكوين في الماستر تخصص تكنولوجيا وهندسة المعلومات، أخصينا 31 مقياس موزعة على كل الوحدات، منها 12 مقياس موزعة على وحدات التعليم الأساسية مواضيعها ذات طبيعة تكنولوجية ورقمية، بمعدل 4 مقاييس في كل سداسي، ما نسبته 39% من مجموع المقاييس وهي نسبة مقبولة لجعل أخصائي المعلومات قادر على تحصيل أكبر عدد من المعلومات والمؤهلات لمواجهة تحديات البيئة الرقمية، إضافة إلى المقاييس الموزعة على وحدات التعليم الأخرى المرتبطة كذلك بتكنولوجيا المعلومات.

¹ بولوداني بوشارب، لزهري. تأهيل اختصاصي المكتبات والمعلومات للعمل في البيئة الرقمية: دراسة تحليلية لبرامج التعليم والتكوين في تخصص علم المكتبات بالجامعة الجزائرية. المرجع السابق. ص ص 141-142.

المبحث الثاني: التكوين المستمر وأثره على أخصائي المعلومات

إن تكوين أخصائي المعلومات يكتسي أهمية كبيرة باعتباره ضرورة لا بد منها خاصة في مجال المكتبات والمعلومات الذي يشهد تطورات مستمرة، فالتكوين المستمر لأخصائي المعلومات ينعكس أثره في نوعية وجودة الخدمات والمنتجات التي تقدم على مستوى المؤسسات الوثائقية من أجل تلبية حاجات المستفيدين والباحثين.

1.2.2. مفهوم أخصائي المعلومات:

هناك العديد من الباحثين الذين اهتموا بدراسة مفهوم أخصائي المعلومات عبر مراحل تطوره واختلاف مسمياته (المكتبي، الأرشيفي، الوثائقي، اختصاصي المكتبات، اختصاصي المكتبات والمعلومات، اختصاصي المكتبات والتوثيق و أخصائي التوثيق والأرشيف)، لكن المصطلح الأكثر شمولاً واستعمالاً حالياً خاصة مع التحولات والتغيرات التكنولوجية هو **أخصائي المعلومات أو اختصاصي المعلومات**، وهناك أيضاً العديد من القواميس والمراجع التي تناولت مفهوم أخصائي المعلومات ونذكر منها: عرف قاموس المنهل "اختصاصي Spécialiste مختص، طبيب متخصص [في فرع من فروع الطب]"¹، و "عرف قاموس أكسفورد أخصائي Specialist متخصص في علم ما، طبيب أخصائي أو اختصاصي و Information معلومات"²

عرف القاموس الموسوعي أوزو **AUZOU** "أخصائي Specialist شخص متخصص في مجال نشاط معين أو مجال معرفي ما"¹، أما " Information إعطاء معلومات."²

¹ سهيل، إدريس. قاموس المنهل فرنسي عربي. بيروت (لبنان): دار الآداب، 2009. ط. 39. ص 1141.

2- N. S. Doniach. The Oxford English Arabic Dictionary of current usage. 1st edition. UK.1972. p1181, p600.

عرف أيضا معجم الموارد البشرية "أخصائي المعلومات بأنه شخص مدرب تدريب خاص في مجال علم أو عمل معين يركز جهودا للاختصاص في هذا المجال والنمو".³

وعرفه قاموس البنهاوي بأنه "شخص يهتم بإعداد وتجهيز المعلومات في مجال من مجالات المعرفة أكثر من اهتمامه بضبط الوثائق نفسها".⁴

"تداول كل من معجم مصطلحات المكتبات والمعلومات⁵ و قاموس أعلام الكتروني على الخط متخصص في علوم المعلومات⁶ "اختصاصي المعلومات Information Specialist الشخص الذي يحمل البكالوريوس في علم المكتبات والمعلومات ويعمل في مجال معالجة المعلومات من حيث البحث و التكشيف والاسترجاع ... الخ مع خبرة لمدة عدة سنوات".

وعرف المعجم الموسوعي لمصطلحات المكتبات والمعلومات "أخصائي Specialist فئة من موظفي المكتبة لها مسؤولية مهنية، كالمسؤوليات الإدارية التي تعتمد على حسن التقدير وتفسير اللوائح

¹– Marie–Anne, Barrie; Anne, de Bosquet; Emilie, Bourgois;... etc. Dictionnaire Encyclopédique AUZOU. Paris: Edition Philippe Auzou, 2008. P. 2036.

²– Marie–Anne, Barrie; Anne, de Bosquet; Emilie, Bourgois;... etc.– Dictionnaire Encyclopédique AUZOU. P. 1081.

³– فتحي، عباس. واقع وأفاق التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا باب الزوار. جامعة السانبا وهران: كلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية، قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية، 2015. ص.66.

⁴– دعي، احمد. التكوين الذاتي لأخصائي المعلومات في المكتبات الجامعية من خلال الشبكات الاجتماعية: دراسة ميدانية بالمكتبات الجامعية المركزية لجامعة الجزائر 1، الجزائر 2، الجزائر 3، مذكرة ماجستير. جامعة وهران 1

⁵– قاري عبد الفتاح، عبد الغفور. معجم مصطلحات المكتبات والمعلومات انجليزي عربي ENGLISH ARABIC. الرياض: مطبوعات مكتبة الملك فهد الوطنية، 2000. ص161.

⁶– أعلم. قاموس الكتروني على الخط متخصص في علوم المعلومات. عنوان. تاريخ الزيارة: 27 مارس 2022 على الساعة: 01:00 د. الرابط: <http://www.infotaibah.weebly.com/1571.html>

والإجراءات، وتحليل المشكلات المكتبية، والوصول إلى حلول أصلية وخلاقة، وذلك بالاستفادة من تخصصاتهم الموضوعية المتصلة بالعمل المكتبي، مع حصولهم على درجة الماجستير في ذلك التخصص الموضوعي".¹

وعرف كل من قاموس الشامي على الخط لمصطلحات المكتبات والمعلومات والأرشيف² و قاموس أعلم الكتروني على الخط متخصص في علوم المعلومات³ "أخصائي المعلومات Information Specialist شخص يهتم بمعالجة البيانات في مجال من مجالات المعرفة أكثر من اهتمامه بالتحكم في الوثائق نفسها. كما يعرف أخصائي مكتبات Librarian الشخص الذي يتولى مسؤولية الحصول على مجموعات المواد المنشورة وتوفير الوصول إليها. ومهنة المكتبات تتعلق بالمعلومات حيث تقيم البيانات ككيانات مستقلة و منفصلة عن البيئة التي أنتجتها".

¹ - احمد، محمد الشامي. سيد حسب الله، المعجم الموسوعي لمصطلحات المكتبات والمعلومات انجليزي عربي ENCYCLOPEDIA OF LIBRARY AND INFORMATION SCIENCE TERMS ENGLISH ARABIC. الرياض: دار المريخ للنشر، 1988. ص. 1051.

² - قاموس الشامي على الخط لمصطلحات المكتبات و المعلومات والأرشيف، Elshami Dictionary for Library, Information and Archival Terminology. تاريخ الزيارة: 27 مارس 2022، على الساعة: 00.53 د. عنوان الموقع: <http://www.elshami.com>

³ - أعلم. قاموس الكتروني على الخط متخصص في علوم المعلومات. تاريخ الزيارة: 27 مارس 2022 على الساعة: 01:00 د. عنوان الموقع: <http://infotaibah.weebly.com/1571.html>

ويعرف أيضا المعجم الموسوعي لمصطلحات المكتبات والمعلومات "مكتبي متخصص Special librarian المكتبي المسئول عن المكتبة المتخصصة أو الذي يعمل في تلك المكتبة، ومن الأفضل أن يكون متخصصا في موضوع تخصص المواد التي تضمها المكتبة، وفي طرق تنظيم تلك المواد.¹ وحسب مايكل باوينر² Michel Bauwens "يطلق على أخصائي المعلومات تسمية Cybrarian، حيث عرفه بأنه الشخص المسئول عن استخدام تكنولوجيا الاتصالات الرقمية في استرجاع، تقييم وبث المعلومات.³"

ويعرف "مصطلح أمين مكتبة ترجمة للمصطلح الانجليزي Librarian والمعنى انه الكاتب المسئول عن السجلات وهذا المعنى ابعده ما يكون عن وظيفة المسئول عن خدمات الكتب والمعلومات العلمية بالمكتبة إذ أن عمله ليس كتابيا أو روتينيا ولكنه يتصل بالمحتوى الفكري والعلمي لمصادر المعلومات بالدرجة الأولى.⁴"

كما يعرفه الباحثون في علوم المكتبات والمعلومات بأنه "شخص ذو تعليم أكاديمي له معرفة بعدة مجالات منها: الحاسب الآلي، علم المكتبات، علم المعلومات، هندسة النظم وإدارة الأعمال... ويقوم

¹ - احمد، محمد الشامي. سيد حسب الله، المعجم الموسوعي لمصطلحات المكتبات والمعلومات انجليزي عربي ENCYCLOPEDIA OF LIBRARY AND INFORMATION SCIENCE TERMS. ENGLISH ARABIC. ص. 1051.

² مايكل باوينر Michel Bauwens: أخصائي معلومات بلجيكي يعمل في احد مراكز المعلومات الغذائية في بلجيكا، قد صاغ مصطلح Cybrarian لوصف العاملين في المكتبات التخيلية.

³ فتحي، عباس. واقع وأفاق التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا باب الزوار. المرجع السابق. ص. 67.

⁴ السعيد، مبروك إبراهيم. أخصائي المكتبات بين المهنة والرسالة. المرجع السابق. ص. 18.

بمعالجة البيانات في مجال معين.¹

ويعرف "أخصائي المكتبات والمعلومات Librarian and Information Spécialiste هو الشخص المدرب والمؤهل والمسئول عن الاهتمام بالمكتبة ومحتوياتها، ويشتمل ذلك على اختيار واقتناء وتنظيم وإتاحة مصادر المعلومات، والمسئول عن تقديم خدمات المكتبة لمقابلة احتياجات المستفيدين.²

ويعرف كذلك بأنه "شخص يهتم بإعداد وتجهيز المعلومات في مجال من مجالات المعرفة، أكثر من اهتمامه بضبط الوثائق نفسها".³

إن أخصائي المعلومات هو "ذلك الشخص الذي يتلقى تعليماً أكاديمياً على مستوى عالٍ لأداء العمل بمؤسسات ومرافق المعلومات على اختلاف أنواعها، فهو الشخص الذي يهتم بإعداد وتجهيز المعلومات في مجال من مجالات المعرفة باستخدام التقنيات الحديثة".⁴

كما يعرف "أخصائيو المكتبات والمعلومات بأنهم هم فئة اختصت بجمع المعرفة وتنظيمها وإتاحتها

¹ فتحي، عباس. واقع وأفاق التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا باب الزوار. المرجع السابق. ص.66.

² احمد حسين بكر، المصري. أخصائي المكتبات والمعلومات في البيئة الرقمية: تأهيله وتفعيل دوره في المكتبات ومراكز المعلومات المصرية، رسالة ماجستير، المقدمة المنهجية. جامعة حلوان: كلية الآداب، قسم المكتبات والمعلومات. 2008. ص.5.

³ بوالشعور، أسيا. دور أخصائي المعلومات في تطبيق إدارة المعرفة: دراسة حالة مؤسسة تكرير البترول بسكيكدة. Cybrarians Journal. العدد 48، ديسمبر 2017. ص.6. تاريخ الاطلاع: 27 مارس 2022، على الساعة: 01:10 د. متاح في الرابط التالي: <http://www.cybrariansjournal.com>

⁴ فتحي، عباس. واقع وأفاق التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا باب الزوار. المرجع السابق. ص.16.

وبثها، وهذا ما يتطلب دوراً جديداً ورؤياً مستقبلية لهم في عصر إدارة واقتصاد المعرفة، فالأخصائي بصفة عامة كما جاء في معجم الموارد البشرية هو شخص مدرب تدريباً خاصاً في مجال علم أو عمل معين، يركز جهوداً للاختصاص في هذا المجال والنمو داخله".¹

ويعرف كذلك "بالشخص الذي يعمل بصفة دائمة في استرجاع وبحث المعلومات عبر الانترنت أو الشبكات سواء الداخلية أو الخارجية".²

أخصائي المعلومات حسب **محمد فتحي عبد الهادي** "هو الشخص الذي يعمل بالمكتبة أو بمركز معلومات لا بد وان يكون مؤهلاً تأهيلاً خاصاً لتأدية عمل تخصصي، لا يقدر عليه شخص لم يتأهل له، وقد مر هذا التأهيل الأكاديمي بعدة مراحل وأطوار من التأهيل العام إلى التأهيل النوعي، ومن التأهيل على العمل اليدوي إلى التأهيل على أداء العمل المعتمد على أحدث الوسائل التكنولوجية وما إلى ذلك".³

وبهذا فإن أخصائي المعلومات هو ذلك الشخص المتدرب والمتكون تكويناً متخصصاً في مجال المعلومات والمكتبات ويمتلك المهارات والكفاءات والمواصفات العلمية والتقنية اللازمة للعمل في المؤسسات الوثائقية بكل جودة وفعالية في الأداء، ما ينعكس على جودة ونوعية الخدمات التي يقدمها في مختلف مصادر المعلومات لتلبية حاجات المستفيدين وبالتالي المساهمة في خدمة المجتمع.

¹ عمايرية، عائشة؛ عبد القادر عبد الإله. إستراتيجية التكوين المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات في العصر الرقمي A strategy of continuous training for library and information specialists in the digital age. مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية: المجلد 7، العدد 1، 2021. ص 889.

² قواسمية، عبد الغني؛ مشير، حدة. واقع أخصائي المعلومات في ظل برامج التكوين: من وجهة نظر اساتذة علم المكتبات بجامعة العربي التبسي. المرجع السابق. ص 197.

³ عبد الهادي، محمد فتحي. المكتبات والمعلومات: دراسات في الإعداد المهني والبيبلوغرافيا والمعلومات. القاهرة: مكتبة الدار العربي للكتاب، 1993. ص 20.

2.2.2. تطور مفهوم أخصائي المعلومات:

إن التطورات الحاصلة في عديد المجالات لم ينيئ منها مجال المكتبات والمعلومات والمؤسسات الوثائقية، حيث عرفت تطورات كبيرة تماشيا مع التطور العلمي في المناهج والبرامج والأساليب والوسائل المستعملة، حيث جعلت البيئة المهنية تأخذ أبعادا وتحولات عديدة من حيث المفاهيم والتسميات، البنية التحتية للمؤسسات، نوعية الخدمات المقدمة، حاجات ورغبات المستفيدين ومواصفات العاملين في المجال من مكتبيين، وثائقين وأرشيفين. هؤلاء الذين أصبح يطلق عليهم أخصائيي المعلومات، حيث انتشرت هذه التسمية نتيجة للتغيرات التي عرفتها بيئة المعلومات، وسوف نذكر العوامل التي أدت إلى ذلك:

1- الانفجار الكبير للمعلومات: هذا التدفق بالشكل الكبير كان نتيجة للإنتاج الغزير للمعلومات على مستوى المكتبات، مراكز المعلومات و الأرشيف والتوثيق، حيث ساهم استعمال الوسائل العلمية والتقنية والتكنولوجية في نمو المعلومات بمعدلات كبيرة، فتحول بذلك إنتاج المعلومات إلى صناعة المعلومات، ومن مظاهر الانفجار المعلوماتي الهائل نجد ما يلي:¹

- زيادة حجم الإنتاج الفكري: حيث أشار تشاد مكلروي Tchad MCLLROY في دراسة له حول الانفجار المعلوماتي، أن إنتاج الكتب المنشورة سنويا قد ازداد من 100 عنوان بعد اختراع غوتنبرغ للطباعة في منتصف القرن الخامس عشر ليصل العدد إلى ما يقارب 250 ألف عنوان في حدود سنة

¹ دعي، احمد. التكوين الذاتي لأخصائي المعلومات في المكتبات الجامعية من خلال الشبكات الاجتماعية: دراسة ميدانية بالمكتبات الجامعية المركزية لجامعة الجزائر 1، الجزائر 2، الجزائر 3. ص61.

1950، لتعرف بداية الألفية الثالثة انفجارا رهيبا حيث بلغ حوالي مليون عنوان سنويا بداية سنة 2000¹.

- **تشّتت وتنوع الإنتاج الفكري:** إضافة إلى الكتب ظهرت الدوريات، الدراسات الأكاديمية، تقارير البحوث وغيرها.

- **تنوع مصادر المعلومات وتعدد أشكالها:** إضافة إلى الأوعية المطبوعة ظهرت الأوعية الغير المطبوعة مثل المصغرات الفيلمية، الأشرطة الممغنطة و الوسائط المتعددة وغيرها

2- **تعدد فئات المستفيدين وتنوع احتياجاتهم:** طلبة، أساتذة وباحثين في عديد المستويات التعليمية والمجالات والتخصصات العلمية والتقنية.

3- **أهمية المعلومات كمورد حيوي واستراتيجي:** الاستثمار الحقيقي هو الاستثمار في العلم و به يتأتى كل شيء، فمن يملك العلم والمعرفة يمتلك القوة وكل شيء.

4- **التزاوج بين تكنولوجيا المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات:** كان ذلك نتيجة لظهور شبكة الانترنت وما تقدمه من خدمات في شتى المجالات، حيث أصبحت تمثل البنية التحتية الحقيقة للتطورات الحاصلة في مجالات عدة وعلى رأسها مجال المكتبات والمعلومات.

نستخلص مما سبق عرضه أن هناك العديد من العوامل التي ساهمت في التحولات والتغيرات التي عرفها مفهوم أخصائي المعلومات ومن خلاله مهنة المعلومات من جوانب عدة منها التنظيم والوظائف والمهام والخدمات ومواصفات أخصائي المعلومات والأدوار التي يقوم بها.

¹ نفس المرجع، ص 61.

3.2.2. تطور مهنة المعلومات وأثرها على أخصائي المعلومات:

تطورت المكتبات ومراكز المعلومات في ظل التكنولوجيات الحديثة من حيث الأدوار الملقاة عليها فأصبحت تعنى بإدارة المعلومات وإتاحتها لجمهور المستفيدين، وقد صاحب هذه التطورات تسميات مختلفة منها مؤسسات المعلومات والمؤسسات الوثائقية والتي تدرج تحتها مختلف أنواع المكتبات ومراكز الأرشيف والتوثيق وغيرها، حيث عرفت مؤسسات المعلومات انتشارا واسعا وظهرت معها مهنا خاصة بالمعلومات أصبحت تتطلب إماما علميا بعدد المهارات العلمية والتقنيات الحديثة، وعلى هذا الأساس ظهرت الحاجة لأفراد مؤهلين للقيام بهذه الأدوار الجديدة بما يضمن تلبية احتياجات المستفيدين.

أصبحت مهنة المعلومات تمثل بيئة العمل و أساس المؤسسات المعلوماتية واختصاصي المعلومات نظرا لما تكتسبه المعلومات من أهمية كبيرة في مختلف العمليات كاتخاذ أو بناء أو تنفيذ أي قرار في أي مجال، حيث انعكست هذه الأهمية في مجال المكتبات والمعلومات على اختصاصي المعلومات نتيجة لظهور مبادئ جديدة عرفتها مهنة المكتبات والمعلومات "نوجزها في ما يلي:¹ تحول الخدمة المكتبية من الحصول على الوثيقة إلى الحصول على مضمونها، ظهور الاهتمام بكيفية الحصول على المعلومة المناسبة للطلب.

كان من النتائج الطبيعية للتطورات التي عرفتها المكتبات ومراكز المعلومات في مهنة أخصائي

¹ لعجال، حمزة؛ أكرم، بوطورة. التكوين الجامعي ودوره في التحضير للحياة الوظيفية: دراسة تقييمية لبرامج التكوين في تخصصات علم المكتبات. جامعة تبسة (الجزائر): مخبر الدراسات في الرقمنة وصناعة المعلومات الالكترونية بالمكتبات، الأرشيف والتوثيق، مجلة العلوم النفسية والتربوية، العدد 6، 2020، صص 37-38

المعلومات تغير في المهام، وذلك تزامنا مع تطور وتنوع وسائل عمله، فأدى الترابط بين الوسيلة والعمل إلى جعل هذه المهنة تأخذ أبعادا جديدة في المفهوم وفي التسمية إذ انتقلنا من حيث التسمية من مكتبي إلى وثائقي إلى أخصائي معلومات إلى خبير معلومات إلى عالم معلومات... الخ كانعكاس طبيعي للعصر الرقمي. فعرفت بذلك مهنة المكتبات والمعلومات مبادئ جديدة نذكرها كالآتي:¹

تحول عملية تجميع أوعية المعلومات وتنظيمها من هدف في حد ذاته إلى وسيلة لخدمة المستخدمين، ظهور أنواع جديدة من المصادر ومن الحاجات المعلوماتية.

1.3.2.2. تسميات و وظائف أخصائي المعلومات:

إن تسمية أخصائي المعلومات أصبحت ملازمة لتطور مجال المعلومات والتكنولوجيات الحديثة وانتشاره في جميع المجالات خاصة ما تقدمه شبكة الانترنت من خدمات متنوعة عبر ما يعرف بأجيال الويب المتعاقبة لشبكة الإنترنت وظهور العديد من التخصصات الجديدة المرتبطة بالمؤسسات الوثائقية التي تدرس عبر مناهج وبرامج تكوينية في مختلف المعاهد والأقسام الجامعية والأكاديمية مثل: علم الحاسوب، علم المكتبات والمعلومات، اقتصاد المكتبات، هندسة المعلومات، اقتصاد المعرفة، علم الاتصال، إدارة الأعمال، هندسة وتكنولوجيا المعلومات.

في خضم هذه التغيرات والتطورات ظهرت وظائف وتسميات لأخصائي المعلومات نذكرها على

¹ قموح، ناجية؛ بودريان، عز الدين؛ بوخالفة، خديجة. كفايات و مواصفات اخصائي المعلومات للتأقلم مع البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بمكتبات جامعة قسنطينة. ابو ظبي: QScience Proceedings، ق، SLA-AGC المؤتمر السنوي، العدد 21، 17-19 مارس 2015. ص7. Abu. The SLA-AGC 21st Annual Conference. QScience Proceedings 2014. The 17-19 March 2015 Dhab, United Arab Emirates.

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

الشكل التالي وهي:¹

مهندس المعرفة "know ledge engineers"، مستشار المعرفة "information counsellors" مديرو المعرفة "know ledge manager"، مدير المعلومات "information manager"، مكتبي المستقبل "completely freelance liberarian"، وسيط المعلومات "information broker".

2.3.2.2. التخصصات الأكاديمية لأخصائي المعلومات:

"إن أخصائي المعلومات يتلقى تعليماً أكاديمياً على مستوى عالٍ لأداء العمل بالمؤسسات المعلوماتية على اختلاف أنواعها، يمر التأهيل الأكاديمي بعدة مراحل وأطوار: من التأهيل العام إلى التأهيل النوعي، ومن التأهيل على العمل اليدوي إلى التأهيل على أداء العمل المعتمد على أحدث وسائل وأجهزة التكنولوجيا وما إلى ذلك."²

نظراً لأهمية المعلومات وقيمتها في جميع المجالات، أصبح تكوين أخصائي المعلومات مرتبطاً بعدة العلوم و التخصصات الأخرى ومنفتح عليها ومدمج فيها، وذلك عن طريق تصميم المناهج والبرامج التكوينية المندمجة مع تخصص المكتبات والمعلومات، فنجد أخصائي المعلومات يدرس إضافة إلى تخصصه الأصلي مجموعة أخرى من المواد والمقاييس العلمية والتخصصات ذات العلاقة نذكر

¹ علي الكميشي، لطيفة. اختصاصيو المعلومات ودورهم في إدارة المعرفة، مقال مقدم في إطار فعاليات المؤتمر السادس والعشرين للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، الأردن: 2-4 أكتوبر 2015. جامعة طرابلس (ليبيا). ص8.

² عبد الهادي، محمد فتحي؛ أسامة، السيد محمود. المرجع السابق. ص29.

منها:¹ علم الإعلام الآلي L'Informatique، علم الاتصال La Communication، إدارة الأعمال Le Management، علم الهندسة L'Ingénierie، اقتصاد المكتبات Bibliothéconomie، علم المكتبات Librarianship، علم التوثيق Documentation، علم المعلومات L'Information

❖ **اقتصاد المكتبات Bibliothéconomie**: ظهر هذا المصطلح في عام 1876 بمعنى فن إعداد

القوائم وأدوات التعريف بمفردات الإنتاج الفكري، ويقصد به التطبيق العملي لعلم المكتبات.²

❖ **علم المكتبات Librarianship**: "هو العلم الذي يعنى بدراسة وإدارة المكتبات، حيث انفرد

بالدلالة على المجال بعد إطلاقه طوال الربع الأخير من القرن التاسع عشر (19) والثالث الأول من

القرن العشرين (20)، باعتباره علم المعرفة والمهارة المتعلقة بإدارة المكتبات ومحتوياتها واقتصادها

وأعمالها البيبليوغرافية.³

❖ **علم التوثيق Documentation**: كان ظهور هذا المصطلح من قبل المحاميان البلجيكيان سنة

1931، وهما بول اوتليه (Paul Otlet) وهنري لافونتين (Henri Lafontaine) عند تغيير اسم

معهدهما إلى المعهد الدولي للتوثيق، ولم يحظى مصطلح التوثيق بإجماع القبول من جانب المهتمين

بتنظيم المعلومات، وخاصة في مجتمع الناطقين بالإنجليزية ويرجع ذلك لأسباب لغوية، فكان

¹ فتحي، عباس. واقع وأفاق التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا باب الزوار. المرجع السابق. ص 69.

² لعجال، حمزة؛ بوطورة، أكرم. التكوين الجامعي ودوره في التحضير للحياة الوظيفية: دراسة تقييمية لبرامج التكوين في تخصصات علم المكتبات. المرجع السابق. ص 37.

³ لعجال، حمزة؛ بوطورة، أكرم. التكوين الجامعي ودوره في التحضير للحياة الوظيفية: دراسة تقييمية لبرامج التكوين في تخصصات علم المكتبات. المرجع السابق. ص 37.

للمصطلح معانيه الأخرى المرتبطة بالمفاهيم القانونية والتاريخية، ولم يكن الحال كذلك في اللغة الفرنسية وحتى في اللغة العربية عند ترجمته، فكانت ارتباطاته الدلالية في أوساط المؤرخين ورجال القانون ومحققي النصوص.¹

❖ **علم المعلومات L'Information**: بعد الخلافات التي عرفها مصطلح التوثيق فسحت المجال لاستعمال مصطلح علم المعلومات في غضون الحرب العالمية الثانية وحتى بداية السبعينات من القرن العشرين، كانت نشأة علم المعلومات، الذي يعنى بدراسة المعلومات والتقنيات الحديثة المستخدمة في التعامل معها. وجاء في مصدر آخر أن مصطلح علم المعلومات الذي حل محل مصطلح علم التوثيق إلى حد كبير استخدم لأول مرة في عام 1956 ولم يكن مستخدماً قبل ذلك على الإطلاق لا في مؤتمرات أو أسماء مؤسسات أو أي إنتاج فكري.²

3.3.2.2. تكوين أخصائي المعلومات:

إن الاهتمام الكبير بتكوين العنصر البشري (الموظفين والأخصائيين) في ميدان المعلومات أصبح امراً واقعا وملموسا في العديد من المؤسسات الوثائقية، خاصة في ظل التطورات الحاصلة في المجال بغية منها في استمرارية تجديد المعلومات ومتابعة التغييرات وذلك من خلال "تأثر البرامج الدراسية في علوم

¹ الحمزة، منير؛ المحاجبي، عيسى. مسميات أقسام علوم المكتبات في الجزائر: بين البحث عن الهوية وتجانبات التقنية Aming library science departments in Algeria: Identity between research and technical interactions. جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله: مخبر المخطوطات. مجلة المفكر، المجلد 4، العدد 1، جوان 2020. ص167.

² لعجال، حمزة؛ بوطورة، أكرم. التكوين الجامعي ودوره في التحضير للحياة الوظيفية: دراسة تقييمية لبرامج التكوين في تخصصات علم المكتبات. ص37.

المكتبات والمعلومات بمجالات جديدة وذات طبيعة بينية مع التخصصات الأخرى، لذا تطلب إعادة تشكيل البرامج الأكاديمية لعلوم المكتبات والمعلومات في ضوء احتياجات سوق العمل خصوصا من جانب تطور موارد المعلومات والمعرفة، تطور أنظمة الأرشيف وأنظمة الوثائق والسجلات وأنظمة وأدوات النشر¹. إضافة إلى أن تخصص المعلومات عرف ظهور عدة تغيرات وتحولات وجب على أخصائي المعلومات التدريب عليها ودراستها، نذكر منها:²

- **نظم حديثة في تنظيم المعلومات:** مثل التكشيف، مستودعات البيانات، الميتاداتا، خرائط المعلومات وخرائط المعرفة والأنظمة المؤسسية، واستخدام تطبيقات taxonomies, ontologies... etc.

- **إدارة المحتوى:** مثل تقنيات الرقمنة، إدارة البوابات، أنظمة إدارة المحتوى بأشكالها المختلفة، نظم استرجاع المعلومات.

- **دراسة سلوك المستخدمين:** وجب على المختصين في علم المكتبات و المعلومات دراسة سلوك المستخدمين والمستفيدين من اجل مساعدتهم في تحديد رغباتهم المختلفة وتلبيتها قدر الإمكان مثل تحديد الحاجات، استراتيجيات التسويق واجهات الاستخدام، الميولات والتوجهات،...الخ.

- **بث المعلومات والمشاركة المعرفية:** أيضا من الأمور الحديثة الواجب التدريب عليها و المتواجدة في الشركات والمؤسسات حديثا مثل السياسات والاستراتيجيات، خلق اطر وبيئة للمشاركة المعرفية وإنشاء مجموعات الممارسة المؤسسية.

¹ الحمزة، منير؛ المحاجبي، عيسى. مسميات أقسام علوم المكتبات في الجزائر: بين البحث عن الهوية وتجانبات التقنية Aming library science departments in Algeria: Identity between research and technical interactions. المرجع السابق. ص180.

² نفس المرجع، ص180.

- دراسة رأس المال الاجتماعي والشبكات الاجتماعية: يعتبر من بين متطلبات الشركات والمؤسسات في مجال المكتبات والمعلومات مثل خلق شبكات اجتماعية وبشرية.
- معرفة كبيرة بالأنظمة و الأدوات و التكنولوجيا الحديثة: المرتبطة بمجال علم المعلومات مثل التكنولوجيا المستخدمة في قواعد البيانات وإدارة الوثائق وإدارة المحتوى.
- التعليم المؤسسي: مثل تطوير مؤسسات ديناميكية ومتفاعلة.
- الإدارة: مثل الإطار التعاوني، القيادة، الدافعية، وتطوير الموارد البشرية، وإدارة التغيير... الخ
- أمن الأنظمة والبيانات و التجارة الالكترونية.. الخ.¹

4.2.2. أخصائي المعلومات ودوره في إدارة المعرفة:

تختلف مسميات عصر المعلومات الذي نعيشه من مجتمع المعلومات إلى اقتصاد المعرفة إلى إدارة المعرفة كلها تصبو في ميدان حركية المعلومات والمعرفة، حيث يعتبر الاستعداد الدائم واليقض للتغيير في هذا الميدان وفي مجالات عدة خاصة مجال المكتبات والمعلومات، يؤدي إلى تحمل مهام ومسؤوليات جديدة على أخصائي المعلومات، ويتطلب ذلك اكتساب العديد من المهارات المختلفة ومن بينها المهارات التقنية التي تمكنهم من تقديم خدمات نوعية على مستوى المؤسسات الوثائقية مثل التفاعل مع تقنيات المعلومات والإنترنت، مما يتوجب على أخصائي المعلومات معرفة استخدام تقنيات التكنولوجيات الحديثة وتطبيقاتها في البنية الشبكية بشكل جيد. ثم الانتقال إلى إدارة المعرفة حيث يتطلب ذلك مقدار كبير من التحضير والتجهيز وطريقة جديدة في

¹ - الحمزة، منير؛ المحاجبي، عيسى. مسميات أقسام علوم المكتبات في الجزائر: بين البحث عن الهوية وتجاذبات التقنية Aming library science departments in Algeria: Identity between research and technical interactions المرجع السابق. ص180

التفكير، لذا وجب على اختصاصي المعلومات أن يمر بعدة مراحل متتالية حتى يصل إلى مهمة مدير المعرفة، نذكرها بإيجاز:¹

1. الاستشاري Consultant: يقوم الأخصائي الاستشاري بالعمل المرجعي أو عمل بحوث نيابة عن المستفيدين والكثير من الاستشارات وهذا الدور يتطلب دعم عن بعد للمستفيدين وللمدراء في المنظمات.

2. المحلل Analyste: يقوم الأخصائي المحلل بعمليات التحليل والترجمة للمعلومات كقيمة مضافة تقدم للمستفيدين.

3. المدرب Trainer or Facilitator: يقوم الأخصائي المدرب بمختلف عمليات التدريب والتعليم والمساعدة اتجاه فئات المستفيدين، حيث أن تدريب المستفيدين يلعب دورا ملحوظا في أداء عملهم وإضافة إلى التدريب فهناك نشاطات أخرى مثل التطوير ودعم الأدوات والخدمات، هذه النشاطات تتضمن تسهيل المساعدة لأي مستفيد يستطيع الوصول إلى المعلومات.

4- مدير محتوى الإنترنت Intranet Content Manager: إن الوظيفة الرئيسية لأخصائي خدمات المعلومات هي إدارة محتوى الإنترنت حيث تسهل الوصول إلى المعلومات للمستفيدين.

5- المخطط والمسوق Product Planner and Marketer: البيانات المدخلة تمثل قوة لأخصائيي المعلومات ليصبحوا مطورين ومخططين إضافة إلى مسؤولية إعداد وتجهيز المعلومات وخدمات توصيل الاستراتيجيات.

¹ نقرش، محمد. مفهوم المعلومات وإدارة المعرفة. المؤتمر العشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم). تاريخ النشر: 2009-09-12. الأردن: جامعة الزرقاء الخاصة، كلية العلوم التربوية، قسم علم المكتبات والمعلومات.

6- مدير معرفة المؤسسات **Croporate Knowledge Manager**: وجود أخصائي كمدير المعرفة يعني التمكن من خلق قيمة مضافة للمؤسسة من خلال تسهيل الوصول إلى مستوى عالي من المعلومات وبدرجة تنظيم عالية ومن خلال عمل شبكة للعاملين وأفكارهم المشتركة ودمج العديد من الوظائف بوظيفة واحدة كبنية تحتية للتنظيم المحكم.

1.4.2.2. خصائص أخصائي المعلومات في ظل إدارة المعرفة:

يتحلى أخصائي المعلومات بمجموعة من المواصفات والخصائص تمكنه من التعامل مع الكم الهائل للمعلومات وإدارتها بالوجه المطلوب نوجزها في النقاط التالية:¹

❖ **روح التعلم الذاتي**: بمعنى القوة الدافعة للاعتماد على النفس في كسب المعارف وتحسين الأداء ضروريا حتى ينجح الفرد في عمله.

❖ **القيادة**: أي التمكن من نمذجة معايير أداء عالية الجودة، وتمكين الفريق من تحقيق أهداف المؤسسة الإستراتيجية.

❖ **المرونة**: التمكن من أداء مختلف المهام والعمل في إطار التشاور والقدرة على الابتكار وسهولة الاستجابة للتغيرات.

❖ **اليقظة المعلوماتية**: أخصائي المعلومات يجب أن يكون دوما متيقظا، يبحث عن المعلومات الإستراتيجية التي يحتاجها بصفة مستمرة.¹

¹ بوالشعور، أسيا. دور أخصائي المعلومات في تطبيق إدارة المعرفة: دراسة حالة مؤسسة تكرير البترول بسكيكدة. Cybrarians Journal. المرجع السابق. ص8. تاريخ الاطلاع: 27 مارس 2022، على الساعة: 01:30 د. متاح في الرابط التالي: [http:// www. cybrarians journal.com](http://www.cybrariansjournal.com)

❖ **التأقلم بسرعة مع المتطلبات الجديدة:** ذلك يعني عدم التخوف من كل ما هو جديد وعدم التردد في

الإقبال على الوضعيات الجديدة وللاستجابة إلى كل المتطلبات.²

من السمات والخصائص التي يراها بعض الباحثين تميز أخصائيو المكتبات والمعلومات عن غيرهم من الباحثين في حقول وميادين البحث العلمي في جميع المجالات بصفة عامة منها نوجز منها فيما يلي:³ الاستعداد والرغبة، الصبر، الأمانة العلمية، الثقة بالعلم والحقائق العلمية، تقبل الحقائق، سعة دائرة المعرفة، احترام الوقت، فهم الواقع، الفهم الدقيق والبصيرة العلمية، حب التقصي والاطلاع، العقلية التنظيمية، قوة الملاحظة، التفكير العلمي، الموضوعية و التفكير النقدي.

2.4.2.2. دور أخصائي المعلومات في ظل إدارة المعرفة:

من بين الأدوار التي يقوم بها أخصائي المعلومات في ظل محيطه المهني والاجتماعي نذكرها باختصار فيما يلي:⁴

أ- **في مجال خدمة المجتمع:** إن انفتاح الجامعة على البيئة التي تنتمي إليها وعلى محيطها الخارجي ينعكس ذلك حتما على المجتمع بجميع مكوناته ونشاطاته المختلفة، بحيث تسهم الجامعة في دراسة واقع ومشاكل المجتمع وإيجاد الحلول الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وغيرها، من خلال البحوث والدراسات التي يقوم بها الباحثون والأخصائيون في شتى المجالات، وبذلك انخرطهم التام في خدمة

¹ قواسمية، عبد الغني، مشير، حدة. واقع اخصائي المعلومات في ظل برامج التكوين: من وجهة نظر أساتذة علم المكتبات بجامعة العربي التبسي. المرجع السابق. ص199.

² دعي، احمد. التكوين الذاتي لأخصائي المعلومات في المكتبات الجامعية من خلال الشبكات الاجتماعية: دراسة ميدانية بالمكتبات الجامعية المركزية لجامعة الجزائر 1، الجزائر 2، الجزائر 3. المرجع السابق. ص65.

³ السعيد، مبروك خطاب. المكتبات وتحديات التمكين لمجتمع المعرفة. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2020. ص ص 115-118.

⁴ - السعيد، مبروك خطاب. المكتبات وتحديات التمكين لمجتمع المعرفة. المرجع السابق. ص ص 129-132.

المجتمع بادوار مختلفة منها: الدور الفاعل والنشط في الجمعيات العلمية والمؤسسات، الدور كمشارك في إحداث التغيير والتطوير الاجتماعي والدور كمتابع ومواكب للتطورات الحديثة في عصر تتسارع فيه المعرفة وتتجدد.

ب- في مجال البحث العلمي: إن نتائج البحوث العلمية تصب في خدمة المجتمع وفي شتى المجالات، وتساهم بذلك في تطوره وتقدمه، وينعكس أداء الباحثين والأخصائيين في مجال البحث العلمي من خلال الأدوار التالية: الدور الفاعل في مراكز البحث العلمي، الدور كمجدد ومطور للقدرات البحثية، الدور كمستخدم جيد لتقنية المعلومات والدور كباحث عن المعرفة وكناقد لها.

3.4.2.2. مهارات أخصائي المعلومات في ظل إدارة المعرفة:

ومن المهارات التي يجب أن يمتلكها العاملين في المكتبات ومراكز المعلومات والمؤسسات الوثائقية عموما بناء على متطلبات إدارة المعرفة ما يلي:¹

1. المهارات التقنية: وتتمثل في التعامل مع تقنية المعلومات ونظمها الخبيرة وبرمجياتها وقواعد البيانات، التعامل مع الانترنت وشبكات المعلومات، القدرة على النشر الإلكتروني وتقديم خدمات المعلومات عن بعد.

2. مهارات عمليات إدارة المعرفة: تشمل تطوير إستراتيجية إدارة المعرفة والتخطيط لها (تنقيح المعرفة، مراجعتها، تنميتها، تعديلها)، إعداد نماذج عمليات المعرفة المختلفة و تحليل عناصرها وإعادة تركيبها، إعداد خرائط المعرفة وتنمية مصادرها لتقدير حاجات المستفيدين المعرفية.

¹ علي الكميشي، لطيفة. أخصائي المعلومات ودوره في إدارة المعرفة. المرجع السابق. ص ص 15-17.

3. **مهارات الإبداع والابتكار:** تتمثل في إدارة الإبداع والتفكير الابتكاري لأفاق المعرفة، تطوير رؤية جديدة للمعرفة والتنبؤ بالاتجاهات المستقبلية لها.

4. **المهارات الإدارية:** تشمل تحديد الأهداف وصياغتها في ضوء التغيرات المعرفية السريعة، إعداد الميزانيات التقديرية لإعداد خطط عمل إدارة المعرفة، القدرة على إدارة الأزمات والمخاطر الخاصة بالمعرفة والقدرة على إدارة الوقت اللازم للقيام بالأنشطة المعرفية المخطط لها.

5. **المهارات الإنسانية:** تكون من خلال العمل الجماعي كفريق، الثقة المتبادلة مع جمهور المستفيدين والقدرة على الاتصال وإتقان أكثر من لغة.

6. **المهارات الفنية:** وتشمل التنقيب عن البيانات وبناء سياسة تنمية مصادر المعلومات، التحليل الموضوعي لمصادر المعرفة وتحديددها حسب أهميتها للمستفيدين، تسويق الخدمات المعرفية والمعلوماتية، المعالجة الفنية لمصادر المعرفة التقليدية و الإلكترونية باستخدام طرق التصنيف العالمية و المكانز، إتقان أساليب تخزين المعرفة وتطوير استراتيجيات استرجاعها والتعامل مع التشريعات والقوانين الخاصة بالملكية الفكرية وحقوق المؤلفين.¹

المبحث الثالث: التحولات التكنولوجية وأثرها على حاجة التكوين المستمر لأخصائي المعلومات

فرضت التحولات التكنولوجية الحديثة تغييرات كبيرة في مجال المكتبات والمعلومات وفي المؤسسات الوثائقية، فرضت على أخصائي المعلومات من مكتبيين ووثائقيين وأرشيفيين الاعتماد على التكوين المستمر من أجل تطوير المستوى المعرفي والتقني واكتساب المواصفات والمهارات والكفاءات

¹ بوالشعور، أسيا. دور أخصائي المعلومات في تطبيق إدارة المعرفة: دراسة حالة مؤسسة تكرير البترول بسكيكدة. Cybrarians Journal. المرجع السابق. ص8. تاريخ الاطلاع: 27 مارس 2022، على الساعة: 01:15 د. متاح في الرابط التالي: [http:// www. cybrarians journal.com](http://www.cybrariansjournal.com)

اللازمة التي تساهم في التأقلم والتكيف بسرعة والتحكم في التطورات المتعلقة بالتسيير الحديث في بيئة العمل.

"إن المؤسسات المنوطة بالتكوين تعتمد على البرامج التعليمية والخطط الأكاديمية والمساقات التكوينية المختلفة من أجل إعداد أخصائيين مؤهلين للتفاعل مع هذه التحولات التكنولوجية"¹.

"إن تبني مؤسسات المعلومات لمختلف التكنولوجيات الجديدة والاعتماد عليها في التسيير، أصبح تحدياً أمام أخصائي المعلومات من أجل التحكم في استخدام هذه التقنيات، وبالتالي ضرورة

اكتسابه لمهارات وكفايات جديدة تؤهله للعمل في هذه البيئة الجديدة."²

"إن أهمية دور أخصائي المعلومات في تطوير مؤسسات المعلومات في العصر الحديث والمساهمة في تأهيلها من أجل تقديم خدمات نوعية والارتقاء بأدائه إلى أعلى مستوى، إضافة إلى التعرف على متطلبات العمل في البيئة الرقمية الجديد."³

1.3.2. التكوين المستمر وأثره على أخصائي المعلومات في البيئة الرقمية:

إن اعتماد برامج تكوينية وتدريبية بما يتماشى و تكنولوجيا المعلومات الحديثة على مستوى المؤسسات الوثائقية في مجال المكتبات والمعلومات أصبح أكثر من ضروري، حتى تعكس الاتجاهات السائدة في

¹ باشيوة، سالم، عيواز، محند الدين. المكتبيون بين الواجبات والأدوار الجديدة في ظل التحولات الكبرى. مجلة التدوين: العدد 14 عدد خاص، ديسمبر 2019. مخبر الأنساق، البنيات، النماذج، والممارسات: الفلسفة، العلوم الاجتماعية والترجمة، كلية العلوم الاجتماعية: جامعة وهران 2، ص3.

² قدراري، سماح. كفايات وادوار اختصاصي المعلومات للعمل في الجيل الثاني من المكتبات العامة. مجلة التدوين: العدد 14 عدد خاص، ديسمبر 2019. جامعة وهران 2: كلية العلوم الاجتماعية، مخبر الأنساق، البنيات، النماذج، والممارسات: الفلسفة، العلوم الاجتماعية والترجمة. ص18.

³ نفس المرجع، ص. 19.

بناء وإدارة نظم المعلومات الآلية في كافة الميادين ويكتسب بذلك أخصائي المعلومات القدرات (المعرفية والتقنية) اللازمة التي تمكنه من أداء مهامه على الوجه المطلوب الذي يحقق استجابة

للرغبات المتجددة للمستخدمين باستمرار ونذكر منها ثلاثة مجالات أساسية:¹

أ- **اليقظة الإستراتيجية:** وهي تلك الخدمات المتطورة باستخدام التطبيقات الإلكترونية التي تمكن من استشراف ديناميكية تدفق المعلومات ومتابعتها في كافة أوجه عمل المؤسسات من أجل تسهيل الوصول إليها.

ب- **إدارة السجلات:** وهي كافة الإجراءات التي تتيح الوصول السريع والسلس إلى السجلات المحفوظة، ويمكن تطبيق إدارة السجلات الورقية على السجلات الإلكترونية، مما يسمح بحفظ البريد الإلكتروني، ومحتويات الويب كسجلات وثائقية، بغض النظر عن حوامل تخزينها أو أشكال نقلها مثل الأوراق والملفات الإلكترونية أو السمعية أو ملفات الفيديو أو الصور.

ت- **إدارة المعرفة:** وهي العمليات التي تساعد المؤسسات على توليد المعرفة واختيارها وتنظيمها ونشرها والتي تعتبر ضرورية، وتحويل المعلومات الهامة والخبرات التي تمتلكها، واستخدامها للأنشطة الإدارية المختلفة كاتخاذ القرار وحل المشكلات والتعلم والتخطيط الإستراتيجي.

2.3.2. معايير الجودة لإعداد أخصائي المعلومات:

¹ مسيف، عائشة، بن يحي، نادية. احتياجات التكوين المستمر الرقمية لأخصائي المعلومات الأكاديميين في المكتبة المركزية لجامعة 20 أوت 1955 بسكيدة The digital continuing training needs of academic information specialists at the Central Library of the University of 20 Out 1955 in Skikda. جامعة باجي مختار عنابة (الجزائر)، قسم علم المكتبات. مجلة التدوين: المجلد 6، عد د خاص ديسمبر، 2019، ص73.

من المعايير التي يتطلب وجودها في كفاءة وجودة أخصائي المعلومات وتميزه عن غيره من الكفاءات، نذكر منها في النقاط التالية:¹

أ. **البناء المعرفي المركب:** بمعنى أن يكون لدى أخصائي المعلومات إضافة إلى تخصصه مزيج من المعارف والمكتسبات في عديد التخصصات والمجالات العلمية، مثل علم الحسابات، التسيير الإداري، الإعلام الآلي، الرياضيات، علم الاتصال وغيرها من العلوم.

ب. **مستوى معلوماتي متقدم:** أن يتميز أخصائي المعلومات بقدرات علمية عالية وبنضج علمي كبير، يتمثل في:

❖ **الوعي المعلوماتي الحاسم:** بمعنى امتلاك الوعي والإدراك في التعامل مع مختلف مصادر المعلومات والتميز بينها للوصول إلى المعلومات المفيدة من أجل تقديم خدمات للمستفيدين بفاعلية وقيمة مضافة.

❖ **القدرات المعلوماتية العالية:** ويعني ذلك امتلاك القدرات الكافية واللازمة للوصول إلى المعلومات بأيسر الطرق والتقنيات ومعالجتها وتنظيمها وبحثها إلى المستفيد وقت حاجته.

ت. **التمييز الشخصي:** أن تتوفر لدى أخصائي المعلومات السمات والمواصفات الشخصية التي تميزه عن غيره كالمرونة والتجاوب السريع وروح العمل الجماعي والقدرة على الإبداع والابتكار والحس الإدراكي.

¹ فتحي، عباس. واقع وأفاق التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا باب الزوار. المرجع السابق. ص-ص 103-104.

3.3.2. أخصائي المعلومات وتحديات التحولات التكنولوجية:

يقول إيريك سنر: "إن التغيير الكبير الذي حصل مع ظهور المكتبات الرقمية تمثل في الفصل الزمني والفضائي بين المجموعات الوثائقية وبين المكتبية، فهؤلاء مدعون للتعامل مع موارد المعلومات عن بعد، وإن دورهم الفني التقليدي المتمثل في إدارة المجموعات سيقص. إن الوظائف الأصلية لن تزول بل ستدعم بظهور المكتبات الافتراضية"¹

وعليه فإن اختصاصي المعلومات يجب أن يمتلك مجموعة من الكفاءات التي تساعده على التأقلم مع البيئة الرقمية الجديدة في أداء واجباته اليومية في المؤسسات الوثائقية.

إن محاكاة التطورات التكنولوجية الحديثة في مجال التجهيزات والمعدات التقنية والشبكية مثل أجهزة الحواسيب والبرمجيات وقواعد البيانات يكون باستغلال مخرجات هذه التكنولوجيا في معالجة مصادر

المعلومات مما يسمح بإتاحة وظائف جديدة وخدمات حديثة ذات جودة تضمن المنافسة من جهة

وتلبي حاجيات و متطلبات المستفيدين من جهة أخرى، والتي من أهمها:²

❖ الذكاء الاصطناعي و تعزيز خدمات المعلومات، الحوسبة السحابية من خلال قابلية التخزين في

قواعد البيانات وقابلية البحث عبر شبكة الانترنت، تطبيقات الرقمنة في المؤسسات الوثائقية.

¹ شعباني، محمد؛ شنوف، شعيب. أخصائي المعلومات في البيئة الرقمية. مجلة العلوم التجارية. جامعة امحمد بوقرة يومرداس: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. ص. 12.

² قموح، ناجية؛ بودريان، عزالدين؛ بوخالفة، خديجة. كفايات و مواصفات اخصائي المعلومات للتأقلم مع البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بمكتبات جامعة قسنطينة. المرجع السابق. ص5.

❖ شبكات الاتصال والوصول عن بعد، الويب الدلالي واستكشاف العلاقات الخفية والضمنية بين البيانات والمعلومات بواسطة قواعد البيانات وتقنيات الويب ووصف المصادر RDF و تحديد البيانات الوصفية للمعلومات على شبكة الانترنت.

❖ تقنيات الوصول الحر إلى قواعد البيانات مع كل المستخدمين

1.3.3.2. كفاءات أخصائي المعلومات في البيئة الرقمية:

فرضت التحولات التكنولوجية على ميدان المكتبات والمعلومات نمط جديد من العمل والتعامل في بيئة جديدة داخل المؤسسات الوثائقية، حتمت بذلك على أخصائي المعلومات أن يتميز بمجموعة من الكفاءات والمهارات، ناقشها وصنفها العديد من الدارسين والباحثين والمؤلفين في المجال مثل (شاندلر بريتش Chandler Prytech، سكريني فاسيلي Screeni Vasulu، لورا ترنر Loura Turner)¹ وهذه الكفاءات منها ما يتعلق بالجانب المعرفي والآخر بالجانب البحثي ونوجزها فيما يلي:

1. الكفايات المعرفية: على اختصاصي المعلومات أن يتميز بصفات وكفايات متنوعة ومتعلقة بالجانب الأكاديمي التعليمي وبالمعارف والمكتسبات الثقافية، بالإضافة إلى المهارات التقنية والتكنولوجية الحديثة، نذكرها كالآتي:²

❖ **الكفايات الأكاديمية:** ويقصد بها مجمل المعارف والمعلومات التي تتعلق بالجانب الأكاديمي التعليمي لاختصاصي المكتبات والمعلومات والباحثين، التي تساعدهم في بحوثهم ودراساتهم في مجال

¹ فتحي، عباس. واقع وأفاق التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا باب الزوار. المرجع السابق. صص99-101.

² السعيد، مبروك خطاب. المكتبات وتحديات التمكين لمجتمع المعرفة. ص 133.

تخصصهم، ومنها: التمكن من المادة العلمية في مجال التخصص، إدراك العلاقة البيئية بين التخصصات، القدرة على تحليل المفاهيم العلمية بدقة في مجال التخصص، القدرة على توظيف المصادر المختلفة للمعرفة وإتقان أكثر من لغة.

❖ **الكفايات الثقافية:** ويعني بها مجموعة المكتسبات والمعارف والاتجاهات الثقافية التي يتميز بها الباحث من جهة وأخصائي المعلومات من جهة أخرى، حيث تمكنهم من استيعاب التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها، ومن بين هذه الكفايات: الوعي بقضايا المجتمع، الاطلاع على الثقافات والحضارات الأخرى، الإلمام بجميع التحولات المختلفة السياسية، الاقتصادية، الثقافية والتكنولوجية في سياق التحولات العالمية، المشاركة في المؤتمرات والندوات واللقاءات الثقافية، متابعة المنشورات والدوريات المتنوعة، إدراك أخلاقيات التعامل عبر مواقع التواصل الاجتماعي واستيعاب الإطار القيمي والأخلاقي للمجتمع.

❖ **الكفايات التكنولوجية والتقنية:** يقصد بها جملة المهارات والقدرات التي يكتسبها الأخصائيين في التعامل مع مختلف التقنيات والتطبيقات التكنولوجية الحديثة في بيئة العمل، ومن بينها:¹ الوعي بأهم المواقع العلمية الالكترونية ذات الصلة بالمجال العلمي، القدرة على تحليل المعلومات الكترونياً، امتلاك مهارات النشر عبر الانترنت، إنشاء المدونات الالكترونية خاصة لنشر الأفكار الأكاديمية و توظيف المهارات الالكترونية في إنتاج المعرفة، التحكم التقني في التعامل مع التكنولوجيات الحديثة.

¹ السعيد، مبروك خطاب. المكتبات وتحديات التمكين لمجتمع المعرفة، المرجع السابق، ص 134

2. الكفايات البحثية: وتشمل المهارات الشخصية والسلوكيات الأخلاقية التي يتميز بها اختصاصي

المعلومات في البيئة الرقمية وهي كما يلي:¹

❖ **الكفايات الشخصية:** ويعني بها مجموعة المهارات والقدرات الشخصية التي يتميز بها اختصاصي

المعلومات ويمتلكها الباحث العلمي لمواجهة تقنيات المعرفة والتكنولوجيا، ونوجزها في النقاط التالية:

المرونة الفكرية، القدرة على التجديد والابتكار، القدرة على التعلم الذاتي، القدرة على العمل في فريق،

القدرة على التفكير الناقد، الحرص على متابعة مستجدات البحث العلمي، القدرة على تحمل المسؤولية

العلمية والمثابرة في البحث العلمي.

❖ **الكفايات الأخلاقية:** ويقصد بها مجموعة المعارف الأخلاقية والسلوكيات الحميدة التي يجب أن

يتحلى بها ويتصف بها الباحث العلمي بشكل عام وأخصائي المعلومات بشكل خاص في مجال العلوم

والبحوث، التي تنعكس بما يسمى القيم الأخلاقية العلمية، ونذكر منها: مراعاة الأمانة العلمية في

الدراسات والأعمال البحثية، التواضع في التعامل مع الآخرين، احترام التوجهات الفكرية والنقد الهادف.

❖ **الكفايات الفنية والمنطقية:** ويقصد بالكفايات الفنية الخطوات المنهجية العلمية التي يتبعها الباحث

العلمي واختصاصي المعلومات إتباعا منهجيا أثناء القيام بمختلف البحوث العلمية والدراسات الميدانية

التي تتناول مختلف مشكلات المجتمع، وأن يكون ملما باستخدام كافة أنواع التقنية التي أفرزتها الثورة

التكنولوجية، أما الكفايات المنطقية فتتمثل في امتلاك معرفة عميقة بمصادر المعلومات الإلكترونية

قصد تطوير المجموعات الإلكترونية، تقييم الاحتياجات المعلوماتية وتصميم خدمات لسد تلك

¹ السعيد، مبروك خطاب. المكتبات وتحديات التمكين لمجتمع المعرفة، المرجع السابق، ص 135

الاحتياجات، تدريب المستفيدين على استخدام المصادر والنظم الآلية والالكترونية، استخدام الشبكات والويب، المساهمة في إنشاء وبناء البرمجيات الوثائقية... الخ.¹

وهناك أيضا أنواع أخرى من الكفاءات حسب المرجع الأوربي للمعلومات والتوثيق نوجزها فيما يلي:²

1. مهارات المعلومات: جميع المعارف والمعلومات المتعلقة بالوسط المهني داخل وخارج المؤسسة والمعلومات المرتبطة بالمستفيدين وطبيعة الخدمات التي هم بحاجة إليها، بالإضافة إلى المعلومات ذات العلاقة بالمحيط الاجتماعي.

2. مهارات الاتصال: جميع أنواع الاتصال من الشخصي (الإدراك الحسي، الجسدي الرموز و الإشارات) إلى اللغوي (الشفهي، اللفظي، الكتابي) إلى التقني (السمعي البصري والتعامل مع وصولا إلى المؤسسي (بين المؤسسات والهيئات والتنظيمات بشكل عام).

3. مهارات التكنولوجيا: تكنولوجيا الحاسوب وتكنولوجيا الانترنت وتكنولوجيات المعلومات والاتصالات والشبكات وكل الأجهزة المرتبطة بها.

4. مهارات الإدارة: علوم المناجمنت الشاملة في تسيير المؤسسات والمنظمات.

5. مهارات أخرى: مرتبطة بشتى التقنيات والأساليب والعلوم والمعارف والمجالات.

2.3.3.2. واجبات ومسؤوليات أخصائي المعلومات في البيئة الرقمية:

¹ قموح، ناجية؛ بودريان، عزالدين؛ بوخالفة، خديجة. كفايات و مواصفات اخصائي المعلومات للتأقلم مع البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بمكتبات جامعة قسنطينة. المرجع السابق. ص8.

² فتحي، عباس. واقع وأفاق التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا باب الزوار. المرجع السابق. ص102.

من بين الواجبات التي يلتزم بها مستخدمو المعلومات بشكل عام وأخصائيي المعلومات بوجه خاص منها:¹ الوضوح في معايير تنظيم إتاحة المعلومات، أمن وحماية الخصوصية والسرية لمستخدمي المعلومات، التأكد من فاعلية أنظمة وخدمات المعلومات المتاحة للمستخدمين و حماية ومراعاة حقوق الملكية الفكرية، ومن المسؤوليات التي يتولاها أخصائي المعلومات تتمثل في القيام بمجموعة من المهام نذكرها منها: الاستخدام الجيد لتقنية المعلومات، تقييم المعلومات المتاحة للمستخدمين والباحثين ومساعدتهم في الحصول عليها بسرعة وفعاليتها.

أما الأخلاقيات التي يتمتع بها أخصائي المعلومات بشكل مستمر منها ما يتعلق بمهنة المعلومات كاحترام التخصص كمهنة والمساهمة في تطويره، المحافظة على الأداء في مستوى عالي، الحرص على التكوين المستمر من أجل تطوير القدرات وتحسين المهارات واكتساب الخبرات في التعامل مع المتغيرات و حماية الخصوصية وحقوق التأليف والنشر والملكية الفكرية من جهة ، ومن جهة أخرى ما يتعلق بالتعامل مع المستخدمين من المعلومات كالتحلي بمجموعة من السلوكيات الشخصية والمهنية كالصدق والأمانة والشفافية وتلبية جميع رغباتهم الممكنة وبالطرق المناسبة.²

4.3.2. مواصفات أخصائي المعلومات في البيئة الرقمية:

لقد فرضت التحولات التكنولوجية على العاملين في المؤسسات الوثائقية تغييرات وتحولات في بيئة العمل على عدة مستويات من حيث المفاهيم والتسميات، البنية التحتية للمؤسسات الوثائقية، طبيعة

¹ السعيد، مبروك إبراهيم. أخصائي المكتبات بين المهنة والرسالة. ط. 1. كفر الشيخ: دار العلم والأيمان للنشر والتوزيع، 2016. ص. 21.

² السعيد، مبروك إبراهيم. أخصائي المكتبات بين المهنة والرسالة. المرجع السابق. ص. 24.

الخدمات والمنتجات المقدمة، حاجات المستخدمين والمستفيدين، بالإضافة إلى مواصفات أخصائي

المعلومات، ولأخصائي المعلومات مواصفات اقترحها مجموعة من الباحثين مثل **Roy Tennat**،

John Millard ،EliasTzoc ،Zhou ،J. Raju وغيرهم، حيث أجمعت على نوعين من

المواصفات الواجب توفرها في أخصائي المعلومات وهما:¹

أ. **المواصفات العامة:** تشمل هذه الأخيرة مجموعة المهارات والمعارف الأكاديمية، مهارات البحث

العلمي، مهارات تقنية تكنولوجية.

ب. **المواصفات الخاصة:** مهارات إدارية، مهارات اتصالية، مهارات لغوية، مهارات شخصية، مهارات

مهنية فنية.

¹ لعجال، حمزة؛ بوطورة، أكرم. التكوين الجامعي ودوره في التحضير للحياة الوظيفية: دراسة تقييمية لبرامج التكوين في تخصصات علم المكتبات. المرجع السابق. ص-ص. 39-40.

خلاصة:

في ظل التغيرات والتحولات التكنولوجية الحاصلة في مجال المكتبات والمعلومات وجب على أخصائي المعلومات في المؤسسات الوثائقية الاعتماد على التكوين المستمر والمتواصل كإستراتيجية لمواكبة تحديات هذه التحولات، وان يمتلك الرغبة الذاتية والدافع القوي من اجل تطوير القدرات العلمية و المهارات التقنية واكتساب الكفاءات اللازمة من اجل التعامل مع هذه البيئة الجديدة.

إن مهمة أخصائي المعلومات باعتباره وسيط معلومات لا تقتصر على جمع المعلومات ومعالجة المعارف وإتاحتها للمستخدمين فقط بل الأهم من ذلك هو خلق المعرفة في حد ذاتها كقيمة مضافة، من خلال انتهاجه أسلوب التسيير العلمي والتقني أي مناجمت المؤسسة وان يلعب دور القيادة من اجل التحكم في التغيرات التي تحدث ومسايرتها بيقظة إستراتيجية، ولا ينأتى له ذلك إلا من خلال الاعتماد على التكوين المستمر.

الفصل الثالث

لمحة تاريخية عن جامعة ابن خلدون:

عرفت جامعة تيارت عدة مراحل وتطورات قبل أن تصنف إلى مصاف الجامعات الجزائرية ويصدر المرسوم التنفيذي 01-271 المؤرخ في 1-09-2001 المتضمن إنشاء جامعة تيارت التي تضم اليوم ثمانية 08 كليات ومعهدين اثنين 02 طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 13/102 المؤرخ في 14 مارس 2013 الذي يتضمن إعادة هيكلة جامعة تيارت.

وقد تبنت الجامعة ليسانس شعبة علم المكتبات بقرار رقم 1488 المؤرخ في 17/07/2017 وسعيا منها إلى إثراء التخصصات بالشعبة قامت بفتح ماستر تخصص تكنولوجيا وهندسة المعلومات والذي جاء بقرار رقم 1488 المؤرخ في 17/09/2019 من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

حيث يضم تخصص علم المكتبات لسنة 2021/2022 262 طالب موزعون كالتالي: السنة ثانية ليسانس ب: 57 طالب، السنة الثالثة ليسانس ب: 33 طالب، السنة أولى ماستر ب: 66 طالب، السنة ثانية ماستر ب: 103 طالب، السنة أولى دكتوراه ب: 03 طلبة¹

المقاييس التي تدرس في تخصص تكنولوجيا وهندسة المعلومات على مستوى أقسام علم المكتبات والمعلومات بالجامعات الجزائرية هي نفس المقاييس التي تدرس في نفس التخصص بشعبة علم المكتبات جامعة ابن خلدون-تيارت، ولمن أراد التفصيل أكثر حول موائمة عرض تكوين ماستر أكاديمي تخصص تكنولوجيا وهندسة المعلومات² (انظر الملحق ص ص 202-207)

¹ شعبة علم المكتبات. مصلحة الإعلام الآلي.

² د. روابحي، خيرة، 2022/04/25، جامعة ابن خلدون-تيارت-. (Canevas) موائمة عروض التكوين ماستر تكنولوجيا وهندسة المعلومات، [faculte2011@yahoo.fr]، ملف إلكتروني وورد، [djettis81@gmail.com].

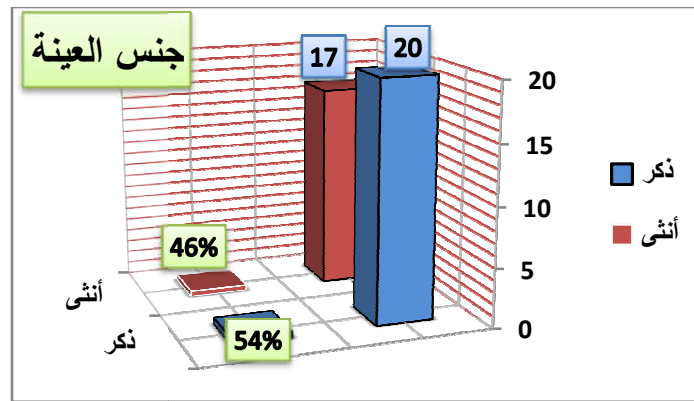
تحليل نتائج الاستبيان:

البيانات الشخصية:

1.الجنس:

الإختيارات	التكرار	النسبة
أنثى	17	46%
ذكر	20	54%
المجموع	37	100%

الجدول رقم (08): جنس عين الدراسة



الشكل رقم (03): جنس عينة الدراسة

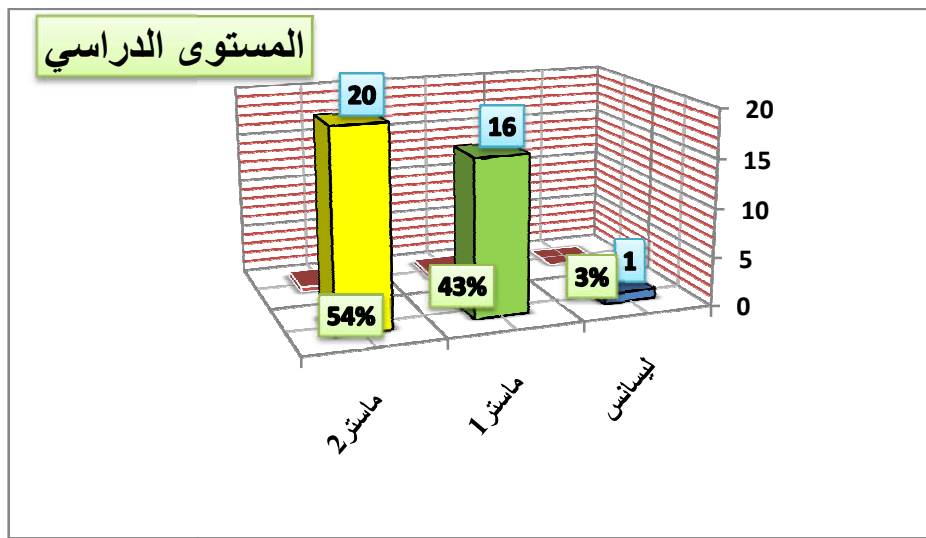
من خلال الجدول رقم (08) والشكل رقم (03) نجد أن نسبة الذكور تقدر بـ 54% ونسبة الإناث تقدر بـ 46% ونلاحظ أن نسبة كلا الجنسين متقاربة، ما يفسر إقبال الجنسين بكثرة على التكوين المستمر بجامعة ابن خلدون نظرا لقرب المسافة بين مؤسسة التكوين ومؤسسات العمل ما يساعد على التوفيق بين العمل والتكوين المستمر. إضافة إلى كون أخصائيي المعلومات أكثر وعيا والماما بأهمية التكوين المستمر وحاجتهم الضرورية إليه في مساهم المهني بحكم عملهم في الميدان.

الفصل الثالث: دراسة ميدانية حول حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون- تيارت-

2. المستوى الدراسي:

النسبة	التكرار	الإختيارات
3%	1	ليسانس
43%	16	ماستر 1
54%	20	ماستر 2
100%	37	المجموع

الجدول رقم (09): المستوى الدراسي



الشكل رقم (04): المستوى الدراسي

نلاحظ أن الإجابة على هذا السؤال جاءت بنسب متقاربة في طور ماستر، من خلال الجدول رقم 02 والشكل رقم 02 نجد أن نسبة ماستر 2 قدرت بـ 54% ونسبة ماستر 1 قدرت بـ 43%، ما يفسر أن أخصائيي المعلومات هم أكثر وعيا والماما بموضوع التكوين المستمر وحاجتهم الضرورية إليه بحكم عملهم في المؤسسات الوثائقية القريبة من مؤسسة التكوين، ما يقابله قبول الجامعة لعدد اكبر من

الفصل الثالث: دراسة ميدانية حول حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون- تيارت-

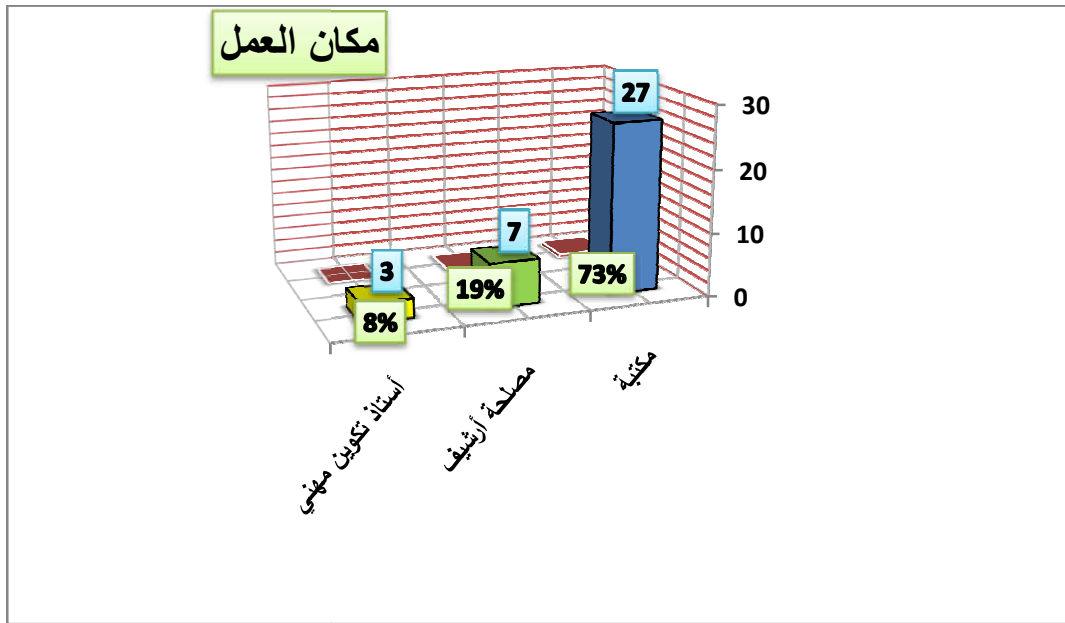
المسجلين في فئة 20% مع العلم أن الجامعة تتيح المجال للحصول على شهادة الليسانس بالنسبة

للحائزين على شهادة الدراسات الجامعية D.U.E.A

3. مكان العمل:

النسبة	التكرار	الإختيارات
73%	27	مكتبة
19%	7	مصلحة أرشيف
8%	3	أستاذ تكوين مهني
100%	37	المجموع

الجدول رقم (10): مكان العمل



الشكل رقم (05): مكان العمل

من خلال الجدول رقم 03 والشكل رقم 03 نلاحظ أن نسبة أخصائي المعلومات العاملون في المكتبات

المقدرة بـ 73% جاءت مرتفعة مقارنة بالنسب الأخرى، ما يفسر وعيهم لأهمية التكوين المستمر في

الفصل الثالث: دراسة ميدانية حول حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون- تيارت-

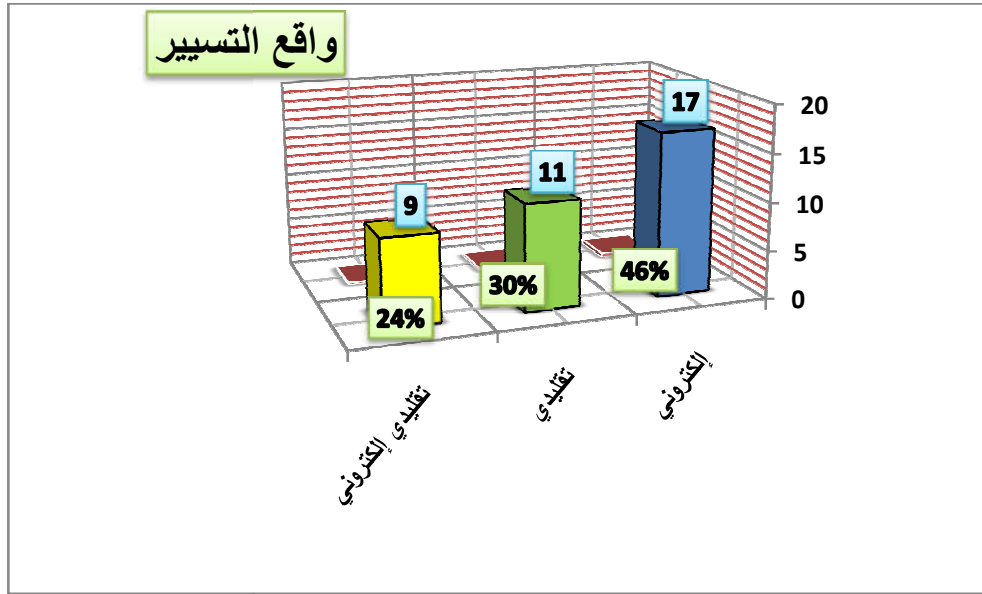
مسارهم العلمي والمهني ورغبتهم في مواصلة دراستهم وتكوينهم الأكاديمي إدراكا منهم بان التكوين المستمر يسهم في تجديد معارفهم وتحسين مستواهم وتطوير مهاراتهم، إضافة إلى أن المكتبات الجامعية ومكتبات المطالعة العمومية توفر فرصا حقيقية للعمل لفائدة الطلبة أصحاب شهادة ليسانس و ماستر هذا من جهة، ومن جهة أخرى التسهيلات التي تقدمها مؤسسات العمل واهتمامها بتكوين مستخدميها من اجل الرفع من مستواهم الوظيفي والمهني ما يسمح بتحسين الخدمات المختلفة وتطوير طرق التسيير .

تحليل نتائج المحور الأول: واقع التكوين المستمر

4. ما هو واقع التسيير في المؤسسة الذي تتجه إليه مؤسستكم:

النسبة	التكرار	الإختيارات
46%	17	إلكتروني
30%	11	تقليدي
24%	9	تقليدي إلكتروني
100%	37	المجموع

الجدول رقم (11): واقع التسيير في المؤسسة



الشكل رقم (06): واقع التسيير في المؤسسة

من خلال الجدول رقم 04 والشكل رقم 04 نلاحظ أن ، حيث نجد أن نسبة 46% المتعلقة بالاعتماد على الوسائل الالكترونية في التسيير على مستوى هذه المؤسسات وهي النسبة الأكبر هذا مؤشر على أنه يوجد توجه في الاعتماد على التكوين المستمر للموارد البشرية لهذه المؤسسات في التسيير الحديث الذي يعتمد على التكنولوجيا الحديثة وتطبيقاتها المختلفة التي تساهم في خدماتها وطرق تسييرها، في حين نجد أن نسبة 30% من المؤسسات تعتمد على الطرق التقليدية في التسيير وهذا راجع لعدم الاهتمام من قبل المؤسسات نفسها والقائمون عليها بمزايا التسيير الحديث الذي يعتمد على التكنولوجيا الحديثة وعدم توفر الإمكانيات المادية اللازمة والبشرية المؤهلة، بينما نجد أن نسبة 24% تغطي المؤسسات التي تعتمد على المزج بين الالكتروني والتقليدي محاولة منها الإبقاء على التسيير التقليدي والتماشي مع الالكتروني في نفس الوقت، وعليه فان واقع التسيير في المؤسسات الونائقية متباين إلى

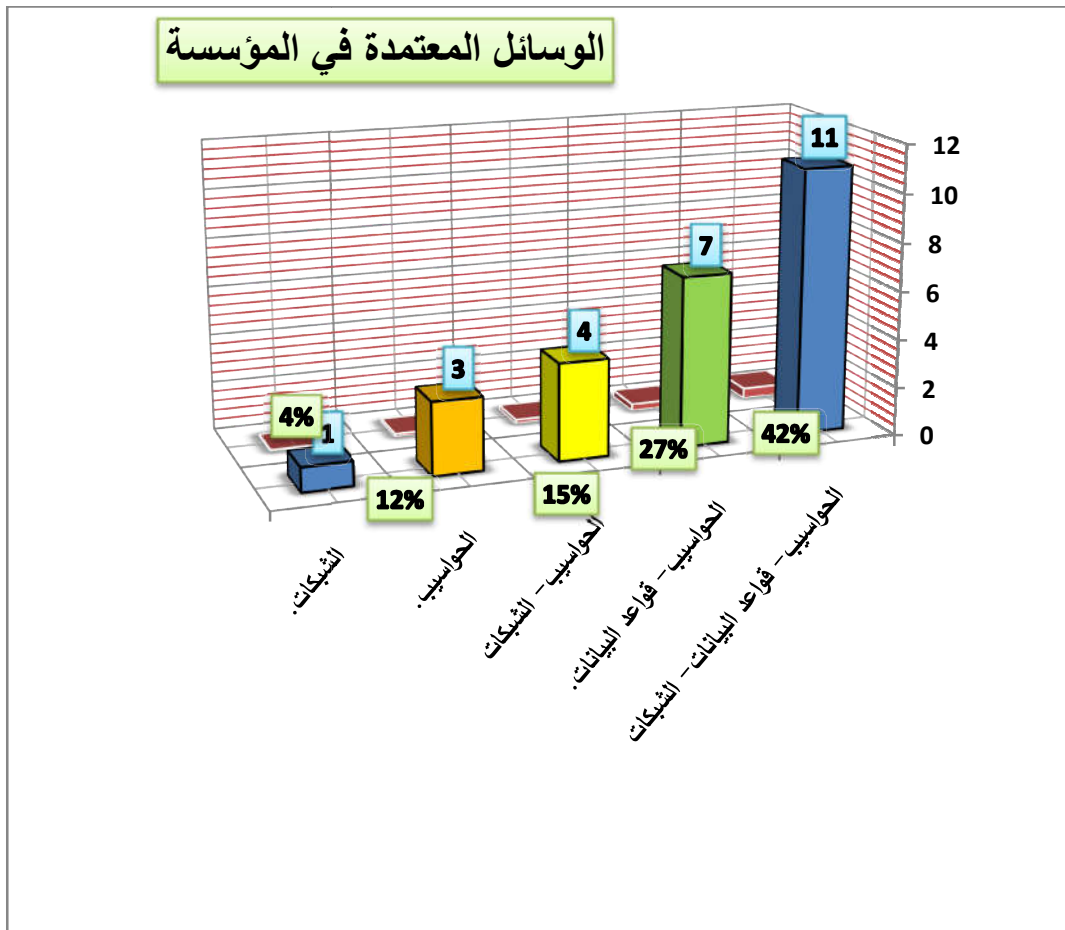
الفصل الثالث: دراسة ميدانية حول حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون- تيارت-

حد ما بين الالكتروني والتقليدي والمزج بينهما في نفس الوقت حسب الإمكانيات والظروف المتاحة لكل مؤسسة على حدى من خلال ما تفسره النسب المؤوية أعلاه.

ما هي الوسائل المعتمدة في المؤسسة؟:

النسبة	التكرار	الإختيارات
42%	11	الحواسيب- قواعد البيانات- الشبكات
27%	7	الحواسيب- قواعد البيانات.
15%	4	الحواسيب- الشبكات
12%	3	الحواسيب.
4%	1	الشبكات.
100%	26	المجموع

الجدول رقم (12): الوسائل المعتمدة في المؤسسة



الشكل رقم (07): الوسائل المعتمدة في المؤسسة

من خلال الجدول رقم (12) والشكل رقم (07) نلاحظ أن نسبة 42% التي تمثل المؤسسات التي تعتمد على وسائل مختلفة من حواسيب وقواعد البيانات والشبكات في واقع تسييرها هي الأكبر ونسبة 27% بالنسبة للمؤسسات التي تعتمد على الحواسيب وقواعد البيانات فقط، في حين تمثل نسبة 15% المؤسسات التي تعتمد على الحواسيب والشبكات، بينما تمثل نسبة 12% نسبة الاعتماد على الحواسيب فقط ونسبة 4% تمثلها المؤسسات التي تعتمد على الشبكات فقط، وهنا نلاحظ تباين في استخدام الأجهزة والمعدات التكنولوجية كل مؤسسة حسب إمكانياتها وظروف تنظيمها وتسييرها، لكن

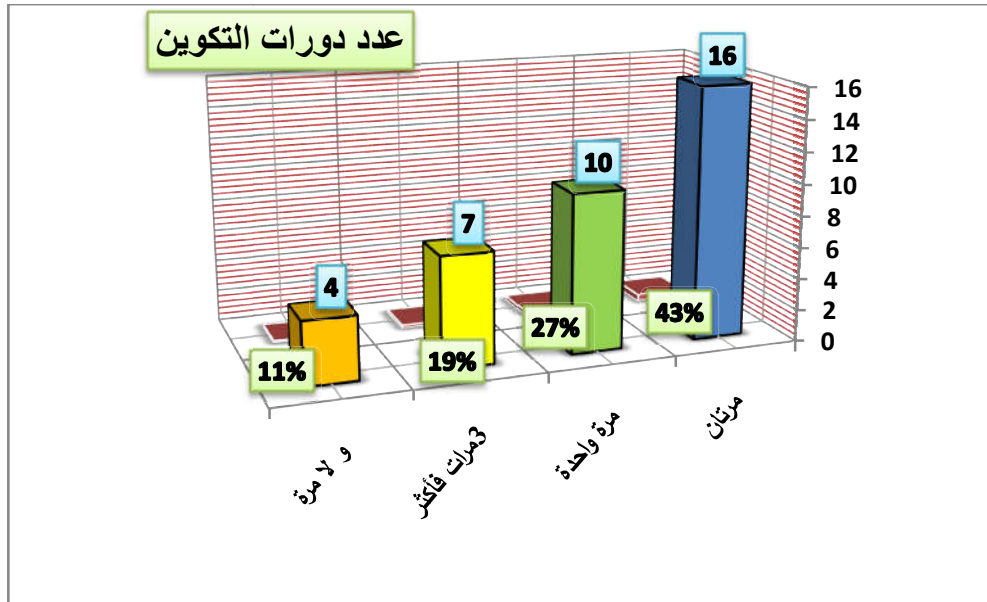
الفصل الثالث: دراسة ميدانية حول حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون- تيارت-

على العموم نجد أن كل المؤسسات تعتمد على معدات التكنولوجيا الحديثة هذا إن دل فإنما يدل على توجه إدارة هذه المؤسسات نحو التسيير الذي يعتمد على التكنولوجيات الحديثة ما يعكس الدور البارز الذي يقوم به أخصائي المعلومات وبالتالي الاعتماد على منهج التكوين المستمر كإستراتيجية في الإدارة الحديثة لتسيير الموارد البشرية.

5. كم عدد دورات التكوين التي استفدت منها:

الإختيارات	التكرار	النسبة
مرتان	16	43%
مرة واحدة	10	27%
3مرات فأكثر	7	19%
و لا مرة	4	11%
المجموع	37	100%

الجدول رقم (13): عدد دورات التكوين



الشكل رقم (08): عدد دورات التكوين

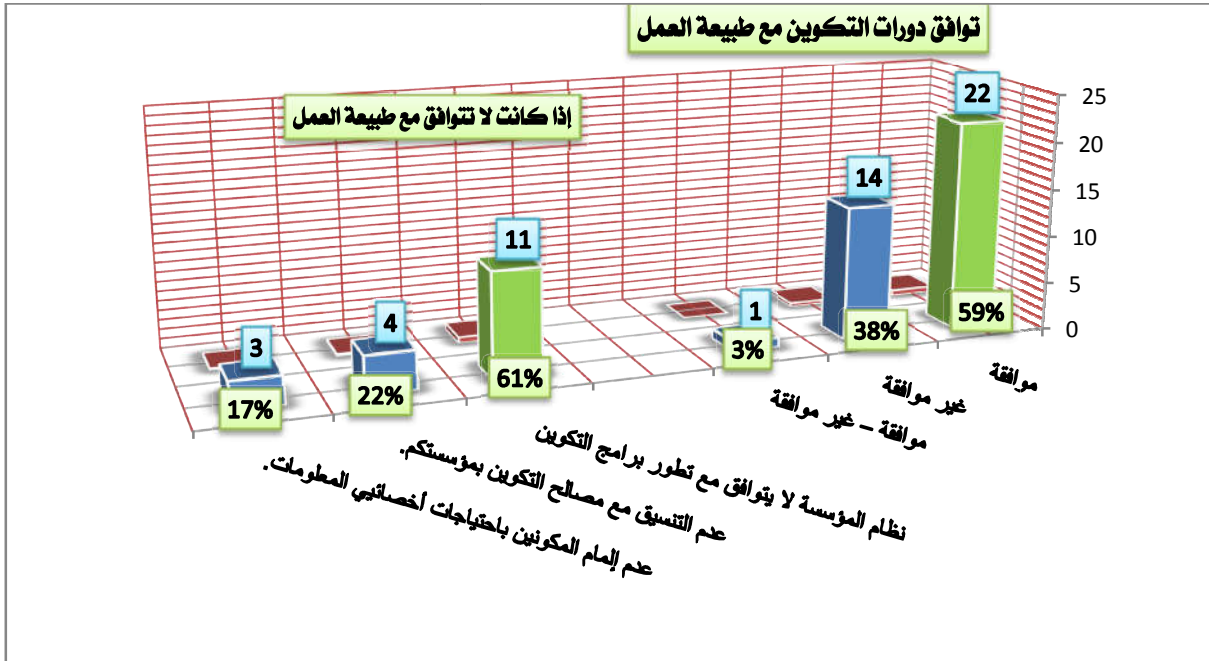
الفصل الثالث: دراسة ميدانية حول حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون- تيارت-

من خلال الجدول رقم (13) والشكل رقم (08) نلاحظ أن هناك نسب متفاوتة فيما يتعلق بالاستفادة من الدورات التكوينية فنسبة 43% تمثل الاستفادة مرتان فقط ونسبة 27% الاستفادة مرة واحدة، نسبة 19% تتعلق بالاستفادة أكثر من ثلاث مرات، بينما تمثل نسبة 11% الذين لم يستفيدوا من دورات التكوين، هذه النسب تبين أن هناك اهتمام بالتكوين لأخصائي المعلومات لكن بتفاوت من حيث الاستفادة من دورات التكوين، وعليه هذا يحتاج إلى رغبة أكبر من قبل الأخصائيين و تشجيع أكثر من قبل مؤسسات العمل ما ينعكس إيجاباً على مردودية الأداء وتقديم الخدمات.

6. ما هو تقييمك لدورات التكوين من حيث توافق مع طبيعة العمل:

تقييم دورات التكوين من حيث التوافق مع طبيعة العمل		
الاختيارات	التكرار	النسبة
موافقة	22	59%
غير موافقة	14	38%
موافقة - غير موافقة	1	3%
المجموع	37	100%
إذا كانت لا تتوافق مع طبيعة العمل		
نظام المؤسسة لا يتوافق مع	11	61%
عدم التنسيق مع مصالح	4	22%
عدم إلمام المكونين باحتياجات	3	17%
المجموع	18	100%

الجدول رقم (14): تقييم دورات التكوين من حيث توافق مع طبيعة العمل



الشكل رقم (09): تقييم دورات التكوين من حيث توافق مع طبيعة العمل

من خلال الجدول رقم (14) والشكل رقم (09) نلاحظ أن نسبة 59% تشير إلى توافق دورات التكوين مع طبيعة العمل، في حين تمثل نسبة 38% عدم التوافق مع طبيعة العمل، بينما نسبة 3% موافقة وغير موافقة، وعليه فإن البرامج المتبعة في الدورات التكوينية المختلفة تواكب طبيعة العمل خاصة فيما يتعلق باستخدام التكنولوجيات الحديثة، لهذا يحتاج إلى تشجيع أكثر من طرف أخصائي المعلومات واهتمام أكبر من طرف المسؤولين بضرورة التكوين المستمر.

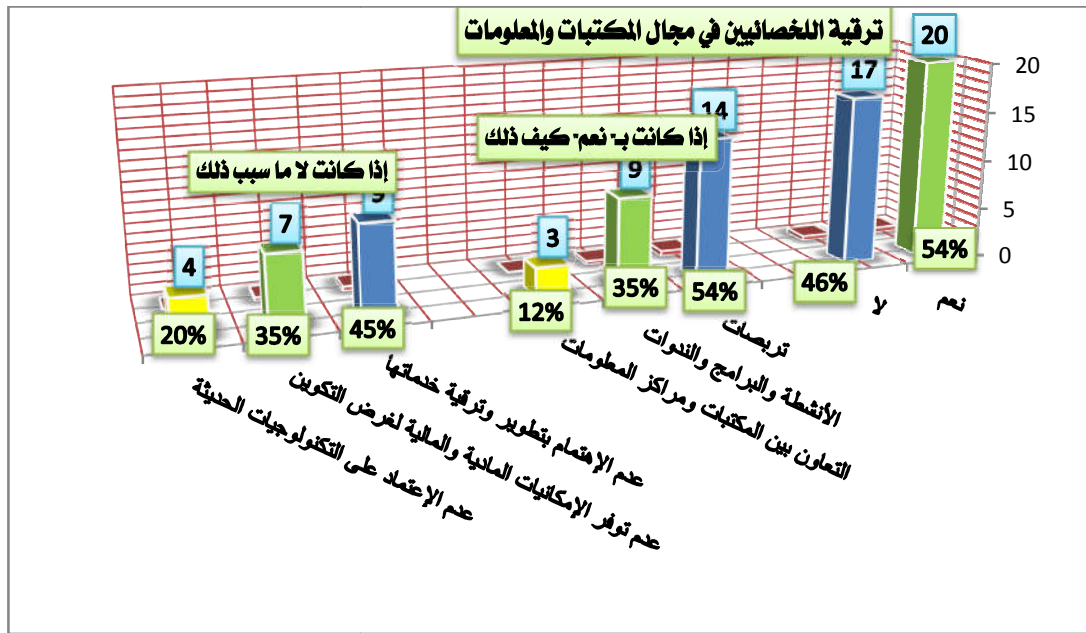
الفصل الثالث: دراسة ميدانية حول حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون- تيارت-

7. هل ترى أن مؤسستك تسعى إلى ترقية الأخصائيين في مجال المكتبات و المعلومات:

ترقية أخصائي المعلومات		
الاختيارات	التكرار	النسبة
نعم	20	54%
لا	17	46%
المجموع	37	100%
إذا كانت بـ "نعم" كيف ذلك؟		
تربصات	14	54%
الأنشطة والبرامج والندوات	9	35%
التعاون بين المكتبات ومراكز المعلومات	3	12%
المجموع	26	100%
إذا كانت بـ "لا" ما سبب ذلك؟		
عدم الإهتمام بتطوير وترقية خدماتها	9	45%
عدم توفر الإمكانيات المادية والمالية لغرض التكوين	7	35%
عدم الإعتماد على التكنولوجيات الحديثة	4	20%
المجموع	20	100%

الجدول رقم (15): ترقية الأخصائيين في مجال المكتبات و المعلومات

الفصل الثالث: دراسة ميدانية حول حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون- تيارت-



الشكل رقم (10): ترقية الأخصائيين في مجال المكتبات و المعلومات

من خلال الجدول رقم (15) والشكل رقم (10) نلاحظ أن ترقية أخصائي المعلومات في مجال المكتبات والمعلومات يحظى باهتمام مؤسسات العمل بنسبة 54% وذلك عن طريق التريصات والتي أشارت إليها نسبة 74% من المبحوثين إضافة إلى تنظيم مختلف الأنشطة والبرامج والندوات التي تهتم بها مؤسساتهم وذلك بالتعاون مع مختلف المكتبات ومراكز المعلومات بتبادل المعارف والخبرات، على عكس نسبة 46% التي تشير إلى عدم اهتمام مؤسساتهم بترقيتهم وتنظيم دورات تكوين تلبي احتياجاتهم العلمية والمهنية وهذا راجع لعدة أسباب حسب رأي المبحوثين منها نسبة 45% ترى أن مؤسساتها لا تهتم بتطوير وترقية خدماتها، وهذا راجع إلى عدم وجود رؤى مستقبلية للقائمين على هذه المؤسسات في خدمة جمهور المستفيدين والبحث العلمي والمجتمع بشكل عام، بينما ترى نسبة 35%

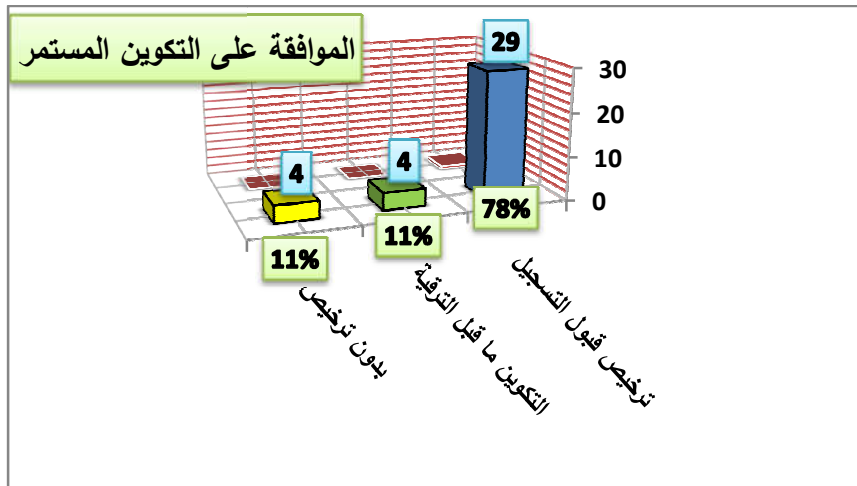
الفصل الثالث: دراسة ميدانية حول حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون- تيارت-

من المبحوثين ان عدم توفر الإمكانيات المادية والمالية لغرض إعداد وتنفيذ برامج التكوين لفائدة أخصائي المعلومات هو ما يقف عائقا امام تنظيم تریصات ودورات تكوين تسهم في ترقية المستوى المعرفي والمهني لأخصائي المعلومات والذي نراه من خلال هذه النسب ان السبب الرئيسي وراء عدم اهتمام هذه المؤسسات بترقية اخصائي المعلومات هو عدم وجود الرغبة وعدم الالمام بالنتائج التي تتحقق من وراء تطوير وترقية المؤسسات الوثائقية ولا يكون هذا الا باعتماد هندسة تكوين اخصائي المعلومات تتوافق مع التطورات والتغيرات المستمرة في شتى المجالات.

8.كيف حصلت على الموافقة لتكوينك المستمر من طرف الوصاية:

الإختيارات	التكرار	النسبة
ترخيص قبول التسجيل	29	%78
التكوين ما قبل الترقية	4	%11
بدون ترخيص	4	%11
المجموع	37	100%

الجدول رقم (16): الموافقة للتكوين المستمر



الشكل رقم (11): الموافقة للتكوين المستمر

يعلم الجميع أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية يرخص للموظف التكوين المستمر بمختلف أنواعه سواء عن طريق دورات التكوين أو مواصلة الدراسة في إطار ما يسمح به القانون، ومن بين الطرق التي انتهجتها الوزارة الوصية هي السماح للموظفين في التسجيل للحصول على الشهادة عن طريق التسجيل في فئة 20% أو اتفاقية تكون ما بين الجامعة والمؤسسات الأخرى ويكون هذا بمنح ترخيص بالتسجيل في الجامعة هذا ما يوضحه الجدول رقم (16) والشكل (11) أن نسبة 78% تحصلوا على ترخيص بالقبول في التسجيل في طور ماستر، وهذا ما يعكس وجود تسهيلات من طرف المؤسسات لأخصائي المعلومات للحصول على التكوين المستمر في شعبة علم المكتبات مهما كان الهدف أو الغاية من وراء ذلك، لأننا نرى أنه لا يوجد في الواقع تجسيد لما يكتسبه أخصائي المعلومات خلال فترة التكوين.

استنتاج المحور الأول:

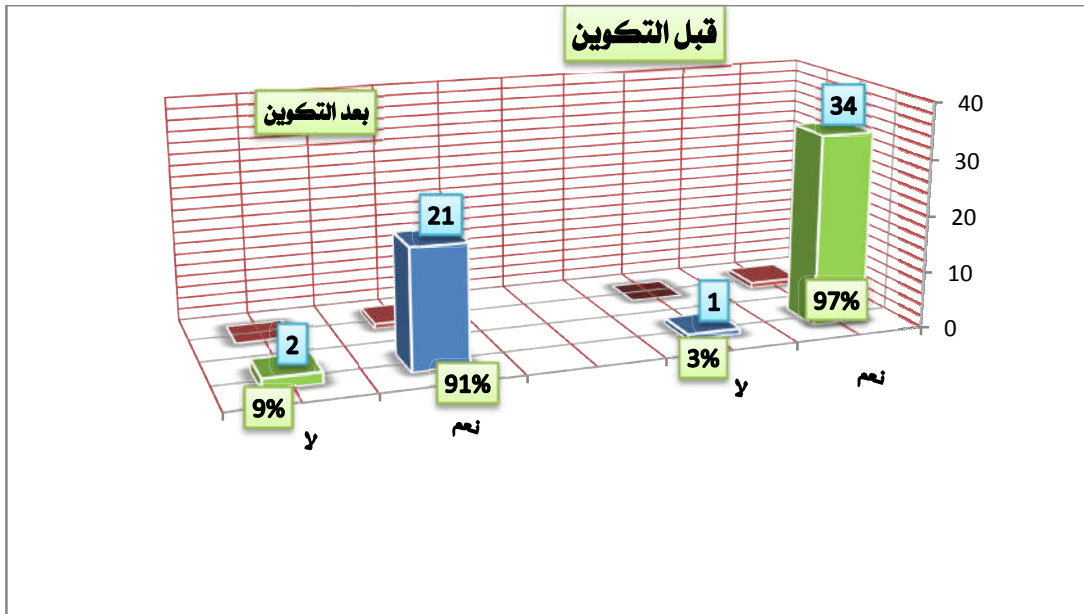
نستنتج من خلال النسب التي تحصلنا عليها في المحور الأول والتي تفسر واقع التكوين المستمر، حيث نجد أن واقع اغلب المؤسسات اليوم يتجه إلى نظام تسيير الكتروني بالاعتماد على مختلف الوسائل والتجهيزات التي تسهل هذه العملية من حواسيب وقواعد بيانات ومختلف الشبكات، في المقابل نجد أن أخصائي المعلومات تحصلوا على فرص تكوين متباينة يرى اغلبهم أنها تتوافق مع طبيعة العمل، وان مؤسساتهم تسعى إلى ترقية أخصائي المعلومات، وهذا ما يعكس الواقع الايجابي لدورات التكوين التي تنظمها مؤسسات العمل، في حين أن هناك فئة منهم ترى غير ذلك لعدة أسباب منها عدم التنسيق مع مصالح التكوين، نظام المؤسسة لا يتوافق مع تطور برامج التكوين، وهو ما يتطلب العمل على تدارك النقص وتحديد نقاط القوة والضعف على مستوى تكوين أخصائي المعلومات.

تحليل نتائج المحور الثاني: أخصائي المعلومات والاعتماد على التكوين المستمر

09. هل تشعر بحاجتك إلى التكوين المستمر للقيام بالأدوار الجديدة في مهنتك؟

الحاجة إلى التكوين المستمر		
الاختيارات	التكرار	النسبة
قبل التكوين		
نعم	34	97%
لا	1	3%
المجموع	35	100%
بعد التكوين		
نعم	21	91%
لا	2	9%
المجموع	23	100%

الجدول رقم (17): الحاجة إلى التكوين المستمر



الشكل رقم (12): الحاجة إلى التكوين المستمر

الفصل الثالث: دراسة ميدانية حول حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون- تيارت-

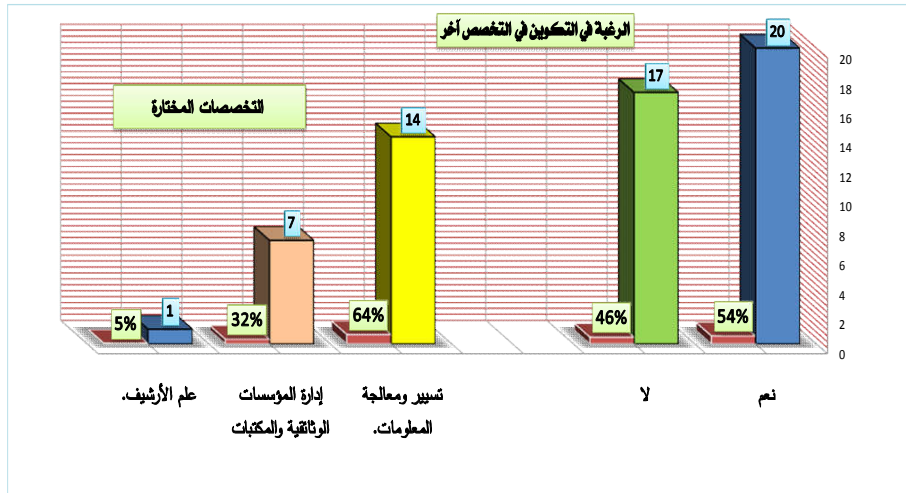
إن التطورات والتغيرات المستمرة التي تكاد نشهدها في كل يوم بل في كل ساعة في شتى المجالات تتطلب من أخصائي المعلومات السعي وراء تنمية معارفه العلمية وتطوير مهاراته من أجل تحسين أدائه على مستوى وظيفته وتقديم أرقى الخدمات لجمهور المستفيدين بمختلف فئاته، وهنا تظهر الحاجة إلى التكوين المستمر والدائم لتحديث معارفه المكتسبة والإحاطة بكل المستجدات في مجال تخصصه والمجالات الأخرى، والجدول رقم (17) والشكل رقم (12) يجيب على تساؤلنا حول حاجة أخصائي المعلومات للتكوين من أجل القيام بالأدوار الجديدة في مهنتك، حيث ترى نسبة 97% من المبحوثين أنهم بحاجة إلى تكوين مستمر قبل فترة التكوين، وهذا ما يفسر أهمية التكوين المستمر لأخصائي المعلومات من أجل أداء أدوار جديدة، بل إن نسبة 91% تؤكد على أنها بحاجة إلى التكوين المتواصل حتى بعد فترة التكوين، وهذا إيماننا منهم على أن مهنة أخصائي المعلومات تحتاج باستمرار إلى برامج تكوين متنوعة تتماشى مع تطور المهنة على مستوى العالم.

10. هل كنت ترغب في التسجيل في تخصص آخر؟

الرغبة في التسجيل في تخصص آخر		
الاختيارات	التكرار	النسبة
نعم	20	54%
لا	17	46%
المجموع	37	100%
إذا كانت الإجابة "نعم" فما هو التخصص الذي تختاره؟		
تسيير ومعالجة المعلومات.	14	64%
إدارة المؤسسات الوثائقية	7	32%
علم الأرشيف.	1	5%
المجموع	22	100%

الجدول رقم (18): الرغبة في التسجيل في تخصص آخر

الفصل الثالث: دراسة ميدانية حول حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون- تيارت-



الشكل رقم (13): الرغبة في التسجيل في تخصص آخر

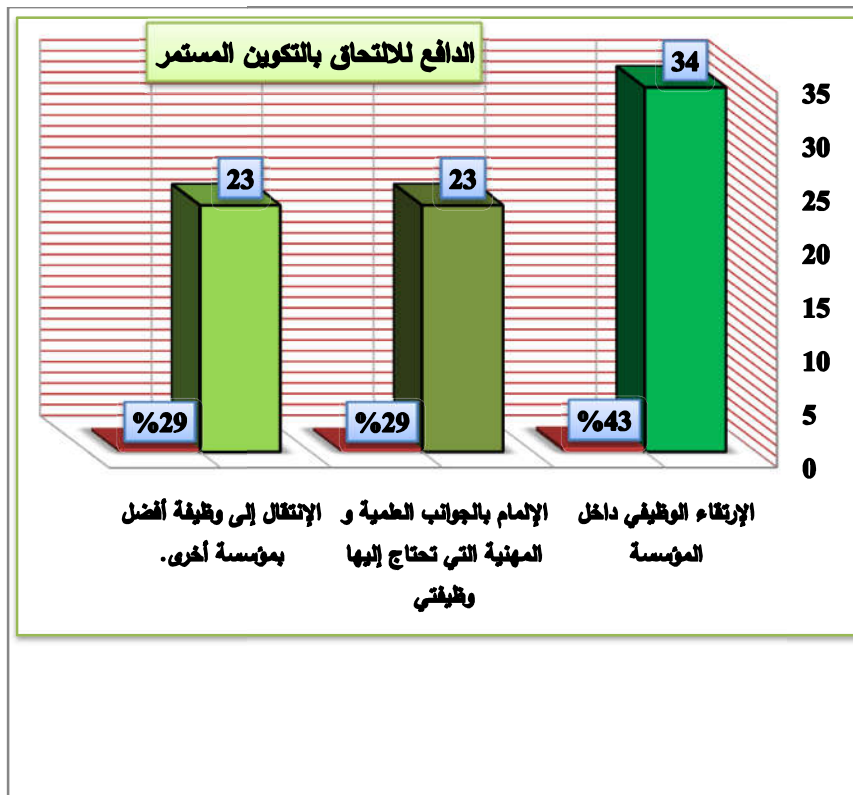
لقد عرف تخصص علم المكتبات في الجزائر عدة تطورات وخصوصا بعد التحول من النظام الكلاسيكي إلى نظام ل.م.د الذي فتح المجال لفتح عدة تخصصات تواكب تطور تكنولوجيا المعلومات، وهو ما أعطى الفرصة لأخصائي المعلومات للتكوين في التخصص الذي يرغبون فيه، مع ما يتماشى مع ميولاتهم وطبيعة عملهم، حيث أن نسبة 54% من المبحوثين تؤكد رغبتها في التسجيل في تخصص آخر بدل التخصص الوحيد المتاح تكنولوجيا وهندسة المعلومات والذي أبدت نسبة 46% من المبحوثين رغبتها للتسجيل فيه، وهنا تظهر الحاجة إلى فتح تخصصات أخرى في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون تيارت مع ما يقابله من رغبة هذه الفئة للتكوين في هذه التخصصات التي تتوافق مع طبيعة عملهم كتسيير ومعالجة المعلومات، إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات و علم الأرشيف، وبالتالي ترقية شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون إلى مصاف أقسام علم المكتبات بالجامعات الجزائرية.

الفصل الثالث: دراسة ميدانية حول حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون- تيارت-

11. ما الدافع الذي حفرك للالتحاق بالتكوين المستمر ؟

النسبة	التكرار	الإختيارات
43%	34	الإرتقاء الوظيفي داخل المؤسسة
29%	23	الإلمام بالجوانب العلمية و المهنية
29%	23	الإنتقال إلى وظيفة أفضل بمؤسسة
100%	37	المجموع

الجدول رقم (19): الدافع للالتحاق بالتكوين المستمر



الشكل رقم 14: الدافع للالتحاق بالتكوين المستمر

تختلف الدوافع للالتحاق بالتكوين المستمر من فرد إلى آخر وهذا حسب الرغبات الذاتية والميولات

الشخصية والوظائف التي يقوم بها كل في مؤسسته، وحسب ما توفره هذه الاخيرة من امكانيات مادية

الفصل الثالث: دراسة ميدانية حول حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون- تيارت-

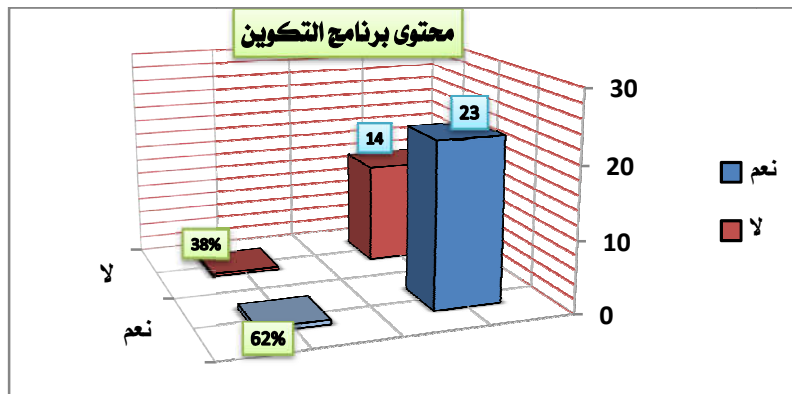
ومعنوية تشجع على الرفع من جودة الأداء، ويظهر من خلال الجدول رقم (19) والشكل رقم (14) ان نسبة 43% من المبحوثين كان دافعهم الارتقاء الوظيفي سواء على مستوى الترقية في الرتبة أو على مستوى أداء المهام، بينما نسبة 29% تبين على أن دافعها من خلال التكوين المستمر هو الإلمام بالجوانب العلمية والمهنية حيث نرى أن هذه النسبة ضئيلة مقارنة بالنسبة التي سبقتها، وهو ما يعطي تصورا على أن أخصائي المعلومات لا يولون اهتماما بالجانب العلمي الذي نراه من أهم الجوانب التي يجب التركيز عليها.

كذلك هناك من كان دافعه من وراء التكوين المستمر الحصول على الدكتوراه.

12. هل محتوى برنامج التكوين يتناسب مع طبيعة العمل الذي تقوم به؟

الإختيارات	التكرار	النسبة
نعم	23	62%
لا	14	38%
المجموع	37	100%

الجدول رقم (20): محتوى برنامج التكوين



الشكل رقم (15): محتوى برنامج التكوين

الفصل الثالث: دراسة ميدانية حول حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون- تيارت-

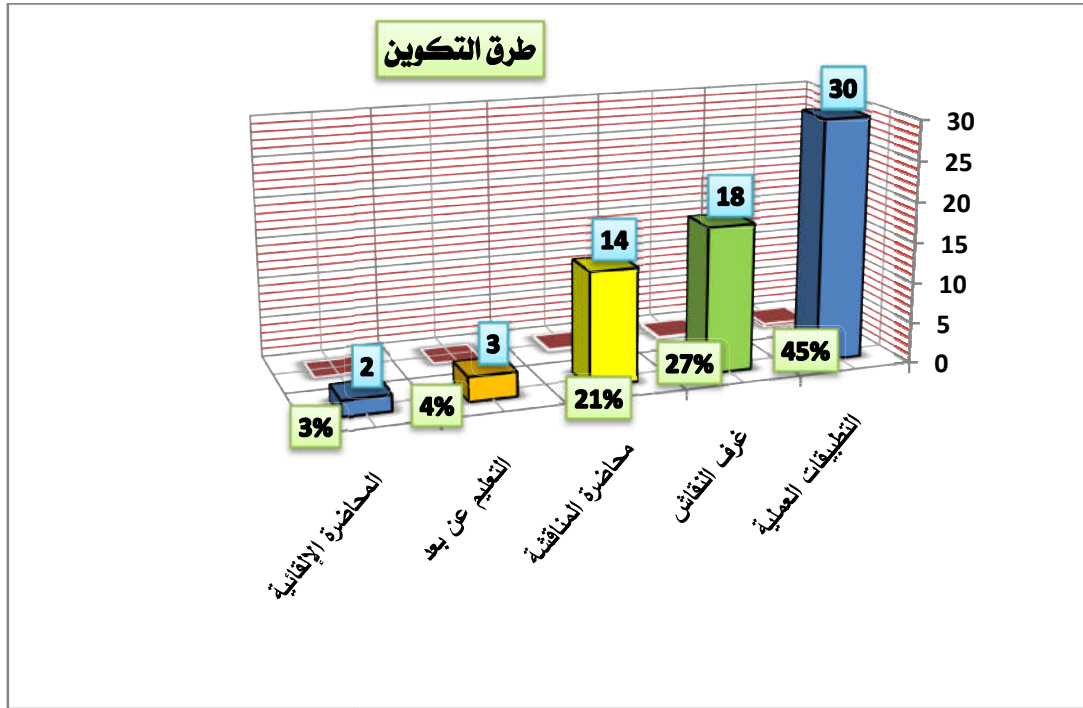
لقد تم اعتماد نظام ل.م.د في تخصص علم المكتبات من اجل ربط برامج التكوين مع متطلبات سوق الشغل، حيث نرى اليوم ان المكتبات الرقمية والمؤسسات الوثائقية التي تعتمد على الرقمنة مطالبة بتكوين اخصائي معلومات وفق هذه البرامج، حيث ترى نسبة 62% ان محتوى برامج التكوين في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون بتيارت تتناسب مع طبيعة العمل الذي يقومون به، وخصوصا ان المكتبات ومراكز المعلومات من بين المؤسسات التي تتطلب معارف علمية وتقنية من اجل تسييرها وهو ما يوفره التكوين في تخصص علم المكتبات.

اما نسبة 38% ترى ان محتوى برامج التكوين لا يتناسب مع طبيعة الوظائف والمهام المسندة إليهم، وهذا بسبب الاعتماد في التكوين على الجانب النظري أكثر من التطبيقي، بينما هناك من يرى أن البرامج غير متوافقة باعتبار أن المهام المسندة لهم لا تتوافق مع برامج التكوين، وأن طبيعة العمل لا تزال تقليدية ولا تعتمد على التكنولوجيا الحديثة، بالاضافة الى من يشتغلون في مصالح الأرشيف يرون ان محتوى البرامج لا يتضمن مقاييس تتعلق بعلم الارشيف وهو ما اشرنا اليه سابقا بضرورة فتح تخصصات أخرى.

13. ما هي طرق التكوين التي تراها مناسبة في العملية التكوينية ؟

الإختيارات	التكرار	النسبة
التطبيقات العملية	30	45%
غرف النقاش	18	27%
محاضرة المناقشة	14	21%
التعليم عن بعد	3	4%
المحاضرة الإلقائية	2	3%
المجموع	37	100%

الجدول رقم (21): طرق التكوين



الشكل رقم (16): طرق التكوين

لقد كان للتطور التكنولوجي والمجالات الأخرى اثر على تطور برامج التكوين وتنوعها لكي تحقق الأهداف والغايات المرجوة، وهي تكوين وتأهيل كفاءات بشرية قادرة على أداء المهام الموكلة إليهم، ونجد أن أعضاء هيئة التدريس والإدارة هم المعنيون باعتماد أساليب حديثة في طرق التكوين من اجل الرفع من مستوى التحصيل المعرفي والعلمي لدى أخصائي المعلومات، وتظهر النسب التي تحصلنا عليها ان نسبة 45% ترى ان التطبيقات العملية قادرة على تحقيق نتائج أفضل من خلال التطبيق العملي لمختلف المقاييس المبرمجة كإنشاء وتسيير مواقع الانترنت والتحكم في نظم المعلومات، بينما ترى نسبة 27% أن غرف النقاش التي توفرها مختلف التطبيقات التواصل الاجتماعي والمنصات من أهم الطرق الحديثة التي يعتمدون عليها من اجل تبادل المعارف والخبرات، ونسبة 21% تفضل

الفصل الثالث: دراسة ميدانية حول حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون- تيارت-

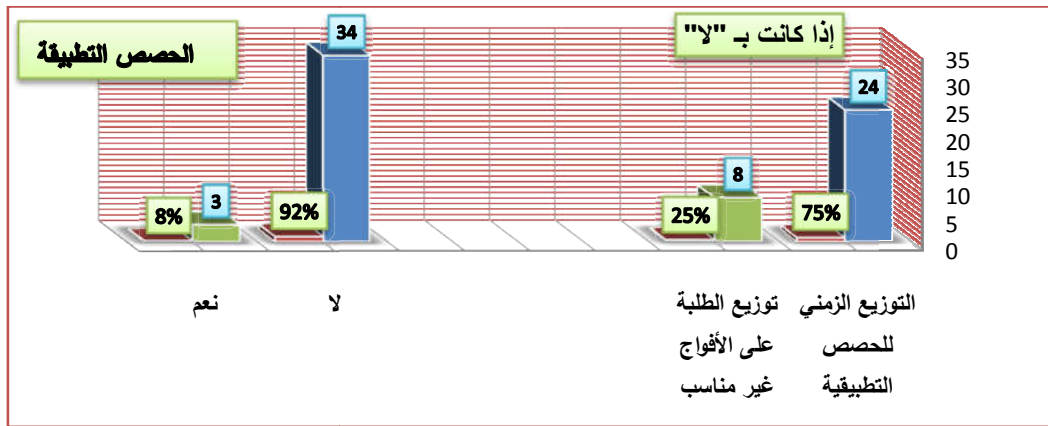
محاضرة المناقشة كطريقة من اجل التحصيل العلمي والمعرفي وهو ما يعتبر إجحاف لهذه الطريقة التي نراها اليوم جد مهمة باعتبارها تفتح مجال واسع للنقاش وطرح الأفكار وتبادل الآراء التي تتعلق بالجانب العلمي والمهني والاجتماعي بشكل عام، بل يعتمد عليها العديد من أساتذة تخصص علم المكتبات بجامعة ابن خلدون من اجل توجيه وإرشاد الطلبة بشكل عام وأخصائي المعلومات بشكل خاص، مع أن العديد منهم لا يلتزم الحضور في المحاضرات لاعتقادهم انها لا تزال بطريقتها التقليدية التي تعتمد على الإلقاء فقط.

14. هل تعتقد أن الحصص التطبيقية كانت كافية؟

الحصص التطبيقية		
الاختيارات	التكرار	النسبة
لا	34	92%
نعم	3	8%
المجموع	37	100%
إذا كانت الإجابة ب "لا" ما سبب ذلك؟		
التوزيع الزمني للحصص التطبيقية	24	75%
توزيع الطلبة على الأفواج غيرمناسب	8	25%
المجموع	32	100%

الجدول رقم (22): الحصص التطبيقية

الفصل الثالث: دراسة ميدانية حول حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون- تيارت-



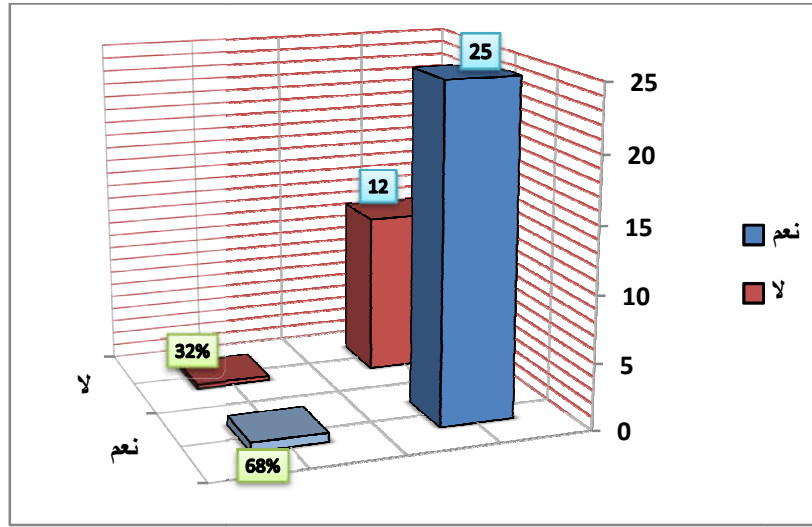
الشكل رقم (17): الحصص التطبيقية

يرى أخصائي المعلومات في تخصص تكنولوجيا وهندسة المعلومات في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون ان الحصص التطبيقية غير كافية وهذا ما تؤكدته نسبة 92% المبينة في الجدول والشكل أعلاه، وهذا راجع لعدة أسباب منها التوزيع الزمني للحصص التطبيقية غير مناسب والتي عبر عنها 75% منهم، ويرون ان جائحة كورونا والبروتوكول الصحي أثر على الحجم الساعي للحصص التطبيقية ويعتبرونه قليلا مقارنة بالسنوات الماضية، إضافة إلى 25% يرون إن توزيع الطلبة على الأفواج غير مناسب بالنظر إلى كثرة العدد في الفوج الواحد، وهذا ما يعيق ممارسة التطبيقات لعدد اكبر من الطلبة وزيادة الجهد المبذول أعضاء هيئة التدريس، ضف إلى ذلك نقص الإمكانيات التي تساعد في عملية التكوين.

15. هل ترى أن أعضاء هيئة التدريس قادرين على تحقيق أهداف التكوين المستمر؟

النسبة	التكرار	الإختيارات
68%	25	نعم
32%	12	لا
100%	37	المجموع

الجدول رقم (23): قدرة أعضاء هيئة التدريس على تحقيق أهداف التكوين



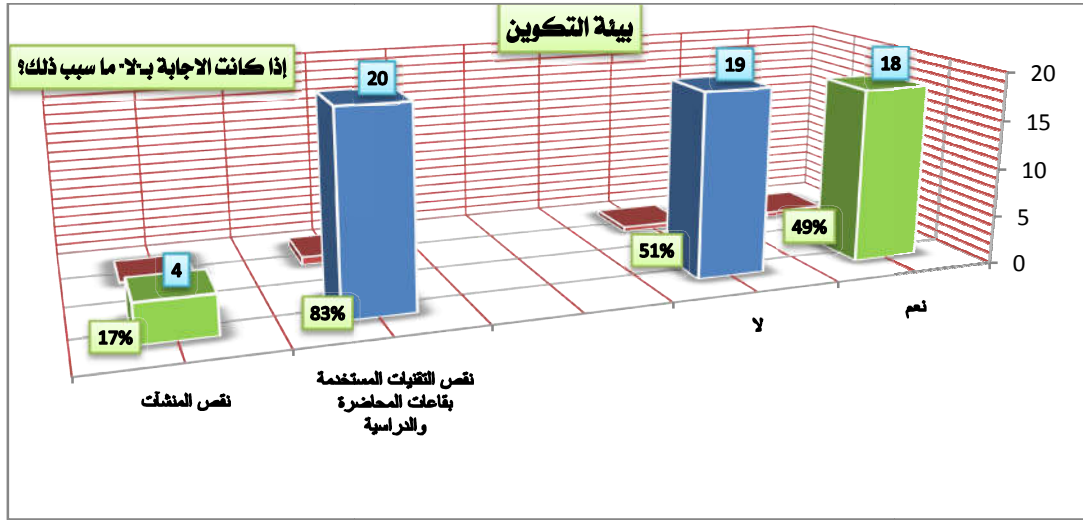
الشكل رقم (18): قدرة أعضاء هيئة التدريس على تحقيق أهداف التكوين

يعتبر أعضاء هيئة التدريس من أهم مقومات التكوين المستمر، حيث أنهم من يتولون مهمة تكوين وتأهيل أخصائي المعلومات في مجال علم المكتبات والمعلومات وهذا لما يمتلكونه من معارف ومهارات تأهلهم لتجسيد محتوى برامج التكوين، وبالنظر إلى نسبة 68% من المبحوثين فإنهم يرون أن أعضاء هيئة التدريس قادرين على تحقيق أهداف وغايات التكوين المستمر، بينما تبقى نسبة 32% ترى أن هناك عوائق تمنع من تحقيق ذلك، ومن بينها النقص في أعضاء هيئة التدريس ما يقابله تزايد في عدد الطلبة.

16. هل ترى أن المؤسسة التكوينية توفر بيئة تشجع وتحفز على العملية التعليمية؟

بيئة التكوين		
الاختيارات	التكرار	النسبة
نعم	18	49%
لا	19	51%
المجموع	37	100%
إذا كانت الإجابة بـ "لا" ما سبب ذلك؟		
نقص التقنيات المستخدمة	20	83%
نقص المنشآت	4	17%
المجموع	32	100%

الجدول رقم (24): بيئة التكوين



الشكل رقم (19): بيئة التكوين

إن توفير البيئة المناسبة للعملية التكوينية من اهم العناصر التي تساهم في تحقيق اهداف التكوين المستمر وهذا لما توفره من ادارة وتنظيم جيد للمؤسسة التكوينية بالاضافة الى الاعتماد على توظيف اعضاء هيئة تدريس ذو كفاءة عالية دون ان تهمل توفير مختلف المنشآت والقاعات المجهزة بالوسائل التكنولوجية الحديثة حيث ترى نسبة 51% ان هذه العناصر غير متوفرة في مؤسسة التكوين مع نقص التقنيات المستخدمة بقاعات المحاضرة والدراسة، في حين ان نسبة 49% ترى ان هناك جوانب تحفيزية توفرها المؤسسة لتكوين اخصائي المعلومات وهي:

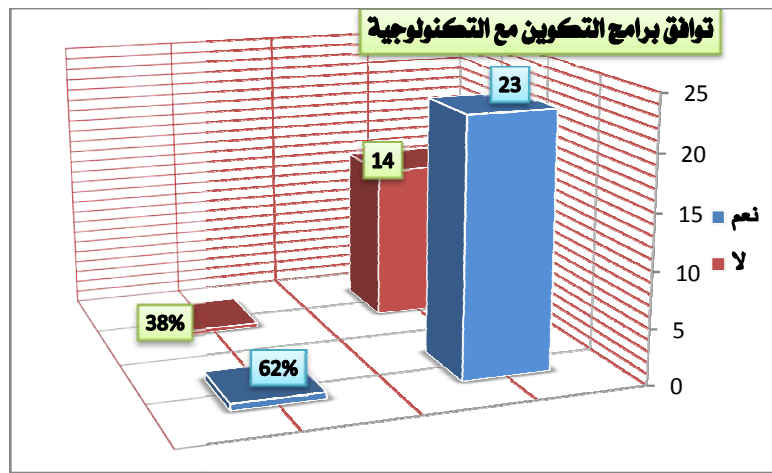
- لقاء المحاضرات و اعطاء المجال للطلبة للمناقشة
- حسن المعاملة من طرف الطاقم الإداري
- الجهد المبذول في تحصيل أكبر كم من المعارف والتوجيهات من طرف هيئة التدريس بالرغم من وجود صعوبات كثيرة.
- الأخذ بعين الاعتبار الجانب الوظيفي والمسؤوليات المترتبة عنه.

- روح المبادرة لدى الأساتذة.

17. هل ترى أن برامج التكوين تتوافق مع متطلبات التغيرات التكنولوجية المتسارعة؟

الإختيارات	التكرار	النسبة
نعم	23	62%
لا	14	38%
المجموع	37	%100

الجدول رقم (25): توافق برامج التكوين مع التكنولوجيا



الشكل رقم (20): توافق برامج التكوين مع التكنولوجيا

ترى نسبة 62% من المبحوثين أن برامج التكوين تتوافق مع متطلبات التغيرات التكنولوجية، فالمقاييس المبرمجة في تخصص تكنولوجيا وهندسة المعلومات مرتبطة بالبيئة الرقمية ما يمكن أخصائي المعلومات من تحصيل قدر كاف من المعارف المرتبطة بهذه البيئة، بينما نسبة 38% ترى ان البرامج لا تتوافق مع التطورات التكنولوجية بحكم ان الحصاص التطبيقية كانت غير كافية.

استنتاج المحور الثاني:

نستنتج من خلال المحور الثاني ان اخصائي المعلومات يعتمد اعتمادا كلياً على التكوين المستمر وهذا ما تبين الحاجة المستمرة اليه قبل وبعد فترة التكوين وكذلك الاعتماد عليه في الجانب الوظيفي من اجل الارتقاء في الوظيفة او الانتقال الى وظيفة افضل في مؤسسة اخرى، وان طرق التكوين وبالخصوص التطبيقات العملية هي من تمكنه لتحقيق ذلك بالاعتماد على اعضاء هيئة التدريس في تكوينهم وتأهيلهم، بالمقابل نجد ان اخصائي المعلومات لا يعير اهتماما للجانب العلمي في التكوين المستمر.

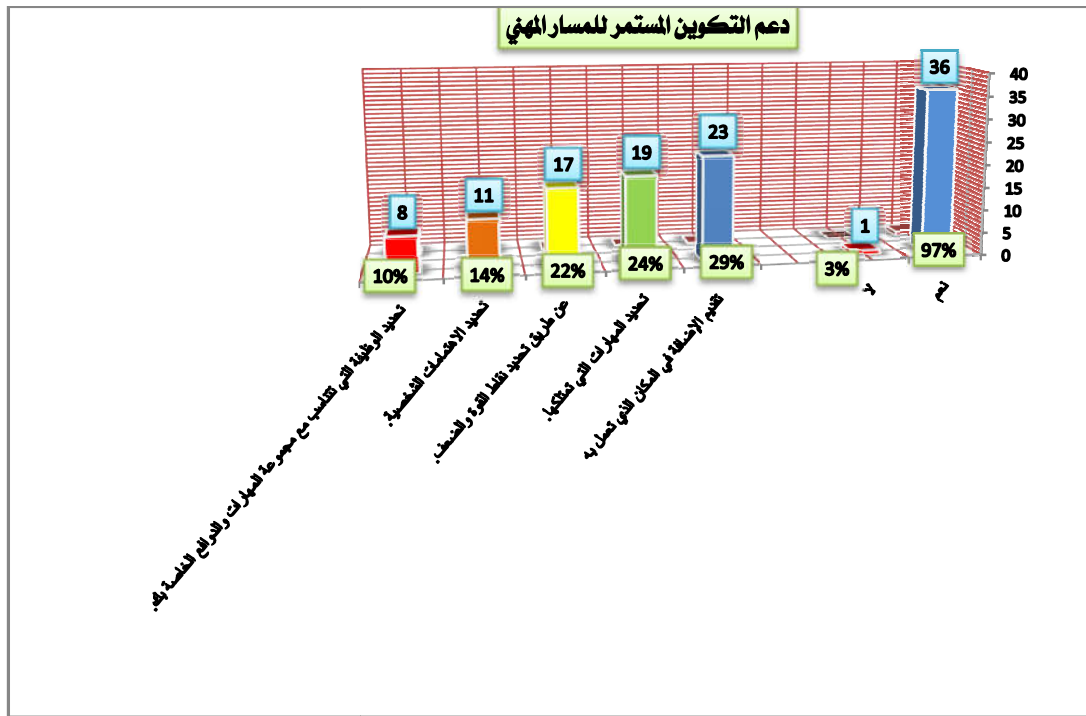
تحليل نتائج المحور الثالث: تأثير التكوين المستمر على أخصائي المعلومات

18. هل التكوين المستمر يمكنك من بناء مسار مهني ناجح؟

الاختيارات	التكرار	النسبة
نعم	36	97%
لا	1	3%
المجموع	37	100%
إذا كانت الإجابة بـ "نعم" كيف يتم ذلك؟		
تقديم الإضافة في المكان الذي تعمل به	23	29%
تحديد المهارات التي تمتلكها.	19	24%
عن طريق تحديد نقاط القوة والضعف.	17	22%
تحديد الاهتمامات الشخصية.	11	14%
تحديد الوظيفة التي تتناسب مع مجموعة المهارات والدوافع الخاصة بك.	8	10%
المجموع	78	100%

الجدول رقم (26): دعم التكوين المستمر للمسار المهني

الفصل الثالث: دراسة ميدانية حول حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون- تيارت-



الشكل رقم (21): دعم التكوين المستمر للمسار المهني

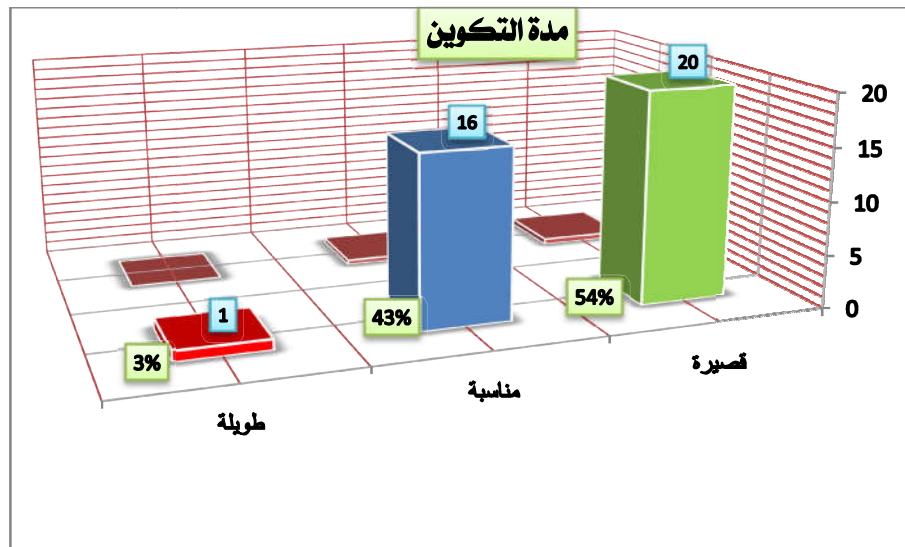
تختلف أهداف أخصائيي المعلومات لاللتحاق بالتكوين المستمر حسب ما يروونه مناسباً في مجال عملهم المهني أو في المجال الأكاديمي، وجاء هذا التساؤل من أجل معرفة ما إذا كان التكوين يمكن من بناء مسار مهني ناجح، فكانت نسبة 97% تؤكد ذلك من خلال تقديم الإضافة في مكان العمل وتمكين أخصائي المعلومات من تحديد الاهتمامات الشخصية والمهارات التي يمتلكها لمساعدته في تحسين أدائه الوظيفي وبالتالي الارتقاء في المسار المهني مع معرفة نقاط القوة والضعف وتدارك النقص في المستقبل في حالة وجود جو ملائم في مكان العمل يساعد على تحقيق ذلك.

بينما ترى نسبة 3% أن التكوين المستمر لا يمكن من بناء مسار مهني ناجح لانعدام العملية الإتصالية ما بين الموظف والمسؤول وفقدان الرغبة في العمل بسبب سوء التسيير.

19. كيف كانت مدة التكوين؟

الإختيارات	التكرار	النسبة
قصيرة	20	54%
مناسبة	16	43%
طويلة	1	3%
المجموع	37	%100

الجدول رقم (27): مدة التكوين



الشكل رقم (22): مدة التكوين

نعلم جميعا ان جائحة كورونا والبروتوكول الصحي اثر على جميع المجالات ولم يكن التكوين الجامعي ببعيد عن هذه التأثيرات التي مست مدة التكوين فاختلقت آراء أخصائي المعلومات في شعبة علم المكتبات على انها قصيرة مقارنة بالمعلومات المتوافرة وكيفية تلقينها من طرف المدرسين وهذا ما

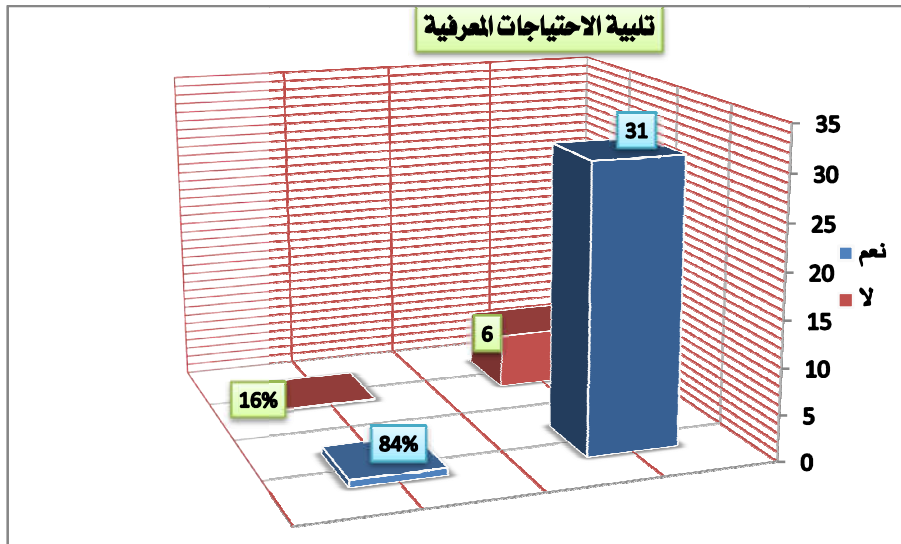
الفصل الثالث: دراسة ميدانية حول حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون- تيارت-

توضحه نسبة 54%، و 43% من المبحوثين يرون انها كانت مناسبة وتم تسييرها بطريقة جيدة بالرغم من الاوضاع الاستثنائية.

20. هل ساعدك التكوين المستمر على تلبية احتياجاتك المعرفية وتطوير مهاراتك المهنية؟

الإختيارات	التكرار	النسبة
نعم	31	84%
لا	6	16%
المجموع	37	100%

الجدول رقم (28): تلبية الاحتياجات المعرفية



الشكل رقم (23): تلبية الاحتياجات المعرفية

إن الدور الذي يؤديه التكوين المستمر في الجانب المعرفي والمهني لدى أخصائي المعلومات غاية في الأهمية، وخصوصا إذا ما توافرت كل الظروف من أجل تحقيق ذلك، ولهذا تظهر نسبة 84% في الجدول رقم (28) والشكل رقم (23) ترى أن التكوين يساعد على تلبية الاحتياجات المعرفية وتطوير

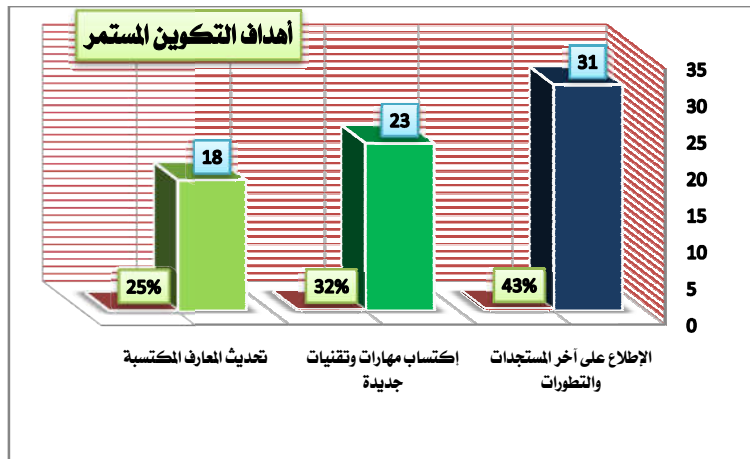
الفصل الثالث: دراسة ميدانية حول حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون- تيارت-

المهارات المهنية، وهذا ان دل على شيء فانما يدل على أن هناك جهدا مبذولا من طرف أعضاء هيئة التدريس خلال عملية التكوين من توجيه وتحصيل للمعارف، مع وجود بعض الأسباب التي تعيق تحقيق ذلك كصعوبة الجمع ما بين العمل و الدراسة وعدم استيعاب برامج التكوين الجديدة.

21. هل ترى أن التكوين المستمر قد حقق لك الأهداف التالية؟

الإختيارات	التكرار	النسبة
الإطلاع على آخر المستجدات والتطورات	31	43%
إكتساب مهارات وتقنيات جديدة	23	32%
تحديث المعارف المكتسبة	18	25%
المجموع	37	%100

الجدول رقم (29): أهداف التكوين المستمر



الشكل رقم (24): أهداف التكوين المستمر

الجدول رقم (29) والشكل رقم (24) يوضحان نسبة تحقيق أهداف التكوين المستمر بالنسبة لأخصائي المعلومات، فجاءت نسبة 35% متفقة على أن ما يتلقونه من مقاييس مبرمجة خلال فترة التكوين على يد أعضاء هيئة التدريس يحقق لهم النتائج المرجوة، من تحديث للمعارف المكتسبة،

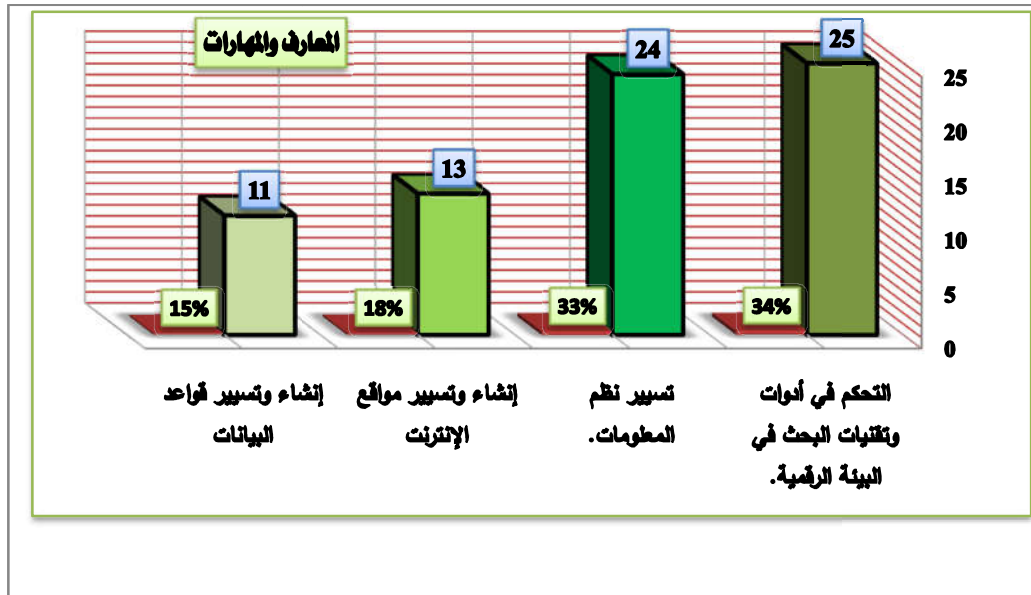
الفصل الثالث: دراسة ميدانية حول حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون- تيارت-

والإطلاع على آخر المستجدات والتطورات مع اكتساب مهارات تقنيات جديدة، ونجد أن عينة الدراسة اتفقت في اختيار عنصر تحديث المعارف المكتسبة، وهذا يدل على أن مكتسبات أخصائي المعلومات تتقدم بمرور الزمن خاصة وإن كانت فترات التكوين متفاوتة بمدة زمنية طويلة وفي بعض الأحيان غير متوفرة، مما يحتم ضرورة التكوين المستمر لهذه الفئة، لتأدية مهامها بشكل جيد ويتوافق مع ما هو محيط بها من تغيرات في شتى المجالات.

22. هل المعارف والمهارات التي تلقيتها في التكوين المستمر تمكنك من؟

الإختيارات	التكرار	النسبة
التحكم في أدوات وتقنيات البحث في	25	34%
تسيير نظم المعلومات.	24	33%
إنشاء وتسيير مواقع الإنترنت	13	18%
إنشاء وتسيير قواعد البيانات	11	15%
المجموع	37	%100

الجدول رقم (30): المعارف والمهارات



الشكل رقم (25): المعارف والمهارات

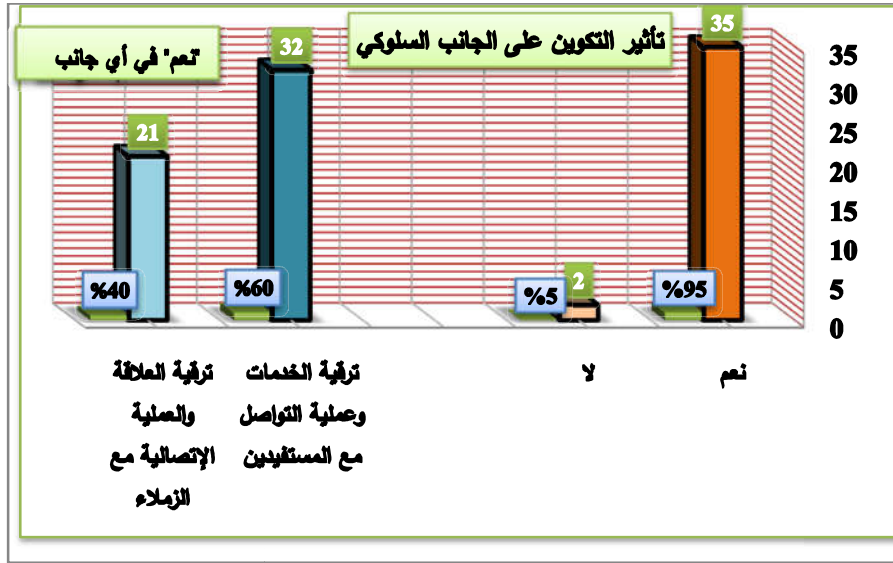
الفصل الثالث: دراسة ميدانية حول حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون- تيارت-

يأتي هذا السؤال من أجل الإجابة حول بعض مخرجات التكوين المستمر ومعرفة ما إذا كانت المعارف والمهارات التي تلقاها أخصائي المعلومات تمكنه من إنشاء وتسيير قواعد البيانات، ومواقع الإنترنت، تسيير نظم المعلومات، والتحكم في أدوات وتقنيات البحث في البيئة الرقمية، فكانت أعلى نسبة وهي 24% تجمع على تحقيق كل هذا، وهذا ما يروونه أنه يتحقق من خلال المقاييس المرتبطة بالبيئة الرقمية التي يدرسونها خلال فترة التكوين، زيادة على ما يمتلكونه من قدرات ومهارات ذاتية مكتسبة من قبل نحتاج إلى التحديث، بينما ترى نسبة 22% أن التكوين يمكنها من التحكم في أدوات وتقنيات البحث في البيئة الرقمية فقط، وهذا راجع إلى نقص التحكم في مختلف أنظمة الإعلام الآلي و التي تمكنهم من إنشاء وتسيير قواعد البيانات ومواقع الإنترنت.

23. هل تعتقد أن التكوين المستمر يؤثر على الجانب السلوكي لأخصائي المعلومات؟

تأثير التكوين المستمر على الجانب السلوكي		
الاختيارات	التكرار	النسبة
نعم	35	95%
لا	2	5%
المجموع	37	100%
إذا كانت الإجابة بـ "نعم"		
ترقية العلاقة والعملية الإتصالية مع الزملاء	21	40%
ترقية الخدمات وعملية التواصل مع المستفيدين	32	60%
المجموع	34	100%

الجدول رقم (31): تأثير التكوين المستمر على الجانب السلوكي



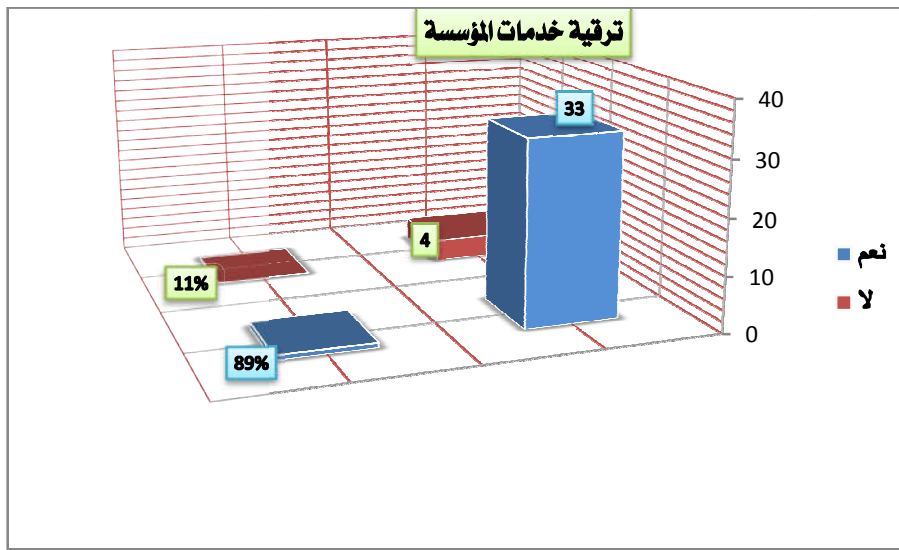
الشكل رقم (26): تأثير التكوين المستمر على الجانب السلوكي

إن ما يتلقاه أخصائي المعلومات من معارف مرتبطة بالجانب العلمي والنفسي تؤثر على سلوكه ما ينعكس على محيطه المهني والاجتماعي وهذا لوجود العلاقة بين التكوين المستمر والتربية المستمرة، ويبين الجدول رقم(31) والشكل رقم (26) أن نسبة 95% من العينة تعتقد أن التكوين يؤثر الجانب السلوكي لأخصائي المعلومات، ما ينعكس بالإيجاب على ترقية الخدمات وعملية التواصل مع جمهور المستفيدين وهو غاية أغلب المكتبات ومراكز المعلومات في السعي وراء تطوير وترقية خدماتها، بينما نسبة 40% ترى أن التأثير يكون على ترقية العلاقة والعملية الاتصالية مع الزملاء، وبالتالي الرفع وتنويع مستوى الخدمات عن طريق التنسيق ما بين مصالح المؤسسات الوثائقية ما ينتج عنه وجود روح جماعية تسعى لترقية هذه المؤسسات ومواجهة مختلف الازمات التي تعترض أخصائي المعلومات أثناء اداء مهامه.

24. هل لديك الرغبة والإستعداد لأداء مهامك بطرق مبتكرة تسهم في ترقية خدمات مؤسستك؟

الإختيارات	التكرار	النسبة
نعم	33	89%
لا	4	11%
المجموع	37	%100

الجدول رقم (32): ترقية خدمات المؤسسة



الشكل رقم (27): ترقية خدمات المؤسسة

إن النسب المتحصل عليها حول الرغبة والإستعداد لأداء مهامك بطرق مبتكرة تسهم في ترقية خدمات مؤسستك، تشير إلى أن نسبة 89% من العينة لديهم الرغبة في ترقية خدمات مؤسساتهم بطرق مبتكرة، تسهم في تنوع الخدمات وتلبية احتياجات جمهور المستخدمين حسب ما تتطلبه مهنة أخصائي المعلومات، وهذا يدل على أن مجموع المعارف والمكتسبات التي يحققها أخصائي المعلومات من

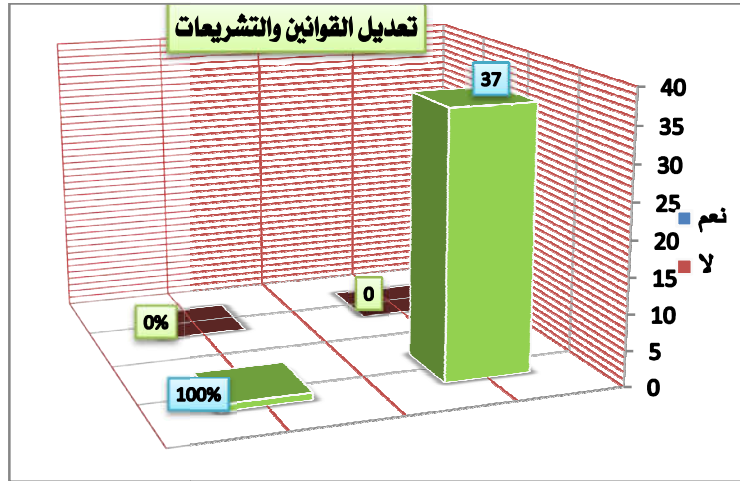
الفصل الثالث: دراسة ميدانية حول حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون- تيارت-

خلال التكوين المستمر كقيلة بأن تمنحه الرغبة في التغيير نحو الأفضل، بالإضافة إلى بعض الرؤى المستقبلية التي يرغبون في تحقيقها كإدخال التكنولوجيات الحديثة في مجال عملهم، تطوير خدماتهم كأرشيفيين لتسهيل العمل والبحث لهم وللمستفيدين وتقديم إضافة إيجابية للمؤسسة من خلال التسيير الإلكتروني لمختلف المهام، كذلك يرون أن حاجة المستفيدين المستمرة للمعلومات الحديثة تفرض ضرورة الاعتماد على التقنيات و التكنولوجيات الحديثة و المبتكرة في تسيير المؤسسات الوثائقية لذلك علينا مواكبة كل المستجدات في المجال وهذا ما يحققه لهم التكوين المستمر، أما نسبة 11% فكان لهم رأي آخر وهو عدم توافق ما لديهم من رغبة واستعداد مع ما هو موجود في الواقع حيث يرون أن الرغبة موجودة إذا توفرت الإمكانيات المادية والمعنوية، ومؤسساتهم لا تشجع على الابتكار والتجديد، وبالتالي تقادم المعارف والمهارات التي يتلقونها في التخصص.

25. هل أصبح من الضروري تعديل القوانين والتشريعات لتنماشى مع مهنة أخصائي المعلومات؟

الإختيارات	التكرار	النسبة
نعم	37	100%
لا	0	0%
المجموع	37	%100

الجدول رقم (33): تعديل القوانين والتشريعات



الشكل رقم (28): تعديل القوانين والتشريعات

تشير النسبة المتحصل عليها من خلال الإجابة حول التساؤل ما إذا كان من الضروري تعديل القوانين والتشريعات لتتماشى مع مهنة أخصائي المعلومات على أن المستجوبين أجمعوا على أنه لا بد من تغيير القوانين لكي تتماشى مع ما يتلقاه أخصائي المعلومات خلال مدة التكوين بالمراسيم القديمة ونقصد آخر مرسوم في سلك التعليم العالي الخاص بسلك محافظي المكتبات الجامعية كمثال، أن ذكر المشاركة في إحداث شبكات الاعلام العلمي والتقني وإعداد بنوك المعطيات (المادة 64) يعتبر من المهام التي يكلف بها محافظو المكتبات الجامعية فقط، في حين تبقى المهام المسندة لمحقق بالمكتبات الجامعية غير مرتبطة بالتكنولوجيات الحديثة (المادة 62) وهو ما يفسر عدم توافق برامج التكوين المعتمدة في تخصص علم المكتبات مع القوانين والمراسيم وما هو موجود في سوق الشغل، خصوصا أن من بين أهداف نظام ل.م.د ربط الجامعة مع متطلبات سوق العمل والتشجيع على الابتكار والإبداع.

استنتاج المحور الثالث:

نستنتج من النتائج المتحصل عليها في المحور الثالث ان التكوين المستمر له تاثير على مختلف الجوانب المتعلقة بأخصائي المعلومات سواءا الجانب المعرفي في اكتساب المعارف والاطلاع على أخر المستجدات والتحكم في مختلف التقنيات المتعلقة بالتكنولوجيات الحديثة، هذا ما يجعله قادرا على أداء مهامه بالشكل المطلوب مع تأثر جانبه السلوكي بطريقة التعامل مع زملائه أو جمهور المستفيدين لتمكنه من الإحاطة بكل ما يتعلق بمجال تخصصه او التخصصات المرتبطة به، ما يعطيه ثقة في النفس لمواجهة كل العوائق والمشاكل التي يواجهها، وإذا ما توافرت كل هذه المقومات لديه فانه يكون قادرا على بناء مسار مهني ناجح مع ضرورة تغيير القوانين والتشريعات التي تتوافق مع تطور مهنة أخصائي المعلومات.

الاستنتاج العام:

إن أخصائي المعلومات بحاجة إلى التكوين المستمر في تخصص علم المكتبات في شعبة علم المكتبات وفي مختلف التخصصات المتاحة على مستوى الشعبة، حيث أن واقع المؤسسات التي يعمل بها يتوجه نحو الانتقال من التسيير التقليدي إلى التسيير الالكتروني، بل إن وظيفته تحتاج كذلك إلى الإلمام بالجوانب العلمية والمعرفية وعليه فإن الاستمرار في التكوين بمختلف أنواعه ذاتيا كان أو عن طريق ما تنظمه مؤسسات العمل ضرورة حتمية لمواكبة التطورات والتغيرات المستمرة في شتى المجالات، ومهما اختلفت الدوافع للتكوين فإن الحاجة له تبقى مشتركة، وهذا ما استنتجناه من خلال النتائج المتحصل عليها على مجموعة المبحوثين من أخصائيي المعلومات المسجلين في طور ماستر بشعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون تيارت، التي تؤكد حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر.

النتائج على ضوء الفرضيات:

تم صياغة الفرضية الأولى حول مساهمة دورات التكوين وتحسين المستوى في تنمية قدرات وكفاءات أخصائي المعلومات وبالمقارنة مع نتائج المحور الأول نرى أن هذه الفرضية تحققت من خلال ما حصلنا عليه من إجابات المبحوثين حول استفادتهم المتكررة من دورات التكوين والتي تتوافق مع طبيعة عملهم، وسعي مؤسساتهم إلى ترفيتهم وكذا الترخيص لهم لمواصلة تكوينهم الجامعي.

أما الفرضية الثانية فجاءت حول دعم التكوين المستمر لأخصائي المعلومات على تنمية رصيده المعرفي والأكاديمي، فنتائج المحور الثاني تشير إلى صحة الفرضية، لان أخصائي المعلومات في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون يعتمدون على التكوين المستمر في تنمية رصيدهم المعرفي وهذا ما نتيجته برامج التكوين في الشعبة مع البيئة المحفزة للعملية التكوينية بغض النظر عن بعض النقائص التي يرونها تؤثر على تحصيلهم العلمي كغياب الوسائل والتجهيزات على مستوى قاعات التدريس مما يتطلب جهدا مضاعفا من فريق التكوين.

والفرضية الثالثة حول مساعدة التكوين المستمر لأخصائي المعلومات على الرقي بالمؤسسات الوثائقية في ظل التحولات التكنولوجية، فما حصلنا عليه من نتائج المحور الثالث حول تأثير التكوين المستمر على أخصائي المعلومات في الجانب المعرفي والمهني والسلوكي الذي يؤهله الى تقديم الاضافة للمؤسسة من خلال تنويع الخدمات المقدمة لجمهور المستفيدين في ظل التحولات التكنولوجية والاعتماد على البيئة الرقمية للحصول على المعلومة، وهو ما يعطي دفعة للمؤسسات الوثائقية للرقمي، وهذا ما يثبت صحة الفرضية.

الاقتراحات:

بناء على نتائج الدراسة المتحصل عليها بعد قراءة وتحليل نتائج الاستبيان، يمكن تقديم جملة من المقترحات تصب في تغطية حاجة أخصائي المعلومات الدائمة والمتواصلة للتكوين المستمر بحكم واقع تسيير المؤسسات الوثائقية التي يعمل فيها في ظل التغيرات والتحولات والتطورات الحاصلة في المحيط المهني والاجتماعي والانفتاح على سوق العمل، نوجزها في النقاط الآتية:

❖ ضرورة تفعيل الاعتماد على التكوين المستمر والدائم لأخصائيي المعلومات من قبل المسؤولين والقائمين على المؤسسات الوثائقية كإستراتيجية للرفع من مستوى الأداء والرقى بالخدمات ومواكبة كل التحديات.

❖ ضرورة تفعيل التعاون بين المؤسسات الوثائقية ومؤسسات قطاع التعليم العالي في إطار الانفتاح على المحيط الاجتماعي والاقتصادي عن طريق إرساء قواعد واتفاقيات ثنائية أو جهوية أو وطنية (Canevas) تسمح بإبراز نقاط القوة وتعميم الاستفادة منها وتطبيقها وتدارك نقاط الضعف وتذليلها مما يمكن أخصائيي المعلومات من تبادل الاستفادة من الخبرات والتجارب الناجحة بطرق موحدة وتوحيد طرق العمل.

❖ التغطية الكافية لحاجات أخصائي المعلومات للتكوين المستمر تتطلب فتح مزيدا من التخصصات في طور ماستر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون تيارت زيادة على التخصص الوحيد "تكنولوجيا وهندسة المعلومات"، مما يسهم في توسيع دائرة التكوين في تخصصات لها علاقة بواقع تسيير المؤسسات الوثائقية مثل: علم الأرشيف، علم التوثيق، تسيير ومعالجة المعلومات، وكذا تسيير وإدارة المكتبات والمؤسسات الوثائقية.

- ❖ ضرورة تعزيز عدد أعضاء هيئة التدريس مقارنة بالعدد الحالي الذي يعتبر قليلا جدا بالنظر إلى العدد المتوسط للطلبة المسجلين في شعبة علم المكتبات، مما يدعم ترقية عملية التأطير والمرافقة البيداغوجية لأخصائيي المعلومات بشكل كافي والتطلع إلى الأفق.
- ❖ ضرورة تدعيم تخصص شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون -تيارت بكل المرافق الضرورية منها البيداغوجية من برامج متنوعة وتأطير كافي والتقنية من وسائل وتجهيزات مختلفة وحديثة تسهم في دعم وترقية التكوين المستمر لأخصائيي المعلومات.

خاتمة

خاتمة:

في ظل التغيرات والتطورات التي يعرفها المحيط الاجتماعي والاقتصادي والانفتاح على سوق العمل، والتحول الحاصلة في الوسط المهني خاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات الحديثة، فإن المؤسسات الوثائقية في بيئة العمل مطالبة أكثر من أي وقت مضى بالاهتمام بالعنصر البشري والاستثمار فيه باعتباره المورد الأكثر حيوية ورأس المال الحقيقي في بناء المؤسسات وضمان الديمومة ودرجة المنافسة وتحقيق الأهداف، في شتى المجالات ومجال المكتبات والمعلومات ليس في غنى عن ذلك.

لذلك فإن أخصائي المعلومات يعتبر القاطرة الأساسية التي تبنى عليها المؤسسات الوثائقية، لما له من أهمية كبيرة ومكانة أساسية ودورا فعالا في إدارة ومعالجة وتنظيم واسترجاع المعلومات وإتاحتها بما يلبي حاجات المستفيدين ورغباتهم المتجددة، فهو يعد بمثابة البوصلة التي توجه جمهور المستفيدين والباحثين في وسط تحديات وتغيرات تحيط بهم.

فالتكوين المستمر لأخصائي المعلومات يدعم الرقي بالمستوى المعرفي العلمي والتقني ويساعد أخصائي المعلومات على تطوير قدراته ومهاراته وتحسين كفاءته مما يسهم ذلك في الرفع من مستوى مردودية الأداء الفعال في المؤسسات الوثائقية وترقية خدماتها في بيئة تنافسية (شديدة المنافسة).

ولا يتأتى ذلك إلا من خلال تدعيم تفعيل الاعتماد على التكوين المستمر لأخصائي المعلومات كإستراتيجية متبعة تساهم في بلوغ الغايات وتحقيق الأهداف المحددة في إدارة وتسيير المؤسسات الوثائقية وفي مجال المكتبات والمعلومات عموما.

وحسب النتائج المتحصل عليها في بحثنا حول أخصائي المعلومات في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون-تيارت، وبحكم واقع تسيير المؤسسات الوثائقية التي يعملون بها والتوجه نحو التسيير الالكتروني والتطلع إلى تحقيق الرضا الوظيفي الذي يتطلب الماما بالجوانب العلمية والمعرفية، تؤكد حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر، وبالتالي فان خيار تفعيل الاعتماد على التكوين المستمر لأخصائي المعلومات وتدعيمه هو خيار استراتيجي وضرورة حتمية لا بد منها لمواكبة جميع التغييرات والتحولات المتواصلة خاصة في مجال المكتبات والمعلومات.

وعليه هل سيجد أخصائي المعلومات الذي استفاد من التكوين المستمر في شعبة علم المكتبات المحيط الملائم في المؤسسات الوثائقية لتجسيد معارفه العلمية والمهنية التي تحصل عليها خلال مدة التكوين؟

الجيليون في رافينا

الببليوغرافيا

المصادر:

القران الكريم

أ. القواميس:

باللغة العربية:

1) احمد مختار، عبد الحميد عمر، معجم اللغة العربية المعاصر، القاهرة: عالم الكتب، 2008،
3367ص، تاريخ آخر تصفح: 2022/06/01،

<http://www.maajim.com/dictionary/%D8%AA%D9%83%D9%88%D9%>

2) إدريس سهيل، قاموس المنهل فرنسي عربي، بيروت: دار ادب، 2009، ط39، 1289ص.

3) أعلم. قاموس الكتروني على الخط متخصص في علوم المعلومات. تاريخ آخر تصفح: 27

مارس 2022 على الساعة: 01:00 د. عنوان الموقع:

<http://infotaibah.weebly.com/1571.html>

4) باسل زيدان، معجم المعاني الجامع عربي عربي، نابلس: جامعة النجاح الوطنية، 2002،

4436 ص، تاريخ آخر تصفح: 2022/06/01، <http://www.almaani.com/ar/dict/ar->

[ar/%D8%AA%](http://www.almaani.com/ar/dict/ar-)

5) جوبز هوكنز، قاموس أكسفورد الأساسي انجليزي-عربي The Oxford

Comprehensive English-Arabic، بيروت: أكاديمية، 1994، 1392 ص.

6) الشامي احمد محمد ، حسب الله سيد، المعجم الموسوعي لمصطلحات المكتبات والمعلومات

انجليزي-عربي، الرياض: دار المريخ للنشر، 1988، 1209ص.

(7) عبد الفتاح عبد الغفور قاري ، معجم مصطلحات المكتبات والمعلومات انجليزي عربي
ENGLISH ARABIC، الرياض: مطبوعات مكتبة الملك فهد الوطنية، 2000، 350ص.

(8) قاموس الشامي على الخط لمصطلحات المكتبات و المعلومات والأرشيف Elshami
Dictionary for Library, Information and Archival Terminology، تاريخ آخر

تصفح: 27 مارس 2022، على الساعة: 00.53 د. عنوان الموقع: <http://www.elshami.com>

باللغة الاجنبية:

- 9) Alain Rey, Le Rebert Micro-Dictionnaire de la langue française, Paris,
2008, 10506p .
- 10) Dixel Dictionnaire 2011 Le Rebert , Paris : 2010, 2097p.
- 11) Dictionnaire Hachette, Paris : Hachette livre, 2011, éd. 2012, 1812 P
- 12) Dictionnaire Larousse Maxi poche 2016, Paris : éd. Larousse, 2015,
1615p.
- 13) Marie-Anne Barrie, Anne de Bosquet, Emilie Bourgois,... etc,
Dictionnaire Encyclopédique AUZOU, Paris: Edition Philippe Auzou, 2008,
2351 P, ISBN 978-2-7338-0915-0
- 14) N. S. Doniach ,The Oxford English Arabic Dictionary of current usage
UK.1972, 1392p
- 15) Petit Larousse illustrée 1984 Dictionnaire Encyclopédique pour tous,
Paris: libraire Paris: libraire Larousse, 1980, 1798p.

المراجع:

أ. الكتب:

- (16) بوحفص، عبد الكريم، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ط. 2، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2018، 275ص.
- (17) بو عبد الله حسن، مقداد محمد، تقويم العملية التكوينية في الجامعة : دراسة ميدانية بجامعة الشرق الجزائري، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، 133ص.
- (18) البنهاوي محمد أمين، إدارة العاملين في المكتبات، القاهرة: العربي للنشر والتوزيع، 1984، 292ص.
- (19) حمد النيل احمد، الحارث عبد المنعم، نظم المعلومات الإدارية، جامعة شندي: كلية الاقتصاد والتجارة وإدارة الأعمال، 2019، 155 ص.
- (20) السعيد مبروك خطاب، المكتبات وتحديات التمكين لمجتمع المعرفة، عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2020، 210 ص، ردمك 9 - 791 - 33 - 5799 - 978
- (21) السعيد مبروك إبراهيم ، المكتبة الجامعية وتحديات مجتمع المعلومات، الطبعة الثانية، الإسكندرية: دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، 2021، 367ص.
- (22) السعيد مبروك إبراهيم ، أخصائي المكتبات بين المهنة والرسالة، كفر الشيخ (مصر): دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، 2016، 260ص.
- (23) شرف الدين عبد التواب، مدخل إلى علم المكتبات والمعلومات، القاهرة: الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، 2001، 134ص

- (24) عامر طازق عبد الرؤوف، التربية والتعليم المستمر، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2007، 176ص
- (25) عبد المنعم احمد عاطف، الإدارة الحديثة مراكز المعلومات-المكتبات، مؤسسة شباب الجامعة: الإسكندرية، 2021، 261ص.
- (26) عبد الهادي محمد فتحي، مقدمة في علم المعلومات، عمان: دار الفكر، 1999، ص64.
- (27) عبد الهادي محمد فتحي، محمود أسامة السيد، دراسات في تعليم المكتبات و المعلومات، القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 1995، 240ص.
- (28) عبد الهادي محمد فتحي، المكتبات والمعلومات: دراسات في الإعداد المهني والبيبلوغرافيا والمعلومات، القاهرة: مكتبة الدار العربي للكتاب، 1993، 240ص.
- (29) العريني، محسن السيد. التنمية المهنية للعاملين في المكتبات و مراكز المعلومات. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 1994. ص395
- (30) عليان ربحي مصطفى، النجاوي أمين، مقدمة في علم المكتبات والمعلومات، عمان: دار الفكر، 1999، ص363.
- (31) عمر محيريق مبروكة، دراسات في المعلومات والبحث العلمي والتأهيل والتكوين، الإسكندرية: مكتبة ومطبعة الإشعاع، مؤسسة الثقافة الجامعية، دس، 194ص.
- (32) عماد عبد الستار زيدان، التعليم المبرمج في مجال المكتبات و المعلومات، عمان: مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، 2021، ص91.
- (33) محمد داود ماهر، التعليم المستمر، بغداد: دار الكتب للطباعة والنشر، 1988، 395ص

- (34) محمد الرفاعي عقيل، إدارة التنمية المهنية، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2009، 211ص.
- (35) وازي محمد، رحمانى صالح، التكوين الذاتي: المجزوءات المستعرضة لدعم التكوين من اجل تعلم فعال 2، المملكة المغربية: الوحدة المركزية لتكوين الأطر بوزارة التربية الوطنية، نونبر 2012، 70ص.
- (36) وهبي مليكة، الاتجاهات الحديثة في علم المكتبات، الجزائر: دار الكتاب الحديث، 164ص
- ب. المجالات:
- (37) باشيوة سالم، عيواز محند الدين، المكتبيون بين الواجبات والأدوار الجديدة في ظل التحولات الكبرى. مجلة التدوين: نصف سنوية محكمة، ع 14 عدد خاص، ديسمبر 2019، ص-ص 1-15،
- معامل التأثير ارسيف L 19/450، ISSN: 2170-0419، جامعة وهران 2: كلية العلوم الاجتماعية، مخبر الأنساق، البنيات، النماذج، والممارسات: الفلسفة، العلوم الاجتماعية والترجمة.
- (38) بلخضر نصيرة، حري المخطارية، نظم المعلومات الإدارية المعرفية أداة في صناعة القرارات الإستراتيجية في ظل اقتصاد المعرفة، مجلة المنارة للدراسات الاقتصادية، ع 2، ديسمبر 2017،
- ص-ص 164-187
- (39) بن السبتي عبد المالك، كشار صابرينة، تكوين العاملين بالمكتبات الجامعية الجزائرية جامعات قسنطينة نموذجاً، المجلة الأردنية للمكتبات والمعلومات، ع4، مج49، 2014، ص74.
- (40) بوالشعور أسيا، دور أخصائي المعلومات في تطبيق إدارة المعرفة: دراسة حالة مؤسسة تكرير البترول بسكيكدة. Cybrarians Journal، ع 48، ديسمبر 2017، ص-ص 1-19، تاريخ آخر

تصفح: 27 مارس 2022، على الساعة: 01:10 د. متاح في الرابط التالي: [http:// www. cybrarians journal.com](http://www.cybrariansjournal.com)

cybrarians journal.com

41) بوشارب بولوداني، لزهري، تأهيل اختصاصي المكتبات والمعلومات للعمل في البيئة الرقمية: دراسة تحليلية لبرامج التعليم والتكوين في تخصص علم المكتبات بالجامعة الجزائرية. مجلة التدوين، عدد خاص، ديسمبر 2019، ص 140.

42) الحمزة منير، المحاجبي عيسى، مسميات أقسام علوم المكتبات في الجزائر: بين البحث عن

الهوية وتجاوزات التقنية Aning library science departments in Algeria: Identity

between research and technical interactions. جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله:

مخبر المخطوطات، مجلة المفكر، ع 1، مج 4، جوان 2020، ص-ص 159-185، EISSN

2543-3830 ISSN: 2661-7498

43) خطوط رمضان، جلاب مصباح، استراتيجيات التكوين بالمدارس العليا للأستاذة وفق نظام

ل.م.د. دراسات في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، ع32، مج16، 2016، ص122

44) سعودي عبد الكريم، أنماط التكوين في الجامعة الجزائرية " الواقع والمأمول". مجلة الساور

للدراستات الإنسانية والاجتماعية، ع2، مج5، 2019، ص-ص 68-87.

45) قداري سماح، كفايات وادوار اختصاصي المعلومات للعمل في الجيل الثاني من المكتبات

العامة. مجلة التدوين: نصف سنوية محكمة، ع 14 عدد خاص، ديسمبر 2019، ص-ص 16-

33، معامل التأثير ارسيف L 19/450، ISSN: 2170-0419، جامعة وهران 2: كلية العلوم

الاجتماعية، مخبر الأنساق، البنيات، النماذج، والممارسات: الفلسفة، العلوم الاجتماعية والترجمة.

46) سيدهم خالدة هناء، أساتذة تخصص علم المكتبات والمعلومات بالجامعات الجزائرية بين واقع مهني ومستقبل تكنولوجياي: دراسة ميدانية لكل الأقسام والشعب، مجلة سيبرارين جورنال Cybrarians Journal، ع34، مارس 2014، تاريخ آخر زيارة: 4 جوان 2022، على الساعة: 05:27 د، متاحة على الرابط: <http://www.journal.cybrarians.org>

47) سيدي عابد عبد القادر، التكوين الجامعي في نظام ل.م.د وعلاقته بمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر الطلبة (دراسة ميدانية بجامعة الشلف) university training in the system LMD and requirements of the working market from the perspective of students (Field study at the University of Chlef) جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، مجلة المداد، 2020، ص-ص 313_300، EISSN 2335-1160 ISSN 26025175.

48) صوفي، عبد اللطيف، التكوين للمكتبات الحديثة في العصر الرقمي، مجلة المكتبات والمعلومات، ع1، مج3، 2006، ص ص 15-16.

49) عقون مليكة، تدبير التكوين المستمر في التعليم الواقع والتحديات: الجزائر أنموذجا، مجلة متون Moutoune، ع2، مج14، 2021، ص-ص 174-182، ردمد 6200-2600.

50) عمايرية عائشة، عبد القادر عبد الإله، إستراتيجية التكوين المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات في العصر الرقمي A strategy of continuous training for library and

information specialists in the digital age، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية: ع1، مج7، 2021، ص-ص 887-906.

- 51) غانم نذير، مسيف عائشة، دور الجمعيات المهنية في رسم واعتماد برامج التكوين في مجال المكتبات والمعلومات: وثيقة ارشادات جمعية المكتبات الامريكية A.L.A نموذجاً، مجلة علم المكتبات ع 1، مج 5، 2013، ص-ص 117-134
- 52) فتحي عباس، بن السبتي عبد المالك، واقع التكوين المستمر لأخصائي المعلومات من خلال مواقع الفيسبوك المكتبة المركزية بجامعة المسيلة، أنموذجاً، جامعة وهران، مجلة العلوم الانسانية، ع1، مج8، 2019، ص-ص 1-21.
- 53) قواسمية عبد الغني، مشير حدة، واقع أخصائي المعلومات في ظل برامج التكوين: من وجهة نظر أساتذة علم المكتبات بجامعة العربي التبسي تبسة، مجلة ببليوفيليا لدراسات المكتبات والمعلومات، ع 2، 2019، ص-ص 191-215
- 54) كريم مراد ، التكوين المستمر للمكتبيين الممارسين في مؤسسات التعليم العالي: دراسة ميدانية بمدينة قسنطينة، جامعة قسنطينة: قسم علم المكتبات، مجلة المكتبات والمعلومات، ع 1، مج 3، نوفمبر 2006، ص-ص 109-125.
- 55) كريم مراد، التكوين المستمر للمكتبيين وبين معطيات الواقع وآفاق التطوير: تجربة مكتبة د. احمد عروة بجامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية بقسنطينة، ص-ص 1-8.
- 56) لعجال حمزة، بوطورة أكرم، التكوين الجامعي ودوره في التحضير للحياة الوظيفية، دراسة تقييمية لبرامج التكوين في تخصصات علم المكتبات، مجلة العلوم الانسانية، ع3، مج6، 2000، ص42.
- 57) لعجال حمزة، بوطورة أكرم، التكوين الجامعي ودوره في التحضير للحياة الوظيفية: دراسة تقييمية لبرامج التكوين في تخصصات علم المكتبات، جامعة تبسة (الجزائر): مخبر الدراسات في الرقمنة

وصناعة المعلومات الالكترونية بالمكتبات، الأرشيف والتوثيق، مجلة العلوم النفسية والتربوية، ع 6،

2020، ص-ص 32-49

(58) لعراب عبد الحليم، التدريب أداة إستراتيجية في تنمية الموارد البشرية، دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع 31، ديسمبر 2017، جامعة الجزائر 2: كلية العلوم الإنسانية وكلية العلوم الاجتماعية، ص-ص 108-138.

(59) لعروس أمال، عمراوي حنان، واقع التكوين الذاتي والمستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبة المركزية بجامعة الجزائر 3 إبراهيم سلطان شيبوط: دراسة تقييمية، دراسات في العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، ع 01، مج 33، ديسمبر 2019، ص-ص 213-245.

(60) مجلة علم المكتبات، جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله: كلية العلوم الإنسانية، قسم علم المكتبات والتوثيق، ع 5، ديسمبر 2015، 288ص.

(61) منصوري هواري، ساوس الشيخ، تقييم جودة التكوين وفق المرجع الوطني لضمان الجودة الداخلية في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية دراسة مقارنة بين سنتي 2017-2018 جامعة أدرار، مجلة الباحث، 2018، ص 479.

ت. الأطروحات:

(62) بزايد نجاه، التكوين واستراتيجية تسيير المهارات التسييرية لدى اطارات شركة "سونطراك"،

اطروحة دكتوراه، جامعة وهران سانيا: كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية،

2010/2011، 335 ص

- 63) مقناني صبرينة، التكوين الوثائقي لدى مستفيدي المكتبة المركزية لجامعة منتوري قسنطينة في شعبة علم المكتبات، أطروحة دكتوراه علوم، جامعة منتوري قسنطينة: كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية، قسم علم المكتبات، 323ص.
- 64) مكاتي كريمة، التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية بالجزائر في ظل تكنولوجيا المعلومات الحديثة-دراسة حالة أخصائي مكتبات جامعتي وهران ومعسكر، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران2، 2020، 381ص.
- 65) احمد حسين بكر المصري، أخصائي المكتبات والمعلومات في البيئة الرقمية: تأهيله وتفعيل دوره في المكتبات ومراكز المعلومات المصرية، رسالة ماجستير، المقدمة المنهجية، جامعة حلوان: كلية الآداب، قسم المكتبات والمعلومات، 2008، 42ص.
- 66) الحمزة منير، دورالمكتبة الرقمية في دعم التكوين والبحث الجامعي بالجامعة الجزائرية: المكتبة الرقمية لجامعة الأميرعبد القادر قسنطينة نموذجا، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري بقسنطينة: قسم علم المكتبات بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2008، 336ص.
- 67) دعي احمد، التكوين الذاتي لأخصائي المعلومات في المكتبات الجامعية من خلال الشبكات الاجتماعية: دراسة ميدانية بالمكتبات الجامعية المركزية لجامعة الجزائر 1، الجزائر 2، الجزائر 3، مذكرة ماجيستير، جامعة وهران 1: كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإسلامية، قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية، 2015/2014، 285 ص.
- 68) فتحي عباس، واقع وأفاق التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا باب الزوار،

رسالة ماجستير، جامعة السانبا وهران: كلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية، قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية، 2015، 308ص.

(69) مكاتي كريمة، أخصائيو المكتبات بين التكوين الجامعي و المهنة المكتبية: دراسة حالة أخصائي مكتبات جامعة معسكر، مذكرة ماجستير، جامعة وهران: قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية، 2011، ص

ث. المؤتمرات والملتقيات:

(70) بوطبال سعد الدين، يحي سامية، فاعلية تكوين الموارد البشرية في المؤسسات الجامعية من وجهة نظر الأساتذة الباحثين، جامعة الجزائر2: فعاليات الملتقى الوطني حول: تشخيص واقع الطالب الجامعي، مخبر الوقاية والأرغوميا، ع6، 2016، ص87.

(71) علي الكميثي لطيفة، اختصاصيو المعلومات ودورهم في إدارة المعرفة، مقال مقدم في إطار فعاليات المؤتمر السادس والعشرين للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، الأردن: 2-4 أكتوبر 2015، جامعة طرابلس (ليبيا)، ص17.

(72) قموح ناجية، بودربان عز الدين، بوخالفة خديجة، كفايات و مواصفات اخصائي المعلومات للتأقلم مع البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بمكتبات جامعة قسنطينة، ابو ظبي: QScience Proceedings، SLA-AGC المؤتمر السنوي، ع 21، 17-19 مارس 2015، ص-ص 1-19 The SLA-AGC 21st Annual Conference. Abu Dhabi, United Arab Emirates. QScience Proceedings 2014. The 17-19 March 2015 Emirates.

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

الأوامر:

(73) الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف

العمومية، ج.ر عدد 46، بتاريخ 2006/07/16.

ج. وثائق أخرى:

(74) تواتي عبد القادر، مدير المكتبة المركزية للمركز الجامعي تيسمسيلت سابقا، الأيام الدراسية حول

المكتبات الجامعة، JEBU 2014، 22-23 جوان 2014، تاريخ المقابلة: 28 مارس 2022

16:00

(75) رجم خالد، محاضرات مقياس نظام المعلومات، جامعة ورقلة: معهد التكنولوجيا، ميدان التكوين

في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2017/2018، 101 ص.

(76) وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الدليل العملي لتطبيق ومتابعة " ل م د"، الجزائر، 2011،

ص

(77) وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المرجع الوطني لضمان الجودة الداخلية في مؤسسات

التعليم العالي الجزائرية، الجزائر: اللجنة الوطنية لتطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي، ص-ص

27 -2

ح. الوابوغرافيا:

(78) دليل مؤسسات التكوين المهني لولاية تيسمسيلت، المعهد الوطني للتكوين المهني والتمهين -

الشهيد تاج الدين حامد عبد الوهاب تيسمسيلت، تاريخ آخر تصفح: 04 جوان 2022، على الساعة:

06:50 د. متاح على الرابط:

https://free.facebook.com/insfp.tissemsilt.tadj.eddine.hamed.abdelwahab/?_r

<http://www.a-onec.com> أو [dc=1&_rdr](http://www.a-onec.com/dc=1&_rdr) أو للاطلاع أكثر على رابط وزارة التكوين والتعليم

المهني: <http://www.mfep.gov.dz>

(79) د. روابحي، خيرة، 2022/04/25، جامعة ابن خلدون-تيارت-. (Canevas) مواءمة عروض التكوين ماستر تكنولوجيا وهندسة المعلومات، [faculte2011@yahoo.fr]، ملف إلكتروني وورد، [djettis81@gmail.com].

(80) فهرس المعهد الوطني للنتاجية والتنمية الصناعية inped (Catalogue)، تاريخ آخر تصفح:

04 جوان 2022 على الساعة: 06:45 متاح على الرابط: <http://www.inped.edu.dz>

(81) الموقع الإلكتروني للمركز الوطني للبحث في الاعلام العلمي والتقني cerist: تاريخ آخر

تصفح: 04 مارس 22:30 <http://www.cerist.dz>

82) <http://ontology.birzeit.edu/word/%D8%AA%D9%83%D9%88%D9%8A>

[%D9%86%20%](http://ontology.birzeit.edu/word/%D8%AA%D9%83%D9%88%D9%8A%D9%86%20%)

83) <http://sites.google.com/site/sultan49helmy/home/sultan99helmy/sultan1>

[helmy/sultan12hel/s9](http://sites.google.com/site/sultan49helmy/home/sultan99helmy/sultan1helmy/sultan12hel/s9)

84) <https://www.aljazeera.net/blogs/>

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُرِيهِمْ آيَاتِهِ
وَالَّذِي يُخْرِجُ النَّجْمَ
كُلَّ قَدَمٍ



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



شعبة علم المكتبات والمعلومات

تكنولوجيا وهندسة المعلومات

في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم المكتبات تخصص: تكنولوجيا وهندسة
المعلومات بعنوان:

حاجة أخصائي المعلومات للتكوين المستمر في شعبة علم المكتبات بجامعة ابن خلدون - تيارت -

قمنا بإعداد هذا الاستبيان بهدف الحصول على المعلومات اللازمة والخاصة بالتكوين المستمر لأخصائي المعلومات المسجلين بشعبة علم المكتبات والمعلومات - جامعة ابن خلدون تيارت - نرجو مساهمتكم في انجاز هذا البحث وذلك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة، ونحيطكم علما أن المعلومات التي ستقدمونها مهمة في إنجاز هذه الدراسة، ولن تستخدم إلا في حدود البحث العلمي.
من إعداد: تحت إشراف:

د. روابحي خيرة

جطي ساعد

تواتي عبد القادر

تقبلوا منا فائق عبارات التقدير والاحترام

السنة الجامعية: 2022/2021

البيانات الشخصية:

1- الجنس:

أنثى

ذكر

2. المستوى الدراسي:

شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية ليسانس ماستر 2 ماستر 1

3- مكان العمل؟

مصلحة أرشيف.

مكتبة.

أخرى:

المحور الأول: واقع التكوين المستمر

4- ما هو واقع التسيير الذي تتجه إليه مؤسستكم؟

إلكتروني

تقليدي

* إذا كانت الإجابة بـ "إلكتروني" فما هي الوسائل المعتمدة؟

الحواسيب.

قواعد البيانات.

الشبكات.

جميع ماسبق

5- كم عدد دورات التكوين التي استفدت منها؟

3 مرات فأكثر

مرتان

مرة واحدة

و لا مرة

6- تقييمك لدورات التكوين من حيث التوافق مع طبيعة العمل؟

غير موافقة

موافقة

* إذا كانت لا تتوافق مع طبيعة العمل ما سبب ذلك؟

- عدم التنسيق مع مصالح التكوين بمؤسستكم.
- عدم إلمام المكونين باحتياجات أخصائيي المعلومات.
- نظام المؤسسة لا يتوافق مع تطور برامج التكوين (عدم الإعتماد على التكنولوجيات الحديثة).

7- هل ترى أن مؤسستك تسعى إلى ترقية الأخصائيين في مجال المكتبات و المعلومات؟

- نعم لا

* إذا كانت الإجابة بـ "نعم" كيف يتم ذلك؟

- الأنشطة والبرامج والندوات.
- ترقيات.
- التعاون ما بين المكتبات ومراكز المعلومات.
- أساليب أخرى

* إذا كانت الإجابة بـ "لا" فما سبب ذلك؟

- عدم اعتماد مؤسستك على التكنولوجيات الحديثة في التسيير.
- عدم الإهتمام بتطوير وترقية خدماتها.
- عدم توفر الإمكانيات المادية والمالية لغرض التكوين.
- أسباب أخرى.

8- كيف حصلت على الموافقة لتكوينك المستمر من طرف الوصاية ؟

- ترخيص قبول التسجيل في الماستر.
- التكوين ما قبل الترقية.
- أخرى.....

المحور الثاني: أخصائي المعلومات والإعتماد على التكوين المستمر

9- هل تشعر بحاجتك إلى التكوين المستمر للقيام بالأدوار الجديدة في مهنتك؟

- | | | | |
|--------------------------|-----|--------------------------|----|
| <input type="checkbox"/> | نعم | <input type="checkbox"/> | لا |
| <input type="checkbox"/> | نعم | <input type="checkbox"/> | لا |

10- هل كنت ترغب في التسجيل في تخصص آخر؟

نعم لا

*إذا كانت الإجابة بـ "نعم" فما هو التخصص الذي تختاره؟

- تسخير ومعالجة المعلومات.
- إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات.
- علم الأرشفة.

11. ما الدافع الذي حفرك للإلتحاق بالتكوين المستمر؟

- الإلمام بالجوانب العلمية و المهنية التي تحتاج إليها وظيفتي.
- الإرتقاء الوظيفي داخل المؤسسة.
- الإنتقال إلى وظيفة أفضل بمؤسسة أخرى.
- جميع ما سبق.

..... أخرى

12. هل محتوى برنامج التكوين يتناسب مع طبيعة العمل الذي تقوم به؟

نعم. لا.

*إذا كانت الإجابة بـ "لا" ما سبب ذلك؟

13- ما هي طرق التكوين التي تراها مناسبة في العملية التكوينية؟

- المحاضرة الإلقائية
- محاضرة المناقشة
- التطبيقات العملية
- التعليم عن بعد
- غرف النقاش

14- هل تعتقد أن الحصص التطبيقية كانت كافية؟

نعم. لا.

*إذا كانت "لا" ما سبب ذلك؟

▪ التوزيع الزمني للحصص التطبيقية.

▪ توزيع الطلبة على الأفواج غير مناسب.

▪ أسباب أخرى.....

15- هل ترى أن أعضاء هيئة التدريس قادرين على تحقيق أهداف و غايات التكوين المستمر؟

نعم لا

*إذا كانت الإجابة ب "لا" ما سبب ذلك؟

▪ نقص في أعضاء هيئة التدريس.

▪ عدم توفير الوسائل الضرورية للعملية التكوينية.

▪ تزايد عدد الطلبة.

▪ أسباب أخرى

16- هل ترى أن المؤسسة التكوينية توفر بيئة تشجع وتحفز على العملية التعليمية؟

نعم. لا.

*إذا كانت الإجابة ب "لا" فما سبب ذلك؟

▪ نقص المنشآت.

▪ نقص التقنيات المستخدمة بقاعات المحاضرة والقاعات الدراسية.

*إذا كان هناك بعض الجوانب التحفيزية التي توفرها المؤسسة التكوينية أذكرها؟

17- هل ترى أن برامج التكوين تتوافق مع متطلبات التغيرات التكنولوجية المتسارعة؟

نعم لا

المحور الثالث: تأثير التكوين المستمر على أخصائي المعلومات:

18- هل التكوين المستمر يمكنك من بناء مسار مهني ناجح؟

نعم لا

*إذا كانت الإجابة ب"نعم" كيف يتم ذلك؟

▪ عن طريق تحديد نقاط القوة والضعف.

▪ تحديد المهارات التي تمتلكها.

- تحديد الاهتمامات الشخصية.
- تقديم الإضافة في المكان الذي تعمل به.
- تحديد الوظيفة التي تتناسب مع مجموعة المهارات والدوافع الخاصة بك.

.....أخرى

*إذا كانت الإجابة بـ"لا" ما سبب ذلك؟

- فقدان الرغبة في العمل بسبب سوء التسيير.
- تقادم المعارف والمهارات التي تلقيتها بسبب عدم استغلالها في الوقت المناسب.
- انعدام العملية الاتصالية ما بين الموظف والمسؤول.

.....أخرى

19- كيف كانت مدة التكوين؟

- مناسبة.
- قصيرة.
- طويلة.

*علل إجابتك بما تراه مناسباً

20- هل ساعدك التكوين المستمر على تلبية احتياجاتك المعرفية وتطوير مهاراتك المهنية؟

- نعم.
- لا.

*إذا كانت الإجابة بـ "لا" فما سبب ذلك؟

- عدم استيعاب برامج التكوين الجديدة.
- صعوبة الجمع ما بين العمل و الدراسة.

.....أسباب أخرى

21- هل ترى أن التكوين المستمر قد حقق لك الأهداف التالية؟

- تحديث المعارف المكتسبة.
- الإطلاع على آخر المستجدات والتطورات.

- إكتساب مهارات وتقنيات جديدة.
أهداف أخرى

22- هل المعارف والمهارات التي تلقيتها في التكوين المستمر تمكنك من؟

- إنشاء وتسيير قواعد البيانات.
 إنشاء وتسيير مواقع الإنترنت.
 تسيير نظم المعلومات.
 التحكم في أدوات وتقنيات البحث
في البيئة الرقمية.

23- هل تعتقد أن التكوين المستمر يؤثر على الجانب السلوكي لأخصائي المعلومات؟

- نعم. لا.

*إذا كانت الإجابة بـ "نعم" ففي أي جانب

- ترقية العلاقة والعملية الإتصالية مع الزملاء.
 ترقية الخدمات وعملية التواصل مع المستفيدين.

*إذا كانت الإجابة بـ "لا" فما سبب ذلك؟

- عدم التركيز على المقاييس المرتبطة بعلم النفس الإجتماعي للاتصال.
 نقص الإهتمام بالجانب السلوكي.
 عدم الوعي بتأثير الجانب السلوكي على أداء الخدمات.

24- هل لديك الرغبة والإستعداد لأداء مهامك بطرق مبتكرة تسهم في ترقية خدمات مؤسستك؟

- نعم. لا.

علل إجابتك

25- هل أصبح من الضروري تعديل القوانين والتشريعات لتتماشى مع مهنة أخصائي المعلومات؟

- نعم. لا.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مواصفة
عرض تكوين ماستر
أكاديمي

القسم	الكلية/ المعهد	المؤسسة
العلوم الإنسانية	كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية	جامعة ابن خلدون تيارت

الميدان: العلوم الإنسانية والإجتماعية
الفرع: العلوم الإنسانية- علم المكتبات والمعلومات
التخصص: تكنولوجيا وهندسة المعلومات
السنة الجامعية: 2021/2020

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR
HARMONISATION ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

OFFRE DE FORMATION MASTER
ACADEMIQUE /PROFESSIONNALISANT

Etablissement	Faculté / Institut	Département
Université IBN KHALDOUN Tiaret	Faculté des Sciences humaines et sociales	Sciences Humaines

Domaine: Sciences humaines et sociales

Filière: Sciences humaines –sciences des bibliothèques et de l'information

Spécialité: Technologie et Ingénierie de l'information

Année Universitaire : 2020/2021

تحديد مكان التكوين: جامعة ابن خلدون تيارت

- كلية/ معهد: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
- قسم : العلوم الإنسانية

2- المشاركون في التكوين : (*) :

- المؤسسات الجامعية الأخرى:
- لاشئ
-
-
- المؤسسات والشركاء الإقتصاديون والاجتماعيون الآخرون:
- المكتبات العمومية .
- المكتبات الجامعية
- مصالح الارشيف .
- المؤسسات الاقتصادية .
- الشركاء الدوليون الأجانب:
- لاشئ

- الإمكانيات المادية المتوفرة:

أ -المخابر البيداغوجية والتجهيزات :تقديم بطاقة عن التجهيزات البيداغوجية المتوفرة بالنسبة للأعمال التطبيقية للتكوين المقترح .(بطاقة واحدة لكل مخبر).

عنوان المخبر:

الرقم	اسم التجهيز	العدد	الملاحظات
01	قاعات الإعلام الآلي	02	20+20 جهاز (مشتركة)
02	قاعات الأنترنت	02	40 مقعد مجهز (مشتركة)
03	مدرج	04	(مشتركة)
04	القاعات	14	(مشتركة)
05	قاعة الأعمال التطبيقية	14	(مشتركة)
06	مصالح الإحصاء	02	(مشتركة)
07	قاعة الدوريات والكتب المرجعية	01	بالمكتبة المركزية لجامعة ابن خلدون

ب- ميادين التريص والتكوين في المؤسسات:

مكان التريص	عدد المتربصين	مدة التريص
مكتبات التابعة لكليات جامعة ابن خلدون	30	02 شهر
المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية + مكتبات البلديات	30	02 شهر
مكتبات المطالعة العمومية	20	02 شهر
مكتبة دار الثقافة	05	02 شهر
مصالح أرشيف الكليات	12	02 شهر
مصلحة أرشيف ولاية تيارت	08	02 شهر
أرشيف بلدية تيارت	05	02 شهر
الشركات الاقتصادية	20	02 شهر

فضاءات الأعمال الشخصية وتكنولوجيات الإعلام والاتصال:

تنوفر الكلية على:

- خمسة (02) قاعات لتدريس الإعلام الآلي مجهزة بما يفوق 120 حاسوب وشاشات عرض Datashow
- ثلاثة (02) قاعات مخصصة للإنترنت خصيصاً للطلبة.
- ثلاثة (03) قاعات للمطالعة على مستوى مكتبة العلوم الإنسانية
- مكاتب للأساتذة مخصصة لتأطير الطلبة في إطار المرافقة البيداغوجية

السداسي الأول:

نوع التقييم		الأرصدة	المعامل	الحجم الساعي الأسبوعي				الحجم الساعي السداسي 16-14 أسبوع	وحدة التعليم
متواصل	امتحان			أعمال أخرى	أعمال تطبيقية	أعمال موجهة	محاضرة		
		20	08	6		6	6	180	وحدات التعليم الأساسية
x	x	05	02	1.30		1,30	1,30	45	تصميم وتسيير المواقع الإلكترونية
x	x	05	02	1.30		1,30	1,30	45	إنشاء المجموعات الرقمية
x	x	05	02	1.30		1,30	1,30	45	تطبيقات الأنترنت 1: البوابات
x	x	05	02	1.30		1,30	1,30	45	المحيط التشريعي للفضاء الرقمي
		06	04	3		3	1.30	67.30	وحدات التعليم المنهجية
x	x	04	03	1.30		1,30	1,30	45	منهجية البحث العلمي 1
	x	02	01	1.30		1,30		22.30	أدوات وتقنيات البحث الرقمي 1
		02	02	0			3	45	وحدات التعليم الاستكشافية
	x	01	01				1,30	22.30	علم النفس الاجتماعي للاتصال
	x	01	01				1,30	22.30	الصناعات الثقافية
		02	02	3		3		45	وحدة التعليم الأفقية
x		01	01	1.30		1,30		22.30	ثقافة المعلومات، الثقافة المعلوماتية و الثقافة الرقمية 1
x		01	01	1.30		1,30		22.30	لغة أجنبية 1
		30	16	12		12	10.30	337.30	مجموع السداسي 1

2- السداسي الثاني:

نوع التقييم		الأرصدة	المعامل	الحجم الساعي الأسبوعي				الحجم الساعي السداسي 16-14 أسبوع	وحدة التعليم
متواصل	امتحان			أعمال أخرى	أعمال تطبيقية	أعمال موجهة	محاضرة		
		20	08	6		6	6	180	وحدات التعليم الأساسية
x	x	05	02	1.30		1,30	1,30	45	إدارة المشاريع الرقمية
x	x	05	02	1.30		1,30	1,30	45	تهيئة وتجهيز الفضاءات الرقمية
x	x	05	02	1.30		1,30	1,30	45	تطبيقات الأنترنت 2: المدونات
x	x	05	02	1.30		1,30	1,30	45	نظم المعلومات الافتراضية
		06	04	3		3	3	67.30	وحدات التعليم المنهجية
x	x	04	03	1.30		1,30	1,30	45	منهجية البحث العلمي 2
	x	02	01	1.30		1,30	1,30	22.30	النشر الإلكتروني والدوريات الإلكترونية
		02	02	0			3	45	وحدات التعليم الاستكشافية
	x	01	01				1,30	22.30	الحكومة والسمعة الإلكترونية
	x	01	01				1,30	22.30	شبكات ووسائل التواصل الاجتماعي
		02	02	3		3		45	وحدة التعليم الأفقية
x		01	01	1.30		1,30		22.30	ثقافة المعلومات، الثقافة المعلوماتية و الثقافة الرقمية 2
x		01	01	1.30		1,30		22.30	لغة أجنبية 2
		30	16	12		12	12,00	337.30	مجموع السداسي 2

3- السداسي الثالث:

نوع التقييم	نوع التقييم		الأرصدة	المعامل	الحجم الساعي الأسبوعي			الحجم الساعي السداسي 16-14 أسبوع	وحدة التعليم	
	متواصل	امتحان			أعمال أخرى	أعمال تطبيقية	أعمال موجهة			محاضرة
			20	08	6	6	6	180	وحدات التعليم الأساسية	
x	x		05	02	1.30		1.30	45	الخدمات والمنتجات الرقمية	
x	x		05	02	1.30		1.30	45	أمن المعلومات	
x	x		05	02	1.30		1.30	45	تطبيقات الإنترنت 3: النواب الدالي	
x	x		05	02	1.30		1.30	45	القطعة الاستراتيجية	
			06	04	3		1.30	67.30	وحدات التعليم المنهجية	
x	x		04	03	1.30		1.30	45	منهجية البحث العلمي 3	
x			02	01	1.30			22.30	أدوات وتقنيات البحث الرقمي 1	
			02	02	0		3	45	وحدات التعليم الاستكشافية	
	x		01	01			1.30	22.30	إقتصاد المعلومات	
	x		01	01			1.30	22.30	المقولاتية	
			02	02	3			45	وحدة التعليم الأفقية	
x			01	01	1.30			22.30	النظم الخبيرة والنكاه الإصطناعي	
x			01	01	1.30			22.30	لغة لاجبية 3	
			30	16	12		12,00	10,50	337.30	مجموع السداسي 3

- السداسي الرابع:

الميدان: العلوم الإنسانية والاجتماعية
الفرع: علوم إنسانية : علم المكتبات والمعلومات
التخصص: تكنولوجيا وهندسة المعلومات
تربص في مؤسسة يتوج بمذكرة تناقش

الأرصدة	المعامل	الحجم الساعي الأسبوعي (15 أسبوعاً)	
18	3	15 سا (225 سا خلال السداسي)	العمل الشخصي (مذكرة التخرج)
3	1	45 سا في السداسي	التربص في مؤسسة
		-	الملتقيات
9	2	1 سا 30 د (22 سا 30 د في السداسي)	أعمال أخرى (تقنيات إعداد الرسائل الجامعية 2)
30	6	292 سا 30 د	مجموع السداسي 04

