جامعة وهران 2
محمد بن أحمد
Université d'Oran 2
Mohamed Ben Ahmed

جامــعة وهــران 2

كلية العلـوم الاجتمـاعية

أطروحـــة

للحصول على شـهادة دكتـوراه في العلـوم

المدرسة الدكتورالية للعلوم الاجتماعية والإنسانية

تخصص علم المكتبات والعلوم الوثائقية

التكوين والممارسة المهنية لأخصائِيّي المكتبات المعلومات في المكتبات الجامعية الجزائرية

مكتبات جامعات الغرب الجزائريّ –نموذجاً–

مقدمة ومناقشة علناً من طرف:

الطالبة: عائشة عمايرية

تحت إشراف: أ.د. محمد صاحبي

أمـام لجـنة المناقـشة

الإسم واللقب	الرتبة	الصفة	مؤسسة الإنتماء
أ.د. دراس شهرزاد	أستاذ	رئيسا	جامعة وهران 2
أ.د. صاحبي محمد	أستاذ	مقررا	جامعة وهران 1
أ. حاج شعيب	أستاذ محاضر أ	مقررا مساعدا	جامعة سعيدة
أ.د. سواريت بن عمر	أستاذ	مناقشا	جامعة وهران 2
أ.د. مالك شليح توفيق	أستاذ	مناقشا	جامعة وهران 2
أ.د. بن علو هواري عدنان	أستاذ	مناقشا	جامعة وهران 1

السـنة الجـامعية 2025–2026


بسم الله الرحمن الرحيم

فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

كلمة شكر

إهداء

قائمة المختصرات Les Acronymes

مقدمة.....أ

2- إشكالية البحث: 4

3- تساؤلات البحث: 6

4- فرضيات البحث: 6

5- أهمية البحث: 7

6- أهداف البحث:..... 8

7- أسباب اختيار الموضوع:..... 9

8- المنهج المتبع في البحث: 10

9- التصور العام للبحث: 11

10-أدوات تجميع البيانات: 12

11-حدود البحث: (الموضوعية/ المكانية/ الزمنية/ البشرية) 14

12-مفاهيم ومصطلحات البحث الرئيسية:..... 16

13-الدراسات السابقة: 18

14- صعوبات البحث:..... 28

الجانب النظري

الفصل الأول: أخصائيّي المكتبات والمعلومات ومراحل تطور المهنة المكتبية

1-1-المبحث الأول: من مكتبي إلى أخصائي معلومات: 31

1-1-1-تعريف المكتبي:..... 31

1-1-2- من أمين مكتبة إلى أخصائي معلومات:..... 32
1-1-3- خدمات أخصائي المكتبات والمعلومات بمؤسسات المعلومات في الجزائر: 34
1-1-4- وظائف أخصائي المكتبات والمعلومات: 36
1-1-5- كفاءات ومهارات أخصائيي المعلومات في البيئة الرقمية: 37
1-1-6- مهارات أخصائي المكتبات والمعلومات: 39
1-1-7- أدوار أخصائي المكتبات والمعلومات: 43
1-1-8- أدوار أخصائي المعلومات في المكتبة الرقمية ومتطلبات مجتمع المعلومات: 46
1-2- المبحث الثاني: تطوّر المهنة المكتبية من القديم إلى عصر التكنولوجيات الحديثة: 51
1-2-1 تعريف المهنة المكتبية: 52
1-2-2-عناصر المهنة المكتبية: 52
1-2-3-التطور التاريخي للمهنة المكتبية: 54
1-2-4-التحديات التي تواجه المهنة المكتبية مستقبلاً: 58
1-3- المبحث الثالث: ميثاق أخلاقيات أخصائيي المكتبات والمعلومات: 63
1-3-1-مفهوم الأخلاق والأخلاقيات: 65
1-3-2-أهمية ميثاق أخلاقيات المهنة: 66
1-3-3- أهمية أخلاقيات المهنة المكتبية: 67
1-3-4-المبادئ العامة للأخلاقيات المهنية للمتخصصين في المكتبات والمعلومات:..... 68
1-3-5-تطور مواثيق أخلاقيات المهنة المكتبية:..... 70
1-3-6- قضايا التّعامل مع المعلومات: 76
1-3-7- القيم الأخلاقية الواجب توافرها في أخصائي المكتبات والمعلومات (قيم مهنة المعلومات):.....78
1-3-8-دساتير الأخلاقيات المهنية Codes of ethics :..... 79

الفصل الثاني: تطور التكوين الجامعي لعلم المكتبات والعلوم الوثائقية في الجزائر

2-1- المبحث الأول: تطور التكوين الجامعي لعلم المكتبات والمعلومات في الجزائر من البدايات إلى التعميم: 85
2-1-1- تعريف التكوين الجامعي: 87
2-1-2-أنواع التكوين: 88
2-1-3- البدايات الأولى للتكوين في علم المكتبات في الجزائر: 89
2-1-4- تعميم التكوين الجامعي وانتشاره في ولايات الجزائر: 97
2-1-5- تأثير النظم التعليمية على التكوين وبرامجه في الجزائر: 100
2-2- المبحث الثاني: تطور مناهج تدريس علم المكتبات في ضوء تطورات متطلبات العمل: 119
2-2-1- الرؤى الجديدة في تطوير تخصص المكتبات والمعلومات: 121
2-2-2- الأسباب والدواعي وراء تغيير المناهج وتطويرها: 123
2-2-3- أهمية تخصص علم المكتبات في العصر الرقمي: 123
2-3-المبحث الثالث: الجمعيات المهنية ودورها في تطوير مجال المكتبات والمعلومات: 125
2-3-1-تعريف الجمعيات المهنية: 126
2-3-2- نماذج عن الجمعيات المهنية: 128
2-3-3- دور الجمعيات المهنية في تطوير التكوين الجامعي: 131
2-3-4- دور الجمعيات المهنية في تطوير المهنة المكتبية: 134
2-3-5- أنواع التعاون بين المكتبات الجامعية: 135
2-3-6- مشاكل التكوين في المؤسسات التكوينية الأكاديمية العربية: 138

الفصل الثالث: التنمية المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل التكنولوجيات الحديثة

3-1-المبحث الأول: تكوين الموارد البشرية بالمكتبات الجامعية: 142
3-1-1-تعريف التكوين: 142
3-1-2- مكونات نظام التكوين: 144
3-1-3- أهداف التكوين: 147

3-1-4- الإطار القانوني للتكوين: 149
3-1-5- طرق تكوين أخصائي المكتبات والمعلومات: 150
3-1-6- مبررات التكوين لأخصائي المكتبات والمعلومات: 152
3-2-المبحث الثاني: التكوين المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية: ... 153
3-2-1-تعريف التكوين المستمر: 155
3-2-2-ضرورة التكوين المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات: 158
3-2-3- أهمية التكوين المستمر: 159
3-2-4- التكوين المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات في البيئة الرقمية: 161
3-3-المبحث الثالث: التكوين الذاتي لأخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية: 162
3-3-1-تعريف التكوين الذاتي وأهميته: 163
3-3-2- أبعاد التكوين الذاتي: 167
3-3-3- علاقة التكوين الذاتي بالتعلم الذاتي: 168
3-3-4- مساهمة أخصائيي المكتبات والمعلومات في إدارة المعرفة: 173
3-3-5- أخصائي المكتبات والمعلومات والتكوين الذاتي في شبكة الإنترنت: 175
3-3-6-التحفيز والرضا الوظيفي وأثرهما على التكوين الذاتي: 178

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الممارسة المهنية لأخصائيّي المكتبات والمعلومات بالمكتبات الجامعية

4-1- المبحث الأول: المكتبات الجامعية بالجزائر: 185
4-1-1- دور ووظائف المكتبة الجامعية: 188
4-2- المبحث الثاني: مقومات المكتبة الجامعية الناجحة: 191
4-3- المبحث الثالث: ميدان الدراسة: 194
تحليل الإستبيان: 197
تحليل نتائج الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات: 262

الإستنتاجات: 268

خاتمة 270

قائمة البيبليوغرافيا 274

فهرس الجداول 296

فهرس الأشكال والمخططات.....300

كشاف المصطلحات.....303

الملاحق

الملخص

شكر وتقدير

الحمد لله الذي وفقني وأعانني على إتمام هذا البحث، فله الحمد والشكر أولاً وآخراً.

يقتضي العرفان بالجميل أن أتقدم بخالص الشكر وأسمى آيات الامتنان والتقدير إلى من سدّد خطاي على طريق البحث أستاذي الفاضل؛ الأستاذ الدكتور محمد صاحبي الذي لولا توجيهاته القيمة ودعمه المستمر الذي كان له تأثير كبير لإتمام هذا البحث، ما كان لهذا البحث أن يخرج على صورته التي هو عليها، فجزاه الله خيرا وأدامه ذخرا للعلم ولأهله.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل أعضاء لجنة المناقشة الكرام على الوقت والجهد الذي بذلوه في قراءة وتقييم هذا البحث وقبولهم مناقشته.

أشكر كل من أسهم ومدّ لي يد العون لإنجاز هذا العمل، فجزاكم الله عني كل خير.

إهداء

إلى روح والدي الطاهرة ـ تغمدها الله برحمته الواسعة ـ

إلى نبراسي، سندي وقدوتي في الحياة، "أمي العزيزة أطال الله في عمرها"

إلى كل أفراد عائلتي الكرام إخوتي وأخواتي حفظهم الله، الذين كانوا سندي الحقيقي ودعمي الدائم ومصدر قوتي وإلهامي، تقديراً وامتناناً. وأخص بالذكر صديقتي ورفيقتي في المحن والمصاعب أختي الغالية زهيرة.

إلى زوجي الفاضل وأولادي أحبائي حفظهم الله ورعاهم.

إلى هؤلاء جميعا

أهدي هذا العمل

عائشة

قائمة الإختصارات: **Listes des Acronymes :**

الرقم	الاختصار باللغة الأجنبية	باللغة الأجنبية	مقابله باللغة العربية	الصفحة
01	ADBS	Association des documentalistes et bibliothécaires Spécialisés	منظمة الوثائقيين والمكتبيين المتخصصين	**57**
02	AI	Artificial Intelligence	الذكاء الإصطناعي	**24**
03	ALA	American Library Association	جمعية المكتبات الأمريكية	**27**
04	APP	Portail de l'Analyse des pratiques Professionnelles	بوابة تحليل الممارسات المهنية	**44**
05	BOA	Bibliothécaire Open Access	أمين مكتبة الوصول الحر	**51**
06	BSF	Bibliothèques Sans Frontières	مكتبات بلا حدود	**49**
07	CARL	Canadian Association of Research Libraries	الجمعية الكندية للمكتبات البحثية	**130**
08	CCdz	Catalogue Collectif d'Algérie	الفهرس المشترك الجزائري	**197-217**
09	CDD	Classification Décimale de Dewey	تصنيف ديوي العشري	**87**
10	CERIST	Centre de Recherche sur l'Information Scientifique et Technique	مركز البحث في الإعلام العلمي والتقني	**138**
11	ENSSIB	École Nationale Supérieure des Sciences de l'Information et des Bibliothèques	المدرسة الوطنية العليا لعلوم الإعلام والمكتبات	**56-158-246**

12	IL	Information Literacy	المعرفة المعلوماتية	**36**
13	IOT	Internet Of Things	إنترنت الأشياء	**191**
14	ISP	Providers Service Internet	خدمات شبكات الاتصال	**38**
15	LMD	Licence Master Doctorat	ليسانس، ماستر، دكتوراه	**94-111-115-215**
16	PNST	Portail National de Signalement des Thèses	البوابة الوطنية للإشعار عن الأطروحات	**197-217**
17	RBdz	Répertoire des Bibliothèques d'Algérie	دليل المكتبات الجزائرية	**196**
18	RDA	Resource Description and Access	قواعد وصف وإتاحة المصادر	**91**
19	RIBU	Réseau Régional Inter Bibliothèques universitaires	الشبكة الجهوية مابين المكتبات الجامعية	**133-138**
20	SNDL	Système National de Documentation en Ligne	النظام الوطني للتوثيق على الخط	**138-196-242**
21	www	World Wide Web	الشبكة العنكبوتية العالمية	**37**

مقدمة

لقد أحدثت التقنيات المعاصرة في مجال المعلومات والاتصالات تغييرات جذرية أثرت بعمق على المهنة المكتبية، حيث أصبحت تعتمد بشكل متزايد على قدرة المتخصصين على مواكبة هذه الابتكارات. وأجبرت هذه التحولات العاملين في هذا القطاع على تبني أدوار جديدة والارتقاء بمهاراتهم لتمكينهم من إدارة هذه التقنيات بكفاءة.

إن تطوير الموارد البشرية في أي منظمة أمرٌ حيويٌ، سواء على مستوى الأفراد أو على مستوى المؤسسة التي يقضون فيها أغلب وقتهم، أو على مستوى المجتمع الذي ينتمون إليه. يعتبر التكوين أحد الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية، خاصة على المدى البعيد. يمكن تعريف تنمية الموارد البشرية من خلال التكوين بأنها مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى تأهيل وتطوير الأفراد بشكل منهجي، بهدف تحسين أدائهم. كما يمكن اعتبار هذه العملية نظامًا داخليًا في المنظمة يتكون من عدة عناصر أو أنشطة مترابطة، حيث يرتبط كل منها بالآخر ضمن إطار من العلاقات المتبادلة. أي تغيير أو تعديل في أي من هذه العناصر أو أدائها لوظائفها قد يؤدي إلى اختلال توازن في نظام التكوين ككل. لذا، يجب على كل مؤسسة أن تنشئ نظامًا خاصًا لتكوين وتنمية رأس المال البشري لديها.

يساهم التكوين في تطوير الأفراد بشكل مستمر، مما ينعكس إيجابًا على المؤسسات التي تساهم بدورها في تنمية المجتمع ككل. يمكننا القول إنه لا يمكن تحقيق تنمية بشرية مستدامة دون تكوين مستمر، حيث يمثل التكوين نافذة مفتوحة على البيئة، يستفيد منها أفراد المنظمة من خلال مشاهداتهم وتجاربهم. في هذا السياق، نجد أن الفرد الذي لا يسعى للتكوين يعيق تدفق الأفكار التي تربطه بالعالم الخارجي، مما يؤدي إلى جمود عقله وتصلبه، ويمنع تطور مهاراته. لقد أصبح التكوين هو المعلم الأساسي لأفراد المؤسسة، إذ يصعب تصور أي حياة بدون عملية التكوين. يمكن القول إن تشكيل المجتمعات والدول وتطورها وازدهارها يعتمد بشكل كبير على تكوين مواطنيها. فالأفراد الذين يواصلون تطوير أنفسهم بلا انقطاع يقومون بعملية ضرورية لتعزيز قدرتهم على حل المشكلات، مما يزيد من تقديرهم لعملهم ويفتح أمامهم جميع الأبواب.

تُجبرنا التحولات الجارية في قطاع المعلومات على مناقشة دور أخصائيي المعلومات، الذين يُعتبَرون الركيزة الأساسية في هذه المعادلة؛ إذ يتطلب ذلك اكتساب مهارات جديدة تمكنهم من الوصول إلى المعلومات وإدارتها، وهو ما أصبح ضرورة متزايدة ومطلوبة على مستوى العالم. إلا أن دور أخصائيي المعلومات لا يقتصر على ذلك فحسب، بل يشمل أيضًا تطوير السياسات والمناهج التعليمية وتعزيز القدرات المعلوماتية والبحثية والتواصلية للمستفيدين، مما يتيح لهم الوصول إلى المصادر المعلوماتية الحديثة، سواء كانت تقليدية أو إلكترونية. هذا يعزز استقلالية المستفيدين في سعيهم للحصول على المعرفة العلمية والتقنية. لقد أثرت التقنيات الحديثة بشكل كبير على مهنة أخصائي المعلومات، حيث تحولت إلى معلمين يركزون على تزويد المستفيدين بالمعرفة والمهارات اللازمة لإدارة المعلومات. يتم ذلك عبر استخدام وسائل تكنولوجية متقدمة تتناسب مع عصر مجتمع المعلومات.

من هنا تبرز أهمية إعداد العنصر البشري القادر على التعامل مع المعلومات ومعالجتها لمواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة وتحقيق أقصى استفادة منها. تكون مهنة المكتبات، شأنها مثل باقي المهن التطبيقية، حريصة على متابعة أحدث التطورات في مجال تخصصها، بالإضافة إلى توفير كافة التسهيلات للعاملين فيها لمساعدتهم على تطوير مهاراتهم من خلال البرامج التدريبية والتكوين المستمر. ولعل الحاجة الماسة اليوم هي إلى التطوير والتأهيل المهني نظرًا للتغيرات المستمرة في استخدام الوسائط التكنولوجية الحديثة في المكتبات، أو لإضافة إسهامات جديدة في مهنة المكتبات. وفي ظل عالم التقنية والمعلومات، يُطلب من نظام التدريب والتعليم في المكتبات والمعلومات أن يكون على درجة من اليقظة لمتابعة التطورات، خاصة تأثير التقنيات الحديثة على جودة الخدمات المكتبية وإدارة نظم المعلومات. هذه المتابعة تنبع من الحاجة إلى إعداد كوادر مستقبلية للعمل في مكتبات المستقبل، وكذلك إعادة تدريب العاملين حاليًا في المكتبات ومراكز المعلومات.

من هنا يبرز موضوع التكوين والممارسة المهنية كعنصرين متكاملين في بناء كفاءة أخصائي المكتبات، حيث أن التكوين الأكاديمي الجيد يُعد الأساس الذي يُمكن هذا الأخير من أداء مهامه بكفاءة وفعالية، في حين تُسهم الممارسة المهنية المستمرة في تطوير مهاراته وصقل خبراته وفقًا لمتطلبات الواقع العملي.

حيث تكتسي دراسة هذا الموضوع أهمية بالغة لفهم واقع هذا التخصص، طبيعة الممارسات اليومية، تشخيص النقائص، واقتراح حلول عملية لتحسين أداء هذا المورد البشري الحيوي.

2- إشكالية البحث:

لا يمكن لأي باحث أن يبدأ في دراسة مشكلة ما دون أن تثير تلك المشكلة في ذهنه مجموعة من التساؤلات التي تتطلب إجابات موضوعية وعلمية شاملة. ومنه سنتعرف على مشكلة الدراسة وصياغتها، والتي ستُعتمد كأساس لطرح الفرضيات واختبارها في البحث الميداني. كما سيُوضح أهمية الموضوع وأسباب اختياره والأهداف التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها. بعد ذلك، سيتم مناقشة أهم المفاهيم والمصطلحات الواردة في البحث لتوضيحها وإزالة أي لبس أو غموض قد يحيط بها.

حيث يكتسي موضوع التكوين أهمية كبيرة من الناحية العلمية، ومنه تحظى هذه الدراسة بأهمية بالغة نظرًا للدور الحيوي الذي يقوم به أخصائي المكتبات والمعلومات في عصر التكنولوجيات السريعة التطور، من خلال تعليمهم الجامعي وتأهيلهم ودعمهم لمواكبة التطورات المستجدة في مجال تكنولوجيا المعلومات. هذه التحديات التي يواجهها التكوين الجامعي صانع الكوادر البشرية ومالله من آثار على الممارسة المهنية.

التكوين الجامعي في مجال علم المكتبات والمعلومات والعلوم الوثائقية في الجزائر موضوعاً يستحق الدراسة المتعمقة لما يحمله من دلالات تاريخية وعلمية تكشف عن مسار التحديث والتطور في هذا القطاع الحيوي. يبدأ البحث بمراجعة لنشأة تدريس هذا العلم في الجامعات الجزائرية المبكرة، وخاصةً في مؤسسات قسنطينة الجزائر العاصمة ووهران، حيث شكلت هذه المراحل الأساس الذي بُني عليه التكوين الأولي. ومن ثم

يتم التطرق إلى عملية تعميم التكوين وانتشاره في مختلف ولايات البلاد، مع تحليل تأثير هذا الانتشار على جودة البرامج والمناهج التعليمية. حيث شهدت السنوات الأخيرة زيادة ملحوظة في الاهتمام بالمكتبات ومراكز المعلومات، وذلك نتيجة التطور المستمر في أنظمة المعلومات الوثائقية لمواكبة التنمية التي تشهدها الجزائر في المجالات الاقتصادية والاجتماعية. مما استلزم توفير كادر مهني قادر على مواكبة مستجدات العصر، من خلال تطوير مهاراته التكنولوجية وتلبية متطلبات التنمية التي تشهدها الجامعة الجزائرية. هذا الأمر يعزز من الدور الكبير والأهمية الاستراتيجية لأمناء المكتبات وأخصائيي المعلومات في تنمية المجتمع، باعتبارهم من الفئات الأساسية فيه.

هذا ولوحظ في السنوات الماضية أن مهنة المكتبات واجهت العديد من التحديات والعوائق، سواء من الناحية النظرية والمنهجية المعتمدة، أو من ناحية التحديات المستمرة التي أثرت سلباً على مهنة المكتبات، مما جعلها تبدو كمؤسسات راكدة غير قادرة على مواكبة التطورات التكنولوجية المعلوماتية. هذا الوضع استدعى تعزيز العمود الفقري لهذه المهنة المتمثل في أخصائيي المكتبات والمعلومات، من خلال تكوينهم تعليمياً يتناسب مع التطورات الراهنة، وتوفير الوسائل والإمكانيات اللازمة لتسهيل ممارستهم المهنية. وبالتالي، يسهم ذلك في النهوض بالمهنة ومتطلباتها وما تنتظره في المستقبل. فكما يقال "الاستثمار في البشر هو أعلى معدلات الاستثمار"، فمهما بلغت روعة وفخامة مباني المكتبات وحجمها ومجموعاتها قد تفقد قيمتها إذ لم تتوفر على إدارة قوية قادرة على توظيف أخصائيي مكتبات ومعلومات مؤهلين لتأدية رسالتهم.

حيث تمحورت إشكالية بحثنا هذا في:

إلى أيّ مدى يستجيب التكوين الجامعي لأخصائيي المكتبات والمعلومات لمتطلبات الممارسة المهنية الحديثة في المكتبات الجامعية الجزائرية بجامعات الغرب الجزائري؟

3- تساؤلات البحث:

لتحديد ومناقشة إشكالية البحث، وللوصول إلى نتائج الدراسة، ارتأينا طرح جملة من التساؤلات الفرعية والمتمثلة في:

1. هل تتماشى منظومة التكوين الجامعي الحالية وتدريس علم المكتبات مع التطورات الحاصلة في ميدان المكتبات؟ وهل ينعكس ذلك على الممارسة المهنية وادماج أخصائي المكتبات والمعلومات في البيئة الرقمية؟.
2. هل تستجيب وضعية المهنة المكتبية في الجزائر (تكويناً وممارسةً) لمواصفات أخصائي المعلومات؟ وهل تتماشى مع متطلبات مجتمع المعلومات؟. وما هي المهارات والكفاءات الواجب توفرها في أخصائي المكتبات لتحسين أدائه والنهوض بمهنته ومواكبة التطورات الحاصلة في المجال؟.
3. ما مدى إسهام كل من التكوين المستمر والتكوين الذاتي لأخصائي المكتبات في تطوير كفاءاته وتحسين أدائه؟ وما هي مستجدات المهنة المكتبية من خلال التأهيل المبني على التكوين؟.
4. هل تتطلب الممارسة المهنية التكيف مع استخدام التكنولوجيات الرقمية في المكتبات الجامعية الجزائرية لتوفير حاجيات المستفيدين؟.

ولحل الإشكالية المطروحة يتوجب علينا تعبيد مسار الحل بالفرضيات التالية:

4- فرضيات البحث:

1. **الفرضية الأولى:** تتماشى منظومة التكوين الجامعي الحالية مع التطورات الحاصلة في ميدان المكتبات، ممّا يؤدي إلى تأثير التكنولوجيات الحديثة في تدريس علم المكتبات، هذا ما ينعكس على الممارسة المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات في البيئة الرقمية، وقدرة التكوين الجامعي على ادماج المكتبيين في البيئة الرقمية.

2. **الفرضية الثانية:** لا تستجيب وضعية المهنة المكتبية في الجزائر (تكويناً وممارسةً) لمواصفات أخصائي المعلومات، وبالتالي فهي لا تتماشى مع متطلبات مجتمع المعلومات. ممّا يستلزم توفير مجموعة من المهارات والكفاءات لتحسين أدائه والنهوض بمهنته ومواكبة التطورات الحاصلة في المجال.
3. **الفرضية الثالثة:** تعرف المهنة المكتبية تحديثا من خلال التأهيل المبني على التكوين بتوفير برامج التكوين المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات والذي يساهم في تطوير كفاءاته وتحسين أدائه، إضافة إلى التكوين الذاتي.
4. **الفرضية الرابعة:** تتطلب الممارسة المهنية التكيف مع استخدام التكنولوجيات الرقمية في المكتبات الجامعية الجزائرية لتوفير حاجيات المستفيدين.

5- أهمية البحث:

تنبع أهمية البحث من أهمية مدى استجابة التكوين الجامعي لمتطلبات الممارسة المهنية، محاولة منا التطرق إلى مسار مهنة المكتبات –التي تعتبر من المهن الاستراتيجية– بدءًا من التكوين الجامعي بمقرراته وبرامجه الأكاديمية، وصولاً إلى مدى الإستفادة من هذه المقررات في بيئة العمل في ظل التطورات المتسارعة التي تواجه هذه المهنة التي تفرض على أخصائي المكتبات أنواع أخرى من التكوين؛ كالتكوين المستمر الذي يمكنه من مواكبة مستجدات بيئة العمل والتسيير الجيد لمهنته، إضافة إلى التكوين الذاتي الذي يحسّن من مستواه وأدائه بغية تقديم خدمة فعالة للمستفيدين.

ونظرًا لأهمية الموارد البشرية المتمثلة في بحثنا حول أخصائي المكتبات والمعلومات بالمكتبات الجامعية، والدور المتزايد الذي تلعبه داخل المؤسسات، باعتبارها صانعة التغيير والركيزة الأساسية والقوة الدافعة لنجاح أيّ مؤسسة، فإن التحدّيات والتطورات التي تواجهها المؤسسات بشكل عام، والمكتبات الجامعية بشكل خاص، تبرز الحاجة إلى التركيز على تكوين هذا العنصر البشري.

تنبع أهمية هذا الموضوع من التحولات العميقة التي يعرفها قطاع المعلومات والمكتبات لا سيما الجامعية منها، نتيجة التطور التكنولوجي وظهور مفاهيم جديدة: إدارة المعرفة، المستخدم الشريك، المكتبة الإفتراضية، المكتبي المهندس...كل ذلك يضع أخصائي المكتبات أمام تحديات تتطلب تكويناً نوعيا وممارسة مهنية متجددة.

6- أهداف البحث:

تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على مدى استجابة التكوين الجامعي لأخصائيي المكتبات والمعلومات لمتطلبات ممارستهم المهنية الحديثة في المكتبات الجامعية الجزائرية، من خلال:

- ✓ معرفة واقع التكوين الأكاديمي لأخصائيي المكتبات والمعلومات وطبيعة أدائهم المهني والتغيرات التي شهدتها تخصصاتهم.
- ✓ فهم طبيعة المهام التي يقوم بها المكتبيين، وتحليل دورهم في ظل الجيل الجديد من نظم المعلومات.
- ✓ دراسة واقع ممارسة الأخصائيين في المكتبات في سياق التغيرات والتطورات التكنولوجية.
- ✓ توضيح المساهمات الأساسية من مزايا وإيجابيات وسلبيات التكوين الجامعي في تخصص المكتبات والمعلومات في ظل التكنولوجيات الحديثة.
- ✓ التعرف على المهارات الضرورية التي ينبغي على أخصائي المعلومات اكتسابها لتأهيلهم لإدارة المكتبات الجامعية.
- ✓ تقييم التكوين الذي تلقاه العامل المكتبي لتمكينه من أداء دوره كعامل معرفة وكأخصائي معلومات متميز.
- ✓ استعراض التكنولوجيات الرقمية ومدى تأثيرها على تدريس مناهج وبرامج علم المكتبات في الجزائر.
- ✓ دراسة الأدوار الجديدة لأخصائيي المكتبات والمعلومات في سياق الجيل الجديد من نظم المعلومات.
- ✓ تحليل واقع المكتبات الجامعية الجزائرية والتحديات التي تواجهها.
- ✓ تحديد أبرز التحديات التي يواجهها أخصائيي المكتبات والمعلومات أثناء ممارسة عملهم.

- ✓ تقييم مدى استفادة الأخصائيين من تكوينهم الأكاديمي في أداء مهامهم.
- ✓ معرفة مدى توافق برامج ومقررات التكوين الجامعي التي تقدمها أقسام علم المكتبات بالجزائر مع الخدمة المكتبية في عصر الثورة الرقمية.
- ✓ الوصول إلى مقترحات فعالة وملائمة لتعزيز مهنة أخصائيي المكتبات والمعلومات.
- ✓ الخروج بالتوصيات حول دور التكوين الجامعي لتخصص علم المكتبات في تطوير الممارسة المهنية بالمكتبات الجامعية الجزائرية.

7- أسباب اختيار الموضوع:

لكل دارس في موضوع ما أسباب دفعته للبحث فيه، يمكن أن نجملها في هذه الدراسة فيما يلي:

- التطور المتسارع للمهنة في البيئة الرقمية: التأكد مما إذا كان التكوين الأكاديمي يواكب هذه التحولات.
- وجود فجوة محسوسة بين ما يُدرّس وما يُمارَس: محاولة كشف هذه الفجوة وتحليل أسبابها واقتراح حلول لها.
- ضعف التكوين التطبيقي في البرامج الجامعية: ضرورة دراسة مدى تأثير هذا النقص على الأداء المهني بعد التخرج.
- دافع بحثي وأكاديمي: يهدف إلى دعم جودة التعليم والارتقاء بالمهنة.
- دافع مجتمعي ومهني: التأكد من أن التكوين الجامعي يؤهل هذا الأخصائي لأداء دوره الحديث بكفاءة.
- إلقاء الضوء على واقع التكوين الأكاديمي لأخصائيي المكتبات والمعلومات في الجزائر، ومدى فاعليته في الممارسة المهنية المكتبية، وتبيان أهميته في القطاع العملي.
- معرفة مدى استجابة كل من التكوين الجامعي والمستمر والذاتي لمتطلبات الممارسة المهنية الحديثة في المكتبات الجامعية الجزائرية.

8- المنهج المتبع في البحث:

أولاً: الجانب النظري: تمثل في استعراض الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة، مع دراسة وتحليل الوضع الحالي للبرامج الدراسية في أقسام المكتبات والمعلومات في الجزائر، وتقييم مدى توافقها مع المهارات المطلوبة في سوق العمل المعاصر فيما يخص المكتبات والمعلومات.

ثانيًا: الجانب الميداني: يرى شعبان خليفة أن الهدف الأساسي من البحث الميداني يتمثل في تحقيق الفائدة البراغماتية والعلمية النفعية. فإذا كانت الظاهرة المدروسة إيجابية؛ نسعى لدعم العوامل التي تساهم في تعزيز هذه الجوانب الإيجابية والعمل على استمرارها للحفاظ على الظاهرة بشكلها المشرق والفعال. أما إذا كانت الظاهرة سلبية؛ فإن الهدف يكون تصحيح مسارها من خلال تجنب العوامل السلبية واستبدالها بعوامل ومؤثرات إيجابية[1].

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يشمل دراسة وتحليل جانب التكوين الأكاديمي للمكتبيين، بالإضافة إلى تحليل الوضع المهني الحالي لأخصائيي المكتبات والمعلومات في الجزائر بمكتبات الغرب الجزائري، حيث يهدف ذلك إلى توضيح أهم الخطط والمشاريع التي تساهم في تأهيل الموارد البشرية في المؤسسات التوثيقية عبر عنصري التكوين والممارسة المهنية. ومن جهة أخرى، تناولنا الجانب المهني لأخصائيي المكتبات والمعلومات ومدى تطبيقهم للبرامج الدراسية أثناء أداء مهامهم، بالإضافة إلى مدى مواكبتهم للتكنولوجيات الحديثة المتمثلة في البرامج المتطورة في أنظمة المعلومات، والتي تسهم في تحسين ودقة وسرعة نقل المعلومات واستقبالها من أيّ مكان في العالم، كما شمل ذلك التكوين المستمر لمواكبة مستجدات تخصص علم المعلومات والمكتبات للتعامل مع كل ماهو جديد، بالإضافة إلى التكوين الذاتي وتنمية القدرات والمهارات الشخصية؛ وذلك من خلال الإعتماد على التعليم عن بعد باستخدام البرمجيات والمشاركة في الدورات التدريبية

[1] خليفة، شعبان عبد العزيز. **المحاورات في مناهج البحث في علم المكتبات والمعلومات**. ط.3. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 2002، ص. 119.

عبر الإنترنت، والإستفادة من أنظمة المعلومات المستخدمة في مكتبات أخرى ومدى كفاءتها في نقل المعلومات، وكيفية تعامل أخصائيوا المكتبات مع هذه الأنظمة ومدى استفادة الباحثين منها.

9- التصور العام للبحث:

تضمنت هذه الدراسة والموسومة بـ: "**التكوين والممارسة المهنية عند أخصائي المكتبات والمعلومات بالمكتبات الجامعية في الجزائر: مكتبات الغرب الجزائري نموذجا**" على أربعة فصول؛ ثلاث فصول نظرية وفصل تطبيقي، إضافة إلى مقدمة (الفصل التمهيدي) وخاتمة، مقسمة كالتالي :

- **الفصل الأول:** أخصائي المكتبات والمعلومات ومراحل تطور المهنة المكتبية، يحتوي على ثلاث مباحث؛ تهتم بمراحل تطور المكتبي وصولا إلى أخصائي المعلومات، وتطوّر المهنة المكتبية من القديم إلى عصر التكنولوجيات الحديثة وعصر التقنية، وأخيرا تطرقنا إلى ميثاق أخلاقيات أخصائي المكتبات والمعلومات، وماهي الأخلاق الواجب الإتسام بها كناقل للمعرفة.
- **الفصل الثاني:** خصصناه لتطور التكوين الجامعي لعلم المكتبات والعلوم الوثائقية في الجزائر، وقد احتوى ثلاث مباحث وهي كالتالي: تطور التكوين الجامعي لعلم المكتبات والمعلومات في الجزائر من البدايات إلى التعميم، ثم تطرقنا إلى التعريف بأهم محطات تطور مناهج تدريس علم المكتبات في ضوء تطورات متطلبات العمل، وخلص الفصل بدور الجمعيات المهنية في تطوير مجال المكتبات والمعلومات.
- **الفصل الثالث:** التنمية المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل التكنولوجيات الحديثة. ويضم ثلاث مبحث، مرتبة كمايلي: تكوين الموارد البشرية في المكتبات الجامعية، التكوين المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات، التكوين الذاتي لأخصائي المكتبات والمعلومات.
- **الفصل الرابع:** الممارسة المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالمكتبات الجامعية بالغرب الجزائري. وهو الفصل التطبيقي للدراسة، ولقد تطرقنا فيه إلى تطور المكتبات الجامعية بالجزائر وإلى مقومات المكتبة الجامعية الناجحة، وفي الأخير تحدثنا المكتبات الجامعية ميدان الدراسة، وفي هذا الفصل هالجنا الإستبيان

من حيث التحليل الكمي والكيفي، لنستعرض في الأخير النتائج العامة المستخلصة من الدراسة من خلال معالجة الإشكالية المطروحة.

10-أدوات تجميع البيانات:

لجمع المعلومات والحقائق المرتبطة بواقع موضوع الدراسة، تم الاعتماد أساسا على أداة **الاستبيان**، الذي يعرفه شعبان خليفة على أنه " سيد أدوات جمع المادة العلمية وأوسعها انتشارا وأقلها جهدا ذهنيا وإن كان أكثرها جهدا بدنيا."[1] وعليه وبعد الاطلاع الفاحص على عدد من الدراسات ذات العلاقة الوثيقة بموضوعنا، قمنا بتصميم الاستبيان الذي راعينا فيه صياغة الأسئلة بما يخدم إشكالية البحث، موزع على 66 مبحوثا والذي تضمن المحاور التالية:

- **المحور الأول:** التكوين الجامعي لأخصائي المكتبات والمعلومات، حيث خصصت أسئلته نحو التعرف على واقع هذا التكوين بأقسام علم المكتبات والعلوم الوثائقية بالجزائر.
- **المحور الثاني:** مهام وأدوار أخصائي المكتبات والمعلومات بالمكتبات الجامعية، خصصت أسئلته حول الخدمات التي يقدمها أخصائي المكتبات للمستفيدين، والأدوار المنوطة به في عصر التقنية.
- **المحور الثالث:** التنمية المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات (التكوين المستمر والتكوين الذاتي)، توجهت أسئلته نحو التعرف على الفرص المتاحة للمبحوثين في هاذان النوعين من التكوين.
- **المحور الرابع:** الممارسة المهنية لأخصائيي المكتبات والمعلومات، تمحورت أسئلته في سياق التحقق من مدى استخدام التكنولوجيات الحديثة للمعلومات في الأعمال المكتبية، ومدى مسايرة أخصائي المكتبات لهذه التكنولوجيات.

[1] خليفة، شبعان عبد العزيز. **المحاورات في مناهج البحث في علم المكتبات والمعلومات**. المرجع السابق. ص. 138.

ولتأكيد مصداقية أداة البحث، تم عرضها في شكلها الأولي على أربعة محكّمين من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في مجالات علم المكتبات والمعلومات والتوثيق والذين يتمتعون بخبرة واسعة، لتقييم فقرات أداة الدراسة من حيث ملاءمتها للموضوع، وسلامة اللغة، وصياغتها، ووضوحها. بناءً على ملاحظاتهم واقتراحاتهم، تم تعديل الأداة لضمان جودتها.

قائمة المحكمين:

الإسم واللقب	الرتبة	الجامعة
زهير يحياوي	أستاذ التعليم العالي	جامعة أحمد زبانة غليزان
نسيمة صدوقي	أستاذ محاضر أ	جامعة وهران 1 أحمد بن بلة
عبد الغني قواسمية	أستاذ محاضر أ	جامعة الشيخ العربي التبسي –تبسة –
ميلود صغيري	أستاذ محاضر أ	جامعة محمد خيضر بسكرة

ولتعزيز مصداقية نتائج الاستبيان، اعتمدنا على أدوات إضافية مثل المقابلات، والتي تُعد من الوسائل الفعالة لجمع البيانات. تعرف **المقابلة** بأنها محادثة موجهة يجريها الباحث مع فرد أو مجموعة من الأفراد بهدف جمع معلومات علمية أو تبادل معلومات شفوية بين المحاور والمبحوث. في هذا السياق، أجرينا سلسلة من المقابلات الشخصية مع مدراء المكتبات ومجموعة من أخصائيي المكتبات والمعلومات، وذلك للحصول على معلومات أعمق وتوضيحات إضافية حول محتوى الدراسة وأهدافها، وللحصول على بيانات لا يمكن جمعها من خلال الاستبيانات وحدها.

ولتدعيم نتائج الدراسة بشكل أكبر، استخدمنا أداة **الملاحظة** كما وصفها موريس أنجرس بأنها تقنية مباشرة للتقصي العلمي تُستخدم عادة لمراقبة مجموعة معينة بشكل مباشر بهدف جمع معلومات نوعية لفهم المواقف والسلوكيات. بالإضافة إلى ذلك، قمنا بالمعايشة والمعاينة الشخصية لواقع الممارسة المهنية في

المكتبات الجامعية، مما أضاف بعدًا عمليًا وميدانيًا لدراسة تأثير التكوين الأكاديمي على أداء أخصائيي المكتبات والمعلومات."[1]

11-حدود البحث: (الموضوعية/ المكانية/ الزمنية/ البشرية)

1- **الحدود الموضوعية:** تناولت الدراسة موضوع التكوين والممارسة المهنية لأخصائيي المكتبات والمعلومات بالمكتبات الجامعية –مكتبات الغرب الجزائري نموذجا–

2- **الحدود المكانية:** تتعلق الحدود المكانية بالمؤسسات التي أجريت بها الدراسة الميدانية، والمتمثلة في جامعات الغرب الجزائري، متمثلة في خمس مكتبات مركزية، موزعة كالتالي: المكتبة المركزية لجامعة وهران1 أحمد بن بلة– المكتبة المركزية لجامعة وهران 2 محمد بن احمد– المكتبة المركزية لجامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم– المكتبة المركزية لجامعة بن خلدون بتيارت– المكتبة المركزية لجامعة أحمد زبانة بغليزان.

3- **الحدود الزمنية:** تتعلق بالمدة المستغرقة في إنجاز الدراسة الميدانية، والتي دامت من 2023 إلى 2024، بدءا من تحديد عينة البحث إلى الصياغة النهائية للإستبيان وتحليل معطياته والتعليق عليه.

4- **الحدود البشرية:** تمثلت في كل المكتبيين العاملين بالمكتبات المركزية السابقة الذكر، الحائزين على شهادات جامعية في علم المكتبات والمعلومات والتوثيق الذين يزاولون مهامهم التقنية و/أو التسييرية في المكتبات المركزية الجامعية محل الدراسة.

5- **عينة البحث:** تستهدف هذه الدراسة استقصاء مجتمع المكتبيين المتخصصين، ولا تشتمل الدراسة فئة المكتبيين غير المؤهلين أكاديميا، أو الذين تم إدراجهم في فئة المكتبيين عن طريق نجاحهم في الاختبار

[1] موريس، أنجرس. **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية: تدريبات عملية**. دار القصبة للنشر: الجزائر، 2004.ص.184.

المهني أو عن طريق الأقدمية المهنية؛ والتي تبدأ من رتبة مساعد بالمكتبات الجامعية إلى رتبة محافظ رئيسي للمكتبات الجامعية. وعليه، يتكون مجتمع الدراسة من الفئات التالية:

1. مساعدون بالمكتبات الجامعية.
2. ملحقون المكتبات الجامعية من المستوى الأول.
3. ملحقون المكتبات الجامعية من المستوى الثاني.
4. محافظوا المكتبات الجامعية.
5. المحافظون الرئيسيين للمكتبات الجامعية.

حيث كانت العينة عشوائية وزعت عليهم استمارات الإستبيان، حيث وزع 20 استبيان لكل مكتبة مركزية على المكتبيين الذين يزاولون عملهم في كل من: المكتبة المركزية لجامعة وهران1 أحمد بن بلة– المكتبة المركزية لجامعة وهران 2 محمد بن احمد– المكتبة المركزية لجامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم– المكتبة المركزية لجامعة بن خلدون بتيارت. و 10 استبيانات على المكتبة المركزية لجامعة أحمد زبانة بغليزان. بمجموع 90 استبياناً موزعين على خمس مكتبات مركزية محل الدراسة، حيث تم استرجاع **66** استبيان ممثلين في:

15 استبيان من المكتبة المركزية لجامعة وهران1 أحمد بن بلة.

16 استبيان من المكتبة المركزية لجامعة وهران 2 محمد بن احمد.

13 استبيان من المكتبة المركزية لجامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم.

14 استبيان من المكتبة المركزية لجامعة بن خلدون بتيارت.

08 استبيانات من المكتبة المركزية لجامعة أحمد زبانة بغليزان.

أما عن باقي الإستبيانات الملغاة فكان سببها عدم تخصص المكتبيين، أو استمارات لم ترد من طرف المبحوث.

12-مفاهيم ومصطلحات البحث الرئيسية:

إن التحديد الدقيق لمصطلحات ومفاهيم الدراسة وضبطها ضبطا دقيقا، يمكّن الباحث من مسايرة بحثه وكشف الغموض عن المفاهيم الصعبة، كما أن شرحها شرحا مفصلا يحدد للباحث معالم هذه الدراسة ككل.

- **التحديد الإجرائي لمصطلحات الدراسة:**

تعتبر مسألة تحديد المفاهيم الإطار النظري للبحث والبناء الفكري لأنها نقطة البداية في التحليل دون الخوف من اختلاط المفاهيم وتشابكها، والتراث العلمي لم يترك مجالا إلا وخاض فيه. إذ يشكل الإطار المفاهيمي الخلفية التي تعتمد عليها الدراسة والموجه الذي تقود إليه على اعتبار أن المفهوم من مفاهيم الدراسة يطرح قضية محددة ومدلول معين للدراسة.

- **أخصائي المكتبات والمعلومات:** هو المكتبي، استشاري المعلومات، ضابط المعلومات يهتم بتجميع المعرفة وتوزيعها، إضافة إلى تنظيم مصادر المعلومات وإتاحتها إلى المستفيدين ودعم نظام المشاركة في أداء المهام والنهوض بالبحث العلمي، وهو الشخص الذي يتلقى تعليما أكاديميا على مستوى عالي من العمل بمؤسسات ومرافق المعلومات على اختلاف أنواعها.
- **التكوين:** عملية مخطط تقوم باستخدام أساليب وأدوات بهدف خلق وتحسين المهارات والقدرات لدى الأفراد وتوسيع نطاق معرفتهم للأداء الكفء من خلال التعلم لرفع مستوى كفاءتهم وبالتالي كفاءة المنشأة ككل.
- **التكوين الجامعي:** هو عملية اكتساب الطالب جملة مهارات ومعارف وتطور قدراته بشكل الذي يسمح له بالدخول لعالم الشغل بكفاءة. ولابد من الإشارة أن التشريع الجزائري يستعمل مصطلح التكوين خلافاً لمصطلح تدريب المتداولة في المشرق العربي، وبهذا لم نجد فرقاً بين المصطلحين؛ إذا استخدمنا مفهوم التكوين مرادفا للتدريب.

- **التكوين المستمر:** كل العمليات والأنشطة النظرية والتطبيقية المنظمة لفائدة فئات معينة في أوقات عملهم أو خارجها، انطلاقا من أهداف واضحة ومحددة، غايتها الرفع من مستوى قدراتهم الفكرية والمهنية بأساليب متنوعة كاللّقاءات والندوات والمحاضرات ورشات العمل وغيرها من الصيغ.
- **التكوين الذاتي:** يعدّ أسلوب التكوين الذاتي من أهمّ مداخل تحسين أداء الهيئة التعليميّة، إذ يتيح للمؤسّسة التعليميّة تطوير خبرات المعلّمين والإفادة من نتائج تعلّمهم، والارتقاء بمعايير جودة التعليم، كما أنّه سبيل فعّال لاحتواء التطوّرات والتحديثات المتجدّدة في عالم التكنولوجيا والعلوم المختلفة.
- **التنمية المهنية:** عملية تعلّم مستمرة ومتزايدة، تهدف إلى اكتساب المهارات اللاّزمة لتوجيه المهنيين بما يتناسب مع إحتياجات، وتعتبر نشاطًا مخططًا لاكتساب وتعزيز المهارات يهدف إلى إحداث تغيير إيجابي وفعال في الموظفين من حيث الخبرات والمعلومات المكتسبة والمهارات ومعدلات الأداء، وأساليب العمل. وهو التغيير الذي يسهم في تأهيلهم لأداء مهامهم بكفاءة عالية.
- **أخلاقيات المهنة:** هي المبادئ الأساسية التي تستند إليها القوانين والأعراف وفقا للقواعد المعمول بها، والتي تلتزم بها الفئات المهنية المتخصصة كالمكتبات، ويعتبر وثيقة تتضمّن مبادئ أخلاقية مستندة إلى أسس المهنة المكتبية، والتي تحدد السلوك المثالي المطلوب من المكتبي لضمان تقديم خدمة مكتبية فعالة وشاملة.
- **المكتبات الجامعية:** هي تلك المكتبات التي تنشأ وتمول وتدار من قبل الجامعات أو الكليات الجامعية أو المعاهد أو مؤسسات التعليم العالي، وتقدم خدماتها لجميع المستفيدين بإشراف مجموعة من الأشخاص المتخصصين مكتبياً وادارياً.
- **الممارسة المهنية:** تعد الممارسة المهنية عنصرًا أساسيًا في أي مجال، وخصوصًا في مجال التربية والتعليم. فهي تُمثل التطبيق العملي للنظريات والمفاهيم التي يتعلمها الطلاب خلال دراستهم. وتهدف الممارسة المهنية إلى تنمية مهارات الطلاب وقدراتهم في مجال تخصصهم، وإكسابهم الخبرات اللازمة

للعمل بفعالية. كما تُساعدهم على فهم احتياجات المجتمع وسوق الشغل، وتطوير مهاراتهم في التواصل والتعاون مع الآخرين.

- **التكنولوجيات الحديثة:** توظيف المعرفة والعلوم لتطوير الأدوات والآليات التي تساهم في تعزيز جودة الحياة وزيادة فعالية العمليات في مجالات متعددة، كما تعتبر مجموعة الأجهزة والتقنيات التي تسهل جمع المعلومات وتحليلها وتخزينها وسهولة استرجاعها واستخدامها.

13-الدراسات السابقة:

ورد في كتاب المحاورات لشعبان خليفة أن الدراسات السابقة هي "البحوث العلمية التي أعدت من قبل في نفس نقطة البحث."[1] والهدف من عرضها هو توفير الخلفية العلمية والمناخ المناسب والمصادر اللازمة لإجراء البحث. والكشف عن جذور الإشكالية المطروحة بحيث تؤدي إلى فهم ما تم بخصوصها في الفترات السابقة مع إبراز الجوانب التي لم يتم دراستها من قبل، ما يؤدي إلى ظهور بحوث جديدة، حيث تم الاطلاع على البعض منها والمقسمة على النحو التالي:

13-1- دراسات باللغة العربية:

- **الدراسة الأولى:** مقال للباحثة معمر جميلة **(2006)** تحت عنوان المكتبيون الحاصلون على شهادة جامعية في علم المكتبات: بين التكوين النظري والعمل الميداني بجامعة منتوري – قسنطينة[2].

كشفت الباحثة في دراستها على وضعية خريجي قسم علم المكتبات والمعلومات الذين تم توظيفهم بجامعة منتوري قسنطينة، وذلك بالتعرف على خصائص التكوين الذي تلقوه خلال سنوات الدراسة ومدى فعاليته في ممارستهم اليومية للمهنة المكتبية، كما سعت الباحثة إلى تحديد التحديات الهامة التي أفرزتها التطورات الهائلة

[1] خليفة، شعبان عبد العزيز. المرجع السابق. ص.110

[2] معمر، جميلة. "المكتبيون الحاصلون على شهادة جامعية في علم المكتبات: بين التكوين النظري والعمل الميداني بجامعة منتوري بقسنطينة". **مجلة المكتبات والمعلومات**. قسنطينة. مج.3 ع.1. نوفمبر، 2006.

في مجال تكنولوجيا المعلومات، بالتطرق إلى التحديات التي تواجه المهنة المكتبية وأهمية التكوين المستمر وحتميته بالنسبة للعاملين بالمكتبات الجامعية. حيث خلصت الباحثة في دراستها الميدانية إلى نتائج دقيقة تعكس الواقع المعاش لهذه الفئة والصعوبات والعوائق التي تقف أمام التطوير الفعلي لوظائفهم. وتوّج البحث في نهايته على إعطاء العناية الكاملة للموارد البشرية العاملة بالمكتبات الجامعية لا سيما تدريبهم على استعمال التكنولوجيات الحديثة اثناء ممارستهم المهنية، وفتح أمامهم أبواب التكوين بكل أنواعه خاصة التكوين المستمر.

- **الدراسة الثانية:** أطروحة دكتوراه **(2007)** للباحثة وهيبة غرارمي سعيدي، تحت عنوان " التكوين الجامعي في علم المكتبات وملاءمته لسوق الشغل الجزائرية: دراسة ميدانية.[1]

تتناول الدراسة التحديات المستمرة التي تواجه التكوين الجامعي لعلم المكتبات في الجزائر، والتي تؤثر على خياراته وتوجهاته البيداغوجية والمادية، وذلك بهدف تحقيق اندماج فعّال في المجتمع، وضمان عدم انفصال الجامعة عن المؤسسات الأخرى. كما تستعرض الدراسة طبيعة التكوين علم المكتبات، وخصائصه ومتطلباته وتطوراته على الصعيدين العالمي والجزائري. وقد تم تشخيص حالة هذا التخصص من خلال دراسة ميدانية شملت هيئة التدريس في الأقسام الثلاثة (الجزائر، قسنطينة، وهران)، بالإضافة إلى السمات الأكاديمية للطلاب الذين يدرسون علم المكتبات. كما تم تحليل وضع جميع العاملين في قطاع المكتبات والأرشيف التابعين للوظيف العمومي، بهدف إحصائهم وفهم طبيعة تكوينهم وتأهيلهم وواقع ممارستهم المهنية، استنادا إلى النصوص التشريعية. وقد تم الكشف عن الاحتياجات النوعية والكمية لهذه المؤسسات من خلال استجواب عينة من المكتبات ومراكز الأرشيف، لتقييم كفاءة موظفيها. حيث يهدف هذا إلى قياس مدى ضرورة تكييف معطيات التكوين الجامعي في علم المكتبات مع المتطلبات الجديدة لسوق الشغل.

[1] وهيبة، غرارمي سعيدي. **التكوين الجامعي في علم المكتبات وملاءمته لسوق الشغل الجزائرية: دراسة ميدانية**. أطروحة دكتوراه. إش. عبد الحميد أعراب. جامعة الجزائر: قسم علم المكتبات والتوثيق،2007.

- **الدراسة الثالثة:** دراسة كمال بطوش **(2008)** تحت عنوان "التكوين في علوم المكتبات والمعلومات بين ضرورة تحديث مقررات التكوين وتحدي متطلبات سوق الشغل: أقسام علم المكتبات والمعلومات في الجزائر نموذجا[1]، نشرت هذه الدراسة كمقال في مجلة "اعلم"، التي تصدر عن الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات بالتعاون مع مكتبة الملك عبد العزيز العامة. تناول الباحث في دراسته أهمية التكوين في تخصص المكتبات والمعلومات في الجزائر، لمواجهة التطورات العلمية والتكنولوجية التي يشهدها هذا المجال. وأكد على ضرورة وجود متخصصين قادرين على أداء مهامهم بكفاءة واحترافية، لتحقيق مجموعة من الأهداف من خلال تقديم تأهيل نوعي، لا يقتصر على العمل اليدوي التقليدي، بل يشمل أيضًا استخدام الوسائل والأجهزة الحديثة في مجال الاتصال.

كما قدم الباحث نموذجًا للتكوين في مجال المكتبات، من خلال تسليط الضوء على أقسام علم المكتبات والمعلومات في الجزائر، والتي تشمل قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران، وقسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة الجزائر العاصمة، وقسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة قسنطينة. واختتم الباحث عمله بمجموعة من الاقتراحات لتحسين نوعية التكوين، بهدف تخريج كفاءات قادرة على مواجهة التحديات والارتقاء بالمهنة المكتبية.

- **الدراسة الرابعة:** لعبد المجيد مهنّا **(2011)** بعنوان "التأهيل الأكاديمي لأخصائيي المكتبات والمعلومات في القرن الحادي والعشرين."[2] سعى الباحث في هذه الدراسة إلى استقصاء طبيعة التحولات التي طرأت على تعليم علم المكتبات والمعلومات نتيجة توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مختلف جوانب العمل

[1] بطوش، كمال. "التكوين في علوم المكتبات والمعلومات بين ضرورة تحديث مقررات التكوين وتحدي متطلبات سوق الشغل: أقسام علم المكتبات والمعلومات في الجزائر نموذجا". **مجلة اعلم** . ع. 3-2 . ديسمير 2008.

[2] مهنا، عبد المجيد. "التأهيل الأكاديمي لأخصائي المكتبات والمعلومات في القرن الحادي والعشرين". **مجلة جامعة دمشق**، قسم المكتبات والمعلومات: جامعة دمشق. مج. 27، ع. (3-4)، 2011، ص-ص. 761-780.

المكتبي. كما تناول التأثيرات الجوهرية التي أحدثتها هذه التكنولوجيا على المفاهيم التقليدية للمكتبات، وما أفرزته من تغييرات على صعيد المناهج التعليمية لأقسام المكتبات في سوريا بهدف مواكبة تلك المستجدات.

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج النظري، حيث قام الباحث بمراجعة الأدبيات المتصلة بموضوع البحث، وتحليل الخطط الدراسية لأقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات السورية، مع تقييم مدى قدرتها على تلبية المهارات التي يفرضها سوق العمل الحالي في مجالات المكتبات والمعلومات. وقد توصلت الدراسة إلى تحديد ثلاث مجالات رئيسية تستوجب إعادة النظر في المناهج الدراسية الجامعية، وهي:

1. تطوير المعرفة الأساسية: تعزيز المستوى الحالي من الفهم العلمي مواكبة التقنية.
2. تنمية المهارات العملية: تمكين الطلبة من اكتساب الكفاءات التقنية والمهنية اللازمة لاستغلال التكنولوجيا الحديثة بكفاءة.
3. القدرة على المنافسة المهنية: إعداد الخريجين لمواجهة التحديات المعاصرة والتنافس مع المجالات
4. المهنية الأخرى، والتأكيد على استثمار الفرص التي تتيحها التكنولوجيا الحديثة.

- **الدراسة الخامسة:** أطروحة دكتوراه **(2014)** تحت عنوان "تكوين الأرشيفيين بالجامعة الجزائرية بين النظري والواقع: تجربة تخصص تقنيات أرشيفية في نظام أل أم دي بجامعة قسنطينة2"[1] من إعداد شواو عبد الباسط، تهدف الدراسة إلى معرفة فعالية ونجاعة التكوين الجامعي في مجال الأرشيف، ومدى مساعدة أخصائي الأرشيف على إنجاز مهامه وأدائه الوظيفي، وكيف يمكن للمقررات الدراسية بمعهد علم المكتبات والتوثيق بجامعة قسنطينة2 أن تكون أخصائي أرشيف مؤهل مواكب للبيئة الرقمية للمعلومات. وقد بينت الدراسة أن موظفي هذا التخصص يعانون من جملة من العراقيل تحول دون ممارستهم المهنية الجيدة، والمتمثلة في: المشكل العويص وهو غياب الثقافة الأرشفية عند الإداريين والمسؤولين، وظروف العمل الغير لائقة بتخصص

[1] عبد الباسط، شواو. **تكوين الأرشيفيين بالجامعة الجزائرية بين النظري والواقع: تجربة تخصص تقنيات أرشيفية في نظام أل أم دي بجامعة قسنطينة2**. أطروحة دكتوراه. إش. بطوش كمال. جامعة قسنطينة2. 2014.

بحجم علم الأرشيف، إضافة إلى نقص التجهيزات، مما نتج عن صعوبة تطبيق الأرشيفي لمكتسباته المعرفية على أرض الواقع.

- **الدراسة السادسة:** مقال للباحثة صبرينة مقناني **(2020)** تحت عنوان: "الواقع المهني لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية لجامعتي قسنطينة 1 و2 في ظل تكنولوجيا المعلومات الحديثة."[1]، تشير هذه الدراسة إلى أن مهنة المكتبات في الجامعات تعاني من نقص في بعض أسسها، مما أدى إلى عدم قدرة أخصائي المكتبات والمعلومات على مسايرة التطورات التكنولوجية. ويعود ذلك إلى العوامل المحيطة، مثل العراقيل المهنية التي تعيق تقدم أخصائي المعلومات. ومن ابرز النتائج التي توصلت إليها الباحثة في هذا الموضوع؛ غياب استراتيجية شاملة لتأهيل أخصائي المكتبات والمعلومات أدى إلى واقع مهني لا يتماشى مع التكنولوجيا الحديثة. حيث لم يسهم التكوين الجامعي بشكل فعّال في تأهيل المكتبيين لمواكبة متطلبات العصر، حيث يعود واقع أخصائي المعلومات إلى ظروف مهنية تعيق أدائه ووظائفه الحديثة. من هذه العوامل عدم تشجيع الإدارة، ونقص التكوين المستمر، ونقص الموارد التكنولوجية، بالإضافة إلى عدم وجود قوانين أساسية ملائمة تلبي احتياجات الأخصائيين. كما يفتقرون إلى دساتير أخلاقية مهنية مكتوبة، مما جعلهم يعملون في بيئة شبه تقليدية تفتقر إلى التكنولوجيا. ومع ذلك، هناك عوامل متعددة تحد من الكفاءات والمهارات التقنية في وقت يتطلب وجود أفراد ذوي مهارات قادرة على التعامل مع التدفق المعلوماتي باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة.
- **الدراسة السابعة:** للباحثتان الزاحي حليمة والزاحي سمية **(2022)** حول: "أخصائي المعلومات وتحديات البيئة الرقمية بالمكتبات الجامعية الجزائرية: بين ضرورة التكوين وتطوير الممارسات".[2]

[1] صبرينة، مقناني. "الواقع المهني لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية لجامعتي قسنطينة 1 و2 في ظل تكنولوجيا المعلومات الحديثة". **مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية**. جامعة باتنة. مج.6. ع.2. 2020. ص. 295.

[2] حليمة، الزاحي؛ سمية، الزاحي. " أخصائي المعلومات وتحديات البيئة الرقمية بالمكتبات الجامعية الجزائرية: بين ضرورة التكوين وتطوير الممارسات". **مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية**. جامعة المسيلة. مج. 12. ع. 1. جوان 2022. متاح على الخط: https://asjp.cerist.dz/en/article/196979 تاريخ التصفح: 14- 05- 2024.

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على المحاور الأساسية التي يجب أن تتضمنها برامج تكوين أخصائيي المعلومات، لتمكينهم من التعامل مع التحولات الرقمية المتطورة. كما سعت إلى استكشاف الممارسات التي يعتمدها هؤلاء الأخصائيون لتطوير خدماتهم، وتحقيق فعالية وجودة في خدمات المكتبات. حيث يتضمن ذلك الكشف عن المؤهلات الضرورية لممارسة العمل في بيئة المكتبة، وعرض التطورات التي شهدتها المكتبات الجامعية نتيجة اعتمادها على المجموعات الرقمية كقواعد البيانات وغيرها، والتعريف بدور ومؤهلات أخصائي المعلومات للعمل في البيئة الرقمية، كما هدفت الدراسة إلى التعرض إلى أهم الكفاءات المستهدفة في العملية التكوينية لأخصائي المعلومات من أجل العمل في البيئة الرقمية، بالإضافة إلى استعراض أهم الكفاءات المطلوبة في عملية تكوين أخصائي المعلومات للعمل في مجال المكتبات. حيث خلصت الدراسة إلى عدة نتائج، من أبرزها: وجود تباين في مستوى الثقافة المعلوماتية بين العاملين في المكتبة المركزية لجامعة قسنطينة محل الدراسة. كما أظهرت أن جميع العاملين، بغض النظر عن رتبهم ودرجاتهم، يمتلكون معرفة جيدة بفوائد دمج تكنولوجيا المعلومات في العمل المكتبي، وأن معظم المكتبيين مستعدون للانتقال نحو المكتبة الرقمية والعمل في بيئة تكنولوجية ومسايرة التطورات الحاصلة في مجال المكتبات. وأكدت الدراسة أن نقص الدورات التدريبية بالإضافة إلى غياب التشجيع المستمر والتكوين الذّاتي، يمثل أكبر تحدٍّ يواجه أخصائي المعلومات في التكيف مع البيئة الرقمية، وأنّ غياب الدورات التدريبية المتخصصة لأخصائيي المعلومات من أكبر العوائق التي تواجه الموظفين في تطوير مهاراتهم. فمعظم الدورات التي حضروها، سواء داخل البلاد أو خارجها، كانت بعيدة عن مجال التخصص. ولتطوير ممارسات أخصائيي المعلومات، يجب الاعتماد على أساليب جديدة تسهّل وتشجّع المستفيدين على زيارة المكتبة وتعميم الثقافة المكتبية بدلاً من النفور منها والعزوف التام عنها في ظل الإستخدام الدائم للمصادر الإلكترونية.

13-2- دراسات باللغة الأجنبية:

- **الدراسة الأولى:** دراسة سنة **(2010)** أعدها كل من Michèle Battisti و Élise Chapoy و Delphine Merrien و Magali Haettiger و Odile Jullien Cottart و Daniel Bourrion و Marie-Pascale Baligand والموسومة بـ Des pratiques professionnelles renouvelées[1] ، تتناول هذه الدراسة كيفية تجديد الممارسات المهنية في المكتبات في ظل التغيرات التكنولوجية. وتقدم خارطة طريق للمكتبيين لفهم كيفية التأقلم مع هذه التغيرات واستغلالها لتحقيق أداء مكتبي مميز، مع التركيز على أهمية التكوين المستمر، والتعلم التعاوني، والابتكار التكنولوجي. حيث تستعرض الدراسة كيفية اعتماد المكتبات لتقنيات جديدة وأدوات مبتكرة كالذكاء الاصطناعي (IA)، والحوسبة السحابية (Cloud Computing)، في عملياتها اليومية، بهدف تحسين كفاءتها لتقديم أحسن الخدمات لمستفيديها. كما سلطت الدراسة الضوء على تطور دور المكتبيين ليشمل أكثر من مجرد تنظيم وتصنيف وإعارة إلى الأدوار الجديدة المنوطة به في ظل استخدام التكنولوجيات الحديثة، مما يتيح للمكتبات فرصة المساهمة في بيئة المعرفة الرقمية المتنامية. ومنه يستعرض المؤلفون مجموعة التحديات التي تواجه المتخصصين في المكتبات عند اعتماد ممارسات وتجديدات مهنية. تشمل هذه التحديات مقاومة التغيير من قبل الموظفين القدامى، نقص التكوين التكنولوجي، والضغط المستمر لتحسين مستوى الخدمة في بيئات العمل التي تعتمد على الابتكار. كما أبرزت الدراسة أهمية التعليم المستمر وورشات العمل التي تركز على تطوير مهارات المكتبيين في استخدام التقنيات الحديثة. كما تشير إلى الحاجة لتأهيل مكتبيين يمتلكون مهارات متنوعة لتلبية احتياجات المستخدمين.
- **الدراسة الثانية:** دراسة Simmons et Corrall **(2010)** ركزت هذه الدراسة على تحليل المناهج التعليمية المتبعة في أقسام تعليم المكتبات بالمملكة المتحدة ومدى مواءمتها للاحتياجات المتغيرة لسوق العمل، والتي تأثرت بتحولات اجتماعية وتكنولوجية ملحوظة. شملت الدراسة استطلاع آراء 65 أمين مكتبة و48 مدير مكتبة، بالإضافة إلى إجراء مقابلات معمقة مع 8 أمناء مكتبة و7 مديري مكتبات. هدفت الدراسة إلى استكشاف

[1] Michèle, Battisti ; Élise, Chapoy ; Delphine, Merrien …and all. « Des pratiques professionnelles renouvelées ». **Documentaliste-science de l'information**. 2010/2. Vol. 47. En ligne: https://shs.cairn.info/revue-documentaliste-sciences-de-l-information-2010-2-page-44 consulté le 02/07/ 2024

مدى توافق البرامج التعليمية مع متطلبات أصحاب الأعمال .وأظهرت نتائج التحليل توافق المناهج الدراسية في المملكة المتحدة بشكل عام مع الاحتياجات المهنية، لكنها كشفت عن تباين في الأولويات بين فئات الدراسة. فمن جهة، أعرب مديرو المكتبات عن قناعتهم بأن المناهج الحالية كافية، مشيرين إلى أن السمات الشخصية للعاملين تُعد العامل الأساسي في تحديد كفاءتهم المهنية. ومن جهة أخرى، دعا أمناء المكتبات إلى ضرورة تحسين أساليب التدريس بما يعزز الجوانب التطبيقية والمهارات العملية، مما يعكس اختلاف التوجهات بين الإدارة والعاملين في الميدان[1].

- **الدراسة الثالثة:** كتاب بعنوان Brefs repères pour l'analyse des pratiques professionnelle[2] للمؤلف Mireille Cifali **(2014)**، يقدم هذا الإطار المرجعي مساعدة للمهنيين في تحليل ممارساتهم بشكل مميز وفعّال. تتضمن هذه الدراسة على أفكار عملية لتفسير الأعمال المهنية والأنشطة اليومية، إضافة إلى تقديم مفهوم تحليل الممارسات المهنية كأداة أساسية لفهم وتقييم العمل اليومي في أي مجال مهني مع التركيز على الأفراد في المهن التي تتطلب تقييمًا متواصلا للمهارات والأداء. وبالتالي تشجيع المهنيين على اعتماد التحليل الذاتي للتقييم الفردي للعمل اليومي كوسيلة رئيسية لمراجعة أدائهم. ومنه يشجّع الكتاب على دمج التحليل كجزء من دورة تعليمية مستمرة للمهنيين، مما يساهم في زيادة الكفاءات وتعزيز المهارات، وتحفيز المهنيين على تحسين ممارساتهم من خلال تحليل نقدي ومنهجي لأدائهم اليومي. باستخدام الآليات المناسبة وفي إطار ثقافي واجتماعي ملائم، يمكن أن يسهم هذا التحليل في التطوير المستمر وتحقيق أداء ملحوظ ونتائج أفضل في الممارسة المهنية.

[1] Simmons, M; Corrall, S. « The changing educational needs of subject librarians: A survey of UK practitioner opinions and course content" . **Education For Information**. [serial online]. Mars 13, 2015. Disponible sur le site : https://ijlis.journals.ekb.eg/article. date de consultation: 12/12/ 2024

[2] Cifali, Mireille. "Brefs repères pour l'analyse des pratiques professionnelle". **Revue de l'analyse de pratiques professionnelles**. 2014. N°2, p-p 20-27. En ligne : http://www.analysedepratique.org/?p=1014 consulté le : 18/11/2024

- **الدراسة الرابعة:** دراسة Guillaume HATT **(2016)** بعنوان : Les professionnels des bibliothèques : approche juridique et pratiques professionnelles[1] ، حيث تركز الدراسة على توضيح العلاقة بين الممارسات المهنية في المكتبات والجوانب القانونية والتشريعية التي تنظم هذه الممارسات، وكيف تؤثر هذه القوانين على أداء أخصائيو المعلومات لمهامهم، كما تسلط الضوء على التحديات القانونية التي يواجهونها في محيطهم المهني والممارسات اليومية في المكتبات نتيجة للتشريعات الجديدة والمتغيرة. وتوضيح أهمية التعليم والتكوين في تطوير المهارات القانونية اللازمة للمكتبيين المتخصصين. كما تطرقت الدراسة إلى مدى تأثير القوانين الدولية والمحلية على إدارة المكتبات، مع التركيز على الخصوصية وحماية حقوق الملكية الفكرية وحقوق المؤلفين وحماية البيانات الشخصية ، إضافة إلى كيفية تطبيق المكتبيين للمعرفة القانونية في المكتبات الجامعية والعامة. كما تستعرض الدراسة طرق تطويرأخصائيو المعلومات لمهاراتهم المهنية من خلال التكوين في الأمور القانونية.

- **الدراسة الخامسة:** مقال نشره Portail de l'Analyse des pratiques professionnelles (APP) سنة **(2017)** تحت عنوان Formation à l’Analyse des pratiques de bibliothécaires – Yvelines[2] تستعرض هذه الدراسة نتائج دورة تكوينية للمكتبيين بمدينة إيفلنس، ومن النتائج الرئيسية المتوصل إليها هي تعزيز قدرة المكتبيين على إجراء تقييم دوري لأنفسهم أو ما يسمى بالتقييم الذاتي. حيث أصبح بإمكان المكتبيين استخدام أدوات تقييم شاملة لتحليل ممارساتهم اليومية، مثل إجراء مقابلات مع الزوار واستخدام الاستبيانات، يساهم التقييم الذاتي في تمكين المكتبيين من تحديد المجالات التي تحتاج التطوير. إضافة إلى تعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات التكنولوجية والثقافية في بيئة محيط العمل، باعتبار أن التطورات التكنولوجية أحد المحاور

[1] Guillaume, HATT, « Les professionnels des bibliothèques: approche juridique et pratiques professionnelles ». atelier BibliDroit . 20/09/2016. **Bulletin des bibliothèques de France (BBF)**, 2016, n° 10. En ligne : https://biblidroit.hypotheses.org/files/2016/08/pgm_atelier-grenoble_v4.pdf . Consulté le : 23/11/2024

[2] Portail de l'Analyse des pratiques professionnelles. **Formation à l’Analyse des pratiques de bibliothécaires – Yvelines.** 2017. En ligne : https://www.analysedespratiques.com/formation-analyse-des-pratiques-bibliothecaires-yvelines/ Consulté le : 14/08/2024

الرئيسية التي تناولتها الدورة. حيث شجعت الدورة التكوينية على التعاون بين المكتبيين لتبادل المعرفة والخبرات والتعاون في بناء مجتمع مهني يمكنهم من الاستفادة من بعضهم البعض.

وفي الأخير تمكنت الدورة التدريبية من تحقيق نتائج ملموسة في تعزيز مهارات المكتبيين المهنية وزيادة كفاءتهم في تقديم خدمات أفضل للرواد. كما ساعدتهم على التكيف مع التحديات الجديدة التي تواجههم في عالم المكتبات. بالإضافة إلى ذلك، أصبح التعاون والعمل الجماعي بين المكتبيين عنصرًا أساسيًا في تحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم.

- **الدراسة السادسة:** مقال لـ Jean Chami **(2020)** تحت عنوان « L'analyse des pratiques professionnelles: Quelles repères »[1] تناول المؤلف في مقاله تحليل الممارسات المهنية على مدار ثلاثين سنة 1990–2020 يبرز فيهانجاح الممارسات المهنية في مجالات متعددة، مع التأكيد على أهمية فهم معمق لهذه الممارسات، التي تبدو نطاق واسع ومتنوع يصعب تحديد تعريف دقيق ونهائي له. حيث ركز على التطور الفكري والتاريخي في تحليل الممارسات المهنية من خلال مجموعة متنوعة من الأطر النظرية، كالنماذج السوسيولوجية، والنظرية الاجتماعية النفسية، والأسس المعرفية والسلوكية.

يتناول المؤلف في المقال التحديات المرتبطة بتطبيق تحليل الممارسات المهنية في مجالات مختلفة كالصحة والتعليم والعمل الاجتماعي... ويبين كيف تتداخل هذه الممارسات مع مفاهيم مثل "المهنية" و"التحسين المستمر"، رغم وجود صعوبات في تحقيق توافق بين هذه الميادين. وفي الأخير يستعرض كيف يسهم تحليل الممارسات في تعزيز بناء الهوية المهنية من خلال الوعي الذاتي والتفكير النقدي. ويتناول الجوانب الاجتماعية والنفسية للأفراد أثناء أدائهم لمهامهم، وكيف تؤثر هذه التحليلات على تطوير الشخصيات المهنية والقدرة على التقدم والتطوير في المسار المهني.

[1] CHAMI, Jean. « L'analyse des pratiques professionnelles: Quelles repères ». **Revue Savoirs**. N°53. 2020/2. En ligne: https://shs.cairn.info/revue-savoirs-2020-2-page-11 / consulté le 22/04/2024

- **التعليق على الدراسات السابقة:**

يتضح من العرض السابق للدراسات والبحوث المرتبطة بموضوع التكوين والممارسة المهنية أنها تتشارك مع موضوع الدراسة في نقاط عديدة، ركزت العديد من الدراسات السابقة على دراسة العلاقة بين المناهج الأكاديمية في تخصص المكتبات والمعلومات والمهارات الواجب توفرها في المكتبيين لمسايرة عملهم بالمكتبات. كما بينت أنّ هناك فجوة بين الدراسة النظرية والتطبيقية، حيث أظهرت العديد من الدراسات أن بعض البرامج الجامعية لا تقدم تكوينا كافيا على الممارسات التقنية، مثل إدارة قواعد المعطيات والتحليل الرقمي، أو المهارات أخرى كمهارة التواصل وإدارة المشاريع. حيث اتفقت الدراسات الحديثة على أن المقررات الأكاديمية بحاجة إلى تجديد متواصل لمواكبة التحول الرقمي وتطوير مهارات الذكاء الاصطناعي في مجال المكتبات. حيث قدمت الدراسات السابقة مجالا مفيدا لتوضيح تأثير التكوين الجامعي، لكنها تركت مجالًا للبحث بشكل أعمق في العلاقة بين المقررات الدراسية والنتائج المهنية على المدى الطويل. والتي يجب أن تأخذ هذه الأبحاث بعين الاعتبار التحولات الرقمية والمهارات والكفاءات المستقبلية في مجال العمل في بيئة المكتبات والمعلومات.

14- صعوبات البحث:

إن الصعوبات التي واجهناها أثناء إجراء البحث تختلف في جوهرها عن تلك التي يعتاد عليها معظم الباحثين. والتي تكمن في قلة الدراسات التطبيقية حول أقسام علم المكتبات في العالم العربي عامة والجزائر خاصة، إضافة إلى بعد المسافة بين المكتبات الجامعية محل الدراسة.

وعليه فإن العمل الجاد والمشقة قد تثني العزيمة في بعض الأحيان، ولكن الإصرار والمثابرة يعززان الحزم والجدية لمواصلة العمل.

الفصل الأول

أخصائيّي المكتبات والمعلومات

ومراحل تطور المهنة المكتبية

المبحث الأول: من مكتبي إلى أخصائي معلومات

المبحث الثاني: تطوّر المهنة المكتبية من القديم إلى عصر التكنولوجيات الحديثة

المبحث الثالث: ميثاق أخلاقيات أخصائيي المكتبات والمعلومات

إنّ مهنة المكتبات والمعلومات قديمة قدم البشرية، حيث وبمرور العصور وانتشار المكتبات بكل أنواعها، وتعدد مصادر المعلومات واختلاف أوعيتها، وتعقد المهام والأعمال والخدمات المكتبية، وانتشار التكنولوجيات الحديثة المتسارعة في مجال المكتبات والمعلومات؛ اقتضت الضرورة على إنشاء مدارس ومراكز تأخذ على عاتقها إعداد مكتبيين مؤهلين لتسيير هذه الفضاءات، عن طريق تسطير وتنفيذ برامج تعليمية وتكوينية تجعلهم يمارسون واقعهم المهني بكل مهنية، مسايرين في ذلك كل التغييرات التي تفرزها التكنولوجيات الحديثة للمعلومات.

دخل العالم في عصر جديد يتسم بالتغير السريع والمتلاحق في جميع مناحي الحياة، حيث واجهت المجتمعات المعاصرة العديد من المشكلات ذات الصلة بالعولمة والمعلوماتية التي أزالت كل الحواجز والمسافات والتدفق الهائل للمعرفة، حيث أصبحت جميع الحدود مفتوحة ومتاحة لمن يريد الحصول على المعلومة، وفي هذا المقام فإن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وفّرت فرصاً عدة لتأهيل أخصائيي المكتبات وتمكينه من التعامل مع معطيات التكنولوجيا المعاصرة وتسخيرها لخدمة العملية التعليمية، متمتعاً في ذلك بالكفايات التعلمية اللازمة لعمله. وتعد وظيفة أخصائيي المعلومات "وظيفة اتصال ومعايشة، ذلك أن العمل في ميدان المعلومات هو قبل كل شيء عمل جماعي، زد على ذلك، فإن العلاقات الشخصية مع المستفيدين ومنتجي المعلومات لها التأثير الحاسم فيما يتعلق بكفاءة الخدمات، ولابد أن يكون خبير المعلومات قادراً على فهم الآخرين وكسب ثقتهم والمشاركة في الحياة الجماعية. وباختصار أن يكون قادراً على تحقيق الاتصال مع الآخرين، ويستوجب هذا الجانب الأخير مهارة لغوية وقدرة على التعبير الواضح والمتناسق كتابياً وشفهياً على حد سواء."[1] وهنا يجد أخصائيي المكتبات والمعلومات نفسه أمام واقع وتحديات تجبره على التأقلم مع كل ما تفرزه التكنولوجيات

[1] بدر، أحمد بدر؛ عبد الهادي، محمد فتحي. **المكتبات الجامعية: دراسات في المكتبات الأكاديمية والشاملة**. القاهرة: مكتبة غريب، (د.ت). ص-ص. 39-40.

الحديثة للمعلومات والاتصالات والتحكم في وسائلها. وبناءً على ما سبق ووفقا لمتطلبات الدراسة الحالية، يمكننا طرح التساؤلات التالية:

كيف نشأ وتطور أمين المكتبة؟ ما هي التطورات والتحولات التي طرأت على المهنة المكتبية؟ كيف أثرت التكنولوجيات على مهنة أخصائي المعلومات؟ هذا ما سنحاول الإجابة عليه في هذا الفصل من الدراسة.

1-1-المبحث الأول: من مكتبي إلى أخصائيي معلومات:

لقد تطورت مهنة المكتبي بصفة واضحة وأصبحت مهام المكتبي تقوم على أسس علمية وتقنية "وهو أخصائيي في المعلومات على درجة من التأهيل العلمي والتدريب العملي يسمح له بإرشاد الأستاذ الجامعي والمعلم المدرسي والطالب والجمهور العام على اختلاف مستوياته التعليمية والثقافية، أي أن هذا الأمين مستشار المعلومات ضمن فرق البحوث والدراسة."[1] إلى جانب المكتبي المثقف والمحب للكتب التي كانت وظيفته الرئيسية حماية كنوز المعرفة الإنسانية، ظهر إلى جانب هذا المكتبي المربي الذي اعتبر المؤسسة أداة غنية للتكوين ووهب نفسه لخدمة القراء وتوجيههم.[2]

1-1-1-تعريف المكتبي:

يمكن تعريف اختصاصيّ المكتبات والمعلومات هو من يحصل على المؤهّلات الأكاديميّة والشهادة العلميّة في علم المكتبات والمعلومات. كذلك تشمل هذه التسمية الاختصاصيّ الذي تلقّى التدريبات والمؤهّلات المهنيّة المطلوبة في الاختصاص ليكون قادرًا على إنجاز المَهَمّات المتعدّدة الموكلة إليه في المجال سواء لنواحي التعامل مع المعلومات وتنظيمها وإتاحتها، أو لناحية توفير خدمات المعلومات وتلبية حاجات المستفيدين وغيرها من الخدمات الأخرى المرتبطة بالاختصاص. أمّا مصطلح اختصاصيّ المكتبات والمعلومات الرقميّة

[1] بدر، أحمد، المرجع السابق، ص 76.

[2] SEIBEL, Bernadette. **Au nom du livre** : **Analyse sociale d'une profession des bibliothécaires**. Paris : La découverte française, 1998. P. 8

فيشمل إضافة إلى التعريف السابق القدرة على التعامل مع المعلومات ومصادرها الرقميّة بالاعتماد على التقنيّات الحديثة والمتطوّرة في التخصّص.

1-1-2- من أمين مكتبة إلى أخصائي معلومات:

صنف هيبر فوندا (HUBERT Fondin) المكتبيين وفقا لثلاث أصناف: المكتبي المكلف بالحفظ (Bibliothécaire de conservation)، المكتبي المكلف بالمطالعة (Bibliothécaire de lecture)، والمكتبي المتخصص (Bibliothécaire spécialisé) . وبدوره ميشال ميلان (MICHEL Melot) يرى أن التصنيفات الثلاثة تتمثل في: المكتبي الباحث (Bibliothécaire chercheur)، المكتبي المهندس (Bibliothécaire ingénieur) والمكتبي المسير (Bibliothécaire gestionnaire) [1] دون الخوض في خصائص كل من هاذين النوعين، وهنا يكفي التأكيد على نقطتين؛ من جهة أن كل تصنيف تجاوز التقسيم التقليدي لمكتبة المطالعة العمومية ومكتبة البحث العلمي. ومن جهة أخرى، وبالنسبة لتصنيف ميشال ميلان يطرح خصائص نستطيع توظيفها في قطاعات أخرى – الهندسة والتسيير– وهنا يجب الإتفاق على أن كلا التصنيفين يشكلان هوية المكتبيين، والواقع أن كل تصنيف من هذه التصنيفات يتفرع بدوره إلى عدة نشاطات تمثل المهن المكتبية المنبثقة وفقا للإحتياجات الراهنة. حيث تضاف إلى مهام وأنشطة أخصائي المكتبات مهمة التسيير Management (الموارد البشرية والمالية) وهنا يسمى بالمكتبي المهندس[2].

كما يسمون في التقليد البريطاني حتى اليوم "هو القائم بأمر الكتاب في المتحف البريطاني الحارس(Keeper) للدلالة على مهمته في الحفاظ على الكتاب."[3]

[1] ANNE, Kupiec. « Qu'est ce qu'un (e) une bibliothécaire ». **Bulletin de bibliothèque de France**. T.48, N° 01. (BBF), 2003 . P.7

[2] CACAY, Serge .**Dictionnaire encyclopédique de l'information et de la Documentation** .Paris: Nathan, 1997 .P.76

[3] بدر، أحمد. **المدخل إلى علم المعلومات والمكتبات**. الرياض: دار المريخ، 1985. ص. 73.

فمفهوم أخصائي المعلومات "يشمل جميع فئات العاملين في حقل المعلوماتية الذين يقومون بأعمال تتعلق بتحليل نظام المعلومات ودراستها وتصميمها وتنفيذها والإشراف الفني والتقني عليها"[1].

أطلق أخصائي المعلومات البلجيكي ميشال بوينز Michel Bonez في التسعينات مصطلح cybrarian على أخصائي المعلومات، حيث تداول المصطلح في مجتمع المكتبات والمعلومات على المستوى العربي منذ عام 1995، حيث أصدر مجموعة من خريجي قسم المكتبات والمعلومات بجامعة القاهرة، نشرية ورقية تحمل إسم cybrarians كما أنشأت جماعة نقاش على الأنترنت تحمل نفس الإسم، وبهذا أصبح المقابل العربي لكلمة cybrarian هو أخصائي المعلومات. في حين ترجما كلا من تريس لنشر و ياسر عبد المعطي "المقابل العربي للمصطلح بمكتبي البيئة الإلكترونية."[2] ويعرف أيضا بالشخص الذي يقوم بإسترجاع المعلومات على الخط المباشر، ويطلق عليه الباحث الفائق، وبالتالي هو الشخص الذي يعتمد على الأنترنت والوسائل التكنولوجية الحديثة كمصدر للقيام بجميع مهامه.

هناك العديد من الدوافع التي أدت إلى ظهور مفهوم أخصائي المعلومات في عصر التكنولوجيات الحديثة. هذا المفهوم يعكس بالضرورة مختلف المهام المرتبطة به، حيث أصبح مرتبطًا بطرق البحث والوصول إلى المعلومات من خلال استخدام تقنيات المعلومات الحديثة. ومن هذه الدوافع، النمو المتزايد لمختلف أنواع المعلومات وزيادة الاهتمام بها واعتبارها مورد استراتيجي، والتغير المتنامي في احتياجات المستخدمين، إضافة إلى التنوع الكبير الذي افرزته التكنولوجيات الحديثة في مصادر المعلومات وزيادة الطلب عليه من طرف المستفيدين.

---

[1] السالم، بن محمد السالم. " توظيف شبكة الأنترنت في تنمية مهارت أخصائي المعلومات". **المؤتمر العشرين للإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات**. تحت عنوان: نحو جيل جديد من نظم المعلومات والمتخصصين: رؤية مستقبلية. الدار البيضاء.2009. ص.825.

[2] ياسر، يوسف عبد المعطي؛ تريس، لنشر. **قاموس الشارح في علوم المكتبات والمعلومات**: إنجليزي–عربي. القاهرة: دار الكتاب الحديث، 2009. ص.526.

1-1-3- خدمات أخصائي المكتبات والمعلومات بمؤسسات المعلومات في الجزائر:

إن الإعداد الجيد لأخصائيي المعلومات والمكتبات يعتمد في الأساس علي المنهج الذي يدرسه في أقسام المكتبات والمعلومات بالجامعات، حيث تساعد المعارف والمهارات التي يكتسبها أثناء الدراسة علي بناء الأساس الذي سيعتمد عليه هؤلاء في حياتهم المهنية للتعامل مع البيئة الرقمية ، فالمواد التي يدرسها طالب أقسام المعلومات والمكتبات بالجامعات والكليات، وطريقة وأسلوب ووسائل التدريس ذات أثر كبير في التكوين المهني لأخصائيي المعلومات والمكتبات، إذ تساعد هذه المواد في تنمية المخزون عن تنمية المهارات والكفاءات للتطبيق العملي للمهنة، مما يساعد علي تطوير الجانب الاكاديمي؛ فقد دعمت هذا القول الباحثة سيو(Myburgh Sue) فطبيعة الدراسة التي يتلقاها أخصائيي المعلومات والمكتبات منذ بداية التخصص لها دور وأثر كبير في تشكيل الحياة المهنية لأخصائيي المعلومات والمكتبات، فعندما يكتسب هؤلاء مواد تدريبية ومعرفية متطورة ذات إعداد متقن وذات علاقة بالتكنولوجيا الحديثة والبيئة الرقمية، يستطيع خريجو هذه الأقسام سرعة التأقلم مع البيئة الرقمية ومع كافة التطبيقات الحديثة في معالجة المعلومات وخزنها واسترجاعها. ان الوضع المهني لأخصائيي المعلومات والمكتبات في الجزائر، يبعث على الارتياح نتيجة الطرق الحديثة والبرامج المسطرة في التعليم وكذا مدى توافر عدد كبير من المكتبات في الجانب المهني، غير أنه ينبغي توافر معايير عالمية لتقييم وإعداد أخصائيي المعلومات والمكتبات الرقمي هنا، لمواكبة التطورات العالمية وتقديم خدمات بمعايير دولية، فهناك العديد من الآراء الدولية التي تنادي بضرورة وضع معايير عالمية في هذا الصدد، فيري شارلوت أن هناك أربعة مجالات لإعداد أخصائيي المكتبات للعمل في البيئة الرقمية، وبما أن الغالبية العظمى من العينة التي تناولتها الدراسة الحالية من أخصائيي المكتبات والمعلومات بالمكتبات الجامعية نرى ضرورة ذكر تلك المجالات ومدى تطابقها مع الوضع الراهن لأخصائيي المعلومات والمكتبات في الجزائر، ويعتبر التخطيط والإعداد بشكل مباشر وغير مباشر عامل فعال في توفير مصادر المعلومات، حيث يلعب أخصائيي المعلومات والمكتبات دورا المعلومات للطالب والتي تساعد في تطوير المعلومات والمعارف لديهم، وذلك من

خلال مهارات المعرفة المعلوماتية، وطرق وأساليب البحث العلمي، والمهارات التكنولوجية، فمن خلال الزيارات الميدانية ومقابلة العديد من أخصائيي المعلومات المكتبات بالمكتبات الجامعية لجامعات الغرب الجزائري، اتضح أن معظم أمناء المكتبات لديهم دور مباشر في توفير مصادر المعلومات للطالب، حيث تتم عملية اقتناء المجموعات من خلالهم إلا أن العديد من تلك المكتبات لا تتوفر بها وسائل التعلم والتي تعتبر الدعامة الأساسية للتعليم في المرحلة الابتدائية وما قبلها، كما يساعد هؤلاء في تدريب الطالب علي طرق وأساليب البحث العلمي هذا بالإضافة إلي المهارات التكنولوجية التي يتمتع بها أخصائيو المعلومات والمكتبات، فجميعهم لديهم أجهزة حاسب آلي مع مرتبطة بالشبكة الدولية للمعلومات. فالمكتبات الجامعية على الخصوص- تتوافر أنظمة المعلومات الحديثة وكافة الأجهزة والمعدات ووسائل الاتصالات الحديثة للتعامل مع البيئة الرقمية، كما يتوافر بها عدد من أخصائيي المكتبات والمعلومات لديهم خبرات ومهارات عالية في التعامل مع تكنولوجيا المعلومات وتكنلوجيا الاتصالات، كما تقوم هذه المكتبات بتقديم خدماتها لجمهور المستفيدين كالإعارة/ الخدمات المرجعية/ الفهارس المتاحة علي الخط المباشر/ المعرفة المعلوماتية/ قواعد البيانات الألية وغيرها من الخدمات أخصائيي المعلومات الرقمي والذي يستطيع تقديم العديد منً باستخدام أحدث الأجهزة والتقنيات، كما يتوافر بها أيضا الخدمات عن بعد من خلال شبكة الأنترنت(Twitter/Facebook/ Librarian Ask) وغيرها من وسائل التواصل الحديثة بصورة عامة يمكن القول إن بيئة المكتبات الجامعية والخاصة بكلية العلوم بجامعة تلمسان تتناسب ومتطلبات العصر الرقمي وذلك ملا يتوافر بها من أجهزة الاتصالات الحديثة والمعدات إضافة إلي أخصائيي المعلومات والمكتبات المؤهل والمواكب للتطورات الحديثة في مجال عمله. إضافة إلى عنصر التعليم الذي يساعد على معرفة كيف يجتهد أخصائيي المعلومات والمكتبات الجامعية في التعليم ومعرفة مهارات أساسيات البحث العلمي والمعلومات والمهارات التكنولوجية عند العمل في البيئة الرقمية بالوقوف علي الوضع الراهن في الجزائر عامة وجامعات الغرب الجزائري خاصة، الملاحظ توافر الكادر المؤهل الذي يستطيع التعامل مع التكنولوجيا الحديثة في المكتبات التي شملتها الدراسة، غير أنه من الملاحظ أن هذا الكادر يحتاج إلى مزيد

من التدريب على المهارات وخاصة مهارات المعرفة المعلوماتية ومهارات التعامل مع المحتوى الرقمي (قواعد البيانات علي الخط المباشر)، إضافة إلى عنصر المسؤوليات الاحترافية: وهي العمل الذي ينعكس على التواصل، والتنمية المهنية، الإدارة، إدارة الميزانية، تحليل البيانات والتخطيط واتخاذ القرارات، وتنمية المجموعات والمصادر بالمكتبة، وتعتبر هذه المجالات من صميم عمل أخصائيي المعلومات والمكتبات والتي يجب توافرها للقيام بالمسئوليات المهنية والوظيفية لتلبية احتياجات المستفيدين، على أن يكون هناك تدريب مستمر لأخصائيي المعلومات والمكتبات لمواكبة كل ما هو مستحدث ومستجد في المجال.

1-1-4- وظائف أخصائي المكتبات والمعلومات:

تحولت فلسفة خدمات المعلومات من مجرد الحصول على الوثيقة كشكل مادي إلى الحصول على ما يحتويه هذا الحامل من معلومات لاستخدامه في الوقت المناسب، هذا ما خلق وظائف جديدة لأخصائي المعلومات (أنظر قانون رانجاناتان). وعليه يمكن تلخيص جملة هذه الوظائف في:

1- تحديد أماكن المعلومات المطلوبة لمختلف الفئات في المجتمع عن طريق استخدام جميع وسائل الاتصالات الإلكترونية المتعددة) الأنترنت، الخط المباشر) غير أن أغلب أخصائييي المعلومات يفضلون استخدام الشبكة المعروفة web wide world www) أو الاستعانة بمجموعة الأخبار Groups News ، وقوائم البريد lists Mailing[1]

2- إعداد وتجهيز البحوث التي تحتاجها بعض الشركات المختلفة أو كبار رجال الأعمال. مثال :شركات التأمين أو الشركات الصناعية أو البرق والهاتف أو المؤسسات وجمعيات الأعمال الخيرية

[1] أبو الفتوح، حامد عودة. **المدخل إلى علوم المكتبات**. دار الثقافة العلمية: الإسكندرية، 2001. ص. 9.

3- يقوم أمين المكتبة بتقديم بعض الاستشارات للشركات أو المؤسسات التي ترغب في أن تدخل مكاتبها ضمن شبكات الاتصال، ولهذا كان لزاما على أخصائيي المعلومات أن يجدد باستمرار قائمته الخاصة بتقديم خدمات شبكات الاتصالISP (Providers service Internet).

ويبدو أن التوجه الحالي يؤكد على تجدد الوظائف التقليدية للمكتبة للتفاعل مع تقنية المعلومات الحديثة وهذا يحتم على أمين المكتبة واختصاصي المعلومات مراجعة مهامه التقليدية والقيام بمهام جديدة .باعتبار أن النقلة نحو التقنية تمليها الحاجة إلى إعداد كوادر المستقبل للعمل في المكتبات. إلى أن التحولات السريعة فرضت ظهور وظائف مكتبية جديدة والى مهن معلومات جديدة.

1-1-5- كفاءات ومهارات أخصائيي المعلومات في البيئة الرقمية:

تتمثل الثورة التقنية المتسارعة التي تواجه علوم المكتبات والمعلومات في مجموعة تحديات أساسية، ومتطلبات فرعية، أبرزها ضرورة مواكبة التطورات، ومواءمتها مع الحاجات المهنية المطلوبة. وبناء عليه تنطلق إشكالية الدراسة الحالية من واقع الكفاءات والمهارات الحالية في علوم المكتبات، والتحديات المستقبلية التي تواجهها مهنة المتخصصين في ظل التطورات المتلاحقة التي يشهدها العالم بهذا الخصوص.

أصبحت المعلومات تتخلل كل الأنشطة وميادين الحياة، إذ تمثل المادة الخام لقطاعات كبيرة من قطاعات المجتمع المعاصر. حيث أصبح ينظر إلى المعلومات على أنها مورد أساس ذا أهمية وقيمة كبيرة وثروة يمكن إستثمارها. ونتيجة للقيمة التي أصبحت تحتلها المعلومات في الحياة البشرية، توجه العالم مؤخرا نحو مجتمع المعلومات -الذي عقدت قمته الأولى في جنيف 2003- والذي حضره عدة مسؤولين من كل أقطار العالم، باعتباره المجتمع الجديد والطريق إلى التقدم في مختلف مجالات الحياة. حيث يعتمد مجتمع المعلومات " اعتمادا أساسيا على المعلومات الوفيرة كمورد استثماري، وكسلعة إنتاجية، وكخدمة ومصدر للدخل القومي،

وكمجال للقوى العاملة، مستغلا في ذلك كافة إمكانيات تكنولوجيا المعلومات والإتصالات بشكل واضح في كافة أوجه الحياة الاقتصادية والإجتماعية والسياسية بغرض تحقيق التنمية الرفاهية."[1]

إن التسيير الجيد لخدمات المعلومات في عصر الانفجار المعلوماتي، وضع العاملين في المؤسسات الوثائقية في تحديات جديدة، فمن المفهوم القديم لتسميته من حراسة المخزن والحفاظ على المحفوظات إلى أخصائيي ومدير ومستشار المعلومات، وهذا لأهمية المهنة المكتبية في عصر مجتمع المعلومات والمسؤوليات والتحديات التي ستواجهه للقيام بدور ريادي في نشر المعلومات، واستخدام طرق علمية في الوصول إلى مصادر المعلومات والتحكم فيها وربطها بالتقنية الحديثة، وتطوير قدراته ومهاراته البحثية والعلمية والاتصالية من خلال توظيف وسائل تكنولوجية حديثة تتلاءم وعصر مجتمع المعلومات.

حيث أحدثت التطورات التقنية الجديدة ومعها البيئة الرقمية تأثيرًا مباشرًا في هوية اختصاصي المعلومات ودوره المهني والوظيفي من جهة، وفي طبيعة المعلومات ومصادرها من جهة أخرى. وبالتالي فإنّ الرؤية الحديثة لأخصائيي المعلومات في البيئة الرقمية أصبحت تشمل الاستشراف المستقبلي للاختصاص ولا سيّما في الجانب المهني، حيث إنّ التدريب، والتأهيل الجيد، وتطوير القدرات على إنجاز المَهَمّات بأفضل الطرق وأيسرها، وإتقان المَهَمّات المطلوبة تستلزم تغيير كفاءات ومهارات اختصاصي المعلومات وتحديثها من أجل مواكبة التطورات، وتلبية حاجات المستفيدين بسهولة، وفاعلية. حيث تعتبر الكفاءات الجديدة " هي امتلاك معرفة عميقة بمصادر المعلومات، وامتلاك مهارات المعلومات وتوظيفها مهنيا مع امتلاك مهارات للتطوير."[2]

[1] WEBSTER, FRANK. **Theories of the information society**. 4eme Ed. NewYork : Routlege, 2014. P.10

[2] مبارك، صبري الحاج. "التطوير الذاتي لأخصائي المعلومات في البيئة الرقمية: المتطلبات والواقع". **مجلة العلوم الإنسانية.** وهران: منشورات كلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية، ع.1. 2012. ص. 234.

وفي هذا الصدد قدم الباحث أحمد حسين بكر المصري[1] دراسة عن أخصائيي المكتبات والمعلومات في البيئة الرقمية، والتي هدفت لرصد اجراءات وطرق وسياسات التوظيف بمشروعات المكتبات الرقمية بمصر والعمل على تحليل المتطلبات الوظيفية والمسئوليات المهنية والتوصيفات الوظيفية للعاملين بها، ومحاولة التعرف على مدى ملائمة المقررات الدراسية بالأقسام العلمية لتلبية الاحتياجات الوظيفية لهذه المشروعات. هذا مع وضع تصورين علميين عن التوصيف الوظيفي والتأهيل المهني لأخصائيي المكتبات والمعلومات في البيئة الرقمية. وبالرغم من تشابه الدراسة في تحليل مقررات ومناهج علوم المكتبات والمعلومات ، إلا انها هدفت إلى التعرف على مدى ملائمة المقررات الدراسية بالأقسام العلمية لتلبية الاحتياجات الوظيفية لمشروعات المكتبات الرقمية؛ أما الدراسة الحالية فإنها تهدف إلى التعرف على مدى الإستفادة من البرامج الدراسية بأقسام المكتبات والمعلومات بالجامعات الجزائرية في تأدية مهامهم وممارستهم المهنية، بالإضافة إلى وضع مقترح لتعديل المقررات الدراسية بما يفي بمتطلبات هذا الشغل في الجزائر.

إن الواقع الراهن للتطورات التي تطرأ على اختصاص علوم المكتبات والمعلومات والتوثيق بشكل عام، وفي الجزائر بشكل خاص، يفرض تغيير الكفاءات والمهارات في الاختصاص والاستفادة من نتائج هذا التغيير، وتطوير هذه الكفاءات مع الأخذ بعين الاعتبار الإمكانيات التقنية التي تساعد في إيجاد متخصصين يمتلكون كفاءات علمية جديدة ومتطورة تؤهلهم للاندماج في سوق العمل بشكل فعال.

1-1-6- مهارات أخصائي المكتبات والمعلومات:

يعتبر أخصائي المكتبات عنصرا أساسيا في تعزيز العملية التعليمية والبحث العلمي في الجامعة. فهو لا يحتاج إلى المعرفة النظرية فحسب، بل تعتمد فعاليته على مجموعة متكاملة من المهارات تتيح له تقديم خدمات

[1] المصري، أحمد حسين بكر. **أخصائي المكتبات والمعلومات في البيئة الرقمية: تأهيله وتفعيل دوره في المكتبات ومراكز المعلومات المصرية**. جامعة حلوان. 2008. ص. 12

متميزة وأداء فعال مواكبا في ذلك التطورات التتكنولوجية وعالم الرقمنة خاصة في المكتبات الجامعية، ومن بين المهارات التي يجب أن تتوفر في أخصائي المكتبات والمعلومات نذكر:

1- مهارات إدارة بناء المجموعات وتنميتها:

1-1- بناء وتنمية المقتنيات.

1-2- الاقتناء الإلكتروني.

1-3- الاشتراك التعاوني.

2- مهارات تنظيم مصادر المعلومات وإعدادها:

2-1- استرجاع وبناء رؤوس الموضوعات.

2-2- التصنيف.

2-3- الفهرسة الإلكترونية.

2-4- الميتاداتا.

3- مهارات إدارة مؤسسات المعلومات وأنظمتها:

3-1- إدارة المكتبات.

3-2- الجودة والمعايير.

3-3- تسويق المكتبة.

3-4- التكتلات المكتبية.

4- مهارات تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها:

4-1- المكتبات الرقمية.

4-2- اختيار النظم الآلية.

4-3- تقييم قواعد البيانات – محركات البحث.

5- مهارات أخصائيي المعلومات:

5-1- دور أخصائيي المكتبات في مجتمع المعلومات.

5-2- إنتاج المعلومات. ومهارات البحث العلمي.

6- مهارات التواصل الفعّال:

6-1- الإصغاء والشرح.

6-2- فحص الإدراك: تفهّم أخصائيي المكتبات على إدراكات الطالب ومشاعره من خلال حديثه.

6-3- ضبط المستوى.

6-4- العلاقات الإنسانية بينه وبين المجتمع المحيط به.

6-5- إثارة دافعية المستفيدين للمشاركة في العملية البحثية.

وفي السياق نفسه نصت جمعية المكتبات الأمريكية بالنسبة لأدنى المعايير الواجبة التطبيق على المكتبات، ولقد جاء في فصل المعايير المتعلقة بالموظفين أنّه لا يمكن لأي مكتبة أن تقدم خدمات فعالة دون وجود عدد كافٍ من الموظفين المؤهلين. نظرًا لأن الوظيفة الأساسية للمكتبة هي خدمة الجمهور كجهة إعلامية محايدة، فإنها تحتاج إلى موظفين يتمتعون بكفاءة عالية ونزاهة. لذا، يعتبر اختيار الموظفين المناسبين وتنظيمهم، بالإضافة إلى تحسين ظروف عملهم، من الأمور الرئيسية التي يجب أخذها بعين الاعتبار في أي مؤسسة مكرسة لخدمة المجتمع. وذلك لتمتعهم بمجموعة من المهارات وخاصة مهارات التفاعل الاجتماعي القوي ومهارات الإقناع والتواصل.

أثرت التحدّيات والتطوّرات المتسارعة التي فرضتها تكنولوجيا المعلومات بشكل مباشر على الجوانب الاقتصاديّة، والاجتماعية، والتطور التكنولوجي، ومتطلبات التنمية، وسوق العمل على مستوى تخصّص علوم المكتبات والمعلومات. حيث كان لهذه التطوّرات تأثير واضح على الخطط والبرامج الدراسية والبحثية في المؤسسات الأكاديميّة، من ناحية مواكبة التطورات الإقليمية، والعالمية في مجال التخصّص. كما ركّز أحمد والعاصم على أهمّيّة مواكبة التوجّهات الحديثة في تطوير الاختصاص استنادا إلى التغيّرات في المجال، بهدف ربط مخرجات التعليم باحتياجات المهنة. ولعل جملة المهارات التي يجب أن تتوفر عند المكتبيين تتلخص في أنه يجب أن يكتسب الخريج مجموعة من المفاهيم حول التخصص والمهارات الذهنية المتمثلة في تحليل ومواجهة تحديات المهنة، والمهارات المهنية والعملية، ومهارات التعلم الذاتي والتكيف مع ظروف العمل. حيث

يجب أن تتوفر في مكتبيين العصر الرقمي مجموعة من المؤهلات التي من خلالها يساير التدفق المعلوماتي، حيث "فرض عصر المعلومات الرقمية الحاجة إلى وجود مكتبيين مؤهلين في مجال المعلومات، حيث يساهمون في المنظمات العلمية. يقدم هؤلاء المكتبيون فوائد ملموسة من خلال تسهيل الوصول إلى المعلومات ودعم اتخاذ القرارات في مختلف المجالات."[1]

في ضوء ما سبق يمكن تلخيص خصائص العمال في ظل اقتصاد المعرفة أو يمكن تسميتها "بمهارات عمال المعرفة" كما هو مبين في الجدول الآتي:

مجموعة المهارات	مجموعة مهارات عمال المعرفة
مهارات العمل الأساسية	مهارات العمل التطبيقية والأدائية، المعارف، المعلومات، الاتجاهات السليمة، استخدام التقنيات الحديثة، التخطيط، التنظيم، الإدارة، الانضباطية، الصحة والسلامة المهنية.
مهارات التعامل	الاتصال والتعامل مع الرؤساء والمرؤوسين والزملاء، والعمل كعضو في الفريق، وتفهم بيئة العمل الثقافية ومراعاتها.
المهارات العقلية	التعلم الذاتي، التفكير النظامي، التفكير الناقد، وحل المشكلة والتحليل والتركيب، والنهج التطبيقي والقابلية للتكيف.
مهارات التطوير	الإبداع، المبادرة، المجازفة، التفكير الخلاق، التنبؤ والتصرف باستقلالية.

جدول رقم (01) يمثل مهارات عمال المعرفة.[2]

[1] بلقاسم، عرباوي؛ خالد، عابد. "عائد التكنولوجيا الحديثة على المكتبات الجامعية: دراسة حالة بالمكتبة المركزية بجامعة الشلف". **مجلة مدرات للعلوم الإجتماعية والإنسانية**. المركز الجامعي غليزان. ع.1. 2020. ص. 118.

[2] United Nations Development Programme (UNDP), **Human Development Report.**2001, Marking New Technologies Work for Human Development, New York, NY/ UND, 2001. P. 27.

إلى هنا، يتضح أن العلم والاتساع اللذين يتسم به "عالم المعرفة" فيما يتعلق بكل واحد من المهارات المذكورة، يتعدان على طبيعة عمله ومستوى مسؤوليته .وغنى عن القول أنّ المسؤولية الرئيسة لتوفير هذه المهارات وتزويد العمال بها تقع على كاهل نظم وبرامج إدارة الموارد البشرية. فعليه فان السمات الرئيسة لمفهوم العلاقة بين نظم وبرامج إدارة الموارد البشرية وبين الثروة التكنولوجية والحاجات التنموية ومتطلبات سوق العمل كون هذه الثروة والحاجات والمتطلبات ذات دور كبير ومتنام في تحديد الخصائص الكمية والنوعية والتنويعية لتلك النظم والسياسات والبرامج، وفي ضوء هذا الدور المحوري لقوى السوق وهو الدور الذي تدعمه وتعززه التطورات التكنولوجية والقوى المرافقة لها، فان المستهلك للخدمات التعليمية والتكوينية النظامية منها وغير النظامية، يسهم مساهمة كبيرة، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في تحديد طبيعة هذه الخدمات ومواصفتها.

1-1-7- أدوار أخصائي المكتبات والمعلومات:

تعتبر المكتبات ومراكز المعلومات بكل أنواعها منارات للفكر والثقافة نظرا لما تقدمه من معارف وعلوم على مختلف أوعيتها ومصادرها. كما أنها تعتبر من أهم وسائل الوصول إلى المعلومات للمستفيدين منها، إذ توجب الأمر توفير موارد بشرية متخصصة من دورها إرشاد وتوجيه المستفيدين إلى طرق تصنيف المعرفة، وفي تنمية مهارات الانتقاء والتقييم والتحليل للمعلومات خلال عملية البحث.

لقد أوضحت فورت غاري Fort Garry أنّ لأخصائيي المكتبة أربعة ادوار فريدة هي:[1]

1- دوره كمدرس:

- التعاون مع المدرسين في عملية التخطيط والتنفيذ والتقييم للتعلم المعتمد على المصادر.
- تشجيع الطلاب على تقييم الإنتاج الفكري حتى يصبحوا قراء مدى الحياة.

[1] إبراهيم، السعيد مبروك. **التفاعل بين الطالب واختصاصي المكتبة المدرسية: في ضوء التحديات التكنولوجية المعاصرة**. الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2015. ص-ص. 95-97.

- مشاركة المدرسين في توجيه الطلاب حول الإرشاد للمهارات المعلوماتية التي تساعدهم على تحديد وتحليل وإعداد المعلومات، باستخدام مصادر المعلومات التقليدية وغير التقليدية.
- تدعيم ومساعدة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في استخدام التكنولوجيا المرتبطة بالوعي المعلوماتي.

2- دوره كاستشاري تعليمي:

- تيسير فهم وتطبيق المدرسين للتعلم المعتمد على المصادر.
- التعاون مع المدرسين في اختيار المواد الدراسية والتخطيط للأنشطة التي تساند المناهج.
- مراجعة واختيار وتقييم المصادر التكنولوجية المزود بإرشادات وتعليمات.
- المساعدة على التكيف مع البرنامج الموضوع المتعلق بالتعلم المعتمد على المصادر.

3- دوره كاختصاصي معلومات:

- أن يساعد على مستوى الأقسام في التعريف بالمناهج الدراسية والمصادر المتخصصة.
- الإمداد المعرفي بصادر المعلومات المتاحة والمناسبة التي تدعم المناهج.
- العمل على التزويد المتنوع بالمواد التقليدية وغير التقليدية لدعم تعلم الطلاب من خلاف طرق الإرشاد والتوجيه المختلفة.
- توفير الخدمات المرجعية بشكل جيد لأعضاء هيئة التدريس والطلاب.
- توفير المصادر المرجعية وعمل البيبليوغرافيات وتقديمها لأعضاء هيئة التدريس.

4- دوره كمدير مكتبة:

- تحديد وإدارة ميزانية المكتبة.
- تحديد بيان مفصل لمقتنيات المكتبة من مواد وأجهزة.
- تنقية مجموعات المكتبة بطريقة دورية.
- إعداد خطة ذات أهداف على المدى القريب والبعيد للمكتبة.

وللقيام بالأدوار السالفة الذكر؛ يجب أن يتمتع أخصائي المكتبات والمعلومات بجملة من المؤهلات التقنية والكفايات والمهارات المعلوماتية، وما يترتب عليه من مسؤوليات لتنمية الوعي المعلوماتي في المكتبات لا سيما الجامعية منها. وفي هذا الصدد أكدت دراسة عثمان الشحات وآخرون على ضرورة التعلم الذاتي عن بعد خاصة في ظل الثورة الصناعية الرابعة والذكاء الإصطناعي وعصر التعلم الإلكتروني عن بعد أو ما سمي بالتعلم النقال، حيث " يعتبر التعلم النقّال نموذجًا من نماذج التعليم الإلكتروني عن بعد، حيث يوفر مرونة كبيرة في عملية التعلم. يتيح هذا النوع من التعلم للمتعلمين التفاعل باستخدام تقنيات تفاعلية عبر الأجهزة المحمولة مثل الهواتف الذكية والحواسيب المحمولة. من خلال خدمات مثل الرسائل القصيرة (SMS) والوسائط المتعددة (MMS) وخدمات الويب (MAP) والبلوتوث، يمكن للمتعلمين الوصول إلى المحتوى والتفاعل والمشاركة في أي وقت ومن أي مكان، مما يسهل عملية التعلم." [1]

وفى ظل هذا التطور السريع يلاحظ أن أخصائيي المكتبات والمعلومات كان حاضرا ومواكبا لها. وهذا لسبب بسيط وهو؛ أن كل التطور الذي يحدث في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يعتمد في الأساس على المعلومات التي هي من صميم عمل أخصائيي المعلومات والمكتبات، وذلك من خلال فهرستها وتصنيفها وتبويبها لتحقيق سرعة الوصول إليها، خاصة دعمه في الوصول الحر إلى المعلومة هذا ويؤكد أحمد بدر على أن " لأخصائي المعلومات دور حضاري، لأن الكتاب هو الذي تتجسد وتتمثل فيه معظم الحضارات والثقافات ذات الجذور الأصلية، وعلى الرغم من أن الحضارات ليست كلها قائمة على كتاب، ولكن أدومها أثراً وأرفعها قيمةً وأرسخها جذوراً هي ما كان."[2] ويتضح جليا أن دور المكتبي أو أخصائي المعلومات يتجاوز مجرد تنظيم وتصنيف لمختلف مصدار المعرفة. "فهو يشمل أيضًا ضبط الإنتاج الفكري، والتعريف بالإنتاج الحديث لجمهور

[1] عثمان، الشحات سعد محمد؛ الطحان، ولاء شفيق؛ فرحات، طاهر عبد الله أحمد. "الإحتياجات التدريبية لأخصائي تكنولوجيا التعليم في ضوء الكفايات المهنية اللازمة له". **الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم**. مج.30. ع.4. ص- ص.25-45. 2020.

[2] بدر، أحمد أنور. **أساسيات علم المعلومات والمكتبات**. الإسكندرية: دار الثقافة العلمية، 2003. ص. 123.

المستفيدين وفقًا لاهتمامات كل فئة واحتياجاتها. كما يتطلب تقديم خدمات معلوماتية في المكتبات ومراكز المعلومات، مما يسهم في استثمار مقتنياتها وأرصدتها بشكل أمثل. بعيدًا عن الأقدمية والخبرة المكتبية وحدها، يتحمل العاملون في المكتبات ومرافق المعلومات مسؤولية تتطلب إعدادًا أكاديميًا نوعيًا، حيث يلعبون دور الوساطة بين المستفيدين والمصادر بجميع أشكالها."[1] إضافة إلى تعزيز الثقافة المكتبية بين المكتبيين والرواد المستفيدين من المكتبات لا سيما الجامعية منها.

وفي الأخير، يعتبر أخصائي المكتبات القلب النابض للمكتبة، حيث يتجاوز دوره من مرشد ووسيط بيم مصدر المعرفة والمستفيد، إلى مساهم رئيسي في بناء مجتمع المعرفة.

1-1-8- أدوار أخصائي المعلومات في المكتبة الرقمية ومتطلبات مجتمع المعلومات:

تعتبر المكتبات الأكاديمية من الركائز الأساسية للعملية التعليمية والبحثية. ومع التطور التكنولوجي السريع الذي أحدثته تقنيات الثورة الصناعية الرابعة، بدأت المكتبات الأكاديمية في تغيير نمط الخدمات التي تقدمها لمستخدميها. فقد أصبحت هذه المكتبات مراكز للمعرفة والتعلم الجماعي، حيث توفر مساحات مخصصة للإنتاج والإبداع.

أدى استخدام الوثائق الإلكترونية في المكتبات الجامعية إلى تغيير أسلوب إدارة المكتبات، كما تم تحويل المكتبي إلى مكتبي حديث للقيام بمهامه الجديدة، إذ يجب أن يتعلم كيفية الإبحار عبر الشبكات لتقديم مساعدة أفضل للقراء، ذلك لأن الوثائق اكتست صيغة جديدة بتحولها إلى وسائط متعددة تقنية وعلمية بسبب التطور العلمي التي يشهدها العالم. فلقد أثر هذا التطور على علوم المعلومات والتوثيق والمكتبات وخلق مهاما جديدة للمكتبيين لمسايرة مهنتهم بما تقتضيه المهنة، والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:[2]

---

[1] حورية، زيتوني. **مهنة المكتبي والوثائقي والأرشيفي في الجزائر بين الماضي، الحاضر والمستقبل**. أطروحة دكتوراه. إش. كوداش مليكة، جامعة الجزائر 2. 2021. ص. 94.

[2] **Les nouvelles technologies dans les bibliothèques**/sous la dir. De Michel Rouhet. Paris: éd. du cercle de la librairie, 1996, p. 50.

-المكتبي الإداري المكلف بتنظيم الوصول إلى الوثائق داخل المجموعة.

-المكتبي المهندس ذو القدرة على إيجاد الهياكل التقنية والأدوات الضرورية لأداء مهمته، يتحكم في التقنيات الوثائقية ويدير تطابقها مع الأدوات الجديدة.

-المكتبي المكوّن الذي يمنح للقارئ الوسائل لاختيار الوثائق المناسبة لاحتياجاته، لأنّ كمية المعلومات المتوفرة سرعان ما تثقل مع تطور التكنولوجيا الجديدة.

في ظل التطورات الراهنة لتكنولوجيا المعلومات يجب التركيز على دور أخصائيي المكتبات والمعلومات والرفع من مكانتهم العلمية والعملية وتزويدهم بالأفكار والمعلومات التي تساعد على تحسين صورة المكتبة بين أفراد المجتمع وتحقيقها لرسالتها السامية وأهدافها العلمية، إذ لا من الإشارة إلى التغيرات السريعة والمفاجئة التي أحاطت بالمكتبات ومراكز المعلومات على اختلاف أنواعها ولما لهذه التغيرات من أثر كبير على العاملين والمستفيدين من المكتبات ومراكز المعلومات.[1]

إلى هنا هل يمكن لأمين المكتبة التقليدية أن يواكب هذه التغييرات والتطورات التكنولوجية ويتعايش مع الوضع الراهن لمصادر المعلومات الإلكترونية، حيث يرى الباحثين في مجال المكتبات والمعلومات أن المكتبات الإلكترونية سوف تحسن المهارات المهنية للمكتبيين وتزيد من مهاراتهم وخبراتهم للقيام بالمهام التالية: [2]

مهندس المعرفة- مستشار المعرفة- مدير المعلومات- المكتبي المستقل- وسطاء المعلومات- مكتبي نظم- مكتبي الحوسبة- مكتبي التكنولوجيا، وبهذه المهام فإن المكتبة الإلكترونية ستزيد من مهارات وخبرات أخصائيي المكتبات والمعلومات، بما في ذلك تكوين المستفيدين على كيفية استخدام قواعد ونظم المعلومات الإلكترونية والبوابات الوطنية والعالمية للتوثيق الإلكتروني.

[1] أبو قاسم، ظافر بيدري. "المكتبات الإلكترونية: مكتبات الغد". **مجلة المكتبات والمعلومات العربية**. مج. 19. 1 يناير 1999. ص. 109.

[2] خضير، مؤيد يحي. **المكتبات الحديثة: الإلكترونية، الرقمية، الافتراضية**، عمان: دار دجلة، 2014. ص. 164.

إن دور مؤسسات المعلومات في المجتمع الحديث هو دعم وتقديم الخدمات المعلوماتية على الوجه الأمثل؛ كي تُسهم في الرفاهية الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، وهو لب دور المكتبات وبالتالي يتحمل المكتبيين مسؤولية اجتماعية كبيرة علاوةً على ذلك يقودنا هذا الإيمان بالضرورة الإنسانية لمشاركة المعلومات والأفكار إلى الاعتراف بالحقوق المعلوماتية. ففكرة حقوق الإنسان، خاصة كما هي موضحة في إعلان الأمم المتحدة تتطلب منا جميعا الاعتراف بآدمية الآخرين واحترام حقوقهم العالمية لحقوق الإنسان (1948) وخاصة المادة 19 التي تحدد حقوق كل البشر في حرية التعبير والوصول إلى المعلومات؛ حيث تحدد المادة 19 بوضوح حق "السعي للحصول على المعلومات والأفكار وتلقيها ونقلها بأي وسيلة ودون حدود، وهو ما يعطي سببا واضحا لوجود المكتبات الحديثة والمتطورة.[1] وهنا ظهر مصطلح الإحترافية في مهنة المكتبات؛ وهي انتقال دور المكتبي من مجرد وظيفة تقليدية إلى مهنة معقدة تتطلب مهارات تقنية عالية، وقدرته على التواصل بين الثقافات، إضافة إلى امتلاكه حس إنساني ودعم الفئات الهشة وهذا ما أطلق عليه Jérémy Lachal في مقاله احتراف مهنة المكتبيين في سياق عابر للثقافات: ممارسات مكتبات بلا حدود بـ Bibliothèques Sans Frontières (BSF) (مكتبات بلا حدود)[2] وللعمل في مثل هذه المكتبات يجب أن تتوفر في المكتبي نوع من المرونة الثقافية –كالتعدد اللغوي والثقافي– وإنشاء مكتبات متنقلة مثل Ideas Box (IB)، هذه الكفاءات التي يجب توفرها في مكتبي اليوم وهي الإنتقال من إدارة الوثائق إلى المشاركة الفعالة في التنمية الاجتماعية والوساطة الثقافية، وهذا لتكوين مكتبي محترف ومرن ثقافيا.

أدى إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إنتاج ومعالجة وتوزيع المعلومات داخل المؤسسات الأكاديمية والبحثية إلى إعادة تقييم برامجها التعليمية في مجال علم المعلومات، إذ تعتبر هذه المراجعة ضرورية

[1] Garcia-Febo, Anne Hustad ; Hermann, Roesc; Sturges Paul...and al. حرية الوصول الى المعلومات وحرية التعبير "مدونة قواعد وسلوك المكتبيين وأخصائيي المعلومات (الإفلا/الدولية) متاح على الخط": https://www.ifla.org/files/assets/faife/codesofethics/arabiccodeofethicscfull.pdf تاريخ التصفح 2024/08/12

[2] Jérémy, Lachal. **La professionnalisation des bibliothécaires dans un contexte transculturel. Pratiques de bibliothèques sans frontières**. Mener un projet international, édité par Raphaëlle Bats. Presses de l'enssib/ En ligne : https://books.openedition.org/pressesenssib/482?lang=fr consulté le : 14/09/2024

استجابة لمتطلبات سوق العمل الذي يبحث اليوم عن مهارات جديدة، مثل: Cyber-Documentaliste و Records-Manager حيث أدى التطور السريع والمتلاحق في المعلومات وتغير المنظور الاقتصادي والاجتماعي لها إلى تغير الدور الذي يجب أن يؤديه أخصائييو المكتبات والمعلومات، وأصبحوا في حاجة إلى مهارات جديدة تتناسب مع الأوضاع والظروف المتغيرة، ولقد أصبحت المعلومات موردا اقتصاديا واستراتيجيا وعاملا أساسيا في التحول نحو مجتمع المعلومات، الذي هو المجتمع الذي يعتمد في تطوره بصفة رئيسية على المعلومات والحاسبات الآلية وشبكات الاتصال، أي أنّه يعتمد على التكنولوجيا الفكرية التي تضم سلعا وخدمات جديدة مع التزايد المستمر للقوة العاملة المعلوماتية التي تقوم بإنتاج وتجهيز ومعالجة ونشر وتوزيع وتسويق هذه السلع والخدمات. كما ظهر مصطلح تقنية المعلومات وذلك للإشارة إلى الوسائل الحديثة التي تستخدم لتسهيل الحصول على المعلومات وتبادلها وجعلها متاحة لطالبيها بسرعة وسهولة، وتتعامل الأجهزة والوسائل مع المعلومات بكافة أشكالها وبمراحل تداولها المختلفة فيما يتعلق بإنتاجها واختزالها ومعالجتها واسترجاعها، وهي ال تقتصر على الأجهزة وإنّما تمتد إلى الوسائل المتعددة مثل البرامج والنظم وغيرها. حيث أن استخدام تكنولوجيا المعلومات في المكتبات ومراكز المعلومات بصفة عامة يفرض على أخصائيي المكتبات والمعلومات امتلاك قدرات ومهارات ومواصفات جديدة غير تلك القدرات التي كانت مطلوبة منهم نظراً لتغيّر طبيعة العمل. وقد حصل بالفعل تمازج عجيب ما بين تكنولوجيا الحاسوب والاتصالات والبرمجيات ليتولد عن هذا التمازج

عصر سلطته التكنولوجيا، وسمته السرعة، وجدواه تحقيق التواصل الفاعل والمباشر، وهدفه عولمة المعلومات[1].

هذا ولأخصائي تفرض المتغيرات الحاصلة في العالم والمنعطفات التاريخية، مسَايرة كل التطورات التي تفرضها العولمة التكنولوجية، وبراغماتية تأسيس الثروة البشرية والمادية، فاستراتيجية الحكومة الجزائرية في إيجاد هياكل ومؤسَّسات إلكترونية تقدم خدمات تتميز بالجودة والفعالية والمصداقية والشفافية، من هنا نجد أن

[1] عبد المجيد، مهنا. "التأهيل الأكاديمي لأخصائي المكتبات والمعلومات في القرن الحادي والعشرين". **مجلة جامعة دمشق**. قسم المكتبات والمعلومات: جامعة دمشق. مج. 27، ع.(3-4)، 2011، ص. 4.

المؤسسات الوثائقية وجدت نفسها أمام تحدي هذا التحوُّل والتغير المشار إليه، فوجودها على الإنترنت وتسويق خدماتها أحد مؤشرات الحكومة الإلكترونية، كما أن وجود الإنترنت فرضت تحولات جدرية لمهام المكتبي حتى من حيث التسمية، أصبحت مهامه الجديدة تتأقلم مع البيئة المتغيرة أي كلُّ ما تنتجه تكنولوجيات المعلومات عموماً. ومع تعدد المهن وتنوع الوظائف وتطور الوسائل مما يجعل من الضروري التأقلم مع هذه التغيرات، وظهر ما يسمى بـ "أمين مكتبة الوصول الحرّ BOA" الذي تتوفر فيه مجموعة من المهارات الأساسية ترتكز بشكل أساسي على التواصل بين أمناء المكتبات، دون إغفال الجوانب الفنية كالمنصات المستخدمة في التحرير والنشر، وتنسيق البيانات الوصفية والعلاقة بين هذه الأنظمة المختلفة ومناقشتها مع قسم تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة التي ينتمي إليها مكتبي الوصول الحر"[1]. وهذا ما تناوله الباحث دعي أحمد في رسالته في " دور أخصائي المعلومات في تعزيز الوصول الحر للمعلومات العلمية والتقنية في الجامعات الجزائرية، حيث قدم مجموعة من الاقتراحات الأساسية لتعزيز دور أخصائي المعلومات في دعم مشاريع الوصول الحر للمعلومات، والتي تضمنت تحسين تدريب أخصائي المعلومات من خلال تكثيف برامج التكوين المستمر، والتركيز على الجانب التطبيقي في التكوين الجامعي، واستغلال مواقع المكتبات على الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي لتعريف المستخدمين بمواقع الوصول الحر وكيفية استخدامها، بالإضافة إلى أدوات وتقنيات البحث عنها."[2]

ومن هنا نستطيع القول أنّ الوصول الحر إلى المعلومات من القضايا المهمة في التواصل العلمي بين المكتبيين والباحثين، خاصة مع الانتشار الواسع لاستخدام الإنترنت والنشر الإلكتروني، ومن بين أهم التحولات الرئيسية في منظومة الاتصال والنشر العلمي، والتي أفرزتها أزمة الاشتراكات وأسعارها المرتفعة جدا والتراخيص المتعلقة بالدوريات الإلكترونية.

[1] Marlène, Delhaye. « Portrait métier 1 : bibliothécaire open access ». **Bulletin des Bibliothèques de France**. 2017.13 .p-p.20-21.

[2] أحمد، دعي. **دور أخصائي المعلومات في دعم الوصول الحر للمعلومة العلمية والتقنية بالجامعة الجزائرية: دراسة ميدانية بجامعات الشرق الجزائري**. أطروحة دكتوراه. إش. برقان محمد. جامعة وهران 1. 2021.

عند مقارنة الدور الجديد لأخصائي المكتبات والمعلومات بدوره الكلاسيكي، يتضح وجود اختلافات جوهرية واضحة في طبيعة العمل الذي يقوم به. فقد لوحظ حدوث تغيير إيجابي في تكوين أخصائي المعلومات، بالإضافة إلى ظروف وبيئة عمله، حيث انتقلت طبيعة خدماته من التقليدي إلى أداء تقني فعال على مستوى جميع الخدمات التي يقدمها.

وفي الختام يعتبر تكوين أخصائي المعلومات في عصر مجتمع المعلومات بمثابة التحكم في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لخدمة إدارة المعلومات، هذا ما يعزز من خبرات ومهارات أخصائي المعلومات في الأنشطة المرتبطة بهذا المجال. كما يساهم في تزويد صناع القرار والمديرين في العالم المهني بفهم عميق لخدمات وأنظمة المعلومات التوثيقية ضمن إطار مجتمع المعلومات ومتطلبات التكوين في عصر المعلومات والمعرفة، وما هي البرامج والكفاءات المطلوبة في القرن الحادي والعشرين لتكوين أخصائي ذا كفاءة.

1-2- المبحث الثاني: تطوّر المهنة المكتبية من القديم إلى عصر التكنولوجيات الحديثة:

المهنة المكتبية هي المهنة التي تتبنى تطبيق نظرية وتقنية لاختيار وتنظيم وإدارة وحفظ وبث المعلومات والإفادة من المجموعات المكتبية بكل أنواعها وأشكالها ومهنة المكتبات في الولايات المتحدة هي مرادف لعلم المكتبات، والمكتبي هو الشخص المؤهل تأهيلاً رسمياً (أكاديمياً ومهنياً ويمتلك مهارات ومعرفة تؤهله للقيام بهذه المهنة ويخضع لاختبارات سواء من الجامعات أو الهيئات المخولة بذلك) ويقوم بتقديم الخدمات المكتبية؛ والمهنة المكتبية قديمة تعود إلى عهد البابليين والآشوريين ومصر القديمة (وقد أثبتت ذلك الدراسات والحفريات والنقوش) وكانت المكتبات في تلك العهود تحتوي على مجموعات متنوعة من العلوم (ومكتوبة على الرقم الطينية والألواح والبرديات) .

وعموماً فان مهنة المكتبات قد تطوّرت بشكل كبير وبخاصة في الدول المتقدمة وتداخلت مع علوم واختصاصات أخرى كتقنيات المعلومات والحاسبات والإحصاء والتّربية والقانون ... الخ) ولكن هذه المهنة لم تشهد تطوراً واسعاً في الوطن العربي الأمر الذي جعلها عاجزة عن مواكبة التطورات المتلاحقة وبقائها على

حالها مع بعض التقدم الطفيف الذي لا يرضي ولا يشبع حاجات المستفيدين، وهذا الضعف متأتي من جملة أمور لها علاقة بتكوين المهنة وتطويرها.[1]

1-2-1 تعريف المهنة المكتبية:

عرّف قاموس العلوم الاجتماعية المهنة بأنها " العمل الذي يتطلّب معرفة ومهارة متخصصة تخصصاً دقيقاً ويتم الحصول على هذه المعرفة والمهارة جزئياً عن طريق المقرّرات والمناهج ذات الطبيعة النظرية وليس عن طريق الممارسة وحدها. كما يتم اختبار تلك المعرفة والمهارة بواسطة الامتحانات التي تقوم بها الجامعات أو أي هيئة أخرى مخولة بذلك وعلى أن تضفي هذه المعرفة والمهارة على أصحابها ثقة المتعاملين معهم، ويطلق مصطلح المهنة حالياً على من يقدمون خدمات أكثر مما يطلق على من يقومون بإنتاج وتوزيع السلع."

أما عن المهنة فلم تعد تقتصر على رفوف الكتب فقط، بل تطورت لتشمل مجالات مثل إدارة قواعد البيانات والمكتبات الرقمية، وتكوين المستفيدين على مهارات البحث والتحليل. كما تشمل المشاركة في مشاريع رقمنة التراث، ودعم التعليم المفتوح والوصول الحر للمعلومات (Open Access)، بالإضافة إلى التفاعل مع الذكاء الاصطناعي ومحركات البحث المتخصصة منها. ولأهمية المهنة ومكانتها في المجتمع فهي تحتل مرتبة عالية بين المهن، هذا ما يجعها " مهنة راقية ومشرفة، لأن المشتغلين بها يتعاملون مع نتاج العقل الإنساني، وهي مهنة الحضارة لأنها تحافظ على أوعية الفكر وتتيحها للأجيال."[2] وهذا لطبيعة المهام المسندة للعاملين بالمكتبات ومراكز المعلومات والأرشيف والتوثيق.

1-2-2-عناصر المهنة المكتبية:

تتضمن المهنة المكتبية مجموعة من الأنشطة المنظمة التي تهدف إلى تنظيم المعرفة ونقلها إلى المستفيدين منها عبر بيئة معلوماتية منظمة. تعتمد هذه المهنة على كفاءات وكوادر بشرية مدربة تدار وفق

[1] بدر، أحمد أنور. المرجع السابق. ص. 387.

[2] عبد الهادي، محمد فتحي. **اتجاهات حديثة في المكتبات والمعلومات**. القاهرة: دار غريب، (د.ت). ص. 49.

معايير مهنية وتقنية لضمان تقديم خدمة فعالة ومستدامة، ومنه أورد أحمد بدر بعض العناصر الأساسية للمهنة التي يتفق عليها أصحاب الاختصاص وحددها بالآتي:

- توفير نظرية منهجية تفسر وتدعم المهارات التي تميز المهنة.
- بلوغ مستوى من الثّقة في العاملين بالمهنة مرتكزين على تحصيلهم العلمي في النظرية المنهجية.
- وجود الجمعيات المهنية وموافقة المجتمع وسلطاته المختلفة على معايير دخول المهنة والاعتراف بالشهادات الممنوحة في مجالاتها هذا فضلاً عن معايير الأداء والخدمة.
- وجود قواعد أخلاقية وسلوكية تحكم وتنظم العلاقة بين الأفراد المهنيين وزملائهم والجمهور المستفيد.
- أن يكون هدف المهنة الأساسي خدمة الجمهور العام والمتخصّص.

إلى هنا نستطيع القول أن المهنة المكتبية تشكل نظاماً مهنياً متكاملاً يجمع بين المعرفة النظرية، المهارات التقنية، القيم الأخلاقية، والأدوار المجتمعية. هذه المهنة تتطور باستمرار لتواكب التحولات التكنولوجية والثقافية. ويمكن تلخيص العناصر الأساسية للمهنة المكتبية على النحو التالي:

المهام	العناصر
دعم البحث العلمي– خدمة الجمهور	المهام الأساسية
قواعد بيانات– التعامل مع تقنيات المعلومات	المهارات التقنية
السرية– العدالة– الأمانة– الحياد	القيم الأخلاقية
تكوين جامعي– تكوين مستمر– تكوين ذاتي	التكوين العلمي
برمجيات– تطبيقات– أنظمة معلومات– معايير	الأدوات المستخدمة
دعم البحث– خدمة الثقافة– توفير المعلومات	الأدوار المجتمعية

جدول رقم (02) يمثل عناصر المهنة المكتبية الحديثة.

المصدر: من إعداد الباحثة

1-2-3-التطور التاريخي للمهنة المكتبية:

تعتبر المهنة المكتبية من أقدم المهن التي عرفتها البشرية، حيث ارتبطت نشأتها بظهور المكتبات القديمة التي كانت تحتوي على مجموعة متنوعة من الأوعية التاريخية والثقافية التي تميزت بها الحضارات المختلفة. لذا، شهد مصطلح "المكتبي" تغييرات وتطورات عبر العصور تماشياً مع تطور مفهوم المكتبة. فقد اختلفت دلالات المكتبة وتنوعت عبر الزمن، إذ لم تكن المكتبات القديمة مشابهة لتلك التي نراها اليوم من حيث تنوع أنواعها وتطور خدماتها وطرق تنظيمها.[1] من هنا تجسد دور المكتبي وبصورة جلية في معظم الحضارات والأزمنة.

ففي الحضارات القديمة وعلى الرغم من أن مفهوم "أخصائي المعلومات" حديث نسبياً، إلا أن جذوره تعود إلى أعماق التاريخ. فقد ظهرت المهنة المكتبية منذ نشوء الحضارات الأولى، لكنها كانت تختلف في المهام والوظائف والوسائل المستخدمة. وغالباً ما كان يمارسها كتبة أو كهنة أو موظفون حكوميون، حيث كان دورهم لا يتجاوز مجرد تنظيم الكتب ليشمل حفظ المعرفة والسلطة والدين. وجاء في هذا الصدد أنه " من الضروري أن يتولى مجموع من الأشخاص القيام على المكتبات والسهر على الحفاظ عليها وعلى محتوياتها من الكنوز التاريخية التي أنجزتها يد الإنسان منذ ظهور الأشكال الأولى للكتابة"[2] فكان المكتبي في العراق هو القيّم على الألواح ذا مرتبة عالية، أما في مصر القديمة فكانت تولى إدارة وتسيير مكتبة الإسكندرية إلى العلماء أمثال كاليماخوس، وفي الحضارة اليونانية حيث كانت المكتبات تابعة للمعابد كانت المكتبة تسيّر من طرف القساوسة، وكان القس هو من يشرف على المجموعات المكتبية وتصنيفها وجردها والحفاظ عليها.

[1] بدر، أحمد أنور. المرجع السابق. ص.368.

[2] كريم، مراد. **مجتمع المعلومات وأثره في المكتبات الجامعية: مدينة قسنطينة نموذجا**. أطروحة دكتوراه، إش. عبد المالك بن السبتي. جامعة منتوري قسنطينة. 2008. ص.150.

أما في الحضارة العربية الإسلامية فوصلت المهنة المكتبية إلى مستوى عالٍ من التنظيم والتقدير، حيث لم تعد المكتبة مجرد مكان لتخزين الكتب، بل أصبحت مؤسسة معرفية متكاملة تُدار بواسطة متخصصين، وتلبي أهدافًا علمية ودينية وثقافية. وقد لعبت البيئة الإسلامية الغنية بالمعرفة والعلماء دورًا كبيرًا في تطوير هذه المهنة من حيث المحتوى والوظيفة. حيث كان لتدوين الحيجث الشريف دورا فعالا في تطوير المهنة "كان لتدوين الحديث النبوي الشريف أثرا إيجابيا في تطور التدوين عند المسلمين. ولقد ظهرت أولى المكتبات الإسلامية وازدهرت في العصر العباسي نظرا لازدهار حركة التأليف وتشجيع العلماء وانتشار صناعة الورق وتطور مهنة الوارقين."[1] حيث احتل المكتبي في القرون الوسطى مركزا مهما، وتعدى الاهتمام بالكتب إلى الخلفاء والأمراء كالخليفة المستنصر بالله، وكان المكتبي أنذاك من بين المسلمين الباحثين والمؤلفين والوراقين والمترجمين والباحثين في المخطوطات ومراجعتها.

وفي أوربا وأمريكا شاركت كل من الظروف السياسية والاجتماعية والتعليمية في ظهور برامج التكوين الرسمي للمكتبيين. وفي دراسة قدمها Delmas تسعى إلى تأريخ بدايات تنظيم مهنة المكتبي في فرنسا، وتوضح أن هذا التحول في مجال المكتبات لم يكن مجرد مسألة تقنية أو إدارية، بل كان مشروعًا يعكس تحول فرنسا إلى مجتمع معرفي. كما يُعتبر التكوين الأداة التي ساهمت في تشكيل هوية مهنية جديدة تجمع بين الثقافة والتقنية، حيث يبرز أن التكوين هو ما يمنح هذه المهنة مسألة الهوية المهنية مكانتها بين المجالات المعرفية الأخرى.[2] وهنا بدأت فرنسا بتطوير برامج تكوين رسمية لموظفي المكتبات، خاصة في أواخر القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين وكان ذلك على مستوى École nationale des chartes أو

École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (Enssib)

[1] عليان، ربحي مصطفى؛ النجداوي، أمين. **مقدمة في علم المكتبات والمعلومات**. عمان: دار الفكر، 1999. ص. 19.

[2] BRUNO, Delmas. **Les début de la formation des bibliothécaires.** Histoires des bibliothèques françaises. 2009. En ligne : https://shs.cairn.info/histoire-des-bibliotheques-francaises--9782765409724-page-155?site_lang=fr consulté le : 25/04/2024

وهنا ظهر التكوين من التكوين المهني إلى التكوين الأكاديمي على مستوى هذه المؤسسات.

أمّا في مطلع الستينيات من القرن الماضي، ادخلت الآلة الحاسبة إلى المكتبات وحدث نمو في استخدام الحاسوب في معالجة البيانات وقد انتشر في القطاعات المختلفة مما ادى الى ظهور حاجة ماسة إلى متخصصين أكفاء يتعاملون مع المعلومات بصفة جديدة، وعلى هذا الاساس أنشئت مدرسة علوم المعلومات في عام 1962 ومنذ ذلك الوقت ظهر العديد من البرامج الأكاديمية المتعلقة بمختلف تخصصات المعلومات.[1]

وبمرور الزمن وتعاقب الحضارات، نشأت مهنة المكتبات كمهنة مستقلّة قائمة على قواعد وأسس علمية ومنهجية، حيث وبحكم التغييرات التكنولوجية السريعة الوتيرة للمعلومات؛ عرفت هذه المهنة شأنها شأن المهن الأخرى تطوراً واضحاً في السنوات الأخيرة.

في هذه المرحلة ظهرت مراكز التوثيق والمعلومات كمؤسسات جديدة، تسمح بالنفاذ المباشر للوثائق والاستفادة منها. وقد كان تأسيس أو إنشاء هذه المراكز السبب الرئيس في استحداث وظائف مهنية وثائقية جديدة، مثل ما حدث في فرنسا سنة 1963، حيث أنشئت جمعية الوثائقيين والمكتبيين المتخصصين الفرنسيين (ADBS=Association des Documentalistes et Bibliothécaires Spécialisés) التي أصبحت تعرف فيما بعد بجمعية مهني المعلومات والتوثيق.[2] وهذا دليل على أن الممارسات المهنية المكتبية التقليدية لم تعد وحدها كافية لتلبية حاجات المستفيدين، الذين أصبحوا يطالبون أكثر بالاستفادة المباشرة من الوثائق ومن المعلومات. فالصيغة الجديدة التي جاءت بها هذه المراكز الوثائقية والتي تعتمد على التعامل المباشر مع الوثائق فرضت على مهني التوثيق ضرورة التأقلم معها. ويمكن النظر إلى هذه المرحلة بأنها هي المرحلة التي بدأ يتبلور فيها

1 عبد الحميد، أعراب. **دراسات في المكتبات والمعلومات**. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2003. ص-ص. 59-60.

2 Michel, Jean. « Les professionnels de l'information documentaire a l'heure du document et des réseaux électroniques » .**Document numérique**. Vol. 1 n.2.1997. p.p. : 217-231. Sur site : http://michel.jean.free.fr/publi/JM293.html consulté le 30/12/2024

المجتمع الجديد الذي يعرف الآن بمجتمع المعلومات، والذي ظهر سنة 1956 عندما تجاوز في الولايات الأمريكية وحدها عدد العاملين في قطاع الإعلام عدد كل العاملين في القطاعات الإنتاجية الأخرى.[1]

"ومع حلول السبعينات أصبحت العديد من المؤسسات تهتم بالمهنة المكتبية وتشارك في تنظيم أسلاك العاملين بالمكتبات ومراكز التوثيق ومن بين هذه المؤسسات نجد الجامعات والكليات والمدارس العليا وكذلك الجمعيات العلمية والاتحادات المكتبية وشركات المعلومات كما ساهمت في هذه العملية الاتحادات الإقليمية والدولية."[2] حيث كان توجه مدارس المكتبات والمعلومات في الدول المتقدمة خلال العقدين الماضيين نحو برمجة الدراسة في اتجاهين هما:

1- **التعليم الموجّه نحو المستفيد والذي أطلق عليه (Centered User)** والذي يتعلَّق بعلم المكتبات الذي يركِّز على العنصر البشري وقضايَا تفاعله مع نظم استرجاع المعلومات.

2- **التعليم الموجّه نحو النظم (Centered System)** كانت نتيجة هذا التوجه هي تفحص فاعلية مختلف قواعد الاسترجاع وطرائِقه وخطط التكشيف، وعليه فإنه يركِّز على العمليات الحسابية واللوغاريتم والتكشيف والاستخلاص وأتمتة المكتبات. إلى هنا بقي الهدف الأساس من تعليم المكتبات والمعلومات في القرن الحادي والعشرين تخريج مكتبيين مؤهلين وسطاء بين مختلف مصادر المعلومات والمستفيدين منها، في الوقت الذي توافرت للمستفيد أساليب جديدة غير مقيَّدة في سبل الوصول المباشر إلى المعلومات بعد أن أتاحت له التكنولوجيا الحديثة ذلك. وهذا يعني ضعف الحاجة إلى الوسيط أو تغيير العلاقة بين المستفيد والسلعة (المعلومات) أو مجهز الخدمة. وهذا التغيير يهدِّد العديد من أخصائيي المكتبات والمعلومات لأنَّه يتطلَّب العديد من المهارات ويشدِّد على الانتقال إلى المهارات التقنية في المكتبات وإدارة المهارات مثل: استراتيجية وترويج الإدارة والتفاعل مع تقنيات المعلومات مثل: إدارة الإنترانت، هذا يتطلب من أخصائيي المكتبات معرفة استخدامات الحاسوب

[1] الهوش، أبو بكر. **تقنية المعلومات ومكتبة المستقبل**. الإسكندرية: مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، 1996. ص. 17 .

[2] حشمت، قاسم. **مدخل لدراسة المكتبات وعلم المعلومات**. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 1995. ص. 125.

وفهم بنية الشبكات، ولمواكبة هذه التغيرات يجب أن تتوفر في أخصائيي المكتبات والمعلومات البحث في ما بعد الحدود الحَالية والتفكير من حيث الفائدة والمنفعة للمؤسسة والانتقال إلى إدارة المعرفة يتطلب مقداراً كبيراً من التحضير والتجهيز وطريقة جديدة في التفكير. ومجموعة المهارات والكفاءات؛ كالمَهارات الأكاديمية والفنِّية واللُّغوية والتِّقنية ومهارات مستقبلية حتى يكون له بعد نظر في مجال المكتبات والمعلومات، وتقديم مقترحاته بناء على تخيلاته المستقبلية.

واليوم تتطلب المهنة المكتبية الحديثة مجموعة من المهارات الجديدة، مما يستدعي من أخصائي المعلومات التعلم مدى الحياة والتعلم المستمر. تتمثل هذه المهارات في إبراز خبرات الإنترنت، بما في ذلك قواعد البيانات على الخط، والبحث في النصوص الكاملة، وإدارة قواعد المعطيات، واستخدام البرمجيات والأجهزة، بالإضافة إلى مهارات الاتصال الحديثة وخدمات المعلومات. كما تحتاج هذه المهارات إلى القدرة على الإبداع والذكاء، فضلاً عن الوعي الديناميكي والشخصية القوية. لذا، يجب على أخصائي المعلومات أن يكون مدركا لاحتياجات الانتقال من المكتبة التقليدية إلى المكتبة الحديثة، حتى يتمكن من الاستفادة منها وتحقيق الأهداف المرجوة.

1-2-4-التحديات التي تواجه المهنة المكتبية مستقبلاً:

أثر تطور تكنولوجيا المعلومات على مهنة المكتبيين والمؤسسات الوثائقية -لا سيما المكتبات الجامعة- واستفادوا من هذا التقدم التكنولوجي، ومع هذا الانتقال الذي يُعتبر ضرورة لمهنة المكتبات، يجب أن يكون مهني المعلومات على دراية تامة بهذا التطور، مما يتطلب بتكوين المتخصصين العاملين في المكتبات ومراكز المعلومات، وإعادة تأهيلهم في كل ما يتعلق بتكنولوجيا المعلومات. وتحديث برامج التكوين الجامعي في أقسام المكتبات والمعلومات التوثيق، بما يضمن إدخال مواد جديدة تتماشى مع تطورات تكنولوجيا المعلومات، ما يؤدي إلى تضاعف مهام المكتبي، الذي سيصبح مستشارا ومهندسا للمعلومات، حيث يتعين عليه متابعة المستجدات في قطاع المعلومات من جهة، والتعرف على احتياجات المستفيدين من جهة أخرى.

استدعت توفّر التحديات التي تواجه المكتبيين في عصر التكنولوجيات الحديثة للمعلومات مجموعة من المهارات والكفاءات والتقنيات المتغيرة والمستمرة في المكتبات لمواجهة هذا التحدي حيث أن " نقص المهنيين المكونين خصيصا في مجال استخدام هذه التقنيات، يؤدي أحيانا إلى توظيف أشخاص من خارج صنف المكتبيين، حيث يستوجب عليهم الاعتماد على مختصين في الإعلام الآلي لضمان نوعية الخدمة الواجب عليهم توفرها."[1] ولمواجهة هذه التحديات توجّب على كل المؤسسات المعنية الاهتمام بالتكوين بكلّ أنواعه خاصة التكوين الذاتي الذي يطور من الأداء الوظيفي للمكتبي لاعتماده على مبدأ التعلم مدى الحياة (Apprentissage à vie)، ما أدّى إلى جذب كفاءات جديدة من المكتبيين لتسيير المكتبات بكل أنواعها.

هذا التطور المذهل حتّم على أمناء المكتبات التغير تجاه هذه التغيرات لأن نجاح أو فشل المكتبة يتوقف على مقدرة أمين المكتبة في تسيير المكتبة وهذا بدوره يؤثر تأثيرا مباشرا على اتجاهات المستفيدين. وحين يطرق إلى مسامعنا مصطلح أمين المكتبة (Librarian) يتبادر إلى الذهن ذلك الموظف التقليدي الذي ينكب على الكتب والمخطوطات، فقديما كان يعهد بمسؤولية المكتبة إلى العلماء والباحثين أو المثقفين الذين لهم دراية بالكتب.

لم يسمح التغير الواضح في مهنة المكتبيين في عصر المعلومات لأمين المكتبة أن يكون مجرد حارس للكتاب أو المكتبة ولم يعد من مهامه اختيار المواد وتنظيمها ثم تقديمها فقط. بل تغيرت النظرة الحديثة في عصر السرعة الفائقة في انتقال المعلومات Information super highway جعلتنا في حاجة ماسة جدا إلى ما يسمى بأخصائيي مكتبة المستقبل (CYBRARIAN) الذي يتعامل مع أجهزة الحاسوب، وهو الذي يرى المعلومات ولا يلمسها، ويقوم بالاتصال بمختلف شبكات الاتصال الإلكترونية في كافة أنحاء العالم لتجميع المعلومات. ومنه "تغير دور المكتبي من "ناقل للمعرفة" إلى "مرافق وميسر للمعرفة"، وتعددت المهام لتشمل

[1]WATSON, Mergaret. « Formation professionnelle: fin et suite ». **BBF**. N°01. 2003. Sur site : http://www.bbf.enssib.fr/html/2004481/20031p.68-Watson.xml.asp consulté le 14/11/2024.

التنظيم، الرقمنة، الإعلام، الترويج الثقافي، ودعم البحث العلمي. ومنه أصبحت "للمهنة المكتبية رؤية جريئة وهي الإنتقال من عقلية المكان الثابت (المكتبة التقليدية) إلى الخدمة المتنقلة[1] ومنه إلى تطور المكتبات الجامعية لتصبح أدوات ديناميكية في خدمة المجتمع الثقافي والأكاديمي" وبالتالي جعل أخصائي المكتبات والمعلومات عنصرا حيويا في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي.

ومع تقدم العلوم التي صاحبها تزايد إنتاج المعلومات وظهورها في أشكال وأوعية مختلفة، وحتى لا يضيع هذا الإنتاج الفكري البشرى اخذ الإنسان يبحث عن وسائل تمكنه من جمعه ومعالجته وإتاحته للرواد وكان لابد من توافر الأطر المؤهلة للقيام بهذه الأعمال. وفى خضم هذه الثورة المعلوماتية والتقنية يبرز لنا شيء في غاية الأهمية ألا وهو حاجة أخصائيي مكتبة المستقبل إلى التدريب وتجديد معلوماته ومهاراته وكفاءاته في مجال تخصصه. وهذا تأكيد لمصطلح التعليم المستمر أو المتواصل "Continuous Education" الذي يعنى تطوير المعلومات في مجال التخصص.

وعليه فإن مكتبة المستقبل تختلف اختلافا واضحا عن المكتبة التقليدية ومن أشكالها إحلال مخازن المعلومات الإلكترونية محل المطبوعات وانتقال صناعة النشر من الطبع على الورق إلى النشر الإلكتروني، كما أن عدد العاملين بالمكتبة سوف يقل.[2] وعليه فالمكتبات الأكاديمية تشهد تغييرات وتحولات رقمية واللجوء إلى المنصات التفاعلية، حيث أشارت دراسة السعيد عزت[3] فإلى جانب تطوير المكتبات، فضرورة العمل على

[1] Olivier, Caudron ; Joëlle, Claud. **Bibliothécaire dans la salle…et hors les murs!** Arabesques. 2020. P-P. 12-13.

[2] رشيد، مزلاح؛ زهير، حافظي؛ عبد الكريم، بن عميرة. "الإستراتيجيات المستخدمة من قبل المكتبيين، المعلوماتيين، والأرشيفيين: دراسة حالة, Cybrariansjournal » ع.20. 2009. متاح على الخط:
http://www.cybrariansinfo\journal.cybrarians.info\index.php تاريخ التصفح 2024/12/23.

[3] خالد، السعيد عزت جمعة. "مكتبات الجيل الخامس 5.0 Library نموذجا لمكتبات المستقبل" . **المؤتمر السنوي الثاني والثلاثون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات.** القاهرة 16-15 ديسمبر 2021.

تحويل مباني المكتبات إلى مكتبات ذكية، وذلك باستخدام تقنيات ذكية تتناسب مع التقنيات الحديثة RFID وتقنية Arduino .

وبهذا سيترقى دور أمين المكتبة إلى أخصائي المعلومات أو رائد للمعلومات، باعتبار أن التطورات الحالية تستوجب الإحاطة بالكم الهائل من المعلومات، وبذلك نصل إلى أن أفضل من يدير المعلومات أو يمارسها سيصبح هو المطلوب لتولى القيادة أو الريادة. وسيصبح أمين المكتبة هو أمين معلومات محاط بأجهزة الحواسيب والاتصالات، حتى يستطيع العمل التعامل مع النصوص الإلكترونية وشبكات المعلومات.

يساهم أمين المكتبة مساهمة فاعلة في عصر المعلومات، تكمن مساهمته في توفير المعلومة للمستفيدين على أسرع وجه، حيث يساهم في انتقاء المعلومات المهمة وتقديمها وبهذا يجب على أمين المكتبة أن يكون متخصّصاً في استخدام تقنية المعلومات لممارسة دوره على أكمل وجه.

وبهذا التطور أصبح لزاما على المكتبات لا سيما الجامعية منها التحول التدريجي من توفير مصادر المعلومات التقليدية المطبوعة إلى المصادر الحديثة في شكلها الإلكتروني، مما يتطلب التغيير في سياسة تنمية المجموعات والتحول التدريجي نحو قيام المكتبة الرقمية. حيث تظهر الأبحاث الحديثة أنه "في حين أن أمناء المكتبات الجامعية لا يزالون يقدمون المزيد من الخدمات التقليدية للمستفيدين من المكتبة، إلاّ أنّهم مدعوون بشكل متزايد وسريع لأداء مهام جديدة وتحمل مسؤوليات جديدة. وذلك من خلال التغييرات المهمة التي حدثت في عالم التعليم العالي في السنوات الأخيرة، بما فيها التقدم المستمر للتقنيات، ووجود طرق بديلة وديناميكية للنشر المعلوماتي كوسائل التواصل الاجتماعي[1].

إن التحول السريع في أنماط التعليم وطرقه ووسائله وتقنياته يفرض على أمين المكتبة أن يطور ويغيّر من دوره التقليدي وليتعدى تأثيره إلى المناهج الدراسية بالتعاون مع أعضاء هيئة التدريس لمعرفة احتياجات

[1] SAVARD, Réjeaun. « Le bibliothécaire universitaire et ses défis ». **Revue Documentation et bibliothèque.** V. 68, N. 2, avril–juin 2022. Les Éditions ASTED. P. 04

الطلاب المعلوماتية. حيث أنّ استخدام الأنترنت في المراحل التعليمية المختلفة يبرز الدور الريادي للمكتبيين والأخصائيين بتوجيهاتهم وإرشاداتهم لكل فئات المجتمع التعليمي، وذلك في مجال تعزيز المناهج الدراسية، وإعداد التقارير والبحوث والواجبات لكونهم أهل خبرة في توظيف هذه التقنية في دعم العملية التعليمية.

وبما أن الموضوعات التي يعمل عليها أخصائيو المعلومات متعددة ومتباينة باختلاف رغبات الناس وتنوع احتياجاتهم فإن مواصلة التعلم اليوم أصبحت ضرورة حتمية تفرضها تغيرات العصر والزخم الهائل في كم المعلومات والتي أغرقت الحياة العملية بمصطلحات وعبارات ومفردات لغوية كثيرة جدا، وأصبحت عبارة مواصلة التعليم "Continuos learning" تعنى تطوير وتجديد معلومات الفرد في مجال تخصصه، حيث لم يعد هناك أيّ مجالاً للشك بأن سرعة الإمداد بالمعلومات من أعظم ميزات الخدمة الإلكترونية. بالإضافة إلى انه أصبح من الضروري على المكتبات الإلكترونية أن تتعامل مع مهندسي حواسيب ومخططين ومبرمجين للتعامل مع الوسائل التقنية الحديثة، وبهذا يتطلب أن يكون أمين مكتبة المستقبل مرشدا، ومدرباً للمستفيدين على استخدام المصادر الإلكترونية وتحليل المعلومات. أي أن تسمية أخصائيي معلومات أصبحت مقرونة بفترة ازدهار المعلومات خصوصا بعد ظهور شبكة الإنترنت وما تقدمه من خدمات.

- **وعليه يجب على أخصائي المعلومات أن يكون ملماً بـ:** علم الحاسوب، علم المكتبات والمعلومات، علم الاتصال، علم إدارة الأعمال، فى ظل تطورات العصر ودخول التقنية، أصبح لابد أن يكون أمين المكتبة مؤهلا أكاديميا لتأدية عمل تخصصي، وهذا التأهيل اختلف هو الآخر مع مرور الزمن، ففي ظل تقنية المعلومات وظهور الشبكة العنكبوتية Internet وغزارة المعلومات، وعجز الأوعية على حصرها، تطلب الأمر وجود أفراد ذوى مهارات وكفايات خاصة مؤهلين على مستوى تقني عالي حتى يتمكنوا من التعامل مع الفيض الهائل من المعلومات.

- **هناك مبادئ أساسية للمهنة يتفق عليها الأخصائيون وهي على النحو التالي:**[1]

1- توفر نظرية منهجية تفسر وتدعم المهارات التي تميز المهنة.

2- بلوغ مستوى من الثقة بين العاملين في المهنة، وذلك ارتكازا على تحصيلهم العلمي في النظرية المنهجية، ويتم هذا التحصيل عادة بطرق رسمية في الجامعات.

3- وجود الجمعيات المهنية وموافقة المجتمع وسلطاته المختلفة على معايير دخول المهنة والاعتراف بالشهادات الممنوحة في مجالاتها، فضلا عن معايير الأداء والخدمة.

4- وجود قواعد أخلاقية وسلوكية تحكم وتنظم العلاقات بين الأفراد المهنيين وزملائهم والجمهور الذي تقدم له الخدمة. أي أن يكون هناك التزام مهني لتقديم الخدمات للجمهور.

5- أن يكون هدف الخدمة الأساسية خدمة الجمهور العام والمتخصص.

ومن خلال هذه العناصر يتبين لنا أن المكتبات الجامعية لما لها من رسالة علمية هادفة، فإنها ترتقي إلى مستوى المهنة؛ وذلك لما تتوفر عليه من مسيرين مختصين في المهنة، وما تحتويه من مصالح ورصيد وثائقي متنوع ومتعدد يفرض توفر أخصائيي مكتبات ومعلومات كفئ ملتزم بمهنته لتقديم أحسن الخدمات للمستفيدين من هذه المؤسسة من طلبة وباحثين وأساتذة ومجتمع محلي.

1-3- المبحث الثالث: ميثاق أخلاقيات أخصائيي المكتبات والمعلومات:

لعبت التكنولوجيات الحديثة والانترنت في عالم مهنة المكتبات دوراً مهماً وحاسماً في تغيير وظيفة نمط أخصائييو المكتبات والمعلومات؛ "بحيث غيرت بعمق طرق العمل في استعمال واستغلال المصادر المتاحة في المكتبة بكل أنواعها (مطبوعة- سمعية- بصرية- إلكترونية- رقمية- إفتراضية)، هذا ما أدّى إلى وعي

[1] عليان، ربحي مصطفى؛ النجداوي، أمين. **مبادئ إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات**. عمان: دار صفاء، 2009. ص-ص. 93-94.

هذه الفئة إلى مثل هذه الوسيلة في تطوير مهنتهم"[1]. حيث لم تسلم أغلبية القطاعات من التطورات الحاصلة في مجال المعرفة والمعلومات، على غرار قطاع التعليم العالي، لا سيما المكتبات الجامعية والموارد البشرية العاملة بها؛ وذلك من خلال التحديات التي رفعها المتخصصون. ولعل آلية التكوين الأكاديمي لأخصائيي المكتبات، كانت من الجوانب التي مسها هذا التغيير وتجاوبت معه أكثر، وذلك من خلال تبني برامج ومقررات تتكيف مع متطلبات سوق الشغل، ومحاولة أقلمة التكوين مع المؤهلات والمتطلبات الاجتماعية والتنموية والأخلاقية.

تتضح أهمية المواثيق في تحديد أخلاقيات وضوابط مهنة أخصائيي المكتبات، حيث تعددت الهيئات والجمعيات المهتمة بمواثيق الشرف لمهنة أخصائيي المكتبات والمعلومات كجمعية المكتبات الأمريكية ALA؛ والتي سعت إلى التحسيس بضرورة تحلي أخصائيي المكتبات بجملة من الأخلاقيات تضبط تعامله مع مصادر المعلومات بشتى أنواعها والمجتمع المستفيد منها.

يشكل المختصين في المكتبات والمعلومات غالبا حلقة الوصل بين المعلومات ومستخدميها وذلك يجعلهم يحتلون أماكن مهمة يترتب عليها العديد من المسؤوليات ومن هنا فان حساسية مكانة وموقع هذه الفئة يفرض الحاجة لوجود نوع من التوازن بين المتطلبات المختلفة والمترتبة على هذه المكانة. ولعل الهدف من هذه الوثيقة التي تشتمل على المبادئ والقواعد هو توفير إطار يساعد اختصاصي المكتبات والمعلومات في القيام بواجباتهم ومسؤولياتهم المترتبة على الأعمال التي يقومون بها، كما أنها تشتمل على مجموعه من القواعد الأخلاقية والسلوكية للممارسة المهنية في مجال المكتبات والمعلومات ونظرا للتنوع الموجود في مهنة المكتبات

[1] محمد، أحمد السنباني. "مهنة المكتبات: التحديات واتجاهات المستقبل في الوطن العربي: دراسة استشرافية"**.Cybrarian Journal**.ع.22. (يونيو2010). متاح على الخط:

:http://journal.cybrarians.info/index.php?option=com_content&view=article&id=448:-1-&catid=158:2009-05-20-09-59-42 تاريخ الاطلاع 2024/10/10

والمعلومات فانه يجدر الإشارة الى أنّه ليس من الضروري أن تنطبق كلّ قاعدة من قواعد هذه الوثيقة على جميع المتخصصين بالتساوي، إلاّ أنّه من المفيد للمصلحة العامة مراعاة واحترام هذه القواعد بشكل عام ممّا قد يؤدى في النّهاية الى ما يمكن اعتباره ممارسة مهنية جيدة.

1-3-1-مفهوم الأخلاق والأخلاقيات:

وضع الدّين أساساً شاملاً لتنظيم حياة الإنسان مع خالقه وعلاقته مع النّاس، وعلاقته مع نفسه، ومن جملة هذه العلاقات تتكون الأخلاق والقيم، حسب خصوصية كل دولة. والأخلاق هي دراسة، وتقيم السلوك الإنساني على ضوء القواعد الأخلاقية التي تضع معايير للسلوك، يضعها الإنسان لنفسه أو يعتبرها التزامات وواجبات تتمّ بداخلها أعماله.

أ- **الأخلاق:** كلمة **أخلاق ETHIC** مستخلصة من الجدار اليوناني Ethos، والتي تعني خلق، وتكون الأخلاق ETHIC طقما من المعتقدات، أو المثاليات الموجّهة، والتي تتخلّل الفرد أو مجموعة من النّاس في المجتمع. وباللّغة الأجنبية يختلف لفظ ETHIC عن لفظ Déontologie، حيث تمّ اشتقاق هذا الأخير من الجدر اليوناني DEONTOS والذي يعني ما يجب فعله Logos والتي تعني العلم. وتعني اللفظتين معاً العلم الذي يدرس الواجبات. كما تعرّف «la Déontologie» أنها مرادف للأخلاق المهنية لمهنة معينة. وكلمة أخلاقيات تعني: "وثيقة تحدّد المعايير الأخلاقية والسلوكية المهنية المطلوب أن يتبعها أفراد جمعية مهنية.[1]

ب- الأخلاقيات: مشتقّة من لفظ الأخلاق جمع خلق الذي يعني لغةً " العادة والسجية والطبع والمروءة في الدِّين."[2]

[1] **Grand usuel Larousse: dictionnaire encyclopédique**. V.1. Larousse : Université du Michigan, 1997. P.809

[2] ابن منظور، محمد بن مكرم. **لسان العرب**. إيران، أدب الحوزة: 1984. ج. 10. ص. 86.

ت- ولقد عرف تايلور **الأخلاق** بأنها "منظومة المعايير والأسس والقواعد التي هي جزء من ثقافة المجتمع، متمثلة في قوانينه وتقاليده وعاداته."[1]

ث- أخلاقيات المهنة: عرّفتها الموسوعة العربية العالمية كما يلي: " إنّ أخلاق مهنة من المهن هي المدونة التي تحدّد أعمال أعضائها وتعيّن لهم المستوى المطلوب من المهنة."[2]

1-3-2-أهمية ميثاق أخلاقيات المهنة:

إنّ الطريقة الوحيدة للحكم على مهنة معينة هو سلوك أعضاء تلك المهنة إزاءها، والحفاظ على قيم الثّقة والاحترام والكفاءة والكرامة. ونظراً لكون العاملين في مؤسسات المعلومات والمكتبات هم الواجهة وحلقة الوصل بين حوامل المعلومات بكلّ أنواعها والمجتمع المستفيد منها، حيث من الضّروري الاهتمام بمتطلباتهم وانشغالاتهم والمشاكل التي يعانون منها، ولعل أبرز احتياجاتهم في العصر الحالي هي وجود تشريع ودستور للأخلاقيات المهنية يحدّد القيم الواجب عليهم التحلي بها، كما يحدّد علاقتهم بالمجتمع المستفيد، والمسئولين وعلاقاتهم ببعضهم البعض، دستور يضبط سياسة التحلي بالصفات الأخلاقية الحسنة لأخصائيي المكتبات والمعلومات في تعامله مع الجمهور المستفيد، والاستغلال والاستثمار الأمثل لمصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية المتوفرة في المكتبات، خاصّةً مع التطورات السريعة التي طرأت على المجتمع وتحوّله إلى مجتمع معلومات مطبقاً للرقمنة في كلّ مجالاته لا سيما المؤسسات الوثائقية، هذا ما استدعى إلى الاهتمام المتزايد بالموارد البشرية العاملة بالمكتبات خاصّةً الجامعية منها، وأصبحت الحاجة ملحة لدستور يتماشى ومتطلبات العصر الرّقمي يدعّم الخدمات المكتبية الالكترونية الحديثة المقدّمة للمستفيدين.

[1] الشمايلة، ماهر عودة. **أخلاقيات المهنة الإعلامية**. عمان: دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع، 2014. ص.9.

[2] **الموسوعة العربية العالمية**. ج.1. الرياض: مؤسسة أعمال الموسوعة، 1999. ص. 352.

1-3-3- أهمية أخلاقيات المهنة المكتبية:

إنّ مصطلح الأخلاق يتعلّق بقضايا الصواب والخطأ، العدل والظلم، الصحيح وغير الصحيح، وهو على أيّة حال يتناول المبادئ التي ينبغي أن توّجه السلوك البشري، أو إنّه نظام من المبادئ التي تحدّد السلوك الصائب والسلوك الخاطئ وذلك بالنسبة لمجتمع ما أو جماعة معينة.

ويذكر مجاهد الهلالي أن **الأخلاق** هي الأساس أو الرّكيزة الأولى التي يقام عليها بنيان مهنة العاملين في مؤسسات المعلومات، وأن القواعد والقوانين الخاصّة بالأخلاق المهنية أو السلوك المهني تسهم إسهاماً كبيراً في توليد الكرامة المهنية وممارسة الواجبات وفقاً لمبادئ وقواعد مقنّنة ومتفقّ عليها من قبل العاملين بالمهنة. وتخدم الأخلاق غرضين بالنسبة لأعضاء المهنة فهي توفّر من ناحية حمايةً أفضل للأعضاء، ومن ناحيةٍ أخرى توفّر خدمة أفضل للجمهور المستفيد من خدمات المتعددة للمعلومات.

وأخلاقيات التعامل مع الكتب والمكتبات تاريخها طويل، فقد أحبّ أجدادنا الكتب كرموز وأدوات للعلم وكان لهم باع طويل في مجال التعامل الأخلاقي مع الكتب، ففي مصنف "تذكرة السامع والمتكلم في أدب العالم والمتعلم" يفرد ابن جماعة (ت 733 هـ) باباً بأكمله للحديث عن الآداب مع الكتب. وفي العصر الحديث اهتمت جمعيات المكتبات والمعلومات بوضع قواعد أخلاقية للعاملين بالمكتبات ومراكز المعلومات.

وفي الوقت الحاضر أدى استخدام الحاسوب والاتصالات عن بعد وشبكات المعلومات مثل شبكة الإنترنيت إلى ظهور مشكلات تحتاج إلى معرفة طبيعتها في سياق الأخلاق العامّة من أجل التوصل إلى القواعد الملائمة التي توفّر التعامل معها بأسلوب صحيح.

اكتست أخلاقيات المهنة المكتبية مع دخول القرن الواحد والعشرين أهمية كبيرة، حيث يجد العاملين في قطاع المكتبات والمعلومات أنفسهم وسط حلقة كثيرة التشعبات والعلاقات تشمل جميع شرائح المجتمع؛ هذه العلاقات تستلزم قواعد سلوكية وأخلاق مهنية تحكمها وتنظمها. كما أن الأخلاقيات المهنية واحدة من الأسس

الضرورية والعناصر اللازمة لتستكمل المهنة المكتبية أسسها، ولتوفّر حماية أفضل للمهنيين، وخدمات أرقى وأثرى للمستفيدين من مصالح ومرافق المؤسسات الوثائقية.

1-3-4-المبادئ العامة للأخلاقيات المهنية للمتخصصين في المكتبات والمعلومات:

من الضروري وجود تشريعات مكتبية متطورة تتماشى مع متطلبات العصر وتلبي احتياجات المرحلة المقبلة. إذ يجب الاعتماد على المواصفات القياسية المتاحة في مجال المكتبات والتوثيق والمعلومات ضمن النصوص الجزائرية، وتعميم نشرها وتوزيعها على جميع المؤسسات المعنية.

وعليه، يجب أن يتّسم سلوك اختصاصي المكتبات والمعلومات بما يلي بصرف النظر عن الترتيب والأولوية:

1- الحرص على الصالح العام في كلّ المسائل المهنية، مع احترام الاختلاف والتنوّع داخل المجتمع, والدعوة لتكافؤ الفرص بين المستفيدين ومراعاة حقوق الإنسان: إذ يجب أن يتجنّب المكتبي كلّ شكلٍ من أشكال التّمييز بين القرّاء والمستفيدين بغض النّظر عن أجناسهم أو ألوانهم أو مراتبهم الإدارية أو الاجتماعية، فلا يميّز فلان عن آخر بحكم ميولا ته أو مبادئه أو ديانته التي يتوافق معها، وبالتّالي يصبح العمل ذو مصالح شخصية ضيّقة وهو ما يضرّ بالميدان، غير أن ذلك يتوقف على المستوى العام للمجتمع والبلاد حيث يتجنّب المسئول أن يفرض طلباته على المكتبي بما يخل والمبادئ المذكورة .

2- الاهتمام بالسمعة الطيّبة لمهنة المكتبات والمعلومات: يجب على المكتبي أن يعمل على ما من شأنه أن يرفع من قيمة المهنة ويعلو من شأنها ويعتبر أن الاختصاص لا يمكن أن يغار عليه وعلى مكانته أكثر من أهله، وهذا أيضاً يتوقف عند امتلاك المكتبي من النّفوذ والقوة ما يجعلاه قادراً على القيام بمهمّته الدفاعية المذكورة، وتكون له حريّة الرأي والدفاع عند الحاجة بلا مساس مهما كان الطّرف المقابل .

3- التعهّد بالدفاع عن المهنة وتقدمها من خلال إتاحة الوصول إلى المعلومات، وتقديم الأفكار والأعمال المبدعة: حيث يكون العمل الجاد أفضل طريقة للمكتبي للدّفاع عن مهنته، وذلك بتلميع صورتها بالأبحاث الجادّة، والاجتهاد المستمّر في سبيل رفع رأيتها ويكون هذا لزاماً عليه ومن باب أخلاقيات المهنة.

4- تقديم أفضل خدمة ممكنة في ضوء الإمكانات المتاحة " على المكتبي أن يستغلّ الإمكانات المتاحة له ويجتهد لتوفير غيرها حتى يقدم للقارئ والمستفيدين عامةً أفضل الأعمال وأرقاها بما يعكس صورة المكتبة التي يشرف عليها، ذلك أن الإمكانيات التكنولوجية اليوم توفّر للمكتبي من الظروف ما يجعله يغزو العالم بأسره لتوفير مختلف أنواع المعلومات المطلوبة.

5- الحرص على تحقيق التوازن بين احتياجات المستفيدين (الفعليين والمحتملين) وبين المتطلبات المنطقية لأرباب العمل: من بين واجبات المكتبي أن يحدّد ويفرّق بين ما هو فعلي وما هو محتمل من الطلبات للمستفيدين، وأن يوفّق بين النوعين من المستفيدين؛ القارئ من جهة، وأرباب العمل من جهة، فلكلّ منهما حاجياته وطلباته وظروف عملهِ ووقتهِ ...الخ.، فرب العمل (المسؤول الأوّل) مثلا لا يسمح له وقته ولا ظروف عمله الحضور الدّائم داخل المكتبة للطلب والبحث وهو ما يجب أخذه بعين الاعتبار من قبل المكتبي، على عكس المستفيد العادي الذي يمكن أن يتواجد في أيّ وقت داخل المكتبة.

6- المعاملة العادلة لجميع المستفيدين من المعلومات.

7- النّزاهة والابتعاد عن الإنحياز عند الحصول على المعلومات وتقويمها وتقديمها للمستفيدين منها: وعليه يجب على المكتبي أن يتحلّى بكامل الموضوعية والنزاهة في التعامل مع المستفيدين بمختلف أنواعهم، والتحلّي بالمساواة في خدمتهم وتقديم المعلومة له.

8- احترام السريّة والخصوصية في التعامل مع المستفيدين من المعلومات: على المكتبي أن يتحلّى بالسريّة المهنية ككل الميادين، إذ تبقى المعلومات المقدّمة من مشمولات المستفيد وحده ولا يجوز لغيره معرفتها وكشف خدمة تمتع بها مستفيد ما لأنّ ذلك يبقى من خصوصياته وحده.

9- الإهتمام بحماية والمحافظة على الموروث المعلوماتي في جميع أشكاله: على المكتبي أن يتحلّى بروح الغيرة على ما يتضمّنه المركز من معلومات ووثائق، فيسعى للحفاظ عليها وحماية من أيّ شكلٍ من أشكال التلفِ أو الفسادِ، ويعتبر أنّه الأقرب لهاته المهمّة من المستفيد وغيره.

10- احترام وإدراك قيمة كيانات مصادر المعلومات والجهود الفكرية للمسئولين عنها: تولّى المكتبي القيام بعدّةِ أعمال توثيقية مكتبية في نشاطه منها المعالجة المادية للوثائق ومنها المعالجة الفكرية، وعليها يجب أن يقدّر الملكية الفكرية والأدبية للمعلومات، فلا يقع تحريفاً ولا تحويراً في مصادر المعلومات في ما يخصّ شكلها أو مضمونها.

11- الحرص على تطوير المعرفة والمهاراتِ والقدراتِ المهنية: بحكم الممارسة اليومية للمهنة، فإن المكتبي مؤهل لتشخيص النّقائص التي تتعلق بالميدان، وهو قادر بفضل مضاعفة مجهوداته بالدّراسة والبحوث أن يطور عمله ويقضي على السلبيات التي تعوقه، ويرتقي بمهاراته المهنية والفنيّة، وهذا أيضاً يتوقّف على توفّر الظّروف الملائمة لذلك، كأن تتوفر له مصادر المعلومات بمختلف أشكالها وخاصةً منها التقنية الحديثة، والتواصل مع التّعليم المعمّق في الميدان...الخ.

12- احترام مَهارات وقدرات الآخرين سواء كانوا من المتخصّصين في المكتبات والمعلومات أو المستفيدين أو أربابِ العملِ أو زملاءِ المهنة: على المكتبي أن يؤمن بقيمة الإختلاف والتواصل في ميدان المعرفة، فيقبل آراء غيره من المختصين والفنّيين وحتى المستفيدين وبقية أطراف الميدان، ويطّلع على آرائهم، ويفتح باب الحوار الودّيُ معهم ويأخذ منها الرأي الأصلح والمفيد، فبحكم الممارسة المستمرة يمكن لأيّ طرف أن يبتكر ويبدي من الآراء ما يفيد.

1-3-5-تطور مواثيق أخلاقيات المهنة المكتبية:

ترتبط كفاءة الأداء والخدمات في المكتبات بشكل كبير بكفاءة العاملين في هذه المؤسسات، سواء من حيث الطريقة التي يمارسون بها مهنتهم أو من حيث سلوكهم كأفراد. هذه العوامل تعكس الصورة العامة للمهنة. حيث يجب أن تتبنى المهنة ممارسة وتطبيقًا أكبر للمسؤولية في تعاملها مع الأفراد والجماعات الذين يظهرون سلوكيات أو أفعال تعكس صورة غير مرضية أو غير أخلاقية للمهنة. هذا ما أدى إلى زيادة الاهتمام بالسلوك الأخلاقي للموظفين بالمؤسسات لا سيما الوثائقية منها.

تعتبر أخلاقيات المهنة المكتبية من المعايير الرئيسية التي تنظم العلاقة بين أخصائي المعلومات والمستفيد، وتحدد سلوكه المهني داخل المؤسسة، وقد شهدت مواثيق الأخلاقيات المكتبية تطورا تاريخيا استجابة للتغيرات التقنية، حيث انتقلت من مجرد قواعد عامة إلى مبادئ مهنية عالمية دقيقة تأخذ بعين الاعتبار حقوق الإنسان، حرية الوصول، والتنوع الثقافي.

يعود ظهور أوّل دستور لأخلاقيات المهنة المكتبية إلى سنة 1939 من طرف جمعية المكتبات الأمريكية، كما أصدرت جمعية المكتبات الكندية دستورها في جوان 1976، ثم صدر دستور الأخلاقيات المهنية للمكتبيين الخاص بالجمعية اليابانية في 04 جوان 1980، وقد نصت مدونة قواعد سلوك المكتبيين المنعقدة في مؤتمر إفلا سنة 2012 على جملة من أخلاقيات وقواعد السلوك المهني مقدمة في صورة سلسلة من الواجبات الأخلاقية لإرشاد المكتبيين وغيرهم من أخصائيي المعلومات، جاء فيها مايلي:[1]

1- **إتاحة المعلومات:** إنّ المهمة الأساسية للمكتبيين وغيرهم من أخصائيي المعلومات هي ضمان إتاحة المعلومَات للجميع؛ من أجل التنمية الذاتية والتّعليم والإثراء الثقافي والنّشاط الإقتصادي والمشاركة القائمة على معلومات في العملية الديمقراطية وتطويرها. ويرفض المكتبيون وأخصائيوا المعلومات الرّقابة بجميع أشكالها ويدعموا تقديم الخدمات للمستخدم بالمجان، والترويج لمجموعات المقتنيات والخدمات بين المستخدمين المحتملين، كما يسعوا للوصول إلى أعلى مستوى لإتاحة الخدمات الملموسة والإفتراضية والرقمنة في مجال المكتبات.

2- **مسؤوليات اتجاه الأفراد والمجتمع:** يقوم المكتبيون وأخصائيو المعلومات على ضمان عدم إهدار حقّ كلّ فرد في الوصول إلى المعلومات وتقديمِ خدمات متساوية للجميع، دون الإلتفات للعمرِ أو الجنسيةِ أو المعتقداتِ السياسيةِ أو الإعاقةِ البدنيةِ أو الذهنيةِ أو الجنسِ أو الهجرةِ أو اللجوءِ السياسيّ أو الحالةِ

[1] **مدونة قواعد سلوك المكتبيين وأخصائيي المعلومات (الإفلا/الدولية)**:النسخة المختصرة(12 أوت 2012).متاح على الخط: https://www.ifla.org/files/assets/faife/codesofethics/arabiccodeofethicsshort.pdf تاريخ التصفح: 2024/11/14.

الاجتماعيةِ أو الأصلِ أو العرقِ أو الدّينِ، وذلك من أجل الترويج لاحتواء الجميع والقضاء على التّمييز، ولتطوير عملية إتاحة المعلومات للجميع، يدعّم المكتبيون وأخصائييو المعلومات المستخدمين في بحثهم عن المعلومات ومساعدتهم على تنمية مهاراتهم في القراءة ومحو أميتهم المعلوماتية، وتشجيعهم على استخدام المعلومات بصورة أخلاقية.

3- **الخصوصية والسريّة والشفافية:** يحترم المكتبيون خصوصية كلّ فرد، إلاّ عندما يضرّ ذلك بالمصلحة العامّة أو قد يحدث فساداً أو يتسبب في جريمة. إلى جانب احترامهم للبيانات الشخصية، والتي يتمّ بالضّرورة مشاركتها بين الأفراد والمؤسسات. كما يدعمون في نفس الوقت تحقيق أكبر قدر من الشفافية بشأن المعلومات الخاصة بالهيئات العامة، وشركات القطاع الخاص وكل المؤسسات الأخرى التي تؤثّر أنشطتها على حياة الأفراد والمجتمع ككل.

4- **التداول الحر والملكية الفكرية:**

- يهتم المكتبيون وأخصائييو المعلومات بتقديم أفضل فرص الوصول إلى المعلومات والأفكار للمستخدمين بأيّ وسيلة أو شكل.
- يدرك المكتبيون وأخصائييو المعلومات حقّ الملكية الفكرية للمؤلفين وغيرهم من المبدعين التي تحمي حقوق الطبع والنشر أعمالهم الإبداعية.
- يسعى المكتبيون وأخصائييو المعلومات إلى ضمان احترام حقوق كلاَ من المستخدم والمؤلّف.
- يروّج المكتبيون وأخصائييو المعلومات لمبادئ التداول الحرّ والمصادر والتراخيص المفتوحة وغيرها من وسائل إتاحة المعلومات بصورةٍ عادلةٍ وسريعةٍ واقتصاديةٍ للمستخدمين.
- يسعون إلى الحصول على الاستثناءات اللاّزمة للمكتبات في حقوق الطّبع والنّشر، وخاصة للحدّ من التوسّع في بنود حقوق الطّبع والنشر.

5- **الحيادية وتطابق الأقوال مع الأفعال والمهارات المهنية:** يلتزم المكتبيون وأخصائييو المعلومات بالحيادية وعدم الانحياز في تكوين مجموعات المقتنيات وإتاحتها وتقديمِ الخدمات. وتؤدي هذه الحيادية إلى الوصول إلى أكثر مجموعات المقتنيات توازنًا وإلى إمكانيةِ تحقيقِ أفضل مستويات الإتاحة، ومنه يسعون إلى الوصول إلى مجموعات مقتنيات متوازنة وإلى تطبيق سياسات خدماتية عادلة، ومكافحة الفساد والسّعي إلى الوصول إلى أعلى مستوى للتميّز المهني.

6- **العلاقة مع الزملاء وصاحب العمل:** يتعامل المكتبيون وأخصائييو المعلومات مع بعضهم بأسلوب يتسم بالعدالة والاحترام. يعارض المكتبيون وأخصائييو المعلومات التّمييز في أيّ من جوانب التعيين، سواءً كان ذلك بسبب المعتقدات السياسية أو الإعاقة الجسدية أو الذهنية أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو الأصل أو العرقِ أو الدّينِ. يدعّم المكتبيون وأخصائييو المعلومات حصول الرّجال والنّساء ممّن يعملون في وظائف مماثلة على رواتب ومزايا متساوية؛ ومنه مشاركتهم خبرتهم المهنية والإسهام إلى عمل مؤسّساتهم المهنية.

إذا تأملنا في مفهوم ودلالة أخلاقيات المهنة المكتبية، وجدنا أن أصولها ترجع إلى فلسفة المكتبة التي تبرزها جليّة القوانين الخمسة التي ابتكرها **رانجاناتان** والتي جاء فيها:

1. الكتب للاستخدام،
2. لكل كتاب قارئه،
3. لكل قارئ كتاب،
4. وفر وقت القارئ،
5. المكتبة مؤسسة نامية،

إنّ هذه المبادئ ذات طبيعة متجددة تعبّر عن حقيقة العمل المكتبي الذي يكرّس خدمة القارئ أسمى أهدافه، فهي صالحة لكلّ زمان ومكان، وكان أولى بالمكتبات أن تكتبها بحروف من ذهب على واجهاتها[1]. وقد علّق أحمد بدر على هذه القواعد الخمس –والتي اعترف بذلك رانجاناتان نفسه– أنّها " أوّل ما يمكن أن تشير إليه أن هذه القوانين ليست علمية ولكنّها قوانين أخلاقية ومعنوية بل مثالية، أي أن هذه القوانين هي مبادئ مهنية للسلوك والخدمة المثالية. "[2]

نفس المبدأ جاء به روباكين (Nicolas Roubakine)[3] والتي سطّرها في ستةِ مبادئ تترجم ضوابط معنوية ينبغي أن يعرفها المكتبي ويسعى إلى تطبيقها، تؤكّد معايير وضوابط أخلاقية تسير القائمين على المكتبة والعاملين في مجال الكتب من أجل أداء المهنة في ظروف جيدة.

إنّ مهنة المشتغلين بمرافق المعلومات هي المهنة التي يعمل فيها أخصائيوا المكتبات والمعلومات على اختلاف فئاتهم ومستوياتهم في مرافق المعلومات بمختلف أنواعها مثل:

– المكتبات المدرسية والعامة والجامعية والمتخصصة والقومي– مراكز التوثيق والمعلومات– دور الأرشيف والوثائق– نظم المعلومات وقواعد البيانات وشبكات المعلومات.

هذا ويدور العمل عامة حول جمع المعلومات واقتنائها وتنظيمها ومعالجتها واختزانها واسترجاعها وإتاحة الإفادة منها بمختلف الطرق والوسائل.

وهناك ثلاثة عناصر رئيسة يتكوّن منها أيّ مرفق معلومات، تتمثل هي:

أ) مصادر المعلومات بأشكالها المختلفة: الوَرقيات، السَّمعيات والبَصريات، المصغَّرات، المُمغنطات، المُليزرات.

---

[1] سمية، الزاحي. **أخلاقيات المهنة المكتبية في الدول العربية: الهوة بين تنظيرها وتوثيقها**. متاح على الخط: http://baytalhikma.info/index.php/21-09-01/16-3 تاريخ التصفح: 12–10–2024.

[2] بدر، أحمد. **المدخل إلى علم المعلومات والمكتبات**. الرياض: دار المريخ، 1985. ص. 64.

[3] ARAB, Abdelhamid. « Analyse et interprétation de la situation de la lecture publique en Algérie durant la periode coloniale 1830-1962 ».**Madjalat el-maktabat wa el-maaloumat**. 2002, vol.1, n.2. p.p. 25-26.

ب) المستفيدون من خدمات مرافق المعلومات على اختلاف أعمارهم وثقافاته وتخصصاتهم.

ج) أخصائييو المكتبات والمعلومات.

والطّرف الرئيس أو الوسيط في هذه المؤسسات هو أخصائيي المكتبات والمعلومات، فهو الذي يتعامل مع مصادر المعلومات اختيارا وجمعا واقتناء وتنظيما ومعالجة، وهو الذي يتعامل مع المستفيد فيقدم له ما يحتاجه من معلومات وبيانات عن طريق الإعارة الخارجية أو إتاحة الإطّلاع الداخلي له داخل مرفق المعلومات، أو الإجابة عن الأسئلة والاستفسارات التي يتقدم بها المستفيد، أو إعداد قائمة بالمصادر التي يحتاجها والبحث في قواعدِ البيانات وشبكات المعلومات وإحاطة المستفيد علماً بالجديد في مجال اهتمامه، وغيرِ ذلك من الخدمات. حيث أن علاقات هذا الأخصائي متعددة، فهو يتعامل مع النَّاشرين الذين يحصل منهم على مصادر المعلومات، وهو يتعامل مع مصادر المعلومات نفسها، هو يتعامل مع المكان الذي يوجد فيه، ويتعامل مع المستفيدين، كما أنّه فضلاً عن هذا يتعامل مع نفسه وزملائه ورؤسائه.

وهذه العلاقات تستلزم وجود قواعد أخلاقية تحكمها وتنظمها، وتتلخّص أهمّ عناصر المهنة في:

أ) توافر الأنشطة والخدمات المفيدة التي تقدّم إلى الجمهور من خلال مؤسسات أو مرافق المعلومات.

ب) توافر قدرٍ من المهارات والخبرات الفنية المتخصصة التي تميز المهنة التي تستلزم الإعداد الفني الملائم للعاملين بها من خلال الأقسام الأكاديمية للمكتبات والمعلومات بالجامعات.

ج) وجود تجمع للعاملين بالمهنة يتحدث باسمها ويدافع عنها ويضع أو يقرُّ معايير الأداء والخدمة، ويتمثل هذا في الجمعيات والاتحادات المهنية للمكتبات والمعلومات.

د) توافر الإنتاج الفكري المتخصص في مجال المكتبات الذي يدعم وجود المهنة ويرسّخ أصوله.

هـ) وجود قواعد أخلاقية وسلوكية تنظّم العلاقات بين المهنيين وزملائهم والجمهور الذي تُقدم له هذه الخدمة.

1-3-6- قضايا التّعامل مع المعلومات:

لم يعد التعامل مع المعلومات مجرد مسألة تقنية أو إدارية، ففي عصر تدفق المعلومات والمجتمعات الرقمية السريعة التطور ، حيث أصبح موضوع كيفية التعامل مع المعلومات من المواضيع الحساسة تثير قضايا أخلاقيةومهنية وتكنولوجية، تؤثر على كيفية التعامل مع المعلومات. وهنا يمكن إجمال مجموعة من ضوابط التعامل مع المعلومات خاصة في ظل التقنية وعصر الرقمنة:

1-الخصوصية: مسألة الخصوصية من أهمّ المسائل الأخلاقية بالنسبة لنظم المعلومات. وعلى الرّغم من أنّ هذه المسألة مثارة من سنواتٍ طويلةٍ قبل دخول تكنولوجيا المعلومات المعتمدة على الحاسوب في الشؤونِ البشريةِ، إلاّ أنّ الحاسوب والتكنولوجيات المتعلقة به قد أوجد احتمالات تعريض الخصوصية للخطر بشكل لم يكن موجوداً من قبل.

إنّ الخصوصية هي حقّ الفردِ في الاحتفاظ بمعلوماتٍ معينةٍ عن نفسه دون إفشاءٍ أو كشفٍ إلاّ بموافقته وحمايتها من الإتاحة غير المصرّح بها. ومن الأمثلة على ذلك سجلات الإعارة بالمكتبات، فإّن هناك طلبات من الآباء ورجال الشرطة وغيرهم لمعلومات عن قراءات الأفراد بالمكتبات، وإن كشف مثل هذه المعلومات قد يحدث تأثيراً على الأفراد الذين يستعيرون المواد من المكتبات، فإذا اعتقدوا أنّ عاداتهم القرائية سوف تكون متاحة للجمهور فقد يؤدي ذلك إلى عدم إقبال القراء على استعارة بعض الكتب أو عدم إجراء بحوث على الخط المباشر عن الموضوعات الخلافية أو المثيرة للجدل. وعلى الجانب الآخر فإنّ هناك من يرى أن هذه السجلات هي سجلات عامة في مؤسسة عامة وأن حق المواطنين في معرفة ما يجري في مؤسسة عامة يفوق أهمية حقوق الخصوصية للأفراد.

2-دقة المعلومات: إن ضمان نوعية ودقة المعلومات التي تختزن في قواعد المعلومات ليس أقل أهمية من الحفاظ على سرية هذه المعلومات وذلك لأن حياة الأفراد يمكن أن تعتمد على هذه المعلومات، وبالتالي فيجب أن تخضع هذه المعلومات لأعلى المعايير في الدّقة والنوعية.

3-الملكية: تتطلّب أنشطة المعلومات استخدام المصادر المطبوعة والمصادر غير المطبوعة والمصادرِ الإلكترونيةِ. وإن نسخ أو نقل هذه المعلومات هو ضرورة، وعلى الرغم من أن الدافع الأولي للناشرين ومنتجي قواعد البيانات الإلكترونية هو الرّبح الذي يتحقّق عن طريق البيع أو التأجير لمنتجاتهم، فإنّ الدافع لدى الكثير من مقدمّي المعلومات وخاصة أمناء المكتبات هو إتاحة المعلومات للمستفيد بتكلفة منخفضة، وإنّ المشاعر الأخلاقية للفرد فيما يتعلّق بطاعة القانون واحترام حقوق ملكية المصنفات قد تتعارض مع الالتزام أو الواجب الأخلاقي للفرد بتقديم المعلومات.

وهناك العديد من الأمثلة على المشكلات التي تحدث في المكتبات ومراكز المعلومات في هذا الخصوص ومنها إتَاحة نسخ أو تصوير المطبوعات للمترددين على المكتبة، فبعض المكتبات تمنع تصوير المطبوع كلّه وتقصر التصوير على عدد معين من الصفحات، لكنّ ذلك يمكن التغلّب عليه بأن يقوم الفرد بتصوير المطبوع كلّه في عددٍ من المرات وليس في مرة واحدة. وبعض المكتبات تضع آلات التصوير التي تعتمد على الاستخدام الذاتي من جانبِ الفردِ ومن ثم فلا قيود على النسخ أو التصوير. ومن الظّواهر الشائعةِ الآن النسخ غير المصرَّح به لبرامج الحاسوب.

وفي الأخير نخلص إلى أن التعامل مع المعلومات ليس مجرد مهارة تقنية، بل أصبح مسؤولية أخلاقية وقانونية ومعرفية، والتي يجب على أخصائي المكتبات والمعلومات أن يكون على دراية بهذه القضايا وأن يسعى باستمرار لتطوير مهاراته لضمان تقديم خدمات معلوماتية فعالة.

1-3-7- القيم الأخلاقية الواجب توافرها في أخصائي المكتبات والمعلومات (قيم مهنة المعلومات):

يعتبر أخصائي المكتبات والمعلومات من العناصر الأساسية في المنظومة الثقافية والعلمية لأي مجتمع، وذلك لدوره في تنظيم المعرفة وتوفيرها، ومساعدة الأفراد على الوصول إليها بشكل عادل ومنصف. ولأهمية هذا الدور، من الضروري أن يتحلى الأخصائي بمجموعة من القيم الأخلاقية التي توجه سلوكه وتحدد علاقاته بالمستفيدين والمعلومات والمجتمع.

ومن المفيد أن نشير هنا إلى القيم التي تدعّم المبادئ الأخلاقية للسلوك المهني للفرد، هناك على الأقل خمس قيم لمهنة المعلومات يمكن أن تخدم كقيم للفرد وللمؤسسة أيضاً وهي على النحو التالي:

1-قيمة الصِّدق Truth: إن ذلك يعني أن يكون أخصائيي المكتبة صادقاً وصحيحاً في تعامله مع مصادر المعلومات ومع زملائه ومع المترددين علَى المكتبة.

2-قيمة التَّسامح Tolerance: أي يجب على الأخصائيي ألاّ يكون متحيزاً لفكر معيّن وإنّما يعمل على إتاحة الأفكار المختلفة وأن يقبل كقيمة حقّ الناس في المعلومات حتى لو كانت غير مقبولة.

3-قيمة الحريَّة الفردية Iiberty Individual : إنّ الهدف من خدمات المكتبات والمعلومات هو مساعدة الأفراد في مساعيهم الفردية من أجل حياة أفضل، ومن ثمّ فإنَّ على أخصائيي المعلومات العمل من أجل أن تَستجيب خدمات المكتبات والمعلومات لرغبات وحَاجات المستفيدين مِن المعلومات.

4-قيمَة العدل Justice: إنّ هذه القيمة تتعلق بكلّ من المستفيدين من المعلومات وأخصائييي المعلومات، إنّها تتضمّن الإتاحة المتساوية للخدمات المكتبية للمواطنين كلّهم، وذلك يعني أيضاً أن كل الأفراد يجب أن يتلقوا أفضل نوعية ممكنة من الخِدمة، وأن تُتاح الخدمات دون النظر إلى السّن أو الجنس أو الدّين أو الأصل أو ما إلى ذلك.

5-قيمَة الجمال Beauty: يجب على أخصائي المكتبة أن يعمل على إتاحة المجموعات المفيدة في أغراض المتعة والتعليم، مثل الأَعمال ذات القيمة الجمالية العالية في الأدب والفنّ والأعمال التي تُساعد على الاستمتاع للأفراد.

وأخيراً يجب أن يحرص أخصائيي المكتبات والمعلومات على دعمِ علاقتهِ بالمجتمع، المهنة، المؤسسة، الزملاء، التكنولوجيا، المستفيدين، وبنفسه أيضاً في ظلِّ القيمِ المذكورةِ أعلاه.

1-3-8-دساتير الأخلاقيات المهنية Codes of ethics :

يعرّف دستور الأخلاقيات أنَّه بيان بالمثاليات والقَواعد التي تبيّن السلوك الذي ينبغي اتّباعه من جانب أعضاءِ جماعةٍ مهنيةٍ معينةٍ. ويعد توافر دستور للأخلاقيات الخاصية الأساسية الأولى لوجود مهنةٍ من المهنِ، والغرض منه هو تقديم القواعد المرشدة للمكتبيين وأخصائييي المعلومات بالنسبة لمسؤولياتهم وأولويات عملهم وبعث الرُّوح لديهم للارتقاء بمثاليات المهنة وتدعيم رسالتها.

وهنالك العديد من نماذج دساتير الأخلاقيات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات منها:

أ- الدستور الأخلاقي لجمعية المكتبات الأمريكية:

أقرّت الجمعية الأمريكية للمكتبات – التي تأسست في 06 أكتوبر 1876- القواعد التالية في عام 1981:

1/ يجب على أخصائييي المكتبات أن يقدّموا أعلى مستوى في الخدمة عن طريق المجموعات المناسبة وأن يقدموا خدمات الإعارة للجميع وأن يستجيبوا للأسئلة التي توجَّه إليهم بمهارةٍ وبدقةٍ ودون تحيزٍ.
2/ يجب على الأخصائيين مقاومة مختلف جهود الجماعات أو الأفراد للرقابة على المواد المكتبية.
3/ يجب أن يعمل الأخصائيون على حماية حق المستفيدين في الخصوصية بالنسبة للمعلومات المرغوبة

أو التي يتسلمونها أو يستشيرونها أو يستعيرونها أو يحصلون عليها.

4/ يجب على الأخصائيين الالتزام بالمبادئ الخاصَّة بالمساواة في العلاقات بين الزملاء.

6/ يجب على الأخِصائيين تجنب المواقف التي يمكن أن تعكس مصَالح شخصية أو مزايا مادية على حساب المستفيدين من المكتبة أو على حساب زملائهم أو المؤسسة التي يتبعونها.

ب- دستور السلوك المهني لجمعية المكتبات البريطانية:

صدر هذا الدستور عام 1983 بالغرض عرض معايير السلوك المهني لأعضاء الجمعية بمختلف فئاتهم.

وفي هذا الصدد يطرح المؤلف محمد مجاهد الهلالي في كتابه بحوث ودراسات في المعلومات والمكتبات الذي قدمه الدكتور محمد فتحي عبد الهادي جملة من العلاقات مع محيط العمل، يرى "بأنّها تشكل الأخلاقيات المهنية في مؤسسات المعلومات، حيث يركز ويبرز علاقة الأمين أو المكتبي مع الله عز وجلّ التي ينبغي أن تبنى على التقوى والخوف من الله في تأدية المهام والإنصاف بالأمانة والإخلاص والضمير الحي. "[1]

ت- الدستور الأخلاقي للجمعية الأمريكية لعلم المعلومات:

صدرت مسودّة هذا الدستور عام 1990 وهي تتضمّن الآتي:

1- المسؤولية تجاه الأفراد: يجب على أخصائيي المعلومات:

- ✓ المناضلة من أجل جعل المعلومات متاحة لمن يحتاجون إليها.
- ✓ المناضلة من أجل تأكيد الدّقة وعدم الإعتداء على الخصوصية فيما يخص بتقديم المعلومات.
- ✓ العمل على حماية حقّ كل مستفيد وكل مالك فيما يتعلق بالخصوصية والسريّة.
- ✓ احترام حقوق الملكية لمقدمي المعلومات.

[1] الهلالي، محمد مجاهد؛ محمد فتحي، عبد الهادي. **بحوث ودراسات في المعلومات والمكتبات**. القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 1999. ص-ص. 68-70.

2- المسؤولية تجاه المجتمع: يجب على أخصائيي المعلومات:

- ✓ خدمة حاجات المعلومات للمجتمع مدركاً في الوقت نفسه حقوق الأفراد.
- ✓ مقاومة جهود الرقابة على المطبوعات.
- ✓ تأدية دور نشط في تعليم المجتمع لإدراك وتقدير أهمية المعلومات وطرق الوصول إليها.

3- المسؤولية تجاه الراعي أو المستفيد أو الموظف: يجب على أخصائي المعلومات:

- ✓ المناضلة من أجل خدمة اهتمامات الراعي، والمحافظة على سريّة المعلومات الناتجة.
- ✓ رفض الطلبات المشكوك فيها أخلاقياً.

4- المسؤولية تجاه المهنة: يجب على أخصائيي المعلومات:

- ✓ إنجاز الخدمات المهنية بطريقة تعزز من وضع المهنة وتجلب التقدير والاحترام لأفرادها.
- ✓ تحاشى المواقف التي يمكن أن تعكس مصالح شخصية.
- ✓ الالتزام بالمبادئ الخاصة بالمساواة في العلاقات بين الزملاء.
- ✓ تشجيع الإحاطة بالمبادئ الأخلاقية للأنشطة المهنية وتشجيع المناقشة العامة للمسائل الأخلاقية.

إلى هنا يمكن القول، على أهل المهنة أن يشعروا بالفخر والاعتزاز لانتمائهم إلى مهنة المكتبات والمعلومات، والانخراط فيها إلى جانب الإخلاص والولاء لها، واحترام أخلاقياتها ومبادئها وكذا مواثيقها وتشريعاتها والإعلام عنها وعن مبادئها والدعوة لها رافعين شعار: " التزم بالعمل، واحرص على التكوين المستمر، وانهج سبيل الإبداع والإبتكار؛ فأنت تعيش في مجتمع متغير، أو أترك المهنة لغيرك من الراغبين

فيها، والقادرين على إعطائها حقّها من الرعاية والإهتمام." [1]

ومن هنا يمكن القول أنّ أخلاقيات المهنة المكتبية تتمثّل في مجموعة المبادئ والأسس المتعارف عليها لدى المكتبيين، بحيث يكون العمل بها محافظة على المهنة ومكانتها وشرفها والإخلال بها خروج عليها. فالمكتبي ملزم بتقديم أعلَى مستويات الخدمة لجميع المستفيدين، من خلال تلبية جميع احتياجات مستخدمي المعلومة بأسلوب ماهر ودقيق، مع التحلي بالنزاهة والابتعاد عن التحيز.

نخلص في هذا الفصل إلى أن لا أحد يشك في المهمة الموكلة على عاتق المكتبي في محيط عمله اولا وفي المجتمع ككل ثانية، فهو بمثابة مصدر المعرفة التي وجب ان تتوفر في كل الميادين، ولا يمكن لأي ميدان ان يتطور ويرتقي إلى ما هو أفضل إلا بتوفر المعلومة وخاصة المعلومة الهادفة. وهذه المعلومة يكون مصدرها المكتبي سواء من محض فكره او بالرجوع إلى المراجع والمصادر التي توجد بالمكتبة. والمكتبي يعرف أنّ مهمته معرفية بالأساس داخل المكتبة خصوصا والمجتمع ككل فهو مطالب بالتوجيه حيث المعلومة الهادفة، وهو المطالب بسماع الجميع إلى مستحقاتهم وتشكياتهم وآرائهم ومقترحاتهم، والبناء عليها لتطوير المهنة، وهو العارف بأنه لا يجوز له التفريق بين قارئ وآخر وبين مستفيد وآخر، وهو أيضا يعرف بأنه مطالب بتطبيق التراتيب الفنية والإدارية الجاري بها العمل، فلا يجوز له المس من حرمة المهنة بالقيام بأنشطة أخرى أثناء عمله، ولا المس بحقوق الآخرين وخاصة في ما يتعلق بالحقوق الفكرية والملكية الأدبية، والمكتبي أيضا يدرك بانه مطالب بالعمل على تطوير مهنته بالبحث المستمر ومتابعة الأساليب الحديثة وخاصة منها التقنية المتطورة والعمل على تحيين ما يتوفر لديه كلما دعت الحاجة لذلك.

[1] صوفي، عبد اللطيف."مهنة المكتبات في عصر المعرفة: بين التجديد والإبداع". **مجلة المكتبات والمعلومات**. 2013. ص. 22.

الفصل الثانـي

تطور التكوين الجامعي لعلم المكتبات والعلوم الوثائقية في الجزائر

المبحث الأول: تطور التكوين الجامعي لعلم المكتبات والمعلومات في الجزائر من البدايات إلى التعميم

المبحث الثاني: تطور مناهج تدريس علم المكتبات في ضوء تطورات متطلبات العمل

المبحث الثالث: الجمعيات المهنية ودورها في تطوير مجال المكتبات والمعلومات

في ظل عالم متغير وسريع التطورات ازداد الاهتمام بالتعليم الجامعي على المستوى الدولي، ظهرت الدعوات إلى إجادة التعليم وتحسينه، حيث يشهد التعليم الجامعي على الصعيد العالمي والوطني محاولات جادة لتطويره وتحديثه؛ من بينها محاولة تقييم الأداء الجامعي وتحسينه من خلال نظام الاعتماد الجامعي Accreditation University الذي أضحى اتجاها عالميا يعول عليه كثيرا في شتى الأنشطة والميادين، وضرورة تمليها تطورات الحياة ليس فقط داخل المؤسسات التربوية ولكن عبر المؤسسات المجتمعية، الاقتصادية منها والاجتماعية[1].

سوف نتطرق في هذا الفصل إلى أهم مقومات التكوين بدءا بنشأته عند اعتماده كأحد التخصصات التي تدرس على مستوى جامعة الجزائر، والتعرف على مختلف جوانبه الإدارية والتنظيمية، وكذا مستوياته ومحتوى برامجه، مع الوقوف على أهم التطورات التي مست برامج التكوين من خلال إنجاز مقارنة للبرامج بين ما كانت عليه عند إنشائها وما آلت إليه اليوم بعد مراجعات عدّة تمت على مراحل متزامنة. كما سيتم التعرض الى مختلف طرق ووسائل التكوين. ومقارنة للنظامين؛ النظام الكلاسيكي الذي على أساسه تم تخريج دفعات عديدة من طلبة التخصص في السنوات الماضية، ونظام **ل. م. د (ليسانس، ماستر، دكتوراه)** والمطبق في جميع أقسام علم المكتبات بالجزائر، وهي مقارنة تسعى من خلالها إبراز علاقة التكوين بسوق العمل في برامج التعليم المعتمدة في النظامين. ويهدف هذا الفصل إلى تقديم رؤية شاملة للتطور التاريخي والتغيرات النظامية التي ساهمت في إعادة تشكيل ملامح التعليم الجامعي في هذا المجال الحيوي.

[1] ثروة، العليمي. "دور الجمعيات والاتحادات المهنية في تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي لبرامج علوم المكتبات والمعلومات: دراسة تحليلية في ضوء المعايير الدولية والعربية". **مجلة دراسة المعلومات والتكنولوجيا**. جمعية المكتبات المتخصصة. فرع الخليج العربي. مج. 1. ع. 8. 2018. ص.ص.: 208-220

2-1- المبحث الأول: تطور التكوين الجامعي لعلم المكتبات والمعلومات في الجزائر من البدايات إلى التعميم:

إنّ مهنة المكتبات شأنها كسائر المهن التطبيقية الأخرى تحرص على متابعة ممارسيّ هذه المهنة لأحدث التطوّرات في مجال تخصصهم بالإضافة إلى تقديم كافة التسهيلات للعاملين فيها لمساعدتهم على تطوير أنفسهم من خلال البرامج التدريبية والتعليم المستمر. ولعلّ الحاجة ملحّة اليوم إلى التطوير والتأهيل المهني طالما أنَّ هناك تغييرات في استخدام وسائط التّقنية الحديثة في المكتبات، أو إضافة لإسهامات جديدة في مهنة المكتبات، وفى خضمّ عالم التقنية والمعلومات فإنَّ نظام التدريب والتَّعليم في المكتبات والمعلومات مطالب بأن يكون على يقظة لمتابعة التطورات خاصة ما تمثله التقنية الحديثة من تأثير على نوعية الخدمة المكتبية وعلى إدارة نظم المعلومات. هذه المواكبة تمليها الحاجة إلى إعداد أطر المستقبل للعمل في مكتبة المستقبل، وكذلك إعادة تدريب العاملين حالياً في المكتبات ومراكز المعلومات.

ولقد كانت بداية الدعوة لإنشاء معاهد متخصصة في المكتبات في «ميونخ» بألمانيا سنة 1829م لتوفير العناصر المناسبة لتقديم الخدمات المكتبية المناسبة، بدأ أساتذة الجامعات في هذه الفترة في الاهتمام بالمهنة الوليدة، حيث تمّ تكثيف الدعوة لتدريب المكتبيين في ألمانيا منذ عام 1887م، بخاصة بعد أن وضع أمين مكتبة إحدى الجامعات الألمانية برنامجًا دراسيًا جامعيًا لمدة ثلاث سنوات في علم المكتبات عام 1874م، كما قامت جامعة غوتنغن الألمانية بإنشاء كرسي للأستاذية في علم المكتبات عام 1886م. وفي الولايات المتحدة كان قد نجح رجال المكتبات الأوائل في إنشاء الجمعية الأمريكية للمكتبات «ALA» عام 1876م والتي تعدّ أقدم مؤسسة مهنية في تخصص المكتبات على مستوى العالم، ثمّ جاء عام 1887م ليتوج هذه الجهود بظهور أوّل دراسة رسمية لتدريس المكتبات بجامعة كولومبيا بنيويورك بفضل جهود «ملفيل ديوي» عالم المكتبات الشهير، صاحب أشهر تصنيف لأوعية المكتبات التي عرف باسمه (تصنيف ديوي العشري La Classification

CDD– Décimale Dewey)، والذي قال يوم افتتاح الدراسة الرسمية للمكتبات: "جاء الوقت أخيرًا لنقول بأنَّ المكتبي يحتلّ مهنة."[1]

وإذا انتقلنا إلى العالم العربي نجد أنّ البداية الأولى لتأهيل العاملين بالمكتبات كانت من مصر، ففي منتصف القرن العشرين تمّ إنشاء معهد الوثائق والمكتبات بجامعة فؤاد الأول (القاهرة حاليًا)، والذي تحوّل إلى قسم المكتبات بكليةِ الآداب بعد ذلك، ثم أنشئت العديد من أقسام المكتبات في جامعات مصر المختلفة، وبذلك أصبح خريجو هذه الأقسام قادرين ومؤهلين لتنظيم وإدارة المكتبات وتقديم الخدمات المكتبية بصورة مناسبة، ثم أخذت الجامعات العربية في إنشاء أقسام دراسات المكتبات منذ أواخر سبعينيات القرن العشرين، حتى أصبحت دراسة المكتبات واحدة من أبرز الدراسات بمعظم الدول العربية. هذا وبدأت النهضة الحقيقية في دراسة برامج تدريس علوم المكتبات في الوطن العربي مع افتتاح قسم المكتبات والوثائق بجامعة القاهرة "في مصر عام 1951. ثم إنشاء أقسام في السودان عام 1966، وفي المملكة العربية السعودية بمعهد الإدارة عام 1968، إضافة إلى افتتاح أقسام في العراق عام 1968، والمغرب عام 1974، والجزائر عام 1975، وليبيا عام 1976، وتونس عام 1979، وأخيرًا في عمان عام 1987، بالإضافة إلى الأقسام التي تقدم برامج دراسات عليا."[2]

في الربع الأخير من القرن الماضي، بدأت تغييرات ملحوظة في عدد من الدول العربية، حيث تم تنظيم برامج دبلومات متوسطة في أقسام المكتبات والوثائق. وبدأنا نلاحظ في أدبيات علوم المكتبات، وكذلك في المؤتمرات والندوات المتخصصة، دعوات نحو التطوير وتعزيز الاتجاهات المعلوماتية في هذه الأقسام، بهدف كسر الجمود الذي ساد برامجها في الفترة السابقة. ومع بداية العقد الأخير من القرن العشرين، وجدت أقسام

[1] ش. ر. رانجاناتان. **تنظيم المكتبات**. تر. سماء زكي المحاسني، الرياض: دار المريخ، (د.ت). ص.211.

[2] جرجيس، جاسم محمد؛ امحمد، مولاي. "برامج التدريس في علوم المكتبات والمعلومات بالجزائر والإمارات". **مجلة التواصل**. مج.28. ع. 1. 2022. ص. 88.

المكتبات والوثائق نفسها أمام منعطف حاسم، إذا أرادت أن تستمر في تحمل مسؤولية إعداد الكوادر المتخصصة.

2-1-1- تعريف التكوين الجامعي:

لقد استعملت عدة مصطلحات للتعبير عن مفهوم التكوين "formation" إذ نجد التعبير عنه في الأدبيات العربية بالتدريب والتعليم، فكلمة تكوين "formation" مشتقّة من كلمة formare اللاتينية، أو كلمة forma وهما تعنيان بصفة عامة " إعطاء شكل معيّن لشخص أو شيء ما، ويقصد به إعطاء الفرد الشّكل الإنساني عن طريق تنمية ممتلكاته الخاصة، كالذّكاء والإرادة. ويشير إلى أنّه هناك فرق بين إيصال المعلومات والتكوين؛ بحيث أن الكلمة المتداولة في تمرير المعلومات هي كلمة إعلام "information "[1].

ولقد جاء في قاموس Le petit Larousse التكوين أنه "مشتق من الفعل كوّن معناه شكل شيئاً أو شخصاً معيناً وعمل على تطويره مستعملاً في ذلك طريقة معيّنة تتضمّن مجموعة من المقاييس."[2] وهو مجموعة المعارف النظرية والتطبيقية المكتسبة في ميدان ما.[3]

فالتكوين الجامعي هو عملية اكتساب الطالب جملة المعارف والكفاءات العلمي وتطور قدراته بشكل الذي يسهم ويسمح له ربطه مع عالم الشغل بالدخول لسوق الشغل. وهو تعليم عالي وتأهيل لكوادر بشرية ذات كفاءة عالية وذات مستوى عالي، بغية إنتاج المعرفة وتطبيقاتها العلمية والمساهمة في التنمية الوطنية وبناء المجتمع ثقافياً، إقتصادياً، سياسياً ومعرفياً.

[1] Guinchat, P, Menou, M. **Introduction général aux sciences et techniques de l'information et de la documentation.** Paris : UNESCO, 1981. p. 493

[2] **Le petit Larousse**. Paris: la rousse, 1995. p. 223.

[3] **Le grande Renald**: **Dictionnaire actuel de l'éducation**, 2ème éd. Guerin : Montréal , 1995. P. 622.

التكوين فعل بيداغوجي يكتسب وليس مجرد تسجيل للمعلومات أو مجرد تعليم لعادات معينة، "فالتكوين ينبغي أن يسعى إلى البناء وإلى تحليل المواقف البيداغوجية وإلى التوضيح المكتسب المعرفي وامتلاك المهارات والكفاءات مع إمكانية استثمارها من جديد."[1]

2-1-2-أنواع التكوين:

يعتبر التكوين بأنواعه المختلفة أحد الركائز الأساسية لتأهيل الموارد البشرية وضمان جودة الأداء في المؤسسات لا سيما الوثائقية منها، حيث التطور المتسارع للتكنولوجيات الحديثة ومتطلبات سوق الشغل، أصبح من الضروري تنويع أنواع التكوين، بحيث لا يقتصر على التعليم الجامعي فحسب، بل يشمل أنواعا متعددة تتكامل لتطوير كفاءات الأفراد وتحسين الممارسة المهنية.

2-1-2-1-التكوين الجامعي المنظم: من أهم القضايا المتعلقة بتطور تعليم المكتبات والمعلومات والأرشيفات في السنوات الأخيرة قضية مواءمة البرامج والمقررات الموجودة حالياً مع متطلبات سوق العمل، مما يقتضي ضرورة وضع مقرّرات عن العلاقات الإنسانية والدعاية والعلاقات العامة والتسويق والإدارة المالية ضمن برامج مدارس المكتبات والتوثيق والمعلومات.

2-1-2-2-التكوين المستمر: يلعب التكوين المستمر دوراً أساسياً في تأهيل الموارد البشرية للمؤسسات الوثائقية لا سيما المكتبات الجامعية منهَا، وفي رفع مردودية وأداء الموظف على كافّة المستويات.

2-1-2-3-التكوين الذاتي: بحيث يجعله مدركاً أهمية العامة بالمستجدات والتغييرات في عالم التقنية المتصل اتصالاً مباشرا بعلوم المكتبات والمعلومات، بحيث يكتسب الخبرة والقدرة على تطوير مهاراته في مجتمع يتميز بالتطوّر السريع، وتعريف هذا المجتمع بأهمية عمله كأخصائيي المكتبات والمعلومات.

1 كلثوم، مسعودي. **التكوين والإدماج المهنيين في الجزائر: دراسة ميدانية على عينة خريجي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حساني بوناب ببسكرة**. أطروحة دكتوراه. جامعة بسكرة. 2018. ص. 59.

وينبغي أن يركّز المحتوى الفكري لبرامج تأهيل المكتبيين على أسس تصميم نظم المعلومات لا على مجرد تشغيل نظم المعلومات، وعلى أخصائيي مكتبات الغد أن يكونوا على دراية بما يلي:

- احتياجات وأهداف وسلوكيات ومتطلبين المستفيدين من المكتبات وخدمات المعلومات.
- الوظائف والخدمات التي ينبغي أن تضطلع بها المكتبات والتي تتجاوز الوظائف الحالية، وفي ذلك دعوة للابتكار.
- نتائج البحوث المتخصصة في علم المكتبات وعلم الاتصال وعلم المعلومات وأوجه استثمارها. ومن القضايا البارزة، قضية كيفية مواصلة التعليم والتأهيل والإعداد للخريجين القدامى بسبب سرعة تطور قواعد تقنيات العمل البيبليوغرافي من جهة واستحداث أنظمة وبرامج وأجهزة تقنية متطورة باستمرار من جهة أخرى. هذا ما يؤكّد تطوير مناهج علوم المكتبات والمعلومات وربطها بطموحات وتغيرات المجتمع، التي يهدف من خلالها إلى تحقيق نشاطات تربوية وتعليمية لتهيئة التدريس للتفاعل مع البيئة والاستعداد لسوق العمل حاضراً ومستقبلاً.

2-1-3- البدايات الأولى للتكوين في علم المكتبات في الجزائر:

يمكن اعتبار تطور التكوين الجامعي في الجزائر من البدايات إلى التعميم قضية محورية تشكل محور اهتمام الباحثين في مجال التعليم العالي مما يفتح آفاقاً بحثية مستقبلية لتعزيز هذا التخصص وتنميته. ويعتبر التخصص الأكاديمي جدّ مهم في اكتساب كفاءات ومهارات أكاديمية ومهنية في الإختصاص والإحاطة بجوانب التخصص العلميّة والمهنية كلها، ومتابعة التحصيل العلمي. وتشمل هذه المجموعة على الكفاءات المفصلة التالية: التطبيقات العملية للمقررات، نشر البيانات ومشاركتها، إتقان اللغات وخاصة الإنجليزية، تأمين خدمات المعلومات، إتاحة المعلومات، القدرة على البحث عن المعلومات واسترجاعها، تلبية حاجات المستفيدين، تنمية المجموعات وتقييمها، تحقيق اقتصاديات المَعرفة، تسويق خدمات المعلومات، امتلاك ثقافة عامة وخلفية جيّدة إلى جانب الثقافة المتخصصة في علم المكتبات والمعلومات، القيام بالعمليات الفنية كالفهرسة، والتَّصنيف،

والتَّكشيف وغيرها، استخدام أدوات الضبط البيبليوغرافي، استخدَام التطبيقات البيليومترية، اعتماد منهجيات البحث العلمي، مرَاعاة مسائل الملكية الفكرية وحقوق النشر، وأخلاقيات المهنة، الإلتزام بقوانين المكتبات وتشريعاتهَا وتطبيقهَا تطبيقا مبدئيا، وصف الموارد والوصول إليها(RDA)، ووصف الموارد وإدارتها(RDM)، استخدام الإطار البيبليوغرافي (BibFrame)، التّعامل مع تطبيقات الفَهرسة الإلكترونية المتعددة –MARC) (21, Metadata, OPAC، تطوير المكتبة الإلكترونية (Web2.0) .

وعليه يجب العمل على تأهيل الطلبة بالطريقة التي تمكِّنهم من دخول الميدان العملي برصيد معرفي مناسب ومهارات علمية لاستيعاب أيّ تطور مستقبلي يمكن أن يحدث في المجال التَّطبيقي للمعرفة النَّظرية. هذا ويختص تخصص المكتبات والمعلومات – كما ذكرت جمعية المكتبات الأمريكية – بدراسة ما يتعلق بالمعلومات والمعارف المسجلة والخدمات والتقنيات التي تيسر إدارتها والاستفادة منها، وتشمل هذه الدراسة انتاج المعلومات وتوصيلها والتعرف عليها واختيارها وانتقائها ووصفها وتنظيمها واختزانها واسترجاعها وحفظها وتحليلها وتفسيرها وتقييمها وتركيبها وبثها وادارتها[1].

كان يتلقى الإطارات العليا للمكتبات والتوثيق، الحاصلون على شهادات جامعية، دروساً تدريبية حول أحدث التقنيات المستخدمة في مجال المكتبات، وذلك على يد خبراء ومتخصصين. وقد لعبت منظمة اليونيسكو دوراً فعالاً في هذا المجال. ومع ذلك، فإن عمل هؤلاء الخبراء غالباً ما يكون محدوداً بفترة زمنية معينة، مما يجعل جهودهم غير مكتملة بسبب عدم معرفتهم باحتياجات المكتبة العربية.

والشيء الملموس فيما يتعلَّق بالتّكوين في مجال علم المكتبات بالجزائر أنَّه مباشرة بعد الاستقلال أوجدت وزارة الإرشاد القومي سنة 1964[2]، دراسة مدتها ثمانية أشهر للحائزين على شهادة البكالوريا أو ما يعادلها،

[1] جمعية المكتبات الأمريكية. "معايير اعتماد برامج الماجستير في دراسات المكتبات والمعلومات". تر. ثروت يوسف الغلبان. **مجلة المكتبات والمعلومات العربية**. س 18، ع 2، أبريل 1998.

[2] نسمة، مسعودان. "معوقات البحث العلمي في الجامعة الجزائرية". **المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات**. جامعة جيجل. ع.4. أكتوبر 2018. ص.14.

ويمنح من يجتاز الإمتحان المقرر – دبلوم تقني للمكتبات والأرشيف– وفق المرسوم 64–135 المؤرخ في 24 أفريل 1964[1]، الممضي من طرف أوّل رئيس للجزائر المستقلَّة أحمد بن بلة. وأوّل ما شرع في تدريس هذا العلم كان بمدرسة الفنون الجميلة بالجزائر العاصمة في الفترة الممتدة بين 1964 و1974.

وبعد سلسلة من المحاولات العديدة، التي اتسمت بالتشتت والتناثر بهدف تكوين كوادر متخصصة تحمل مؤهلات وسمات مهنية دقيقة تؤهلها لأداء عمليات فنية ذات درجة عالية من التعقيد، تولت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي التكفل رسمياً بالتكوين العالي في مجال علم المكتبات والمعلومات ضمن الأقسام الجامعية التابعة لها، مما أدى إلى تنظيم الدراسة وارتقائها تدريجياً إلى مستويات عليا مثل درجات الماجستير والدكتوراه. فقد أصبح التدريس في هذا التخصص نظامياً في الجزائر اعتباراً من عام (1975) بجامعة الجزائر، وذلك بموجب المرسوم رقم 75–90 المؤرخ في 24 جويلية 1975[2]، والذي تضمن تنظيم الدراسات للحصول على شهادة الليسانس في اقتصاد المكتبات، وهو مرسوم من إمضاء الرئيس الراحل "هواري بومدين".

تم إنشاء معاهد إضافية في مدينة قسنطينة عام (1982)، تلاها إنشاء معهد آخر في وهران عام (1986)، مما أسهم في توسيع نطاق التكوين الجامعي في هذا المجال الحيوي. ومن حيث التسمية، كان الاختصاص يُعرف في البداية باسم "اقتصاد المكتبات"، قبل أن يتم تغيير التسمية لتصبح "علم المكتبات والتوثيق" وهي التسمية الحالية للقسم. ويُعتبر هذا التكوين نظاماً مشتركاً لا يُفرّق بين التخصصات أو التفرعات، فقد بدأت الدراسة في شعبة علم المكتبات والتوثيق منذ عام (1975) في الجامعة المركزية، وظلت كذلك حتى عام (1988)، ثم انتقلت بعدها إلى ملحقة دالي إبراهيم بالمبنى القديم الذي تشغله حالياً جامعة التكوين

[1] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المرسوم 64–135 المؤرخ 12 ذي الحجة 1383هـ الموافق لـ 24 أفريل 1964. المتعلق بتأسيس دورات تدريبية في مجال علم المكتبات بعد الاستقلال، ومنح دبلوم تقني للمكتبات والأرشيف بعد اجتياز الامتحان.

[2] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المرسوم رقم 75–90 المؤرخ في 15 رجب 1395هـ الموافق لـ 24 جويلية 1975، المتضمن تنظيم الدراسات للحصول على شهادة الليسانس في اقتصاد المكتبات،

المتواصل، ومن ثم انتقلت إلى بناية أخرى لنفس الملحقة في عام (1990) وظلت مجاورة لمعهد التربية البدنية والرياضية لعدة سنوات حتى عام (1999)، حيث تم نقلها أخيراً إلى ملحقة بوزريعة، والتي تستمر في استضافة هذا التكوين حتى اليوم[1].

يتبين مما سبق أنّ جهود الجزائر في بناء قدراتها الأكاديمية في مجال المكتبات والتوثيق منذ الاستقلال كانت كبيرة، مما يعكس وعيًا متقدمًا بتعزيز البنية العلمية والمهنية في ظل ظروف إعادة الإعمار، ما يبين وجود بعض التحديات العملية التي رافقت هذا المسار، والعقبات التي واجهت التطوير المستمر لهذا القطاع. مع ترك مجالاً للتساؤل حول مدى تكيف المناهج مع التحولات التكنولوجية الحديثة، مما يبرز أهمية التعاون بين الجهات الحكومية والمؤسسات التعليمية لتطوير برامج تعليمية متجددة تواكب التحولات التقنية المستمرة في مجال المكتبات.

2-1-3-1- أصول وأسس تدريس علوم المكتبات في الجزائر:

تشكل أصول وأسس تدريس علوم المكتبات في الجزائر محورًا حيويًا لفهم التطور المعرفي والتعليمي الذي يشهده النظام التعليمي في البلاد. إذ تتداخل هذه الأصول بعمق مع التاريخ الاستعماري الذي ترك بصماته على هياكل التعليم، مما استلزم إعادة تقييم وإصلاح الممارسات التعليمية بعد الاستقلال. وقد أدت تلك التجارب التاريخية إلى بناء قاعدة معرفية متطورة تواكب التحولات العالمية وتستلهم من التجارب الإقليمية في المغرب العربي والعالم العربي.

من ناحية أخرى، أدت الإصلاحات التعليمية التي شهدتها الجزائر بعد الاستقلال دورًا محوريًا في إعادة هيكلة المناهج الدراسية وتطوير برامج التعليم العالي، مما ساعد في الانتقال من الأنظمة الكلاسيكية إلى نظام

[1] نسمة، مسعودان. المرجع السابق. ص.15

"Licence Master Doctorat LMD" (ليسانس، ماستر، دكتوراه). وقد ساهم هذا الانتقال في تعزيز التكامل الأكاديمي، حيث وفر إطارًا منهجيًا موحدًا يتيح للدارسين التعمق في تخصصات المكتبات والمعلومات، وفي الوقت نفسه تعزيز المهارات التطبيقية الضرورية لمواجهة تحديات العصر الرقمي.

إضافة إلى ذلك، يتضح أن السياق الإقليمي أدى دورًا مهمًا في تشكيل السياسات التعليمية المتبعة في الجزائر، إذ استفادت المؤسسات التعليمية من التجارب الناجحة في دول المغرب العربي والدول العربية الأخرى. وقد أدى ذلك إلى تعزيز التعاون وتبادل الخبرات بين الجامعات والمراكز البحثية، مما أثرى المحتوى العلمي وأسهم في رفع مستوى التعليم والتدريب في مجال علوم المكتبات.

2-1-3-2- السياق التاريخي: بين الماضي والتطورات المبكرة:

يمثل تأثير الفترة الاستعمارية على النظام التعليمي في الجزائر موضوعًا بالغ الأهمية لفهم تطور التعليم في البلاد، خاصةً في مجال تعليم علم المكتبات العلوم الوثائقية. فقد شهدت الجزائر خلال الحقبة الاستعمارية تحولات جذرية في منظومة التعليم، حيث تم تصميم النظام التعليمي على غرار النظام الفرنسي، الذي اتسم بالتركيز على هيكل مركزي صارم وتنظيم محكم يعكس فلسفة الإدارة المركزية للسلطة، وقد أدى هذا التبني للنموذج الفرنسي إلى غرس مبادئ تنظيمية ورقابية محددة، تركت آثارها واضحة على مختلف جوانب التعليم، بما في ذلك المجالات التخصصية مثل علوم المكتبات[1].

[1] Kadri, Aïssa. « Le système d'enseignement algérien : entre passé et présent ». **Centre International de Recherches et d'Information sur l'Economie Publique, Sociale et Coopérative** .No. 11/2018 .p. 44.

أ- تأثير الهيكلية المركزية الإستعمارية:

كان للنظام التعليمي الفرنسي تأثير واضح على بنية التعليم في الجزائر، حيث ساهمت الهيكلية المركزية في تبني سياسات موحدة تهدف إلى توحيد المعايير والمناهج الدراسية. وقد أدت هذه السياسات إلى تقليل الفروقات الإقليمية والمحلية في تقديم التعليم، مما جعل النظام التعليمي يبدو وكأنه جهاز إداري قائم على المبادئ المركزية. في هذا السياق، تم التركيز على إنشاء مؤسسات تعليمية تتبع نفس النمط الأوروبي، وقد انعكس ذلك بشكل مباشر على تعليم تخصص علوم المكتبات، الذي كان يُنظر إليه كفرع من فروع المعرفة العلمية، معتمدًا على المفاهيم الأوروبية السائدة أنذاك.

ب-ما بعد الاستقلال:

بعد نيل الاستقلال عام 1962، وجدت الجزائر نفسها أمام تحديات جذرية في إعادة تشكيل نظامها التعليمي، إذ كان عليها الموازنة بين الإرث الاستعماري الفرنسي وهويتها العربية الإسلامية المتجذرة في تاريخها وتراثها. حيث كانت الأولوية في تلك الفترة لتعزيز روح الوطنية وإعادة تأصيل الهوية الثقافية والتعليمية. حيث كان النظام المتوارث لا يزال قائمًا بقواعده ومبادئه، مما شكل عقبة أمام عملية التحول الجذري نحو نظام يتماشى مع الهوية الوطنية الجديدة.

في هذه المرحلة، كان تحدي إعادة البناء يتمثل في القدرة على تحديث البنية التحتية التعليمية لتلائم احتياجات المجتمع الجزائري المعاصر. فقد واجهت الجزائر نقصًا حادًا في الموارد التعليمية، سواء من حيث البنية التحتية أو الكوادر البشرية المتخصصة. حيث كان التركيز في البداية على إصلاح المناهج الدراسية وتحديث أساليب التدريس بما يتناسب مع المتطلبات الحديثة، وفي هذا السياق برزت الحاجة إلى إنشاء برامج

تعليمية متخصصة في علوم المكتبات. تمثل ذلك في إنشاء مدارس المكتبات جزءًا من الجهود الواسعة لتحديث النظام التعليمي وتحقيق التكامل بين المعرفة الوطنية والتأثيرات الأوروبية.[1]

ج- البنية التحتية والتعليم المتخصص في علوم المكتبات:

في السنوات التي تلت الاستقلال، برزت الحاجة الملحة لتأسيس برامج تعليمية متخصصة في علوم المكتبات لتلبية متطلبات عصر المعلومات والبحث العلمي. وقد ورثت الجزائر نظامًا تعليميًا يعاني من نقص في الموارد والكادر المتخصص، مما أثر سلبًا على جودة التعليم والتكوين في هذا المجال الحيوي. ففي تلك الفترة، كان التعليم العالي محدودًا بوجود جامعة واحدة فقط في العاصمة، وكانت مدارس المكتبات تواجه تحديات كبيرة تتعلق بتوفير المرافق والموارد اللازمة للتعليم والبحث العلمي.

على الرغم من هذه العقبات، بدأت الحكومة الجزائرية في اتخاذ خطوات جادة لإنشاء مدارس متخصصة في علوم المكتبات، حيث تم تصميم البرامج على غرار النماذج الأوروبية الناجحة. وقد انعكس هذا التوجه في تبني أساليب تدريس حديثة ومناهج متطورة تهدف إلى إعداد كوادر مؤهلة قادرة على خدمة المجتمع من خلال تنظيم وإدارة المعلومات بفعالية. وكان الهدف الأساسي من هذه البرامج هو تمكين الطلاب من اكتساب المهارات العلمية والتقنية التي تمكنهم من العمل في المكتبات بكل أنواعها، وبالتالي تعزيز دور المكتبات كمراكز للنشر والبحث العلمي[2].

[1] MOHAMED, Miliani. « The circulation of European educational theories and practices: The Algerian experience ». **Mediterranean Journal of Educational Studies**, Vol. 11, 1996, p.p :. 1-12.

[2] Muftah Mohammed, Dyab. « Library and Information Science Education in the Maghreb » . **Information Development**, 18(1),2002, p.p. 61-66.

د- التحديات والآفاق المستقبلية:

على الرغم من الجهود المبذولة لتحديث النظام التعليمي، واجهت برامج تعليم علوم المكتبات تحديات عدة، من أبرزها نقص الكوادر المؤهلة وتقييد الموارد المالية والمادية. كما أثرت السياسات على إمكانية تطوير البنية التحتية للمؤسسات التعليمية، مما استدعى تبني استراتيجيات إصلاحية شاملة تهدف إلى تحديث كافة مستويات التعليم. وقد ساهمت هذه التحديات في دفع المؤسسات التعليمية إلى البحث عن شراكات محلية ودولية لتبادل الخبرات وتوفير الموارد الضرورية لتحسين جودة التعليم في مجال علوم المكتبات.

وفي الوقت الراهن، تستمر الجزائر في مساعيها لتحديث وتطوير نظامها التعليمي بما يتماشى مع معايير الجودة العالمي. ومن المتوقع أن يشهد المستقبل المزيد من التحسينات في برامج تعليم علوم المكتبات، خاصة مع توسع الاهتمام بالمكتبات كفضاءات للتعلم والابتكار في عصر مجتمع المعلومات والذكاء الإصطناعي. كما يتضح أن تكامل النظريات والممارسات التعليمية الأجنبية مع التجارب المحلية يشكل نموذجًا واعدًا يمكن أن يسهم في بناء نظام تعليمي مرن ومتكامل يلبي متطلبات العصر.

والجدير بالذكر أن النظام الكلاسيكي لم يكن بمنأى عن التحديات؛ إذ واجه صعوبات في التكيف مع التغيرات المتسارعة في مجال المعلومات والتكنولوجيا، مما دفع الجهات المعنية إلى البحث عن حلول مبتكرة لتجديد العملية التعليمية. وهنا برز نظام LMD (ليسانس، ماستر، دكتوراه) منذ اعتماده في الجزائر سنة 2004 كتحول نوعي واستراتيجي يمثل نقلة نوعية في أساليب التدريس والتعلم. فقد أدخل هذا النظام مفاهيم مرنة وحديثة، تركز على تعزيز الكفاءات العملية والنظرية على حد سواء، مما أتاح للطلبة فرصة اكتساب مهارات متعددة تؤهلهم لمواجهة متطلبات سوق العمل وللمساهمة بفعالية في تطوير قطاع المكتبات.

وفي هذا السياق، يتضح أن عملية التحديث لم تقتصر على تغيير الأساليب فحسب، بل شملت أيضاً إعادة النظر في محتوى المناهج الدراسية وتكييفها لتتماشى مع التطورات العالمية في مجال المعلومات والتوثيق.

ومن المتوقع أن تؤدي هذه الإصلاحات إلى المزيد من الابتكارات في مجالات البحث والتطوير العلمي، مما يفتح آفاقاً واسعة لتعزيز موقع الجزائر على خريطة التقدم الأكاديمي والمهني في مجال علوم المكتبات. ومع ذلك تظل التحديات قائمة، إلا أن المسار الذي تم اختياره يشير إلى توجه استراتيجي واعد يضمن استمرار النمو والتطور في هذا القطاع الحيوي، بما يخدم المصالح الوطنية ويعزز من قدرات الكوادر المتخصصة في مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين.

2-1-4- تعميم التكوين الجامعي وانتشاره في ولايات الجزائر:

لقد شكلت سياسات تعميم التكوين الجامعي في الجزائر بعد الاستقلال نقلة نوعية في نظام التعليم العالي، إذ جاءت تلك السياسات استجابة للتحديات الاجتماعية والاقتصادية الناتجة عن النمو السكاني والحاجة الملحّة لتأهيل موارد بشرية مؤهلة تسهم في تحقيق التنمية المستدامة. وقد تجلت هذه السياسات في إنشاء مؤسسات تعليمية جديدة وتحويل المعاهد الوطنية إلى مراكز جامعية، مما أتاح فرصًا تكوينية متساوية لكافة فئات المجتمع في مختلف الولايات. وفي ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة، أصبح من الضروري تحديث المناهج ودمج أساليب التعليم عن بعد لتجاوز القيود الجغرافية وضمان جودة التعليم.

إن عملية تعميم التكوين لم تقتصر على زيادة عدد الطلاب، بل امتدت إلى تحسين جودة العملية التعليمية وتوزيعها جغرافيًا، كما شمل ذلك تخصصات حديثة مثل علم المكتبات، الذي يمثل ركيزة أساسية في بناء مجتمع معرفي قادر على مواجهة تحديات العصر الرقمي.[1]

1عبد القادر، بلحاج. "علاقة التكوين الجامعي بالأهداف الاجتماعية والاقتصادية أثناء الإصلاح في الجزائر". **مجلة المواقف**، منشورات جامعة معسكر، ع. 06، ديسمبر 2011. ص-ص.21-28.

2-1-4-1- الإستراتيجية المؤسسية لتعميم التكوين الجامعي:

شهدت السياسات التعليمية في الجزائر خطوات جريئة لتوسيع رقعة التعليم العالي عبر إنشاء جامعات جديدة في ولايات مختلفة، وقد أكد هذا التوجه على أهمية توزيع البنية التحتية التكوينية بما يخدم التنمية الإقليمية ويعزز قدرات النظام التعليمي على استيعاب الزيادة السكانية مع تحسين مستوى الخدمات المقدمة.

ترتكز سياسة تعميم التكوين على مبدأ تكافؤ الفرص، حيث يسعى النظام التعليمي إلى إزالة الفوارق الجغرافية والاقتصادية بين الطلاب من مختلف أنحاء البلاد. ويتجلى ذلك في تحويل المؤسسات التكوينية التقليدية إلى هياكل جامعية متطورة، مما يساهم في تقليل الفجوة بين المناطق الحضرية والنائية، ويتيح للطلبة في الولايات الفرصة للوصول إلى التعليم العالي بجودة تقارب تلك المتوفرة في العاصمة[1]. والواضح أن توزيع مؤسسات التعليم العالي بشكل متوازن يسهم في تحفيز التنمية الإقليمية، إذ يتيح للولايات المختلفة استقطاب الكفاءات البشرية وتعزيز البحث العلمي والتطوير التكنولوجي محليًا. وقد "ساهم هذا النهج في خلق فرص عمل جديدة وتطوير البنية التحتية التكوينية بما يتماشى مع احتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما أن هذا التوازن يدعم السياسات التنموية المتكاملة التي تسعى إلى تقليل الفوارق الإقليمية وتعزيز التكافل الاجتماعي بين مختلف مناطق البلاد".[2]

2-1-4-2- تطور التسجيلات وانتشار العملية التكوينية:

أدى الارتفاع السكاني في الجزائر إلى ضرورة إعادة النظر في نظام التعليم العالي وتوسيع قاعدة التسجيلات لتشمل أكبر عدد من الطلاب. وقد شهدت الجامعات أرقامًا قياسية خلال السنوات الأخيرة، مما

1 سجية، بولرياس. "نبذة عن تطور التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر 1962-2000". **مجلة الباحث**. المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة. الجزائر. ص.24.

2 حاتم، سماتي؛ محمود، قندوز. "إحصائيات عن الجامعة الجزائرية (1962 – 2018)". **مجلة منارات لدراسات العلوم الاجتماعية**. مج.1. ع.2، 2019. ص-ص. 232-246.

يعكس نجاح السياسات التعميمية في فتح آفاق تعليمية واسعة. وتمثل هذه الزيادة الدليل على الجهود المبذولة لدمج كافة فئات المجتمع في العملية التكوينية، فضلاً عن التكيف مع المتطلبات الوطنية المتزايدة في مجالات البحث العلمي والتطوير التكنولوجي.

إذ لم يكن التطور في نظام التعليم مجرد زيادة عددية في التسجيلات، بل شمل أيضًا تطوير نوعية التعليم من خلال تحديث المناهج وابتكار أساليب تدريسية جديدة. "إذ ساهمت السياسات التكوينية في إدماج وتبني تقنيات حديثة، مما أدى إلى تحول نوعي في مستوى التعليم العالي بالجزائر. إن هذه الخطوة الجديدة لم تقتصر على الجانب الأكاديمي فحسب، بل شملت أيضًا تحسين الإدارة الجامعية بما يتماشى مع مقاييس الجودة الدولية." [1]

2-1-4-3- التحديات والإنجازات في عملية تعميم التكوين الجامعي:

رغم الإنجازات الكبيرة التي حققتها السياسات التعليمية في تعميم التكوين الجامعي، إلا أن العملية لم تخل من التحديات التي تواجهها الجهات المسؤولة عن الإدارة وهيئة التدريس. فقد تمثل تأمين الكوادر التكوينية المؤهلة وتوفير الموارد المالية والمادية أحد أهم التحديات التي ما زالت تواجه النظام التعليمي. وتتطلب هذه التحديات جهودًا مستمرة في تحديث البنية التحتية وتطوير البرامج التدريبية لتأهيل الكوادر بما يتناسب مع المتطلبات المعاصرة.

وبالرغم من العقبات، فقد حقق النظام التكويني قفزات نوعية في عدد الطلاب والبرامج الدراسية. ويظهر ذلك جليًا في تحسين جودة التعليم وتطوير أساليب التدريس التي اعتمدت على منهجيات حديثة وإدماج التقنيات الرقمية. ويعد هذا "التحول النوعي دليلاً على النجاح الذي حققته السياسات التعليمية في الجزائر، حيث أفضت

1 محمود، بوقطف. "الإدارة الجامعية في الجزائر ومعايير الجودة العالمية: الواقع والآفاق". **مجلة تطوير العلوم الاجتماعية**. جامعة زيان عاشور الجلفة. ع. 15 (02)، 2023. ص-ص.23-45.

إلى رفع مستويات البحث العلمي والإنتاج الفكري، وتوفير بيئة تعليمية مرنة تتماشى مع متطلبات السوق العالمية"[1]. ونرى أن التجارب الناجحة التي شهدتها الجامعات الجزائرية تشكل منصة لتبادل الخبرات مع المؤسسات الدولية، مما ساهم في تحسين جودة التعليم العالي على الصعيدين المحلي والدولي. فقد ساعدت الشراكات الأكاديمية والبحثية في نقل التقنيات الحديثة وتبني أفضل الممارسات في إدارة الجامعات، مما يعزز من قدرة الجزائر على المنافسة في المجالات البحثية والعلمية.

يتضح أن مسيرة التكوين الجامعي في الجزائر، وخصوصًا في مجال علم المكتبات، تعكس جهودًا دؤوبة ومستمرة للتكيف مع المتغيرات الوطنية والدولية. فمن بناء الأسس الأولى في ظروف صعبة، إلى تبني إصلاحات هيكلية عميقة، ثم السعي نحو تعميم الفرص التعليمية، ظلت الجزائر تسعى لتحقيق التوازن بين الكم والكيف، وبين الأصالة والمعاصرة. وبينما تظل تحديات الجودة والموارد قائمة، فإن هذا المسار التطوري يضع أساسًا لمستقبل يتطلب مزيدًا من الاستثمار في البنية التحتية البشرية والمادية، وتعزيز آليات ضمان الجودة، وتعميق الصلة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات التنمية المستدامة في العصر الرقمي، مما يفتح آفاقًا بحثية وعملية واعدة لتعزيز مكانة التعليم العالي الجزائري.

2-1-5- تأثير النظم التعليمية على التكوين وبرامجه في الجزائر:

شهدت المنظومة التعليمية الجامعية في الجزائر تحولات جوهرية تهدف إلى تحسين جودة التكوين ومواكبة التطورات العالمية في مجال التعليم العالي. هذا ما سنتعرض إليه في هذا المبحث حول تأثير النظم التعليمية على برامج التكوين في الجزائر، مع التركيز على مرحلتين رئيسيتين: النظام الكلاسيكي ونظام LMD (ليسانس، ماستر، دكتوراه).

1 سجية، بولرياس. المرجع السابق. ص.30.

يعتبر النظام الكلاسيكي الأساس الذي انطلقت منه الجامعات الجزائرية، حيث امتدت مدة الدراسة للحصول على شهادة "الليسانس" إلى أربع سنوات، مع توزيع المواد الدراسية بشكل يهدف إلى تمكين الطالب من استيعاب المعارف والمهارات الأساسية في تخصصه.

ومع اعتماد نظام LMD، الذي تم تطبيقه تدريجياً ابتداءً من عام (2004). والذي يهدف إلى تعزيز تنقل الطلاب، وتقديم شهادات معترف بها دولياً، ودعم نجاح الطلاب بمسارات تدريب متنوعة وشخصية. سيتم تحليل التعديلات والتحديثات التي طرأت على البرامج الجامعية، بالإضافة إلى استقصاء التحديات والفرص التي وفرها النظام الجديد لتطوير التخصصات المختلفة، مع التركيز على علم المكتبات والعلوم الوثائقية. حيث واجه تطبيق نظام "LMD" في الجزائر بعض الصعوبات، مثل نقص المرافق والتأطير البيداغوجي، وغياب النصوص القانونية التي تضبط كيفية الانتقال من طور إلى آخر، مما أثر على تحقيق الأهداف المرجوة منه[1]. حيث سعت الجزائر إلى إصلاح التعليم العالي وتعزيز ثقافة الفاعلية والجودة في التعليم، إضافة إلى التفاعل مع المعارف العلمية الجديدة، واعتمدت نظام ل م د (ليسانس، ماستر، دكتوراه)، الذي يعتبر من الأنظمة الحديثة المستخدمة في التعليم الجامعي في العديد من الدول الكبرى وبعض الدول العربية. يأتي هذا التوجه في إطار رغبتها في التطوير والتحديث بما يتناسب مع التطورات والتحولات العالمية في مجال التعليم الأكاديمي، لكي لا تبقى بعيدة عن هذه التطورات التي تمثل تحديات حاسمة لها.[2]

[1] إيمان، بوعسيلة؛ سليم، صيفور. "إصلاحات التكوين في الجزائر: بين تلبية احتياجات المعلم وجودة التعليم". **مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**. 03(04)، 2022. ص-ص.31-45.

[2] قموح، ناية؛ بودربان، عز الدين؛ بوخالفة، خديجة. "التكوين في علم المكتبات والمعلومات بالجزائر في ضوء نظام (ل م د): دراسة ميدانية". **أعمال المؤتمر الرابع والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (إعلم)**. تحت عنوان: مهنة ودراسات المكتبات والمعلومات: الواقع والتوجهات المستقبلية. 26-27 نوفمبر 2013. السعودية. ص. 659. متاح على الخط: https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-373385- تاريخ التصفح: 2024/12/01

من خلال هذا، نسعى إلى الوصول إلى مدى تأثير هذه النظم التعليمية على جودة التكوين الجامعي في الجزائر، خاصة على تخصص علم المكتبات والتوثيق، ومدى قدرة أخصائي المكتبات والمعلومات على اكتساب هذه البرامج وتطبيقها أثناء ممارسته المهنية في محيط المكتبات الجامعية وفي البيئة الرقمية.

2-1-5-1- التكوين الجامعي في ظل النظام الكلاسيكي.

شكل التعليم الجامعي الجزائري، منذ استقلال البلاد عام (1962)، حجر الزاوية في بناء الدولة الحديثة وتكوين كوادرها الوطنية. وقد مرت المنظومة الجامعية بمراحل وتطورات متعددة، تبنت خلالها نماذج وأنظمة تعليمية مختلفة، كان أبرزها ما اصطلح على تسميته بـ "النظام الكلاسيكي". هذا النظام، الذي استمر تطبيقه بشكل أساسي حتى مطلع الألفية الثالثة، استند في جوهره إلى النموذج الفرنسي الموروث عن فترة الاستعمار، مع تعديلات وتكييفات حاولت مواءمته مع الواقع الجزائري. ورغم الانتقادات التي وجهت إليه لاحقًا والتي مهدت لظهور نظام "ل.م.د" (ليسانس-ماستر-دكتوراه)، فإن فهم مكونات النظام الكلاسيكي وبرامجه التكوينية يظل ضروريًا لتحليل مسار تطور التعليم العالي في الجزائر وتقييم أثره واستيعاب دوافع الإصلاحات اللاحقة.

وعليه سوف نتطرق إلى تحليل مكونات وبرامج التكوين الجامعي في ظل النظام الكلاسيكي الجزائري، وذلك بالتطرق إلى تحديد مكوناته الأساسية من حيث الهيكلة الأكاديمية، وتنظيم البرامج والمناهج، وأساليب التدريس، وطرق التقييم. فالنظام الكلاسيكي نظام ذو هيكلة معقدة ونفقية، تنعدم فيه المرافقة للطالب، ويعتمد على مسارات مغلقة مع غياب تام للمعابر مع عدم توفر الفروع، الشيء الذي لا يمكن الطالب من الحفاظ على المعارف المكتسبة والاستفادة منها في مسلك آخر في حالة التحويل.

أولا: دراسة مكونات وبرامج التكوين الجامعي في ظل النظام الكلاسيكي:

اعتمدت الجامعة الجزائرية بعد الاستقلال، بشكل كبير على النموذج الفرنسي في تنظيم تعليمها العالي، وقد عرف هذا النموذج، الذي ساد لعقود، بالنظام "الكلاسيكي". ويمكن تحديد أبرز مكوناته على النحو التالي:

1. هيكلة البرامج والمناهج:

يتميز النظام الكلاسيكي بهيكلة دقيقة ومتقنة للمناهج والبرامج الدراسية، وإن كانت قد شهدت عبر الزمن تطورات وإصلاحات جزئية سعت إلى تكييفها مع المستجدات العلمية والتربوية الحديثة، مع الحفاظ على جوهرها الأكاديمي الراسخ. تشير الوثائق التاريخية إلى أن التكوين الجامعي بعد الاستقلال مباشرة، وتحديدًا في تخصصات مثل علم المكتبات، استمر وفقًا للإطار التنظيمي الفرنسي الموروث، الذي اعتمد على معايير منهجية صارمة وتقنيات تقييم أكاديمية متقدمة[1].الذي ساهم في ترسيخ أسس علمية دقيقة، واعتماد استراتيجيات تعليمية متكاملة ركزت على الربط بين النظرية والتطبيق. مما أسفر عن نظام تعليمي يحافظ على أصالته التاريخية مع احتضان متطلبات العصر الحديث.

يعدّ الإصلاح الذي طرأ على هذا النظام في عام (1971) من أبرز المحطات التحولية في مسار التكوين العالي، إذ أسس مبادئ وإطاراً منهجياً جديداً أحدث ثورة في كيفية تنظيم العملية التعليمية وإدارة المحتوى الدراسي؛ فقد جاء هذا الإصلاح بمثابة خطوة جريئة نحو تحديث البنية التحتية للتعليم العالي، رغم أن بعض الملاحظات التي أُطلقت لاحقاً حوله وصفته بأنها "مجرد تخمينات نظرية؛ لأنه اصطدم بظروف واقعية أفرزت العديد من المشكلات"[2]. إذ شكّل الإصلاح في تلك الفترة نقطة انطلاق حاسمة، حيث تم اعتماد نموذج مركزي صارم في تصميم البرامج التعليمية، مما ساهم في تعزيز التماسك والتناغم بين مختلف مكونات المنظومة التعليمية واستمراره لفترة زمنية طويلة.

[1] لعجال، حمزة؛ بوطورة، أكرم. "التكوين الجامعي ودوره في التحضير للحياة الوظيفية: دراسة تقييمية لبرامج التكوين في تخصصات علم المكتبات". **مجلة العلوم النفسية والتربوية**. 06(04)، 2020. ص. 33.

2 لامية، بوكرع. "نظام (ل م د) وتحدي الجودة الشاملة في الجزائر". **مجلة التمكين الاجتماعي**. 02 (03)،2021. ص. 29.

كان تصميم المناهج في النظام الكلاسيكي يعتمد بشكل أساسي على "لائحة المواد والمحتويات الواجب تدريسها"، حيث كان يُنظر إلى البرنامج على أنه توقع مسبق لما سيتم تدريسه في مستوى دراسي محدد وفي تخصص معين وفي إطار زمني مُعيّن، وغالباً ما كان يتم تحديد هذا المحتوى من قِبَل الوزارة الوصية مباشرة، مما يعكس نهجاً مركزياً يعتمد على تنظيم المحتوى كأحد الركائز الأساسية لتشكيل الخبرات التعليمية[1]. وقد أدى هذا النهج إلى تثبيت نمط منهجي تقليدي يركز على حفظ المعلومات ونقلها بصورة موحدة، بعكس الأنظمة اللاحقة التي ابتعدت تدريجياً عن هذه الطريقة التقليدية لتبني نهجاً يعتمد على الكفاءات والمخرجات التعليمية كأهداف نهائية أساسية.

تميزت هيكلة المناهج في النظام الكلاسيكي، وخاصةً بعد تطبيق إصلاح (1971)، بالتقسيم الدقيق للتكوين إلى وحدتين أساسيتين هما "المقاييس والمواد .ففي هذا السياق، يُعرّف "المقياس" بأنه: "وحدة قياس للمكتسبات التعليمية، تُحدد قيمته من خلال "اعتماد (قرض)" يشير إلى مدى تحقيق الطالب للمستوى المطلوب من المعرفة والمهارات"؛ بينما تُعتبر "المادة" هي "الوحدة الأساسية للتعليم الجامعي، التي تشكّل لبنة البناء الأساسية للبرنامج الدراسي". وقد كان هذا التقسيم إلى مقاييس ومواد مصمماً بهدف تنظيم المحتوى الدراسي بشكل يُسهّل من عملية التقييم، ويسمح بعملية انتقال سلسة بين المستويات المختلفة للتعليم، مما يعزز من قدرة الطلاب على تتبع مسارهم التعليمي وتقييم مستواهم بشكل دوري.

1 ليلى، لراري. "برامج الجامعة الجزائرية: منطق نظامي الكلاسيك و LMD مع الإشارة إلى المطابقة والمواءمة". **حوليات جامعة الجزائر**. 1، 01 (33)، 2019. ص-ص.710-711.

2. تنظيم الدراسة والمسارات التكوينية:

اعتمد النظام الكلاسيكي، بشكل عام، على نظام السنوات الدراسية كوحدة أساسية للتدرج الأكاديمي. تشير الدراسات إلى أن الانتقال من سنة إلى أخرى كان يخضع لشروط محددة تتعلق بتحصيل معدل معين في المقاييس الأساسية أو الحصول على معدل عام سنوي.

توضح دراسة "ليراري" (2019) أن النظام الكلاسيكي، بتنظيمه الهرمي للمواد والمقاييس، كان يتسم بصعوبة التدرج والتقدم بالنسبة للطلبة، حيث كان الرسوب في مقياس أساسي واحد قد يؤدي إلى إعادة السنة بأكملها في بعض الأحيان. هذه الصرامة في الانتقال، وإن كانت تهدف إلى ضمان مستوى معين من التحصيل، إلا أنها ساهمت في ارتفاع معدلات التسرب والإعادة.

أما فيما يخص المسارات التكوينية، يبدو أن النظام الكلاسيكي كان يركز بشكل أساسي على التكوين النظري والأكاديمي. تذكر إحدى الدراسات مشاكل النظام الكلاسيكي التي أدت إلى استبداله بنظام "ل.م.د"، ومنها "غياب الجانب الميداني والتطبيقي عن طريق التربصات الميدانية التي تؤهل الطالب لتقلد المناصب الموافقة فعلا للشهادة التي تحصل عليها"[1]. وهذا يؤكد ضعف الاهتمام بالجانب التطبيقي والمهني في بنية التكوين الكلاسيكي بشكل عام.

3. مكونات البرامج الدراسية (المقاييس والمواد):

كما ذكرنا سابقًا، فقد تميز النظام الكلاسيكي لتنظيم المحتوى الدراسي بتقسيمه إلى "مقاييس" و"مواد"، حيث اعتمدت الهيكلة الأساسية على تحديد "المادة" كوحدة بناء مركزية، فيما تشكل مجموعة من المواد المترابطة ما يُعرف بـ "الوحدة التعليمية". إذ جاء القرار رقم (712 المؤرخ في 03 نوفمبر 2011) الذي وصف النظام

1 بشير، حسام؛ حملاوي، عامر. "دور التكوين بالجامعات في إكساب الطلبة لبعض المهارات المهنية: دراسة مقارنة بين النظام الكلاسيكي ونظام ل.م.د". **مجلة الابداع الرياضي**. ع.10، 2013. ص. 117.

التعليمي الذي كان معمولاً به قبل تطبيق نظام "الـ ل.م.د" بصورة كلية، وابتكر قواعد انتقالية لاستيعاب التحولات التربوية ليؤكد على أن المادة تُعد الوحدة الأساسية في بناء المنهج، وأن تجميع عدة مواد وفق معايير محددة يؤدي إلى تكوين وحدة تعليمية متكاملة[1]. وقد تضمن هذا القرار أيضاً توصيفاً دقيقاً لأنواع الوحدات التعليمية التي كانت سائدة آنذاك، مع توضيح دورها في دعم العملية التعليمية وفقاً لأهداف تربوية ومعرفية متعددة.

وتفصل دراسة (ليراري) في سرد التصنيفات المعتمدة للوحدات التعليمية، حيث تضمنت:

- **الوحدة التعليمية الأساسية (Unité d'enseignement fondamentale)** : وهي الوحدة التي تضم مواد التعليم الأساسية، والتي تُشكل اللبنة التكوينية الضرورية لاستمرار الطالب في شعبة معينة، إذ تعتمد عليها المناهج في ضمان تماسك المحتوى الدراسي وتزويد الطالب بالمعارف والمفاهيم الجوهرية المرتبطة بتخصصه.
- **الوحدة التعليمية للاستكشاف (Unité d'enseignement de découverte)** : وتشمل تلك المواد التي تتيح للطالب فرصة توسيع آفاقه المعرفية، حيث تعمل على فتح منافذ جديدة للتعلم وإعادة التوجيه في حال ظهور ميول أكاديمية أو تغيير في توجهاته المهنية بفضل التنوع الواسع في المواد الدراسية.
- **الوحدة التعليمية المنهجية (Unité d'enseignement méthodologique)** : وهي التي تسهم في تنمية المهارات المنهجية لدى الطالب، إذ تركز على تعليم التقنيات الأساسية لتسيير مساره التكويني، وتنمية قدراته البحثية والتحليلية بما يعزز من جودة أعماله العلمية.
- **الوحدة التعليمية الأفقية (Unité d'enseignement transversale)** : والتي تمثل جسرًا يجمع بين مختلف مواد التعليم مثل اللغات الحية، والإعلام الآلي، وتكنولوجيا الإعلام والاتصال، وعلم الاجتماع، وغيرها من المواد التي توفر الأدوات الضرورية لاكتساب ثقافة عامة متينة وتقنيات منهجية تسهم في تسهيل عملية الاندماج والتكيف مع بيئة مهنية متغيرة باستمرار.

1 ليلى، لراري. المرجع السابق . ص–ص.709– 717.

ويعكس هذا التقسيم التفصيلي للوحدات التعليمية محاولة منهجية لتنظيم المحتوى الدراسي بحيث يشمل كافة الجوانب التكوينية؛ إذ تم تصميم الوحدات لتلبية الاحتياجات الأساسية للاستيعاب المعرفي، وفي ذات الوقت تمهيداً لاستكشاف ميادين جديدة، وتطوير القدرات المنهجية، وتوفير قاعدة معرفية أفقية تدعم الاندماج المهني. ورغم أن هذا التنظيم حمل في طياته رؤية متقدمة لتصنيف المواد التعليمية، فقد أثار بعض الانتقادات التي أشار بعضها إلى أن النظام ظل متقيدًا بإطار نظري وتلقيني، مما أدى إلى قصور في دمج أساليب التعليم العملي والتفاعلي.

ومن ناحية أخرى، فقد جاءت القرارات الوزارية الصادرة في بداية السبعينيات – مثل قرار (25 أوت 1971 وقرار 19 سبتمبر 1997)، لتحدد قوائم المواد والمقاييس الخاصة بكل تخصص بشكل مفصل، مع تخصيص حجم ساعي دقيق ومعاملات محددة تعكس أهمية كل مادة في المنهج. ويبرز هذا التنظيم الدقيق مدى اهتمام النظام الكلاسيكي بتحديد محتوى مسبق وتوزيع الموارد الدراسية بشكل مركزي، ما ساهم في رسم إطار منهجي صارم للتعليم العالي في تلك الفترة، معتمداً على أسس تقنية وتقويمية دقيقة لتقييم مستوى الطلاب وتوجيههم نحو التخصصات المتخصصة، مما يوضح التحديات والفرص التي كانت ترافق تطبيق هذا النموذج التعليمي في سياق تطور السياسات التعليمية[1].

4. طرق التدريس والوسائل التعليمية:

تشير الدراسات إلى أن أساليب التدريس في النظام الكلاسيكي كانت تقوم على اعتماد مكثف على آلية التلقين والمحاضرة التقليدية، حيث كان يتم تقديم المعلومات والمعارف بصورة خطية ومنهجية تعتمد على نقل "المادة" بشكل مباشر دون إشراك الطالب في عملية التحليل والتفكير النقدي. إذ أن المنطق المعتمد في النظام

[1] ليلى، لراري. "برامج الجامعة الجزائرية: منطق نظامي الكلاسيك و LMD مع الإشارة إلى المطابقة والمواءمة". **حوليات جامعة الجزائر**. 1، 01 (33)، 2019. ص.710.

الكلاسيكي كان يُعطي الأولوية لعمليات التلقين الحرفية والتركيز على المحتوى الثابت، فيما يحرص نظام "ل.م.د" على تطوير "الكفاءة" الفردية وتفعيل "التعلم" التفاعلي والمستمر، مما يشير إلى تحول نوعي في مفهوم التعليم من مجرد نقل معلومات إلى تمكين الطالب من اكتساب مهارات تحليلية وتطبيقية[1].

وتبرز الانتقادات الموجهة للنظام الكلاسيكي من خلال إدانته لتركيزه المفرط على الجانب النظري وإهماله للجانب التطبيقي، الأمر الذي يدل ضمنياً على هيمنة الأساليب التقليدية التي تُعطي أولوية للمعرفة النظرية المنفصلة (مثل المحاضرة) على حساب الوسائل التعليمية التي تشجع على التطبيق العملي والمشاركة الفعالة للمتعلم. وفي هذا السياق، تشير دراسة "لعجال وبوطورة" (2020) إلى أن مهنة المعلومات (علم المكتبات) قد بدأت بالاعتماد على "حرفة النسخ والكتابة"، مما يعكس الطبيعة التقليدية الثابتة التي كانت تسود أساليب نقل المعرفة قبل انطلاق التطورات التكنولوجية الحديثة وإدخالها في العملية التعليمية[2]. كما تُظهر الشكاوى المتكررة حول "ضعف التفاعل بين الجامعة والبيئة المحلية" وعدم قدرة البرامج الأكاديمية على "مسايرة المتطلبات المهنية والاجتماعية" في النظام الكلاسيكي أن هذه الأساليب لم تكن مصممة بما يكفي لربط المتعلم بواقع سوق العمل ومتطلبات المجتمع، بل كانت تنحصر في الجانب الأكاديمي النظري الذي يفصل الطالب عن التجارب العملية والمواقف الحياتية الواقعية[3]. وتشير هذه النتائج إلى ضرورة إعادة النظر في نماذج التدريس واعتماد أساليب أكثر ديناميكية وتشاركية تسهم في تطوير مهارات التفكير النقدي وحل المشكلات لدى المتعلمين، مما يضمن توافق العملية التعليمية مع التطورات الحديثة ومتطلبات العصر.

[1] ليلى، لراري. المرجع نفسه. ص.714.

[2] بشير، حسام؛ حملاوي، عامر. المرجع السابق. ص.117.

[3] لعجال، حمزة؛ بوطورة، أكرم. المرجع السابق. ص.ص. 33-34.

5. نظام التقييم والامتحانات:

كان يُحسب المعدل العام السنوي أو السداسي بناءً على معدلات المقاييس المختلفة بعد ضربها في معاملاتها المقررة؛ ما يعكس دقة المنهجية الحسابية التي اعتمدها النظام لضمان توزيع النقاط بشكل موضوعي وعلمي، حيث كان الانتقال من سنة إلى أخرى أو من سداسي إلى آخر مشروطاً بالحصول على معدل عام لا يقل عن 20/10، مع إمكانية السماح بانتقال الطالب مع "ديون" في بعض المقاييس غير المحصلة، وهو ما كان يُفسر كنوع من المرونة الإدارية التي تسعى لموازنة بين معايير الانضباط الأكاديمي ومتطلبات الانتقال التدريجي. كما أُشير إلى أن تطبيق هذه الآلية الحسابية لم يكن خالياً من التعقيد، مما استدعى جهوداً إضافية من قِبل الإدارات الأكاديمية في متابعة وتحديث المعاملات بمرور الوقت.

ورغم ما كان يبدو من النظام تقنيته الدقيقة، فقد واجهت هذه الآليات التقييميّة انتقادات متعددة من قبل بعض الباحثين والمختصين؛ حيث أشارت دراسة "عيلام ولشهب" (2020) إلى أن "نظام التقييم الخاص بالنظام الكلاسيكي لا يساعد على تطبيق البرامج التعليمية المستحدثة بشكل جيد ويسير"، مما يدل على عدم تكيف النظام مع متطلبات العصر والبرامج التعليمية الحديثة، فضلاً عن صعوبات التدرج والتقدم التي تواجه الطلاب خلال مسيرتهم الدراسية. وقد أكدت دراسة أخرى أن "صعوبة التدرج والتقدم" و"ارتفاع نسبة الرسوب" كانت من أبرز المشكلات التي عانت منها هذه الآليات، إذ أن التركيز الكبير على الامتحانات النهائية الكتابية قد أدى إلى إهمال بعض أساليب التقييم الأخرى التي تعزز التفكير النقدي والتطبيقي لدى الطلاب، مما شجع في بعض الحالات على الاعتماد على أسلوب الحفظ والاستظهار على حساب الفهم العميق والتطبيق العملي للمفاهيم العلمية[1].

[1] ليلى، لراري. المرجع السابق. ص-ص. 712-711.

ومن هنا، يتضح أن نظام التقييم الكلاسيكي كان يتميز بمزيج من الأساليب التقييمية التي تعتمد على الاختبارات الزمنية الثابتة والآليات الحسابية الدقيقة، إلا أن التركيز المفرط على الامتحانات النهائية الكتابية وعدم منح وزن كافٍ للمراقبة المستمرة أو للأعمال التطبيقية قد خلّف تأثيراً سلبياً على تطوير القدرات التحليلية والتطبيقية لدى الطالب[1]؛ مما يستدعي إعادة النظر في أساليبه وتحديثها لتتلاءم مع البرامج التعليمية المعاصرة ومتطلبات التطور العلمي والتكنولوجي المتسارع.

2-1-5-2- التحول والتطوير في إطار نظام LMD :

شكل تبني نظام "ليسانس-ماستر-دكتوراه (LMD) "في مطلع الألفية الثالثة منعطفًا هامًا في مسار التعليم العالي الجزائري. جاء هذا التحول كاستجابة لمجموعة من التحديات الداخلية والخارجية، وسعيًا لمواكبة التطورات العالمية في مجال التعليم العالي، فقد مثّل نظام LMD قطيعة مع النظام الكلاسيكي الموروث، والذي واجه انتقادات عديدة تتعلق بصلابته، وضعف ارتباطه بسوق العمل، ومحدودية انفتاحه على المحيط الدولي.

لم يكن الانتقال إلى نظام LMD مجرد تغيير في المسميات أو الهيكلة الإدارية، بل كان يهدف إلى إحداث تحول عميق في فلسفة التكوين الجامعي وممارساته. استهدف النظام الجديد تعزيز جودة التعليم، وربطه بشكل أوثق بمتطلبات سوق العمل والمجتمع، وتسهيل الحركية الطلابية، وتبني مقاربة ترتكز على الطالب ومخرجات التعلم (الكفاءات) بدلاً من التركيز الحصري على المحتوى.

[1] فتيحة، عيلام؛ أحمد، لشهب. المرجع السابق. ص.283.

أولا: التحديثات التي طرأت على البرامج الجامعية مع تطبيق نظام LMD :

جاء تطبيق نظام LMD محملاً بمجموعة من المبادئ والأهداف التي استلزمت إدخال تعديلات جوهرية على بنية البرامج الجامعية وهيكلتها وتنظيمها مقارنة بالنظام الكلاسيكي. ويمكن رصد أبرز هذه التعديلات والتحديثات من خلال مايلي:

1. التحول في الهيكلة والبنية:

- **نظام الأطوار الثلاثة (L-M-D)** : السمة الأبرز للنظام الجديد هي هيكلته القائمة على ثلاثة أطوار متتالية: الليسانس، الماستر، والدكتوراه، هذا التنظيم الهرمي يهدف إلى توحيد الشهادات وتسهيل مقارنتها والاعتراف بها دوليًا[1]. لاتسامه بالمرونة مقارنة بالنظام الكلاسيكي.
- **نظام السداسيات والأرصدة (Crédits ECTS)** : تم استبدال نظام السنوات الدراسية بنظام السداسيات (Semestres)، وأُدخل نظام الأرصدة (Crédits) كوحدة قياس للمكتسبات التعليمية. يوضح القرار (712 المتعلق بكيفيات التقييم والتدرج في طوري الليسانس والماستر) أن السداسي هو الوحدة الزمنية المرجعية، وأن كل سداسي يقابله (30) رصيدًا، مما يعني (180) رصيدًا لشهادة الليسانس و(120) رصيدًا إضافيًا للماستر[2]. يهدف هذا النظام، المستوحى من نظام تحويل الأرصدة الأوروبي(ECTS) ، إلى تسهيل قياس حجم العمل المطلوب من الطالب وتيسير الحركية والاعتراف بالمكتسبات بين المؤسسات والدول. تشير "لراري" إلى أن "الرصيد هو وحدة قياس للمكتسبات، تحدد قياسًا لمجهود الطالب العلمي أو من خلال مشاريعه الخاصة"[3].

1بلخير، عمر. **واقع إصلاح التعليم العالي في الجزائر: دراسة تحليلية**، 2012. متاح على الخط: تاريخ التصفح: 2024/05/22 http://confjo.jilwan.com/confjo2012/download2012.php/

[2] لامية، بوكرع. المرجع السابق. ص-ص. 28-40.

3 بوعسيلة، إيمان؛ سليم، صيفور. المرجع السابق، ص-ص. 31-45.

- **الوحدات التعليمية (Unités d'Enseignement - UE)** : تم تنظيم المحتوى الدراسي ضمن "وحدات تعليمية" متنوعة بدلاً من المقاييس والمواد التقليدية. يوضح القرار (711 المتعلق بالقواعد المشتركة للتنظيم والتسيير البيداغوجيين للدراسات الجامعية لنيل شهادتي الليسانس والماستر) أنواع هذه الوحدات: أساسية، استكشافية، منهجية، وأفقية (أو عرضانية)[1]. يهدف هذا التنظيم إلى "إعطاء الطالب فرصة بناء مساره التكويني" وإلى "تثمين العمل الشخصي للطالب"[2].

2. التعديلات في تصميم البرامج والمناهج:

- **التركيز على الكفاءات والمخرجات:** يمثل التحول من التركيز على المحتوى إلى التركيز على الكفاءات (Compétences) والمخرجات التعليمية أحد أهم أسس نظام "LMD". ويشار أن منطق النظام الجديد يقوم على "الكفاءة" وليس فقط "المادة" كما في النظام الكلاسيكي[3]. هذا يتطلب تصميم برامج تهدف إلى إكساب الطالب مجموعة محددة من المعارف والمهارات والقدرات التي تؤهله للاندماج في سوق العمل أو مواصلة الدراسة.

- **المطابقة والمواءمة (Conformité et Harmonisation)** : شهدت البرامج الجامعية الجزائرية، بعد سنوات من تطبيق LMD، عمليات مراجعة وتدقيق بهدف ضمان مطابقتها للمعايير الوطنية ومواءمتها مع التطورات العلمية ومتطلبات المحيط الاجتماعي والاقتصادي. تصف دراسة "لراري" (2019) بالتفصيل هاتين العمليتين اللتين تمتا بشكل أساسي بين (2012 و 2016). هدفت "المطابقة" إلى التأكد من أن عروض

---

1 فضيلة، بن طاهر. "دور المكتبات في تنمية أرصدتها الوثائقية: استقصاء ميداني بالمكتبة الوطنية الجزائرية". **حوليات جامعة الجزائر 1**، 34 (01)، 2020. ص-ص. 750-762.

2 ميلود العربي، بن حجار؛ بنت النبي، شايب ذراع تاني. "مقاربة فعالة لتطوير جودة التدريس في مجال المكتبات والمعلومات في الجزائر: التحديات والاحتياجات". **مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية**، 07 (01). 2021. ص-ص. 483-507. متاح على الخط: https://asjp.cerist.dz/en/article/146786 تاريخ التصفح: 2023/05/22.

3 إيمان، جفال؛ رضوان، بلخيري. "تكنولوجيا الرقمنة في المكتبات الجزائرية". **مجلة أوراق بحثية**. جامعة زيان عاشور بالجلفة – ع.2. م.1. 2022. ص-ص. 76-88.

التكوين المقدمة تتماشى مع المرجعية الوطنية (مدونة الفروع والشعب والتخصصات)، بينما هدفت "المواءمة" إلى تحديث المحتويات وضمان الانسجام والتكامل بين الوحدات التعليمية وربط التكوين بشكل أفضل بسوق العمل. كانت هاتان العمليتان، رغم الصعوبات التي واجهتهما، خطوة مهمة نحو تحسين جودة البرامج وضمان فعاليتها. تذكر "لراري" أن "المواءمة هدفت إلى إدخال مجموعة من الإجراءات والتعديلات التي تمكن من استخدام نظام جديد بغية هيكلة التعليم العالي وزيادة كفاءته وفعاليته"[1].

- **إدراج المسارات المهنية:** فتح نظام "LMD" المجال بشكل أكبر لإدراج مسارات تكوينية ذات طابع مهني (Professionnalisant) إلى جانب المسارات الأكاديمية. يوضح القرار (711 وجود "فرع أكاديمي" و"فرع مهني" ضمن طور الليسانس، و"ماستر أكاديمي" و"ماستر مهني" في طور الماستر)[2]. هذا التمييز يهدف إلى تلبية احتياجات متنوعة للطلبة وسوق العمل، وتوفير تكوين أكثر ارتباطًا بالواقع المهني.
- **المرونة والانفتاح:** يتيح نظام"LMD" ، من خلال هيكلته السداسية ونظام الأرصدة، مرونة أكبر للطالب في بناء مساره وتغيير وجهته. كما يهدف إلى تعزيز الانفتاح على المحيط الاجتماعي والاقتصادي وعلى الجامعات الأخرى وطنياً ودولياً[3].

3. التحديثات في طرق التقييم والتدرج:

- **نظام التقييم:** شهد نظام التقييم تحولاً مع "LMD" ، حيث أصبح يعتمد بشكل أكبر على التقييم المستمر إلى جانب الامتحان النهائي. يوضح القرار (712 أن تقييم الطالب يتم عبر "المراقبة المستمرة" و/أو "امتحان

[1] العلجة، حاجي. "جودة الخدمة التعليمية في قطاع التعليم العالي في الجزائر بين الواقع والآفاق: دراسة تحليلية تقييمية للإصلاحات الجديدة ل م د" .**الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية**. ع. 10، 2013. ص. 32.

[2] أحمد، دردیش." واقع نظام ل م د في الجامعة الجزائرية: دراسة وصفية تحليلية". **مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية**. 02 (04)، 2014. ص-ص.241-262.

[3] ليلى، زرقان. "إصلاح التعليم العالي الراهن LMD ومشكلات الجامعة الجزائرية: دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس. سطيف". **مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية**. ع.16. 2012. ص-ص. 195-216.

نهائي")، وأن اكتساب الوحدة التعليمية أو السداسي يعتمد على الحصول على معدل 20/10، مع إمكانية التعويض بين المواد داخل الوحدة أو بين الوحدات داخل السداسي[1]. يهدف هذا النظام إلى تقييم جهود الطالب بشكل مستمر وتشجيعه على العمل المنتظم.

- **التدرج والانتقال:** أصبح الانتقال بين السنوات والسداسيات يعتمد على تحصيل عدد معين من الأرصدة، مما يوفر مرونة أكبر مقارنة بنظام الرسوب والإعادة الصارم في النظام الكلاسيكي. يسمح النظام بالانتقال بديون، ويتيح إمكانية إعادة التسجيل أو إعادة التوجيه في حالة الإخفاق[2].
- **ملحق الشهادة (Supplément au diplôme)** : استحدث "ملحق الشهادة" كوثيقة مرافقة للشهادة الجامعية، تهدف إلى وصف طبيعة ومستوى وسياق ومحتوى ووضعية الدراسات التي تابعها الطالب بنجاح. يهدف إلى تسهيل الاعتراف الأكاديمي والمهني بالشهادات وتيسير الحركية[3].

ثانياً: استقصاء التحديات والفرص التي وفرها النظام الجديد لتطوير علم المكتبات والعلوم الوثائقية:

لم يكن تخصص علم المكتبات والعلوم الوثائقية بمنأى عن التحولات والتحديات التي صاحبت تطبيق نظام "LMD" في الجزائر. لقد وفر النظام الجديد فرصًا لتحديث هذا التخصص وربطه بالتطورات العالمية، لكنه واجه أيضًا عقبات وتحديات خاصة به.

1 بسمة، بن صالح. "نظام LMD وتحقيق الجودة الشاملة في التدريس". **مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والإنسانية**. 2020. مج.2. ع.6. ص-ص. 156-173. متاح على الخط: https://asjp.cerist.dz/en/article/111245 تاريخ التصفح: 2023/02/14

2 فتيحة، عيلام، أحمد، لشهب. المرجع السابق. ص-ص.281-311.

3 نورة، قدور؛ الطاهر،غراز. "الجامعة الجزائرية وتطبيق نظام ل.م.د ومدى نجاعته في تحقيق الإناء الحضاري للمجتمع". **Aleph. Langues, médias et sociétés** 8, vol. 2 (février 2021): 171-185. متاح على الخط: https://aleph.edinum.org/4152?lang=en تاريخ التصفح: 2024/01/11

1. **الفرص والإمكانيات:**

- **فرصة التحديث والمواكبة:** أتاح نظام"LMD" ، بمبادئه الداعية للمرونة والانفتاح والتوافق مع المعايير الدولية فرصة لتحديث برامج التكوين في علم المكتبات والعلوم الوثائقية لتواكب التطورات المتسارعة في مجال تكنولوجيا المعلومات، والممارسات المهنية الحديثة، والاحتياجات المتغيرة لسوق العمل. كان بالإمكان استغلال مرونة النظام لتصميم مسارات تكوينية متخصصة (مثل الأرشيف الرقمي، إدارة المعرفة، هندسة الوثائق) وتضمين وحدات تعليمية تعكس المهارات الرقمية والمعلوماتية المطلوبة.
- **تعزيز الجانب المهني والتطبيقي:** من خلال التركيز على الكفاءات وإمكانية إدراج مسارات مهنية، كان نظام "LMD" يمثل فرصة لتعزيز الجانب التطبيقي في تكوين أخصائيي المكتبات والمعلومات، عبر تكثيف التربصات الميدانية، وإشراك المهنيين في عملية التكوين، وتصميم مشاريع تطبيقية تحاكي الواقع المهني.
- **تسهيل الحركية والاعتراف بالشهادات:** كان من المفترض أن يسهل نظام الأرصدة (ECTS) وملحق الشهادة حركية الطلبة والأساتذة في مجال علم المكتبات بين الجامعات الجزائرية والخارجية، وأن يعزز الاعتراف الدولي بشهادات الليسانس والماستر والدكتوراه في هذا التخصص.
- **إمكانية دمج التكنولوجيات الحديثة:** أتاح النظام، إمكانية أكبر لدمج تكنولوجيات المعلومات والاتصال في العملية التعليمية (مثل: استخدام المنصات الرقمية، والموارد التعليمية المفتوحة، والمكتبات الرقمية).

2. **التحديات والعقبات:**

رغم الفرص النظرية، تشير الدراسات المرفقة، وخاصة تلك التي تتناول علم المكتبات بشكل مباشر أو غير مباشر ضمن تحليل أوسع، إلى مجموعة من التحديات والعقبات التي واجهت تطوير هذا التخصص في ظل:"LMD"

- **صعوبات تطبيق المبادئ:** تذكر دراسة "جوزف" (2020)، في سياق تحليل تطبيق "LMD" بشكل عام، أن هناك "فجوة بين المبادئ النظرية والتطبيق الفعلي"، وأن العديد من المبادئ الأساسية للنظام (مثل الحركية، والتركيز على الكفاءات، والتقييم المستمر) لم تطبق بشكل فعال وكامل في الواقع[1]. هذا ينطبق بالتأكيد على تخصص علم المكتبات، حيث استمرت الممارسات التقليدية في التدريس والتقييم في كثير من الأحيان.
- **نقص الموارد والإمكانيات:** يعتبر نقص الموارد المادية والبشرية والتقنية من أبرز التحديات. تشير دراسة "لعجال وبوطورة" (2020) إلى "افتقار الجامعات للمخابر والكتب العلمية ومخابر البحث التي تواكب التطور العلمي" في مجال المكتبات والمعلومات[2]. وغياب التجهيزات والوسائل الحديثة اللازمة للتكوين التطبيقي في هذا المجال.[3] هذا النقص يعيق بشكل كبير تحديث البرامج وتطبيق الطرق البيداغوجية الحديثة.
- **ضعف التأطير والتكوين المستمر:** تعاني الجامعات الجزائرية بشكل عام من نقص في التأطير الكمي والنوعي، وهذا ينطبق على تخصص علم المكتبات. ويذكر أنّ مشكلة "نقص الفعالية والحافز عند الطلبة

والأساتذة" و"إهمال البحث العلمي" كأحد تحديات تطبيق "LMD" [4]. كما أن تكوين الأساتذة أنفسهم على مبادئ ومناهج "LMD" وتحديث معارفهم ومهاراتهم البيداغوجية والتقنية يمثل تحديًا كبيرًا.

- **مشكلة المواءمة مع سوق العمل:** رغم أن ربط التكوين بسوق العمل كان من أهداف "LMD" الرئيسية، إلا أن الدراسات تشير إلى استمرار "ضعف الصلة بين مخرجات التعليم العالي وحاجة سوق العمل" في الجزائر

---

1 عمر، قديد؛ نسيمة، جزار. "بعض مشكلات تطبيق نظام lmd في الجامعة الجزائرية". **مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية**. 2018. ص- ص.472-456

2 عمر، قديد؛ إبراهيم، بدالي؛ نسيمة، جزار. "الاتجاهات الحديثة وتغيير نمطية الجامعة وفق نموذج نظام(LMD) " . **مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية**. 2020. ص- ص.204-195

3 عبد القادر، كتاف؛ عادل، إنزارن. "استراتجية التحول الرقمي ضمن السياسات العامة التنموية في الجزائر: الواقع والآفاق". **مجلة آفاق فكرية**، 12 (02)، 2024.ص-ص.178-196.

4 ليلى، لراري. المرجع السابق. ص-ص.707-730.

بشكل عام[1]، وهذا يظهر جليًا في تخصص المكتبات والمعلومات. كما تشير دراسة "لعجال وبوطورة" (2020) إلى أن "هناك فجوة بين المهارات التي يكتسبها الخريجون وتلك التي يتطلبها سوق العمل" في مجال المكتبات. هذا يعني أن البرامج لم تتكيف بما فيه الكفاية مع الاحتياجات الحقيقية للمهنة في ظل التحولات الرقمية.

- **هيمنة الطابع النظري:** استمر الطابع النظري والأكاديمي مهيمنًا على برامج التكوين في المكتبات والمعلومات، مع ضعف ملحوظ في الجانب التطبيقي والمهني.
- **تحديات التقييم:** واجه نظام التقييم الجديد صعوبات في التطبيق، حيث استمر التركيز على الامتحانات النهائية في كثير من الأحيان، ولم تُفعّل آليات التقييم المستمر والتقييم بالكفاءات بشكل جيد.
- **تحديات خاصة بالمكتبات والمعلومات:** واجه تخصص المكتبات تحديات خاصة مثل:
  - **مقاومة التغيير:** من قبل بعض الأساتذة أو الإداريين المتمسكين بالنظام الكلاسيكي.
  - **الحاجة إلى بنية تحتية رقمية قوية:** مخابر مجهزة، اتصال عالي السرعة للإنترنت ، الوصول الحر والسريع إلى المكتبات الرقمية وقواعد البيانات العالمية وهو ما تفتقر إليه بعض الجامعات[2].
  - **تكوين الكفاءات الرقمية:** لدى الطلبة والأساتذة على حد سواء.

وبالتالي يمثل نظام "LMD" محاولة جادة لإصلاح وتحديث منظومة التعليم العالي في الجزائر، بما في ذلك التكوين في علم المكتبات والعلوم الوثائقية. لقد حمل هذا النظام في طياته مبادئ وفرصًا واعدة لتطوير البرامج، وتعزيز جودتها، وربطها بالمعايير الدولية ومتطلبات سوق العمل. فالهيكلة الجديدة القائمة على

[1] عبد القادر، كداوة. "تحديات المكتبات الجامعية في البيئة الرقمية: خدمات المعلومات الإلكترونية نموذجا". **مجلة المداد**. جامعة زيان عاشور بالجلفة. مج4.ع.2. 2016 . ص-ص. 148-162.

[2] نوال، نمور. "التصنيفات الدولية كأداة لتقييم أداء مؤسسات التعليم العالي: فرص مؤسسات التعليم العالي الجزائرية". **مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية**. جامعة قسنطينة2. ع.51 .2016. ص-ص. 310-308.

أطوار LMD، ونظام السداسيات والأرصدة، والتركيز على الكفاءات، وإمكانية فتح مسارات مهنية، كلها كانت عناصر تهدف إلى جعل التكوين أكثر مرونة وفعالية وانفتاحًا.

والجدول التالي يمثل مقارنة بين النظام الكلاسيكي ونظام LMD:

الجانب	النظام الكلاسيكي	نظام LMD
التركيز على المنهاج	الاعتماد على المعرفة النظرية والبنية الصلبة	التركيز على المهارات العملية والقدرة على التكيف
طرق التدريس	استخدام الاساليب التربوية التقليدية مع مشاركة محدودة للطلاب	اعتماد أساليب تعلم تركز على الطالب وتطبيقات العالم الحقيقي
توفر الموارد	موارد محدودة (مثل مجموعات المكتبة والمعدات التقنية غير الكافية)	زيادة استخدام التكنولوجيا والمواد التعليمية الحديثة
التعاون	تعاون محدود مع التخصصات الأخرى	تعاون أكبر مع تخصصات مثل علوم الكمبيوتر والتعليم
الصلة الثقافية	انتقاد لعدم التركيز على الأبعاد الاجتماعية والثقافية	اهتمام متزايد بالأهمية الثقافية وتلبية الاحتياجات المحلية

جدول رقم (03) يمثل مقارنة بين النظام الكلاسيكي ونظام LMD.[1]

يتطلب تطوير التكوين في علم المكتبات والعلوم الوثائقية في الجزائر في ظل نظام "LMD" أو أي نظام مستقبلي، تجاوز هذه التحديات عبر تضافر الجهود بين الوزارة الوصية، والجامعات، وأقسام التكوين، والمهنيين في الميدان. يستلزم الأمر توفير الإمكانيات اللازمة، وتحديث المناهج بشكل دوري ومستمر لتواكب التطورات

[1] ليلى، لراري. "برامج الجامعة الجزائرية: منطق نظامي الكلاسيك و LMD مع الإشارة إلى المطابقة والمواءمة". **حوليات جامعة الجزائر**. 1، 01 (33)، 2019. ص.720

التكنولوجية والمهنية، وتكوين الأساتذة تكوينًا نوعيًا، وتعزيز الجانب التطبيقي عبر التربصات الفعالة والشراكة الحقيقية مع المؤسسات الوثائقية، وتبني آليات تقييم تركز فعلاً على قياس الكفاءات المكتسبة، وفتح نقاش جاد حول مواءمة التكوين مع الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل المتجدد في مجال المعلومات والمعرفة.

2-2- المبحث الثاني: تطور مناهج تدريس علم المكتبات في ضوء تطورات متطلبات العمل:

فرضت التطورات في متطلبات سوق العمل تغيرات جذرية في الخطط الدراسية في المرحلة الجامعية في مجال علم المكتبات والمعلومات في العقدين الماضيين، وزيادة الحاجة إلى ملاحقة التطورات التكنولوجية مما يتطلب المزيد من الكفايات لدى الخريجين، حيث تشهد مهنة المكتبات والمعلومات تغييرات كبيرة نتيجة التطورات الحاصلة في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات، وأصبح من الضروري مواكبتها والتعامل معها وفق احتياجات سوق العمل. وتعد المناهج الدراسية من أهم العناصر التي تهيّئ للدارسين المهارات والكفايات المطلوبة، وبقدر جودتها تكون جودة المخرجات حيث تعد المناهج أهم عناصر العملية التعليمية، وبقدر جودتها تكون جودة مخرجات هذه العملية وإحدى مقومات نجاحها، لذا فهي بحاجة ماسة إلى التطوير ومواكبة كل ما هو جديد، والمناهج يجب أن تكون وسيلة لاكتشاف شخصية الطالب وليست مجرد وسيلة للحصول على

الشهادة، وأن تكون قادرة على توسيع مداركه، وآفاقه المعرفية، وأن تراعي حاجات الطالب بعد التخرج في ضوء حاجة المجتمع ومتطلبات سوق العمل."[1]

لقد بات من الضروري في القرن الحادي والعشرين أن تكرس الجهود والطاقات اللازمة لمواجهة التحديات الجديدة التي ظهرت في تطوير المناهج بحيث تستطيع مواكبة التطورات المعرفية، وتوظيف تكنولوجيا المعلومات بحيث تكون حلقة وصل بين النظرية والتطبيق القائم على التفاعل الإيجابي مع متطلبات سوق

[1] محمد، عبد الهادي؛ السعيد، بوعافية. "معايير الجودة في مناهج أقسام المكتبات والمعلومات ومتطلبات سوق العمل: دراسة تطبيقية في بعض أقسام علم المكتبات الجزائرية". **مؤتمر الإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات الرابع والعشرون تحت عنوان مهنة ودراسات المكتبات والمعلومات: الواقع والتوجهات المستقبلية**. المدينة المنورة. 26-27 نوفمبر 2013.

العمل الذي أصبحت فيه المهن أكثر حداثة ومرتبطة بالتكنولوجيا واللغة الأجنبية للارتقاء بالتعليم لخدمة التنمية الشاملة. وقد مرّ تدريس علم المكتبات في الجزائر بمراحل عديدة وكانت البداية في عام 1982 عندما تأسس أول برنامج لعلم المكتبات والمعلومات يمنح شهادة الدبلوم، حيث هدف البرنامج في مراحله المتعددة إلى تنمية المفاهيم والقناعات والممارسات المتعلقة بخدمات المكتبات والمعلومات المتطورة والعمل على نشرها وتعميمها، والقيام بدور ديناميكي وقيادي لمهنة المكتبات والمعلومات في الجزائر والتفاعل الجاد مع المجتمع المكتبي والمجتمع الجزائري لتلبية حاجاته المهنية، وتطوير مهارات البحث العلمي لدى الدارسين في مجال المكتبات والمعلومات بهدف رفع سوق العمل من خلال إعداد الكوادر البشرية المؤهلة علميا وفنيا وتقنيا بما يدعم مهنة المكتبات في الجزائر. ونظرا إلى التطورات السريعة في مجال المكتبات والمعلومات وتطور تكنولوجيا تناقل المعلومات الحديثة التي أثرت في المهنة، وبالتالي أثّرت في إعداد العاملين المؤهلين فيها لسوق العمل، جاءت هذه الد راسة لتقي الضوء على وجهات نظر أخصائيي المكتبات والمعلومات حول مدى تأثير التكوين الجامعي على ممارستهم المهنية.

- **تعريف المناهج:** هي الخطط الدراسية المشتملة على مجموعة من المواد الد راسية المقررة لبرنامج أكاديمي توضح مسار الدرّاسة، وعدد الفصول الدراسية، وتوصيف المواد الد راسية، والساعات المعتمدة للمنهج الأكاديمي لكل فصل دراسي أو سنة دراسية حسب المنهج المرسوم.
- **التعريف الإجرائي:** يقصد بالمناهج هي الخطط الدراسية المتخصصة في علم المكتبات والمعلومات التي تدرس في أقسام علم المكتبات والمعلومات في الجامعات الجزائرية.

وعرّفت نجوى وأيمن البرامج على أنها " تلك اللّوائح التي تتضمَّن جميع المقررات التي يتمُّ تدريسها للطالب بداخل الأقسام العلمية والتي تحتوي بدورها على المقررات الخاصة بالمكتبات والمعلومات.[1]

إن التطلعات الرّاهنة لسوق العمل تنمو وتتّسع بشكل سريعا وتعتمد بدرجة أساسية على إدارة مصادر المعلومات والخدمات والمنتجات المعلوماتية إضافة إلى صناعة المعلومات والطرق السريعة للمعلومات والمصادر الإفتراضية وقد أثر ذلك على الدور الذي يؤديه الأخصائيون لذلك كان من الضروري مراجعة التوجيهات الأكاديمية التدريسية لعلوم المكتبات والمعلومات من أجعل رسم بدائل بما يتلاءم ما المتطلبات العصرية الآنية والمستقبلية.

2-2-1- الرؤى الجديدة في تطوير تخصص المكتبات والمعلومات:

شهد تخصص علم المكتبات والمعلومات في السنوات الأخيرة تغييرات جذرية في المفاهيم الأدوار والمهارات، نتيجة الانفجار المعرفي والثورة الرقمية. وقد أدت هذه التغيرات إلى ضرورة تحديث الرؤى والمقاربات من قبل المهنيين والأكاديميين، بهدف تطوير التخصص وجعله يتماشى مع كل التطورات والحاصلة في مجال الرقمنة والتقنية.

عرضت عزت الجوهري في دراستها مجموع الرؤى الجديدة في تطوير المكتبات كما يلي:[2]

أ- الإبداع وانسجام الدراسة مع التطبيق: من خلال الموائمة بين المجال النظري والتطبيقي والتوازن بينهما والدمج بين التفكير الإبداعي والتفكير الروتيني.

[1] شكري، نجوي؛ أيمن، أحمد. "مقررات المكتبات والمعلومات بكليات التربية وارتباطها بتطور تكنولوجيا المعلومات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: دراسة مسحية". **المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات**. مج2. ع.4. 2020. متاح على الخط: https://jslmf.journals.ekb.eg/article_92773.html تاريخ التصفح: 2024/06/20

[2] الجوهري، عزة فاروق عبد المعبود. "الرضا الدراسي تجاه تخصص المكتبات والمعلومات: دراسة حالة لقسم علم المعلومات بجامعة الملك عبد العزيز شطر الطالبات". **الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات**. مج.2011. ع.8. أفريل 2011.

ب- الموائمة بين الجوانب التعليمية التقليدية والجوانب التكنولوجية: من خلال إكساب الطالب مهارات التعامل مع التكنولوجيا الحديثة والتوائم مع متغيراتها واستثمارها بصورة مثلى، مع ربط علم المكتبات والمعلومات بالتخصصات والوحدات الأكاديمية الأخرى.

ت- إيجاد مسارات في التخصيص: من خلال التوسع في الاختيارات التخصصية للدارسين داخل المهنة وفتح آفاق جديدة في مهنة المعلومات كالتسويق والنظم والبرمجة والإدارة والحاسبات والاتصالات...الخ والحل هنا هو إنشاء روابط مع التخصصات أو الوحدات الأكاديمية الأخرى.

ث- ملائمة تسمية القسم والانتماء الجامعي: من خلال إنشاء كليات مستقلة لعلوم المكتبات والمعلومات مع التخلي عن الميل التقليدي في معظم الجامعات العربية بنسب هذا القسم لكيانات أكاديمية مختلفة.

ج- تبني توجه التعليم المستمر الذي لن يحقق أهدافه إلا إذا كان العاملون في المجال قادرين على استيعاب التكنولوجيا الحديثة والتي تطرحها الآن برامج المكتبات والمعلومات للتفاعل مع أنماط جديدة من أوعية المعلومات وتعقد احتياجات المستفيدين.

ح- وضع معايير للقبول بأقسام المكتبات والمعلومات حيث يحتاج طالب المكتبات والمعلومات إلى كل شروط الطالب الجامعي بجانب المواصفات الخاصة بمهنة المكتبات ولهذا البعد من توافر شروط للقبول بهذه الأقسام.

خ- تشجيع أقسام المكتبات والمعلومات العربية على إجراء الدراسات الذاتية بما أنها الوسيلة للتطوير المستقبلي، حيث يساعد الاعتماد في الاعتراف بشهادة القسم من قبل الهيئات المختصة في الدول الأخرى فيما بعد.

د- تبني فكرة التسويق للتخصص بهدف تحقيق مرئيات عالية للتخصص وخرجيه في المجتمعات بصفة عامة وفي سوق العمل بصفة خاصة، بما يساعد على تحفيز الطلب على الخريجين من قبل القطاعين العام والخاص.

2-2-2- الأسباب والدواعي وراء تغيير المناهج وتطويرها:

تواجه مناهج علم المكتبات والمعلومات اليوم تحديات كبيرة نتيجة التحولات الرقمية، لهذا أصبح من الضروري إعادة تقييم هذه المناهج وتطويرها بشكل مستمر كي تتماشى مع التطورات الحالية، هذا ما يمكن خريجي أقسام علم المكتبات بكل تخصصاتهم من أداء مهامهم بكل مهارة. ومن الأسباب نذكر:

أ- ظهور حالات الخلل والضعف فع جانب معن جوانب المنهج مما يستدعي إجراء تطويراً سريعاً لمعالجته حتى لا تؤدي لضعف الخريجين وعدم قدرتهم عل إنجاز العمل الذي وُكِّل إليهم لأنّ سوق العمل يتوق عل نوعية وطبيعة المناهج الدراسية.

ب- التقدم في العمل وتراكم المعرفة بشكل سريع ممَّا يستلزم التطوير ليواكب التقدّم ويستفيد من معطياته مستعيناً بالوسائل التَّعليمية الحديثة والخبرات الداخلية والخارجية .

ج- تحرير المناهج من النظرة الضيّقة والتعصّب العريق وأن يتمّ إزالة التحرّي والتأويل وأن يكتب المنهج وفقاً للمقررات الثّابتة متجنباً الأفكار المتقلبة والمتغيّرة بتغير الزمان والمكان فيبقى المتعلِّم بغير سلاح عندما ينتقل إلى بيئة غير بيئته التي يتعلم فيها .

د- المقارنة مع الدول التي وصلت إلى مكانة مرموقة في التطوّر العلمي وحسب التخصصات، والعمل على الاستفادة منها من خلال تطوير المناهج والتخصصات العلمية.

هـ- معالجة الرّكود الذي أصاب المناهج الدراسية خلال حقبة من الزمن نتيجة ظروف وعوامل مؤثرّة في المجتمعات.

2-2-3- أهمية تخصص علم المكتبات في العصر الرقمي:

يأتي تدريس علم المكتبات كاستجابة للتغيرات التكنولوجية المتسارعة والطلب المتزايد على متخصصين في إدارة المعلومات والبيانات. ففي ظل الثورة الرقمية، أصبحت إدارة المعرفة وتنظيم المعلومات من الأولويات

الإستراتيجية التي يتعين على المؤسسات التعليمية والبحثية التعامل معها بجدية. وقد ساهم توسيع هذا التخصص في خلق بيئة أكاديمية متطورة تتيح للطلبة اكتساب مهارات تقنية وإدارية تمكنهم من الإسهام في تحسين نظم المعلومات داخل المؤسسات الثقافية والعلمية.

حيث كانت عملية تعميم التكوين الجامعي بمثابة منصة لتوسيع تدريس تخصص علم المكتبات إلى باقي ولايات الجزائر، بعيدًا عن الجامعات المركزية التقليدية. فقد سمح هذا التوسع بتوزيع الفرص التعليمية بشكل متوازن، حيث أصبح الطلبة في مختلف الولايات قادرين على الالتحاق ببرامج متخصصة في هذا المجال الحيوي. ويعد هذا الانتشار خطوة إستراتيجية نحو دعم البحث العلمي وتنمية القدرات التقنية في المناطق النائية، مما يساهم في تقوية البنية المعرفية للدولة[1].

ووفقا لذلك أسهم التوسع في تدريس علم المكتبات في رفع مستوى البحث العلمي داخل الجامعات الجزائرية. فقد تم تبني مناهج تعليمية متطورة تتماشى مع أحدث الابتكارات في مجالات التوثيق وإدارة المعلومات، مما ساهم في تعزيز الإنتاج الفكري والبحثي. كما أن هذا التوجه أدى إلى إنشاء مراكز بحثية متخصصة قادرة على المنافسة على الصعيد الدولي، وفتح آفاقًا جديدة لتبادل المعرفة والخبرات بين الجامعات المختلفة داخل البلاد.

لقد أدت التكنولوجيا دورًا محوريًا في تحديث العملية التكوينية في الجزائر، حيث ساهم انتشار شبكات الإنترنت والأنترانيت والإكسترانات في تطوير التعليم عن بعد وتوفير فرص تعلم مرنة تتخطى الحواجز الجغرافية. وقد اتبعت الجامعات الجزائرية نهجًا استراتيجيًا في دمج مبحث العلمي والتكنولوجي ضمن المناهج الدراسية، مما ساهم في رفع مستوى الكفاءة التعليمية وتوفير بيئة تعليمية متكاملة تلبي احتياجات العصر الرقمي.

1 سميرة، قشايري. "واقع التكوين لدى طلبة قسم علم المكتبات بجامعة الجزائر 2". **مجلة علم المكتبات**. 07 (02)، 2015. ص-ص.02-03.

إذ تعتبر عملية تحديث المناهج الدراسية أحد أهم العناصر التي أدت إلى رفع نوعية التعليم العالي في الجزائر. فقد شمل ذلك إعادة النظر في المحتوى العلمي والتقني للبرامج التعليمية وإدماج أحدث المناهج التربوية التي تركز على تطوير مهارات الطلبة في المجالات التقنية والإدارية. ويساهم هذا التحديث في خلق جيل قادر على مواجهة تحديات سوق العمل المتغير وتلبية متطلبات التطوير العلمي والتكنولوجي[1]. وذلك لأهمية البرامج التكوينية لدراسة علم المكتبات والعلوم الوثائقية ودورها البارز في "بناء الهوية المهنية لأخصائي المعلومات وتنمية المهارات في مختلف الجوانب التي يحتاجها لممارسة عمله وتأدية مهامه في المكتبات والمراكز المعلومات ومراكز الأرشيف".[2]

لذا فإن اعتماد أساليب التعليم عن بعد يمثل أحد أهم الركائز التي ساهمت في تعميم التكوين الجامعي في ولايات الجزائر. فقد مكنت هذه التقنية المؤسسات التعليمية من تقديم برامج دراسية عالية الجودة للطلاب الذين يعيشون في مناطق نائية، مما أسهم في تحقيق التكافؤ في فرص التعليم. كما ساعد التعليم عن بعد على تخفيف الضغط عن الجامعات المركزية وتوفير بيئة تعليمية متجددة تواكب التطورات العالمية في مجال التعليم.

2-3-المبحث الثالث: الجمعيات المهنية ودورها في تطوير مجال المكتبات والمعلومات:

نظراً لعصر التدفق المعلوماتي الذي نعيشه، والأهمية القصوى للمكتبات بكل أنواعها وتوسع انتشارها، بات من الضروري الاتفاق على تنظيم مؤسسات مهنية هدفها الإشراف على هذه المؤسسات وقيادتها، وتنظيم العلاقات فيما بينها، وتوحيد جهودها وأنشطتها. هذا ما نتج عنه خلق جمعيات واتحادات ومنظمات مهنية في

1 سجية، بولرياس. "نبذة عن تطور التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر 1962-2000". **مجلة الباحث**. المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة. الجزائر. ص.26.

[2]هند، دريس؛ محمد، خشمون. "دور برامج التكوين في بناء الهوية المهنية لأخصائي المعلومات: دراسة حالة علم المكتبات والتوثيق – جامعة قسنطينة2". **مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلميةفي العلوم الاجتماعية والإنسانية**. مج. 6. ع. 3. ديسمبر 2022. ص. 769.

مجال المكتبات، والتي تعتبر المتحدث الرسمي عن الموارد البشرية العاملة في هذه المؤسسات، والمعبر عن أفكارهم وآرائهم والمشاكل التي يتلقونها في بيئة عملهم.

2-3-1-تعريف الجمعيات المهنية:

الجمعية هي مجموعة من المتطوعين الذين يجتمعون حول أنشطة أو مشروع مشترك، دون السعي لتحقيق مصالح ذاتية. حيث "تعمل هذه الجمعيات كمنظمات تطوعية وتندرج ضمن الأطر القانونية للجمعيات الخدماتية."[1]

للجمعيات المهنية دورا بالغ الأهمية في التكوين الجامعي والأكاديمي لأخصائيي المكتبات والمعلومات، على اعتبار أن مجال دراسات المكتبات والمعلومات يتسم بالطابع التطبيقي أكثر من منه نظري، وهو ما يفرض ضرورة الاعتماد على الجانب التطبيقي لتجسيد هذا التخصص في الميدان. ومن ثمَّة يبرز دور الجمعيات المهنية لترجمة الجانب النّظري إلى ممارسات تطبيقية تعمل على تزويد العاملين في حقل المكتبات ومرافق المعلومات بمختلف أنواعها وأشكالها، بالمهارات والتقنيات التي تفيدهم في مهامهم الوظيفية. حيث يتجلى ذلك من خلال:[2]

- التكوين من أجل تنمية القدرات المهنية للمكتبيين وتطويرها.
- التكوين من أجل التحضير للامتحانات المهنية.

[1] ANNE, Marie Dieu. **Valeurs et Associations entre changement et continuité** .France: l'Harmattan, 1999. P 9.

[2] روش، موسى. "دور الجمعيات المهنية في التكوين الجامعي". **مجلة المكتبات والمعلومات**. ع.1. أفريل 2002. ص-ص. 81-86.

هذا وقد تزايد الاهتمام بصورة واضحة منذ منتصف القرن الماضي. وأصبحت مهنة المكتبات ليست فقط مجالاً أكاديمياً ولكنها مرتبطة ارتباطاً أساسياً بالعنصر المهني. ومفهوم يشتمل على عدد من الخصائص:[1]

- تدريب مهني معقول مرتبط غالباً بمؤسسات التعليم العالي والجمعيات.
- وجود جمعيات لتطوير المهنة.
- اعتراف عام من الجمهور والعاملين بالطبيعية المهنية للمجال.
- الاهتمام بالمعيار الأخلاقي في الخدمة من قبل الممارسين.

وتعتبر جمعية المكتبات الأمريكية في وثيقة معايير اعتماد برامج الماستر في دراسات المكتبات والمعلومات لسنة 2008، بأنّ هذا الأخير يعد آلية ضمان للمجتمع التربوي والجمهور العام وبقيّة المنظمات والوكالات الأخرى، بأن الهيئة أو الجهة أو البرنامج المستفيد من الاعتماد يتوفر على الحد الأدنى من الشروط اللازمة للحصول عليه، والممثلة في:

- تحديد الأهداف التربوية التي تتناسب مع التطلعات والأهداف التعليمية بشكل واضح.
- توفير الشروط التي تمكن من تحقيق الأهداف المسطرة بشكل عملي وعقلاني.
- تحقيق الأهداف المسطرة بشكل واقعي وملموس.
- القدرة على المواصلة والاستمرار في تحقيق الأهداف المسطرة من التكوين.

[1] عبد الله، محمد عبد الله درار. "الجمعيات المهنية ودورها في تطوير خدمات المكتبات والمعلومات مع إشارة خاصة للجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات". **المؤتمر العام الأول تحت شعار: المكتبات السودانية وتحديات القرن الحادي والعشرين**. الخرطوم، 17 – 18 أكتوبر 1998. الجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات. على الخط: http://puka.cs.waikato.ac.nz/cgi-bin/sali/library تاريخ التصفح: 2024/11/14.

وقد لخصّ ربحي مصطفى عليان أنشطة هذه الجمعيات المهنية في النقاط التالية:[1]

- عقد المؤتمرات والندوات والاجتماعات المهنية المتخصصة.
- تطوير التقنينات والمعايير الفنية اللازمة للمكتبات وللعاملين فيها.
- القيام بعقد الدورات التدريبية وورشات العمل والتعليم المستمر.
- تقديم الاستشارات في متلف المجالات للمكتبات وللعاملين فيها.
- إقامة معارض الكتب والأجهزة المكتبية وغيرها من المعارض.
- المساهمة في إيجاد فرص عمل للمكتبيين وتوظيفهم والدّفاع عن حقوقهم.
- إعداد البحوث والدراسات ونشر الكتب والدوريات المتخصصة.

2-3-2- نماذج عن الجمعيات المهنية:

أولا: جمعية المكتبات الأمريكية (American Library Association -ALA):

في عام 1859م حاول العاملون غي المكتبات الأمريكية إيجاد جمعية توحد جهودهم وتعمل لمصلحتهم، وتسعى إلى ترقية علم المكتبات، غير أنهم فشلوا في ذلك. وفي عام 1876م عقد أول اجتماع لهم في مدينة فيلاديفيا، وفيه أعلن رسمياً عن ولادة جمعية المكتبات الأمريكية. والجدير بالذكر أن مالفيل ديوي (صاحب نظام التصنيف المعروف باسمه) كان من أنشط المشاركين في المؤتمر، ولهذا عين أميناً للسر.[2]

ويزداد أعضاء الجمعية من أفراد ومؤسسات بصورة مستمرة، حتى وصل في نهاية السبعينات إلى أكثر من 35 ألف عضو، ويزيد العدد حاليا عن 50 ألف عضو، يضم المكتبيين والمكتبات والجمعيات والمؤسسات

[1] عليان، ربحي مصطفى؛ النجداوي، أمين. **مبادئ إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات**. عمان: دار صفاء، 2009. ص-ص. 82-83.

[2] عليان، ربحي مصطفى؛ النجداوي، أمين. المرجع السابق. ص. 83.

المكتبية ذات العلاقة في العالم. وهناك مجلس منتخب لممثلي الجمعية، ويناط بهذا المجلس جميع السياسات الرسمية للجمعية.[1]

ثانيا: الجمعية الكندية للمكتبات البحثية: The Canadian Association of Research Libraries (CARL)

ومن هنا توضح الجمعية كيف تغير دور أمين مكتبة الجامعة في القرن الواحد والعشرين، في بيانها الذي نشر في مارس 2019، تشير إلى أن منصب أمين مكتبة الجامعة هو نفسه رتبة عميد الكلية. الذي يشارك في الأنشطة الرئيسية للمؤسسة؛ مثل التعليم، التكوين والبحث، حيث يتحمل معظم المكتبيون المسؤوليات التي تتجاوزها المكتبات، ويقود هؤلاء المكتبيين جميع جوانب إستراتيجية المعلومات في الجامعة. [2]

حيث أرست الجمعية الكندية للمكتبات البحثية مجموعة متميزة من الكفايات أو الكفاءات التنافسية، والتي تُسهم في إعداد أخصائيي المكتبات الكنديين على كافة المستويات؛ المعرفية– الاتصالية– المهنية– الفنية– الإدارية– التقنية والثقافة المعلوماتية، كما قد خصصت بنداً قائماً بذاته حول أنماط الكفايات البحثية لأخصائيي المكتبات بعنوان: الإسهامات العلمية والبحثية المقدمة للمهنة Research and Contributions to the profession.

وفيما يلي سرد لمجموعة الكفايات المتعلقة بإعداد أخصائيي المكتبات كباحث علمي:

- **بالنسبة للنشر العلمي:** أن توجه إسهامات أخصائيي المكتبات نحو الأعمال المتعلقة بالكتابة والتحرير وتحكيم أو مراجعة (عرض) الكتب ومقالات الدوريات والتقارير.

[1] نفس المرجع. ص. 84.

[2] NATALIE, Samson. **Qu'est-ce qu'un bibliothécaire universitaire au juste ?** Bonne question. Juin 2019. Sur site : https://www.affairesuniversitaires.ca/actualites/actualites-article/quest-ce-quun-bibliothecaire-universitaire-au-juste-bonne-question/. Consulté le 10/12/2024.

- **بالنسبة للمؤتمرات العلمية:** أن توجه إسهامات أخصائيي المكتبات نحو العروض التقديمية بالمؤتمرات أو المشاركة في الندوات واللقاءات التي تنظمها الجمعيات العلمية.
- **الدراسة الأكاديمية:** التوسع في دراسة الموضوعات البحثية المتعلقة بالمعارف المهنية، وقد تغطي الدراسة الموضوعات المتعلقة بالمستويات المهنية المتقدمة و/أو التأهيلات الأكاديمية ذات الصلة.
- **التعليم المستمر:** أن يتلقى أخصائيي المكتبات دورات تدريبية في دراسات المكتبات وعلوم الأرشيف وغيرها من التخصصات الأكاديمية المطلوبة.
- **تنظيم وإدارة المؤتمرات:** أن يتعلم أخصائيي المكتبات كيفية التخطيط للمؤتمرات العلمية أو كيفية تنفيذ البرامج المهنية المتخصصة أو ورش العمل والسيمنارات.
- **الجمعيات المهنية:** ضرورة المشاركة الفعالة في الجمعيات المهنية، حيث يكون لأخصائيي المكتبات دور في حضور جلسات الجمعيات، أو ربما يشارك في عضوية اللجان الفنية المنبثقة عنها.
- **الانخراط الفعال في المبادرات المجتمعية:** وخاصة تلك المتعلقة بالخبرات المهنية أو الفنية.
- **المطالعة الدائمة:** أن تتوافر لدى أخصائيي المكتبات القدرة على مواصلة البحث العلمي والمطالعة في مجال موضوعي محدد (متخصص)، بهدف دعم جدول أعماله البحثية بشكل دائم.
- **مناهج وطرق البحث العلمي:** أن يكون أخصائيي المكتبات على دراية كافية بأساسيات مناهج البحث
- الكمية والكيفية، وما يتعلق بكيفية إجراء البحث العلمي عموماً، (مثل: صياغة التساؤلات، التحكيم العلمي، وغيرها من أمور). [1]

[1] محمود، شريف زكريا. "نحو إعداد أخصائيي المكتبات والمعلومات باحثاً في البيئة الأكاديمية: دراسة استكشافية في ضوء الإنتاج الفكري". **Cybrarians Journal**. ع. 45، مارس 2017. تاريخ الاطلاع: 2024/01/04. متاح على الخط: <http://www.journal.cybrarians.info/index.php?option=com_content&view=article&id=770:m>zakariya&catid=302:papers>

2-3-3- دور الجمعيات المهنية في تطوير التكوين الجامعي:

تزداد فعالية التكوين كلما تضافرت وتوحدت الجهود بين الجهات المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات والتوثيق والأرشيف بهدف العمل سوياً من أجل الوصول إلى نهاية واحدة أو هدف معين وتحسين الخدمات، وكذا كسب الوقت والجهد. وقد يكون التنسيق والتعاون في مجال المكتبات والمعلومات على ثلاث مستويات مختلفة:

1- **المستوى المحلي:** يتم بين المكتبات الجامعية داخل مدينة معينة، أو التنسيق داخل مؤسسات عامة في بلد معين، مثل المشروع الذي اشتركت فيه كل من مديرية الثقافة وهيئة التطور الاقتصاد والبحث بمدينة إيسون بفرنسا. وكان الغرض منه هو العمل سويا على تنظيم تكوين تقني وبيداغوجي للمكتبيين ومنشطي القطاع الاقتصادي. حول الإبحار والبحث عن المعلومات على شبكة الأنترنت. ونظم هذا التكوين في إطار تطوير خدمات المعلومات الحديثة في مجال الوسائط المتعددة وحسن استخدام الأدوات والتقنيات اللازمة لذلك.[1]

2- **المستوى الوطني:** أي أن تتعاون عدة مكتبات في بلد معين.

3- **المستوى الدولي:** وهو أعلى مستويات التعاون وأكثرها أهمية وصعوبة، وهو تعاون المكتبات دوليا. حيث يجب " ان تنال المهنة ثقة ممتهنيها، مع ضرورة اعتراف المجتمع بهذه المهنة ودور الجمعيات المهنية في تحقيق هذا الإعتراف، مع ضرورة وجود قواعد تحكم بين الممتهنين والمستفيدين"[2]

إذ لا بدَّ للبرامج الجامعية مواكبة التطورات التكنولوجية لإعداد مخرجات قادرة على مواكبة ما تفرزه هذه التكنولوجيا من تطور، لذا وجب إعادة النظر في المقررات الدراسية بهدف الاستجابة لمتطلبات سوق العمل

---

[1] معمر، جميلة. "المكتبيون الحاصلون على شهادة جامعية في علم المكتبات: بين التكوين النظري والعمل الميداني بجامعة منتوري بقسنطينة". **مجلة المكتبات والمعلومات، قسنطينة**. مج. 3، ع. 1، نوفمبر 2006. ص. 99.

[2] نابتي، محمد الصالح. "التكوين في علم المكتبات وأثره على السير الحسن لمكتبات الجامعة". **مجلة المكتبات والمعلومات**. مج.3. ع.1 . نوفمبر 2006. ص. 101.

والخروج برؤية واضحة حول مدى الحاجة الملحَّة في تغيير المناهج والبرامج. وحتى نصل لجودة المنتج النهائي فلابدَّ للخطط والبرامج الدراسية التي يجب تحديثها حتى تساير مجتمع المعلومات والمعرفة. [1]

إلى هنا نستطيع القول أن للجمعيات المهنية دور فعال تحقيق التميز المهني من خلال التأهيل والتكوين المستمر، وكذا الابداع في الخدمات المكتبية من خلال اعتماد تقنيات حديثة في إدارة المعلومات. إضافة إلى إنشاء بيئة تعليمية تتناسب مع مكتبات المستقبل مواكبة للتطورات التكنولوجية.

هذا، وتتمثل الحاجيات الأساسية للتكوين في مختلف الميادين في التعريف بأدوات العمل الخاصة بالمؤسسات، بالإضافة إلى التعرف على مشكلاتها. يتعين السعي لتوحيد هذه الأدوات ومتابعة تطور المؤسسات المعنية، مع العمل على التعاون وإدماج جميع هذه المؤسسات، وليس بعضها فقط، كما هو الحال اليوم في المشاريع التعاونية ذات البعد الإقليمي أو العالمي. ويمثل استخدام التكنولوجيات الحديثة شرطًا أساسيًا للانضمام إلى هذه المشاريع، مما يستدعي دمجها بشكل فعال في العملية التكوينية من خلال التعريف بهذه المشاريع في البرامج التكوينية، واعتمادها كنماذج حية للتطبيق العملي، وهو أمر ضروري لتكوين طلبة علم المكتبات. إذ لا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال تحقيق وإحياء بعض المشاريع؛ مثل مشاريع مركز البحث في الإعلام العلمي والتقني، ومن بينها مشروع مرصد المكتبات الجزائرية تحت إسم الشبكة الجهوية للمكتبات الجامعية RIBU، ومشروع النظام الوطني للمعلومات.

هذا وقد أدلت " المنظمة العالمية للجامعات في سان باولو سنة 2004 بتوصية مفادها أن على الجامعات أن تطور السياسات المؤسساتية الخاصة بتكنولوجيات المعلومات والاتصال بطريقة تضع جودة التعليم والتكوين، و تطوير تكنولوجيات المعلومات والاتصال داخل مؤسسات التعليم العالي، فتطبيق تكنولوجيات المعلومات والاتصال على التعليم والتكوين يجب أن لا يعتبر بديلا للمدرسين بل وسيلة لتدعيم دورهم، فالسياسات يجب

[1] حنان، الصادق بيزان. "التعليم من منظور مجتمع المعلومات". **مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية**. مج. 15. ع. 2. 2005. ص. 45.

أن تحث على تبني هذه التكنولوجيات كوسيلة تساعد الأساتذة على التمكن من الحصول على المعلومات بطريقة واسعة وسهلة، وتوفر لهم إمكانية جديدة وثرية للتبادل مع زملائهم والتفاعل مع الطلاب." [1] بالإضافة إلى توفير الصلاحيات الضرورية لاستعمال تكنولوجيات المعلومات والاتصال من قبل أعضاء المجموعة الأكاديمية والموظفين الإداريين، وكذا الحفاظ على التعدد الثقافي على مستوى الوسائل التربوية والبحثية في ظل العولمة المتسارعة للتعليم العالي المدعمة بتكنولوجيات المعلومات والاتصال.

كما تحتاج البرامج الأكاديمية إلى إعادة صياغة حتى تكون مخرجاتها قادرة على تقديم خدمة معلوماتية فعالة، وعلى ذلك فلابد "من احتواء تلك البرامج على مفاهيم متطورة مثل: تقنية المعلومات، الانترنت ونظم المعلومات، إلى جانب القدرة على الممارسة العملية بصورة مناسبة بما يمكن خريجيها من التكيف مع بيئة العمل دائمة التطور والتجدد."[2]

أضاف جمال توفيق العريضي إمكانية التعاون على المستوى الإقليمي، بمعنى أن تتعاون عدة مكتبات في بلدان متجاورة تربطها لغة مشتركة، ومصلحة وجغرافية مشتركة أو قومية مشتركة، كالدين واللغة والعادات فيما بينها مثل التعاون المكتبي بين مجموعة المكتبات الجامعية في الدول العربية.3 ونذكر في هذا الصدد الإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (AFLI) ، هذا، تعد الجمعيات المهنية المتحدث الرسمي باسم العاملين في هذا المجال والمعبر عن أفكارهم وطموحاتهم، كما تعتبر بعض هذه الجمعيات المعبر عن اتجاهات الحكومة تجاه المجال أيضا. وتسعى هذه الجمعيات لاستكمال دور المؤسسات الحكومية الرسمية المهتمة بالمجال والتي لا تستطيع بمفردها إنجاز كافة تطلعات المنتمين للمهنة وتعمل بالتالي على تفعيل حركة المجتمع في هذا

[1] Association Internationale des Universités. **Universités et technologies de l'information et de la communication**, Sao Paulo, 2004 .P.44.

[2] بيزان، حنان الصادق. "الاتجاهات الحديثة في برامج تعليم علوم المعلومات والمكتبات والأرشيف: نحو رؤية إستراتيجية للتحديث". **مجلة دراسات المعلومات**. السعودية. ع. 3. 2008. ص. 138.

[3] العريضي، جمال توفيق. **أنواع المكتبات الحديثة**. ط.1. عمان: الأكاديميون للنشر والتوزيع، 2014. ص. 245.

الاتجاه. ومن الجدير بالملاحظة في أهداف جمعيات المكتبات والمعلومات في العالم تجانسا كبيرا مع أن بعضها يفصلها تفصيلا واضحا.

هذا وللجمعيات المهنية دور فعال في مجال تكوين الموارد البشرية وتطوير مكتسباتهم وتحسين مستواهم، لا سيما تلك العاملة في حقل المؤسسات الوثائقية. حيث يلزم تكاثف وتنسيق الجهود فيما بينها خدمة لهذا المجال وتعزيز مكانته لمواكبة الدول المتقدمة في التكوين. ومع هذا وإن لم تتضافر الجهود المؤسساتية المتخصصة في التكوين تبقى هذه العملية ناقصة بالرغم من الميزانية المخصصة له، وهنا يكمن دور الجمعيات المهنية في متابعة المستجدات ومواكبتها وتجسيدها على أرض الواقع.

2-3-4- دور الجمعيات المهنية في تطوير المهنة المكتبية:

من المعروف أن كل عملية تكوينية تطمح إلى تحقيق مخرجات تتماشى وتتلاءم مع مدخلات البيئة المستفيدة واحتياجات سوق العمل المرتبط بها. إذ يعدّ ذلك شرطاً ضرورياً لبناء ورسم برنامج تكويني يتسمُّ بالمرونة التي تمكِّنه من متابعة المتطلبات والاحتياجات الجديدة التي تفرضها التغيُّرات الحاصلة على المحيط المباشر وغير المباشر.

ويعدّ مجال المكتبات والمعلومات من المجالات التي تستدعي ضرورة وضع مثل هذه البرامج بسبب التطورات الحاصلة على إثر التحولات التكنولوجية التي أدّت إلى تغيرات عميقة في مفهوم وبيئة العمل المكتبي والمعلوماتي بشكل عام، غير أن مؤسسات التكوين لم تعد قادرة بمفردها على رصد هذه التطورات والتغيرات المتسارعة ووضع برامج تكوين تتوافق معها. إذ أصبح تحقيق ذلك يتطلب تضافر جهود جميع الأطراف الفاعلة في العملية التكوينية، وعلى رأسها الجمعيات المهنية التي تعد بمثابة الوسيط بين مؤسسات التكوين ومحيطها الخارجي، نظراً لقدرتها على الوقوف على حيثيات الواقع ورصد التطورات والاحتياجات الجديدة بحكم تواجدها في قلب البيئة المهنية.

2-3-5- أنواع التعاون بين المكتبات الجامعية:

تعتبر المكتبات من المؤسسات التي تحقق فوائد كبيرة من التعاون فيما بينها. يمكن أن يتضمن هذا التعاون مستويات محلية، إقليمية، وطنية، ودولية، ويهدف إلى تعزيز جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين من خلال تبادل الموارد والخبرات، وتحقيق تكامل في الأداء.

ونتيجة للتطور السريع في جميع ميادين الحياة، وأهمية المعلومات في مسيرتنا العلمية والاجتماعية والثقافية، أصبحت الحاجة ضرورية للتعاون بين المكتبات الجامعية نتيجة للتدفق الهائل للكم المعرفي، مما يجعل من المستحيل جمعه وتنظيمه بفعالية لتسهيل الوصول إليه. لذا، "يتعين علينا تقديم أفضل خدمات المعلومات، سواء في ما يتعلق بإجراءات تنمية المجموعات والاقتناء، أو في مجال تبادل الإعارة والمطبوعات بين المكتبات، أو في عمليات التصنيف والفهرسة للمواد المكتبية"[1].

يقسم التعاون بين المكتبات إلى التعاون المحلي والوطني والإقليمي والتعاون الدولي، وهناك من يقسمه إلى نوعين أساسيين هما:[2]

1- **النظام المركزي:** يعتمد هذا النظام على وضع المبادئ والأهداف والعناصر المتعلقة بالنظام ككل، وتنفيذ هذه المبادئ على بقية المكتبات المشتركة ويمكن تطبيقه في دولة واحدة أي في مجموعة من الدول المتعاونة بتكوين وحدة مركزية تكرس جهودها لتلبية حاجيات المستفيدين في الدول الأعضاء.
2- **النظام اللامركزي:** يقوم هذا النظام على أسلوب التنسيق بين المكتبات المتعاونة وتوزيع المهام والأدوار فيما بينهم لتغطية المجالات الموضوعية التي تقع في دائرة اهتمام كل مكتبة.

[1] عليوي، محمد عودة؛ محسن، صباح رحيحة. **التعاون والتبادل الدولي للمعلومات**. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع، 2012. ص.9

[2] العريضي، جمال توفيق. المرجع السابق. ص. 239.

ويشير التعاون بين المكتبات إلى التنسيق بين الأعضاء المتعاونين لضمان استفادة متساوية بين جميع الأطراف، حيث يتم تحقيق الشراكة Partner والتكتل Consortia والتشارك Sharing. مع ضرورة التنسيق وإنشاء الشبكات المتمثلة في مجموعة من المكتبات المستقلة تعقد اتفاقيات فيما بينها تتضمن بنودًا توضح كيفية التعاون والتنسيق بين المكتبات المتعاونة.

- **ومن أبرز نجاح التعاون بين المكتبات نلخصها في النقاط التالية:**

- التعاون مع مكتبات من نفس النوع ولها إمكانات مادية وبشرية واهتمامات متشابهة إلى حد ما.
- وجود الرغبة الأكيدة في التعاون والمشاركة لدى الطرفين، أو الأطراف المشتركة في البرنامج التعاوني.
- ألا يكون الهدف الأول والأخير من التَّعاون توفير المال والكلفة المادية عند أيٍّ من الأطراف المتعاونة، بل أن يكون الهدف النهائي رفع مستوى الخدمات المكتبة المقدمة للمستفيدين.
- القرب الجغرافي بين الأطراف المتعاونة يجعل النشاطات التعاونية أسهل، ويمكن أن تتمَّ بسرعة وبأقلِّ التكاليف الممكنة.
- توفر وسائل مواصلات جيدة كالسيارات والقطارات الطائرات، ووسائل اتصالات فعالة كالتليفون والتلكس وغيرها. كما يهدف التعاون بين المكتبات في ترشيد الإنفاق المالي لكثير من العمليات والأنشطة توفيراً للجهود البشرية والفنية المبذولة، وحل ازدواجية العمل المكتبي، والأهم من ذلك تطوير الكفاءات البشرية من خلال عقد الندوات والمؤتمرات والدورات التكوينية وغيرها.

أما عن التكتل والتعاون بين المكتبات الجامعية في الجزائر فقد مر بمجموعة من المراحل، وهذا لاهتمام الدولة بمجال المكتبات وما تحمله من رسالة سامية، متمثلة في دعم البحث العلمي، وذلك بتوظيفها في

رفع جودة الأبحاث العلمية وساندة المقررات التعليمية، وسبل تحقيق ذلك بين الجامعات الجزائرية في البيئة الرقمية. ولقد مر بمجموعة من المراحل متمثلة في[1]:

- **أولا:** بداية التعاون سنة 1963 بناءً على اقتراح من اليونسكو لتعيين خبير في علم المكتبات بالجزائر.
- **ثانيا:** تم تقديم مساهمات أساسية من طرف خبيرة موفدة من اليونسكو في عام 1970 جمعت المسؤولين في طاولة مستديرة بعنوان تنظيم وتنسيق العمل الوثائقي، ومن مخرجات الاجتماع هو ضرورة فتح تخصص علم المكتبات بالجزائر بعد خمس سنوات من اللقاء، وفعلا تم فتحه بالجزائر سنة 1975.
- **ثالثا:** سنة 1980 أرسلت اليونسكو خبيرًا لدراسة واقع المكتبات الجامعية الجزائرية. ثم مبادرة مشروع شبكة تهدف إلى تنفيذ أنشطة تعاونية بين قطاع المكتبات الجامعية ومركز البحث في الإعلم العلمي والتقني CERIST. وانتهت هذه المرحلة بتأسيس اللجنة الوطنية للمكتبات الجامعية في عام 1977.
- **رابعا:** تجسيد أهم نشاط تعاوني متمثلا في مشروع الشبكة الجهوية بين المكتبات الجامعية RIBU، الذي تم إنشاؤه ضمن مشروع الدعم الأوروبي في إطار برنامج TEMPUS.
- **خامسا:** تجسيد مشروع النظام الوطني للتوثيق على الخط SNDL.

هذا، ويعد التعاون بين المكتبات لا سيما الجامعية منها، من أبرز الوسائل التي تسهم في تحسين جودة الخدمات المكتبية وزيادة استخدام المعلومات بشكل أوسع. سواء كان هذا التعاون على المستوى الدولي أو الوطني، وهذا ما يعزز تبادل المعرفة وكفاءة المكتبات في تقديم الخدمات المعرفية للمستفيدين منها.

[1] نابتي، محمد الصالح؛ عاشوري. نضيرة. "التعاون بين المكتبات الجامعية الجزائرية: دراسة تحليلية تاريخية". **مجلة علم المكتبات**. مج. 7. ع.1. 2015. على الخط: https://asjp.cerist.dz/en/article/38340 . تاريخ التصفح: 2024/01/14

2-3-6- مشاكل التكوين في المؤسسات التكوينية الأكاديمية العربية:

تواجه المؤسسات الأكاديمية العربية تحديات كبيرة في مجالات التعليم العالي والتكوين المهني، خاصة في تخصص علم المكتبات والمعلومات. حيث تؤثر هذه التحديات بشكل كبير ومباشر على جودة التعليم العالي ومخرجاته استعدادا لدخول سوق العمل. وفيما يلي أبرز المشكلات التي تعترض التكوين في المؤسسات الأكاديمية العربية:

- عدم وضوح أهداف التكوين كما ينبغي في المخططات الدراسية، أو نقصها، وضعف تركيزها، إذ غالبا ما تتجه نحو المناهج فقط وضرورة استيعاب البرامج الدراسية، بما لا يحق النتائج المرجوة من التكوين. فالأهداف الشاملة الواضحة المركزة، هي التي تجعل هذا التكوين في المستوى المنشود بما فيه من برامج، ومناهج ووسائل وطرائق تجعل الطلبة يشعرون أنهم دائما أمام موضوعات مفيدة جديدة، وأنهم ينتقلون من سنة إلى أخرى وهم يتقدمون في معارفهم وخبراتهم.
- ضعف التعاون بين المعاهد، والمكتبات المختارة للتطبيق والتدريب.
- قصور المناهج الدراسية عن تلبية الحاجات الآنية والمستقبلة وعن مواكبة التطورات المتلاحقة في هذا الميدان، وبخاصة منها ما يتصل بالمعالجة الآلية للمعلومات، وتوفيرها على الخط وخارجه.
- ضعف اعتماد الطرائق والوسائل التربوية والتكنولوجية الحديثة في إعطاء الدروس، وتقديم المعلومات للدارسين، في الجانبين، النظري والتطبيقي.

لذلك يكون من الواجب منح فرص أوسع للمناقشة والحوار والتفكير في حل المشكلات، والاستخدام الفعلي للتجهيزات، والوسائل، والمعدات، أثناء الدروس التطبيقية.[1]

1 صوفي، عبد اللطيف. **التكوين العالي في علوم المكتبات والمعلومات**. الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر، 2002. ص.98.

- ضعف الترابط والتلاحم بين الدروس النظرية والدروس التطبيقية والعلمية، وجدير بالذكر أنه لم يعد يكفي اليوم حتى الربط القوي بين هذين الجانبين، بل أصبح من الواجب تخفيف الأول من أجل الثاني، لأن علم المكتبات اليوم هو علم تطبيقي علمي أكثر منه نظري، والمكتبي هو وسيط بين منتجي المعلومات ومستهلكيها[1].
- غياب التربصات أو التدريبات العملية طويلة الأمد داخل المكتبات ومراكز المعلومات، بالشَّكل اللاَّزم.

تعرضنا في هذا الفصل من الدراسة إلى البحث في البدايات الأولى للتكوين الأكاديمي في علم المكتبات في الجامعات الجزائرية، والتطورات التي مر بها خاصةً مع ادخال التكنولوجيات الحديثة في كل خدماتها المقدمة للمجتمع المستفيد منها. ومن تحديث للبرامج الدراسية تماشيا مع التقنيات الرقمية وحاجيات سوق الشغل، إضافة إلى الدور الفعال للجمعيات المهنية في مجال تكوين الموارد البشرية وتطوير مكتسباتهم وتحسين مستواهم، حيث يواجه تخصص علم المكتبات والعلوم الوثائقية في الجزائر جملة من التحدّيات متمثلة في استخدام التكنولوجيات الحديثة وهذا ينعكس على التكوين الجامعي القاعدي، والتكوين المستمر والتكوين الذّاتي، وذلك من خلال ظهور مهن جديدة للأخصائي تدعو إلى التأقلم مع تغييرات الوسائل والتّقنيات. وهذا ما سنتناوله بالدراسة في الفصل الموالي.

1 بومعرافي، بهجة. "الاتجاهات الحديثة في تطوير مناهج علوم المكتبات والمعلومات". **وقائع الندوة العربية الخامسة للمعلومات**. تونس: مؤسسة التميمي للبحث العلمي ومركز التوثيق القومي، 1995. ص. 35.

الفصل الثالث

التنمية المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل التكنولوجيات الحديثة

المبحث الأول: تكوين الموارد البشرية في المكتبات الجامعية

المبحث الثاني: التكوين المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات

المبحث الثالث: التكوين الذاتي لأخصائي المكتبات والمعلومات

يعتبر تكوين (أو تدريب) الموارد البشرية للمنظمة شيء مهمّ للغاية سواء على مستوى الأفراد أو على مستوى المنظَّمة التي يقضون فيها معظم الوقت، أو على مستوى المجتمع الذي ينتمون إليه. حيث يعتبر التكوين هو إحدى الوظائف الأكثر أهمية بالنسبة لإدارة الموارد البشرية "أو الأفراد" في المنظمة خاصة علي المدى البعيد، ويمكن اعتبار تنمية المواد البشرية عن طريق التكوين بأنَّها هي مجموعة النشاطات التي تسعي إلي تأهيل وتطوير الأفراد بطريقة عقلانية بهدف تحسين أداء كل واحد منهم. ويمكننا النظر كذلك إلي هذه العملية علي أنها نظام (System) في المنظمة يتكون من عدة عناصر أو نشاطات يرتبط بعضها ببعض في إطار من علاقات الاعتماد المتبادل، حيث أن أي تغيير أو تعديل أو خلل في أي من هذه العناصر وأدائها لوظائفها يؤدي تباعا إلي حالة من عدم التوازن في نظام التكوين ككل. لذلك يتعين على كل منظمة أن تؤسس نظاما لتكوين وتنمية رأسمالها البشري الخاص بها.

ولأن التكوين ينمّي الفرد بصورة مستمرة، وهو بدوره ينمي المنظمة التي من شأنها المساهمة مع مثيلاتها تنمية المجتمع كله. نستطيع أن نقول أنَّه سوف لن تكون هناك تنمية بشرية مستدامة بدون تكوين مستمر، فالتكوين ما هو إلا كتاب مفتوح علي البيئة يغرف منه أفراد المنظمة بأعينهم وحواسهم ما وجد فيها من مستجدات. فالفرد الذي لا يتكون نراه يوقف التيار الفكري الذي يوصله إلى بالعالم الخارجي من حوله، ويحكم على نفسه وعقله بالجمود والتحجر والتصلب وعلي ملكاته بعدم التطور والإرتقاء. ولقد أصبح التكوين هو المعلم الأول لأفراد المنظمة، لأنه يتعذر تصور أي حياة بدون تكوين، حتى ليمكننا القول أن تشكيل المجتمعات والدول وتطورها وازدهارها سيكون صعب التصور والمنال دونما تكوين لمواطنيها، ولأن من يكون نفسه باستمرار دون انقطاع يقوم بعملية لازمة لزيادة كفايته علي حل المشكلات ويضفي الكثير من التقدير علي تحسين عمله مما يفتح له جميع الأبواب علي مصراعيها، لأن قيمة الفرد فيما يحسنه.

3-1-المبحث الأول: تكوين الموارد البشرية بالمكتبات الجامعية:

تكتسب إدارة الموارد البشرية أهمية قصوى في عصرنا الحالي، فهي إدارة أهم عنصر وأفضل مورد الذي يتميز عن غيره من الموارد الأخرى على أنه مفكر ومبدع ومنتج ومساهم في تحويل وتطوير باقي الموارد الأخرى، من خلال العملية الإنتاجية والمردودية المقدمة من طرفه. إذ يجب تشجيعه ودفعه للاجتهاد والابتكار، وتهيئة المناخ الذي يساهم في إنمائه وتنشيطه وتطوره، وأن يحظى بالاهتمام الكبير باعتبار أن نجاح أي منظمة متوقف على كفاءة الفرد.

3-1-1-تعريف التكوين:

إن وظيفة التكوين موجودة عبر التاريخ فهي ثمرة عمل طويل مستمر خلال الأجيال، ويشهد على قدم هذه الوظيفة ما وصل إلينا من المعلومات عن الحضارات القديمة عن طريق الآثار القديمة والحفريات التي كشفت عن حضارات قديمة وطرق معيشتها. ومراكز التعليم والتكوين فيها[1]. فالتكوين في الحضارات القديمة كان يتم عن طريق نقل معلومات ومهارات شخص ذي خبرة إلى شخص آخر مبتدئ لغرس روح العمل فيه.

يعرف التكوين على أنه عملية مخطّطة ومنظّمة ومتواصلة تهدف إلي جعل العاملين يكتسبون المعارف والقدرات والمهارات الجديدة المتخصصة والمرتبطة بالعمل، أو تغيير بعض اتجاهات العاملين وسلوكاتهم وتصرّفاتهم، على نحو يضمن تحسين أدائهم لتحقيق أهداف المنظمة. وهذا يعنى كل الإجراءات المنظمة التي يتم عبر ها تعليم الأفراد المعارف والمهارات أو كلاهما معاً من أجل غرض معين، ونقصد بذلك كل البرامج الرسمية التي تستخدمها المنظمة لمساعدة العاملين لاكتساب الفاعلية والكفاءة المناسبة للقيام بأعمالهم الحالية الآنية والمستقبلية عبر تنمية قدراتهم الفكرية والعلمية وجعلهم يكتسبون اتجاهات ومعارف ومهارات تتلاءم وتتناسب مع تحقيق المنظمة لأهدافها المسطرة.[2] من خلال نشاط متكامل ليس غاية في حد ذاته وإنما هو

[1] الحلبي، حسن. **تدريب الموظف**. بيروت: منشورات عويدات، 1973. ص-ص.14-25.

[2] الشميمري، أحمد. **مبادئ إدارة الأعمال**. الرياض: مكتبة العبيكان، 2005، ص-ص.400-403.

مجرد وسيلة لرفع قدرات أعضاء المنظمة وتعديل تصرفاتهم من أجل رفع إنتاجيها وفاعليتها في الأداء. ويعرّف بأنه هو" نشاط مخطط يهدف إلى تزويد العمال بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء العامل في عمله[1]". كما يعتبر "جهد مخطط لتغيير سلوك ومهارات الموظفين وتوجهاتهم وآرائهم باستخدام طرق تدريبية وإرشادية مختلفة لتهيئتهم لأداء الأعمال المطلوبة وفقا لمعايير العمل بشكل مقبول."[2]

أما المتكوِّن "هو الشخص الذي يسعى إلى الوصول على مهارة أو معرفة أو خبرة ممكن يملكها، سواء بمبادرة شخصية لتطوير قدراته من خلال برامج وطرق التدريب المختلفة التي تتطلبها وظيفته وتتيحها المنظمة."[3]

والتدريب "هو جمع الأنشطة التي يحتاج إليها إمداد الهيئة في الوقت المناسب والمكان المناسب بالأفراد المدربين القادرين على تنفيذ العمل المكلفين به، أي لديهم المهارات والمعرفة اللازمة لأداء العمل."[4]

يقوم التكوين على جملة من المبادئ لضمان برنامجاً تكوينياً فعالاً؛ بمثابة مبادئ سيكولوجية يجب أن يراعيها كل من المكون والمتكون حتى يتم التكوين في أقصر وأقل جهد وأحسن النتائج كالمشاركة في البرامج التكوينية وتطبيق ونقل ما يتعلمه المتكون إلى الواقع الفعلي، وتحفيز السلوك المرغوب فيه وقمع السلوكيات غير المرغوب فيها، والتَّغذية العكسية (الراجعة) عن أداء العاملين[5].

ويعرف التكوين على أنه" العملية التي تلعب دورا مهما في إكساب العمال مهارات وأساليب عمل جديدة لمجارات التقنيات الحديثة، بما يضمن تحسين عملية تعلم العمال وأدائهم للمهام المطلوب[6].

---

[1] ياغي، محمد، **التدريب الإداري: بين النظرية والتطبيق**. الرياض: عمادة شؤون المكتبات، 1993. ص.3.

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

[3] المرجع نفسه. ص.66.

[4] نايف، القيس. **المعجم التربوي لعلم النفس: أول معجم شامل لكل مصطلحات التربية المتداولة في العلم وتعريفاتها**. ط.1. عمان: دار أسامة، دار المشرق الثقافي. 2006. ص.139.

[5] سهيلة، محمد عباس. **إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي**. ط.2. عمان: دار وائل، 2003. ص.189.

6 Analoui, Farhat. "Training and Development: The Role of Trainers". Journal of management developement. Vol.13, N. 9. 1994. p.29.

إن تكوين الموارد البشرية يشير إلى مجموعة الطرق المستخدمة في تزويد العمال الجدد أو الحاليين بالمهارارت اللازمة لأداء وظائفهم بنجاح وتعليمهم المها ا رت الأساسية[1]

وعرف كل من الباحثان بارز وليسلي (Byars and Leslie) التكوين على أنه "عملية تعليمية تتضمن اكتساب المهارات، المفاهيم، القوانين، والاتجاهات لتحسين أداء العمال" [2]

عرفا دينسي وجرفن (Denisi and Griffin) التكوين على أنّه" ذلك النشاط التعليمي المنظَّم والمخطّط له مسبقا ًمن قبل المؤسسة، حيث يهدف إلى إكساب العمال معارف متعددة، وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم اللاَّزمة لتبني استراتيجيات تحقق أهداف المؤسسة." [3] وهو نشاط مركب بين جانبين النظري والعملي،" يتمثل الجانب النظري في عملية استيعاب المعلومات والمعارف، والثقافات المتنوعة بحسن سير العمل. أمَّا الجانب العملي فيتمثل في تطبيقات عملية على العمال، ويراعي في التكوين تحقيق التوازن بين كافة الأطر والجوانب بهدف تحقيق أهداف المؤسسة."[4]

3-1-2- مكونات نظام التكوين:

يعتبر نظام التكوين عنصر رئيسي في تطوير الموارد البشرية وبناء الكفاءات داخل المؤسسات. فهو لا يقتصر على تقديم المعرفة فقط، بل يشمل مجموعة شاملة من العناصر التي تعمل بالتنيسق لتحقيق أهداف التكوين بمختلف أنواعه، سواء كان هذا التكوين جامعي أو ذاتي أو مستمر.

[1] جاري، ديسلر. **إدارة الموارد البشرية**. ط.2. تر. سيد عبد المتعال. المملكة العربية السعودية، دار المريخ. 2003. ص. 264.

[2] Byars, L. Lloyd ; Rue, Leslie w. **Human Resources and Pessonal Management**,7 th ed. McGraw-hill, Boston. 2004. p.152.

[3] Denisi, Griffin. **Human Resources Management**, Houghton,Miflin company, Boston. 2001. p. 83

[4] نعساني، عبد المحسن؛ عقيلي، عمر وصفي. **إدارة الموارد البشرية**. ط. 1. جامعة حلب: كلية الاقتصاد،2006 . ص.399.

3-1-2-1- مدخلات نظام التكوين (Inputs):

تتمثل مدخلات التكوين في مجموعة الأفراد المرشحين للتكوين والمكوّنين، والمسئولين عن عملية التكوين، والوظائف التي يشغلها المتكونون، والخبرات والمعارف المطلوب من العاملين اكتسابها، وأنماط السلوك والتصرف المرغوب فيها. لذلك فان مدخلات عملية التكوين (التدريب) يمكن أن تكون هي:

1/ العنصر البشري: المكونون، المتكونون، المساعدون، والإداريون ذوي الصلة بالتكوين.

2/ العناصر المادية: هي الأموال، المعدات، الأجهزة، الوسائل المعينة، المباني والتركيبات.

3/ العناصر المعنوية: هي النظريات والبحوث والدراسات، والنظم والإجراءات والمشكلات.

3-1-2-2- مخرجات نظام التكوين (Outputs):

تعرف مخرجات التكوين فإنها النتائج المتحققة من عملية التكوين (التدريب)، التي يمكن أن تكون ذات طبيعة اقتصادية، كتحسين الإنتاج كما وكيفا وزيادة المبيعات وتخفيض التكاليف...الخ. أو نتائج سلوكية؛ كتحسين الرِّضا الوظيفي والعلاقات الإنسانية والحد من ظاهرة دوران العمل، وحالات التأخر والغياب والحد من وقوع حوادث العمل، أو زيادة ولاء الأفراد لمنظمتهم، وقد تكون المخرجات كذلك ذات نتائج بشرية تتضمن توفير أعداد كافية من الأفراد أصحاب المعارف والخبرات اللاَّزمة لأداء الوظائف الحالية والمستقبلية.[1] ويمكننا إيجاز مشتملات مخرجات عملية التكوين فيما يلي:

1/ **مخرجات بشرية:** المتكونون مع المهارات والمعارف والخبرات والسلوكيات والتصرفات الجديدة.

2/ **المخرجات المادية:** زيادة معدل الأداء وتحسين طرق العمل وارتفاع معدل الزيادة في الإنتاجية والكفاءة والفعالية ومن ثم زيادة الأرباح.

[1] مرعي، محمد، **أسس إدارة الموارد البشرية**. دمشق: دار الرضا للنشر، 1999. ص-ص. 261-263.

3/ **المخرجات المعنوية:** تتضمن زيادة وتنمية المعارف وتحسين العلاقات الوظيفية والمهنية وتطور المهارات وتغيير وتعديل وتهذيب السلوكات والتصرفات. أو العمليات اللازمة لإنجاز التكوين (the processes).

أما النَّشاطات والأشغال التكوينية فإنها تشمل جميع المعلومات وتحديد الاحتياجات التكوينية، والتي يطلق عليها "بتحليل المنظمة، حيث يتم تحديد الأفراد الذين تحتاجهم المنظمة للتدريب لشغل الوظائف المستقبلية"[1]، إضافة إلى تصميم برامج التكوين وتنفيذها وتقييم برامج التكوين. وتختلف هذه العملية من منظمة إلى أخرى وذلك تبعا لاستراتيجيتها وأهدافها، ولأن كل منظمة تفضل أن تتبع إجراءات مختلفة عن غيرها. وإذا تساءلنا عن ما هي العمليات اللازمة لإنجاز عملية التكوين (التدريب)؟. فإنه يمكن وضعها بالشكل التالي:

3-1-2-3- العمليات:

1/ **العمليات التحضيرية:** الأهداف، البرامج، والإمكانيات، ومستوى الأداء المتوقع والمرغوب فيه.

2/ **عمليات التنفيذ:** نقل المعارف والمهارات والخبرات وتغيير الاتجاهات والسلوكيات والتصرفات.

3/ **العمليات التكميلية:** مواصلة التكوين ومتابعته وتقييم الأداء التكويني والتجهيزات والوسائل المعينة للتكوين، غير أن الشيء الذي يجمع المنظمات اليوم على رأي واحد هو اعتبار التكوين عملية استثمارية ذات فائدة لا تقل قيمة ولا أهمية عن الاستثمار في الميدانين المالي والتكنولوجي وغيرهما. لذلك فان الهدف من عملية التكوين هو تحقيق نتائج محددة زمنيا ومكانيا ونوعيا تسعى لها المنظمة.

أما اعتبار عملية التكوين استثمارا في العنصر البشري للمنظمة، فان ذلك لا يتحقق إلا على المدى البعيد في حالة ما إذا أحسن اختيار البرامج التكوينية وأحسن ضبط وتحديد الفئة المعنية بالتكوين. يكون التكوين استثمارا في الموارد البشرية للمنظمة عندما نلاحظ أن هناك تزايد في إنتاجية الفرد ناتج عن زيادة كفايته الناتجة بدورها عن التكوين. بمعنى زيادة دخل المنظمة بعد تكوين أو تدريب الأفراد على مهارات يحتاجها العمل الذي

[1] DESSLER, G. **HUMAN RESOURCES MANAGEMENT**. florida: Pearson, 2020. P. 242

يمارسونه فيكون مردود التكوين واضحاً بعد تقييم المهارات التي اكتسبها الأفراد عند ممارستهم لها وانعكاس ذلك على مردودية الأعمال التي يقومون بها.

3-1-2-4- التغذية المرتدة (The feedback):

عملية التغذية الاسترجاعية (المرتدة) للمعلومات الآتية من البيئة الي المنظمة التي تخص كل التصرّفات التي تدخل في نطاق التكوين لأنها بمثابة المفتاح لرقابة النظام، وعندما تبدأ عمليات النظام في الانبثاق والشروع في العمل ستبدأ المعلومات ترتد الي الناس الملائمين والمناسبين في المنظمة أي الأفراد القائمين بمهام التكوين.

تمثل إدارة الموارد البشرية أهمية استراتيجية ومحورية لنجاح المؤسسة، فلا يمكن بل من المستحيل أن يتحقق الاستخدام الأمثل أو تعظيم منفعة استخدام الموارد المادية إذا كانت المؤسسة تفتقر إلى الأفراد ذوي المهارات والخبرات والمؤهلين والقادرين على أداء وظائفهم.[1]

3-1-3- أهداف التكوين:

يشكل تكوين وتأهيل الرأس مال البشري مطلباً ملحاً لكسب رهانات التنمية الاقتصادية والاجتماعية حيث يهدف إلى تغيير وتطوير النّمط السلوكي للمورد البشري للمؤسسة، وذلك من خلال ما يمرّ به في مرحلة التعلم واكتساب المعارف الجديدة في إطار التكوين المستمر، ما يسمَّى بالنظرية السلوكية للتكوين التي تهيئ بيئة التعلم لتشجيع المتكوّن لتعلُّم السلوك المرغوب – أسلوب التعلم بالتلقين- إذن، فالهدف الأسمى من التكوين هو اكتساب المتكون معرفة ومهارة جديدة يتكيف من خلالها مع الوظيفة ويطور بها أدائه ومستواه –النظرية التقليدية للتكوين- ومن هنا يمكن تقسيم **أهداف التكوين** إلى:

[1] ابراهيم، سعيد مبروك. **التدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات**.الإسكندرية:دار وفاء،2012. ص.50.

1/ أهداف تكوينية عادية:

تتمثل أهداف إستراتيجية التكوين المستمر في إعطاء دفعة للمجهودات المبذولة داخل الإدارة العمومية في مجال التكوين قصد تبني أهداف طموحة على المستوى الكمي والكيفي، وكذا وضع إطار منسجم لتدعيم التعاون وتبادل التجارب والخبرات.

يقتضي تثمين التكوين المستمر إرساء علاقة قوية وواضحة بين تطور كفاءات الموظفين ومسارهم وممارستهم المهنية، كالاعتماد على الترقية يجب أن يلبي التكوين المستمر حاجيات الإدارة ورغبات وتطلعات الموظفين، وتطوير مؤهلات الموظفين والسهر على ضبط مسارهم المهني وبالتالي يصبح التكوين المستمر بمثابة حق للموظفين بصورة تناسبية مع حاجيات الإدارة.

وعن أهداف تكوين المكتبيين يجب أن تركز على إعداد متخصصين في المكتبات والمعلومات للعمل في مختلف المؤسسات التي تخدم هذا التخصص، لا سيما الجامعية منها. كما ينبغي أن تهدف إلى تزويد الطلاب بالمهارات اللازمة عند التخرج، خاصة تلك المتعلقة بإدارة العمليات الفنية والتقنية في مؤسسات المعلومات.

ونظرًا لأن الأهداف ليست ثابتة، بل تتغير مع مرور الوقت واحتياجات المجتمع ومؤسساته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فإن تحديد هذه الأهداف يجب أن يستند إلى الاحتياجات الفعلية. ومنه يتعين تحديد نوع التكوين المطلوب للمتكونين وفقًا لكل نوع مراكز المعلومات والمكتبات. كما يجب أن يركز المحتوى الفكري لبرامج تأهيل المكتبيين على أهداف محددة تتعلق بأسس تصميم نظم المعلومات، بدلاً من الاكتفاء بتشغيل هذه النظم. ويتطلب ذلك تطوير برامج تعليمية تدعم هذه الأهداف، بالإضافة إلى وجود طلاب مستعدين لتحقيقها.

بناءً على ما سبق، يمكن القول أن الهدف الأساسي لعملية التكوين هو تزويد المتكونين بالمعارف و المهارات اللازمة لأداء مهامهم بكل كفاءة. وينطبق ذلك على جميع العاملين، سواء كانوا ذوي الخبرة أو حديثي التوظيف.

3-1-4- الإطار القانوني للتكوين:

إنّ إلزام كافة الهيئات المستخدمة وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم المهنية بصفة دورية وربط ترقياتهم. نصت عليه كافة النصوص التشريعية والتنفيذية، ومنها المادة 57 من القانون 11/90 الخاص بعلاقات العمل الفردية، والمواد من 53 إلى 52 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23مارس1985[1]م المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (كحق من حقوق الموظفين الأساسية) وواجب من واجبات المصالح العمومية بنية:[2]

- ضمان الترقية الداخلية للموظفين وذلك بتولي أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات لتحسين تأهيل العمال حسب استعداداتهم والجهود التي يبذلونها.
- انجاز أو المشاركة في انجاز الأعمال المخصصة لضمان تكييف المترشحين مع الوظيفة العمومية،

وفيما يتعلق بكيفيات تطبيق هذا النص، تحيل الفقرة الخامسة من نفس المادة على تحديد كيفيات تطبيقه، وبالفعل فقد صدر هذا المرسوم عام 1996م وهو المرسوم التنفيذي رقم 92/96 المؤرخ في 03 مارس 1996م[3] المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم.

---

[1] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 02 جمادى الثانية 1405ه الموافق لـ 23 مارس 1985م، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

[2] بوفلجة، غياث. **الأسس النفسية للتكوين.** وهران: دار الغرب، 2006. ص-ص. 47-49.

[3] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 14 شوال 1416ه الموافق لـ 03 مارس 1996، المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 16.

وضعت هذه القوانين لتحقيق نجاعة التكوين إذ "يجب الوصول إلى تنمية الفاعلية عند الموظف، والاختصار في مدة التمرس واستبعاد العادات السيئة في العمل ورفع معنويات الموظف وتوفير إمكانيات الترفيع وتحسين مستوى الإدارة."[1]

وفي هذا الإطار كلفت مصالح الوظيفة العمومية بتخطيط وتنسيق عملية التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات سواء للالتحاق بالوظائف العمومية أو للتكيف مع مناصب العمل وفق مهام وأهداف المؤسسات والإدارات العمومية واحتياجاتها الأولية بالنظر إلى التطور المترابط بين المؤهلات الإدارية والتقنية ومخصصات الميزانية المرصدة لهذا الغرض.[2] ولكي يتحقق التكوين المستمر يجب أن ينظوي ضمن مجموعة من الآليات والأطر القانونية يستفيد منه العمال الذين يمارسون في قطاعات أو مجالات تستدعي تحديث معارفهم وتحسين مؤهلاتهم وفقا للتطورات الحاصلة في الميدان الذي ينشطون فيه.

3-1-5- طرق تكوين أخصائي المكتبات والمعلومات:

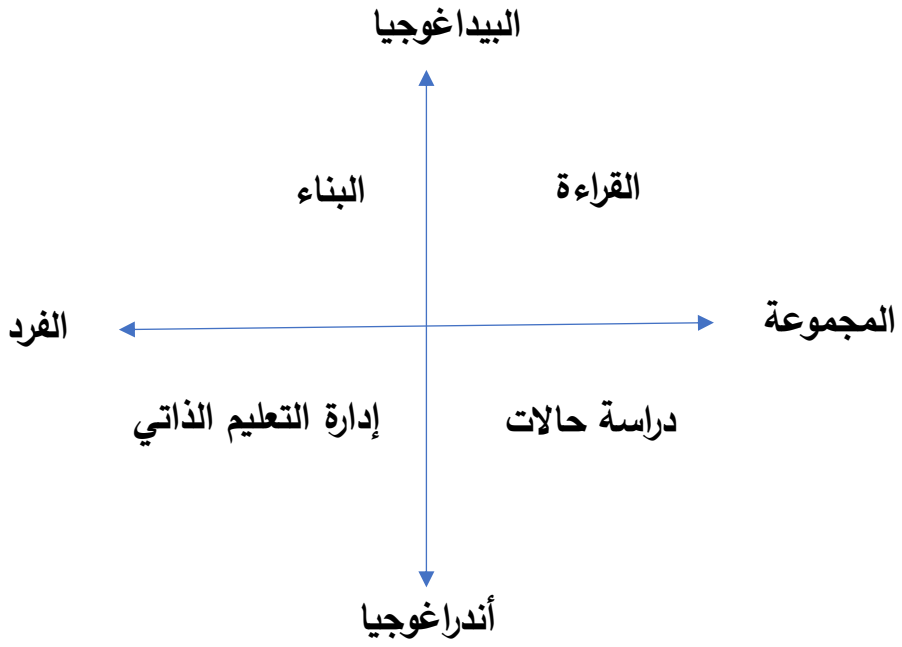
يعتبر التكوين المهني لأخصائيي المكتبات والمعلومات عنصرًا حيويًا لضمان تقديم خدمات ناجعة وفعّالة تتماشى مع التطورات التقنية والمعرفية. مع تحول دور أخصائي المكتبات من "حافظ للكتب" إلى "منسق للمعلومات الرقمية"، حيث تنوعت أساليب وطرق التكوين لتلبية هذا التحول.

تتنوع طرق التكوين وتختلف بناءً على الأهداف المرجوة من العملية. ومع ذلك، تتيح جميع هذه الطرق اكتساب المعارف والخبرات. ويمكن التمييز بين الطرق البيداغوجية والإندراغوجية، حيث تم تصنيفها وفق المخطط التالي:

---

[1] خضير، كاظم حمود؛ ياسين، كاسب الخرشة. **إدارة الموارد البشرية=Human resource management**، ط.2. عمان: دار المسيرة، 2006. ص-ص. 140-141.

[2] حسن، الحلبي. **تدريب الموظف**. ط. 2. تق. عدنان إسكندر. بيروت، باريس: منشورات عويدات، (د.ت.). ص-ص. 39-40



الشكل رقم (01) يمثل طرق التكوين[1]

حسب النموذج المقدم فإن التكوين يعتمد طرق متعددة كالبيداغوجيا والتي تعني طرق التدريس التي تعتمد على القراءة والدراسة، تشمل هذه العملية التعليمية الفاعلين الرئيسيين، وهما المعلم والمتعلم. عكس الأندراغوجيا التي تشير إلى علم تعليم الكبار، الذي يركز على أنشطة التعلم لحل المشكلات. والتي تعتمد بشكل أساسي على أسلوب دراسة الحالة والتعلم الذاتي لاكتساب الخبرات.

ولعل من أهم برامج وطرق التكوين والأساليب التي يمكن أن تسهم في تكوين المكتبيين أثناء الخدمة كثيرة ومتنوعة، ومن أهمها:[2]

[1] Mick, Marchington; Wilkinson, Adrian ;Donnelly, Rory …and all. **Human Resources Management at Work the definitive guide** .London: Charactered Institute of Personal and Development. 2021. P. 303.

[2] عليان، ربحي مصطفى. **دراسات في علوم المكتبات والتوثيق والمعلومات**. عمان: دار صفاء، 2005. ص-ص.291-297.

- **حضور المحاضرات والمناقشات الندوات والمؤتمرات:** وهي من أساليب تطوير المكتبيين حيث يلتقي فيها المشاركون مع مجموعة من الخبراء الذين يقدمون أبحاثا متقدمة يتم مناقشتها في هذه الملتقيات، وتسهم في تطوير قدرات المشاركين على استخدام مناهج وأساليب البحث العلمي،
- **وورش العمل:** والتي يتجمع فيها مجموعة من المتدربين ذوي الاحتياجات المشبوهة، لفهم أو تطبيق مهارة معينة يحتاجونها،
- **والزيارات الميدانية للمكتبات ومراكز المعلومات:** وهو ما يساعد على تبادل الآراء والأفكار وتنشيط التعاون بين المكتبات،
- **وأسلوب التعلم الذاتي والتعليم المبرمج:** إذ يساعد على الاكتشاف والتعرّف على المصادر المختلفة التي يحتاج إليها في عمله لكي يتمكن من الحصول على المعرفة والمهارات المطلوبة، ويشجع المشاركين على تحديد احتياجاتهم التدريبية والتعليمية.
- **عضوية الجمعيات المهنية والمشاركة في أنشطتها:** مثل الإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات والإتحاد الدولي لجمعيات المكتبات.

3-1-6- مبررات التكوين لأخصائي المكتبات والمعلومات:

"تتمثل مبررات التكوين أثناء الخدمة للعاملين بالمكتبات فيما يلي: الحصول على معرفة متخصصة أو تأهيل فني مناسب، تحديث المعلومات أو المحافظة على مواكبة التطورات الحديثة في مجال المكتبات،

تحسين الأداء في العمل، تحقيق الذَّات لدى العاملين في المكتبات."[1] ومن هنا تظهر أهمية التكوين لديهم. كما أنّ للتكوين فوائد جمة على أخصائي المكتبات والمعلومات، وإلى زيادة ثقته بنفسه نتيجة لزيادة قدرته على أداء عمله بالكفاءة المطلوبة، وإلى تزويده بخبرات ومهارات جديدة تساعده على الارتقاء بمنصبه الحالي وتولي

[1] عليان، ربحي مصطفى؛ النجداوي، أمين. **مبادئ وإدارة تنظيم المكتبات ومراكز المعلومات**. ط.1. عمان: دار صفاء، 2008. ص. 434.

مسؤوليات أكبر في المستقبل، وإلى حمايته من أخطار العمل الذي يزاوله، وكذلك عن طريق الإقلال من إصابات العمل التي تحدث غالبا بسبب ضعف الكفاءة والمعرفة، وهذا ما يؤدي إلى زيادة رضاه عن العمل وانتمائه له.

إنّ للمتكون استراتيجية تمكنه من النهوض بقدراته على التفكير المستقل والتصرف الفعال والمسؤول، فضلا على اكتسابه مهارات اتصال وتواصل مع ذاته ومع الآخر ومع متطلبات العصر. "وللوصول إلى هذه السمات التي تدفعه إلى الترقي يجب أن تتوفر فيه؛ المسؤولية الشخصية والتي تتضمن جوانب كثيرة، كفهمه للقيم والمبادئ المجتمعية وقبول المساءلة* عن الأفعال الذاتية، والاعتراف بالقوى المحيطة الدافعة لتنمية الشخص والأخرى المحبطة له. وكذا امتيازه بالقوة التنافسية على التقدم التكنولوجي، ذلك لأن التدريب استثماراً استراتيجياً لا يركز على الاحتياجات والمهارات الضيقة المحددة لأنّ متطلبات ومستويات المهارة في تغير مستمر نتيجة التغير التكنولوجي، مما يتطلب مزيد من الدراسة ومعاودة التدريب مدى الحياة."[1]

حيث أصبح من الضروري في العصر الرقمي السريع، تكوين أخصائيي المعلومات كاستراتيجية لضمان جودة الخدمات ومواكبة التكنولوجيات الحديثة، وتعزيز الدور الحيوي لمراكز المعلومات والمكتبات كمؤسسات تعليمية معرفية ديناميكية. إذ لم يعد الاكتفاء بالتكوين التقليدي كافيًا، بل أصبح من الضروري تطوير المهارات الرقمية والتقنية والمفاهيمية بشكل متواصل.

3-2-المبحث الثاني: التكوين المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية:

تتزايد يومياً الحاجة إلى مسايرة التطور التكنولوجي مع تزايد الاعتماد عليها. لذلك نشأت الحاجة إلى زيادة كفاءة أخصائيي المكتبات والمعلومات، وهذا ما أدى إلى التفكير في التكوين المستمر بعد التكوين

* المساءلة هنا تعني عملية استراتيجية فعالة للتعرف على الذات وتحقيقها، والغاية منها هو تحسين الأداء أو تعديله وتطويره.

[1] رأفت، السيّد عبد الفتاح. **سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية**. ط.1، القاهرة: دار الفكر العربي، 2001. ص. 150

الأكاديمي الجامعي الذي يتلقاه في مساره الدراسي. حيث فرضت التطورات السريعة والمتلاحقة في تقنيات الحاسب الآلي والاتصالات والمعلومات أعباء ومسؤوليات كبيرة على تخصص علم المكتبات والمعلومات، باعتباره معنياً بدرجة أساسية بتخريج الكوادر العلمية القادرة على الأخذ بزمام تلك التطورات، والتفاعل معها، وأن الواقع يفيد بوجود فجوة بين ما يدرسه الطالب أكاديمياً وبين الواقع الذي يجد نفسه فيه بعد التخرج، " لذا جاء التكوين المستمر لاستدراك ما فاته في التدرج، أو التعرف على الممارسات التكنولوجية في مجال علم المكتبات والمعلومات."[1]

يكون هذا التكوين بعد المرحلة التعليمية الدراسية النظامية للمكتبي، يهدف إلى إعداد الفرد لممارسة مهامه في مجال المكتبات والمعلومات. حيث من المؤكد أن الشهادة الجامعية في أي تخصص وحدها لا تكفي لتأدية الدور الكامل لضمان المستقبل المهني. ومهنة المكتبات والمعلومات كغيرها من المهن، ذلك أن التغيرات الجديدة فرضت على المكتبيين القيام بأدوار جديدة وأداء وظيفي متميز لتلبية حاجيات المستفيدين من المكتبات ومراكز المعلومات بكل أنواعها. من هنا يجب الاستثمار في التكوين المستمر لا سيما في تطوير المناهج والتجديد المفهمي للتخصص. وانطلاقا من التطورات المتلاحقة في مجالات المكتبات أصبح التكوين المستمر أمرا ملحا أكثر من أي وقت مضى، يرافقه تطوير البرامج وضع سياسات حديثة تحدد شروط التكوين المستمر.

ويرتبط التطور المستمر في التعليم ارتباطا مباشرا بالتغيرات المستمرة في المعرفة والتقنية التي لها عالقة كبيرة بتخصص المكتبات والمعلومات. وطالما أن المجتمع يتغير فلابد لمخرجات أقسام المكتبات والمعلومات أن تواكب هذا التغير من خلال المعرفة التخصصية؛ حتى تتوافق هذه المخرجات مع سوق العمل."[2] كما أن

[1] السالم، بن محمد السالم. "التعليم المستمر للمكتبيين". **مجلة المكتبات والمعلومات العربية**. سنة 13. ع. 4 . متاحة على الخط: http://www.khayma.com/education-technology/LB1.HTM consulté le 03/08/2024

[2] أحلام، حسين الصادق عثمان. "مدى التوافق بين مخرجات تعليم المكتبات والمعلومات ومتطلبات سوق العمل في السودان". **بحث مقدم إلي مؤتمر الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات الرابع والعشرون.** بعنوان: مهنة ودراسات المكتبات والمعلومات: الواقع والتوجهات المستقبلية، المدينة المنورة 26-27 نوفمبر 2013.

تأهيل أخصائي المعلومات لابد أن يكون مبنيا على تكوين علمي وأكاديمي يكتسب من خلاله "المقدرة لدى المتكون على استعمال الوسائل الحديثة لمعالجة المعلومات سواء بالنسبة للفرز والتصنيف والفهرسة أو لتسجيلها وحفظها في الأوعية الجديدة والمقدرة على التعامل معها والوصول إليها ونقلها وبثها وتبادلها."[1]

ومنه يلعب التكوين المستمر دوراً أساسياً في تأهيل الموارد البشرية للمؤسسات الوثائقية لا سيما المكتبات الجامعية منها، وفي رفع مردودية وأداء الموظف على كافة المستويات، وأصبح ضرورة لمواكبة التحولات والتطورات التكنولوجية، "لما تحتاجه المهنة –التي تعتبر مهنة متعددة المهارات– إلى مرونة تكنولوجية، مهارات تواصل بشري، وفهم إداري عميق"[2].

إنّ أي أداء لأي وظيفة لن يتحقق ولن يظهر للوجود، إلاّ بما يسمي برأس المال البشري، أو الموارد البشرية؛ والتي مرت بسلسلة من التغيرات من حيث التسمية والمضمون أو التطبيق المرافق للتسمية، إذ بدأت هذه التسمية في الإدارة تحت ما يسمى بإدارة القوى العاملة أو إدارة الأفراد، من حيث اختيارهم وتعيينهم وتطويرهم وتحضيرهم. ومع التطور العلمي للإدارة بصورة عامة والاهتمام بالعنصر البشري بصورة خاصة، أصبح ينظر إلى الأفراد العاملين كموارد بشرية وإنسانية، ولذلك فإنّ دور إدارة الموارد البشرية لم يعد محددا الأدوار الإدارية الوظيفية. بل امتد إلى أدوار أخرى استجابة للمتغيرات المؤثرة على العنصر البشري. منها المؤثرات القانونية والاجتماعية والاقتصادية.

3-2-1-تعريف التكوين المستمر:

يعتبر التكوين المستمر أداة لتسيير وعقلنة الموارد البشرية، ويمثل مجالا أكثر أهمية في صيرورة التأهيل الوظيفي للموارد البشرية، باعتباره عنصرا فعالا في المنظمة للارتقاء بالأداء، واعتباره ضرورة أساسية لبناء

[1] كريم، مراد. المرجع السابق. ص. 156.

[2] Agence Livre, « Cinéma & Audiovisuel en Nouvelle-Aquitaine ». **Formations aux métiers des bibliothèques en Nouvelle-Aquitaine**. 2022. En ligne : https://mco.univ-poitiers.fr/wp-content/uploads/sites/164/2022/04/ALCA . Consulté le : 20/01/2024

كفاءة الأفراد عند الالتحاق بالعمل، ومعالجة مشكلاتهم الأدائية وتطوير قدراتهم المختلفة، وتمكينهم من التجاوب من مستجدات العصر.

تعددت التسميات حول التكوين لمستمر، كالتكوين المستديم، التكوين المتواصل، التنمية المهنية، كما إستعملت مصطلح الرسكلة المشتقة من الكلمة الفرنسية (**recyclage**)، وكلها تصب في معنى ودلالة واحدة والتي تهدف إلى تطوير مهارات الأفراد، بغية تحقيق قدر من الكفاءة والقيام بمهام لم ينجزوها من قبل. إذن "هو تكوين إضافي يستفيد من العامل ليتمكن من التأقلم مع التطور الصناعي والعلمي".[1]

التدريب المستمر "جهد مخطط لتغيير سلوك ومهارات الموظفين وتوجهاتهم وآرائهم باستخدام طرق تدريبية وإرشادية مختلفة لتهيئتهم لأداء الأعمال المطلوبة وفقا لمعايير العمل بشكل مقبول." [2]

والتكوين المستمر في مجال المكتبات هو البرنامج الذي تقترحه إدارة الموارد البشرية في الجامعة، ويهدف إلى إعادة هيكلة معارف المكتبيين. يتضمن البرنامج تدريس بعض المفاهيم الأساسية في علم المكتبات، بالإضافة إلى بعض العمليات التقنية والفنية المتعلقة بإدارة الرصيد الوثائقي. والذي من المتوقع أن يترك هذا البرنامج أثرًا ملحوظًا على أداء المكتبة، خاصة في المجالات التي لم يتطرق إليها المكتبيون، أو التي مرت فترة طويلة منذ دراستهم لها.

–ومن أبرز النتائج التي انعكست على المناهج الجامعية المقررة من طرف الجامعة، نتيجة للإنفجار المعرفي، والتغيرات التي أحدثتها نذكر ما يلي:

- إن المدّة التي يقضيها الطلبة في الجامعة، والتي لا تتجاوز تسعة أشهر سنوياً طوال مدة تكوينه الأكاديمي، لا تكفي لمواكبتهم التطورات العلمية. ومن هنا جاءت فكرة التكوين الذاتي.

[1] **Petit larousse illustré**. Paris: Librairie Larousse,1991. P.825

[2] حبيب، الصفاح. المرجع السابق. ص. 51.

- يتعرّض الطلبة المتخرجين، بعد سنوات تخرّجهم إلى أفكار ومفاهيم لم يتعلموها في مسارهم الدراسي.
- عدم قدرة الجامعات على تحديد ما سيحتاج إليه الطالب بعد مدّة من الزمن، نتيجة للإنفجار المعرفي.

أدّت هذه النتائج إلى فكرة تزويد الفرد بالخبرات والتدريب عليها يمكنه من مواجهة كلّ العوائق التي تواجهه في العمل، خاصّة مع ظهور التكنولوجيات الحديثة، وهذا ما دعا إليه التكوين المستمر الذي يعد التكوين الذاتي من أهم وسائله.

فالتكوين المستمر للمكتبيين يعني تهيئة الكوادر المكتبية وتطويرها باستمرار بشكل يتماشى مع آخر التطورات التكنولوجية من أجل تحقيق التنمية المكتبية. ومن دواعي التكوين المستمر هو أنّه هناك بعض الأعمال لا يجب إتقانها إلاّ بعد الإلحاق بالعمل حتى يتسنى للمكتبيين عيش التجربة في الميدان ويدل التكوين المستمر على أن العملية التعليمية للمكتبي لا تنتهي عند استلامه الشهادة وفقط بل هي عملية مستمرة مدى حياته، فالتكوين المستمر يعمل على تجديد معلومات العاملين وتَطويرها في حقل المكتبات بصورةٍ مستمرةٍ لمواكبة آخر التكنولوجيات. ومن فوائد التكوين المستمر؛ ديمومة التعلم في مجال المكتبات، وتمكين المكتبيين من تقديم خدمات حسنة للمستفيدين، بالإضافة إلى الإطلاع على المعرفة والتقنية الحديثة في مجال المكتبات.

وهذا ما أكّدته المدرسة الوطنية العليا لعلوم الإعلام والمكتبات (ENSSIB) " بأنّه قاعدة لتطوير القدرات لكلّ متربص لديها، فهي تخصص جانب للتكوين المستمر مكون من معاهد للدراسة تسمح لتقوية الرَّوابط والمحاور بين التكوين الأكاديمي والتكوين المستمر، تعمل مصلحة التكوين المستمر في هذه المدرسة بالَّتنسيق مع وزارة التعليم العالي والبحث ووزارة الثقافة لتكوين بعد التربص مكتبيين ومحافظين وكوادر في التوثيق والمعلومات العلمية والتقنية."[1]

[1] **Formation tout au long de la vie**. En ligne. https://www.enssib.fr/l-offre-de-formation. Consulté le : 21/09/2024

وخلاصة ماسبق يمكن القول أن التكوين المستمر هو عملية تدريبية وتعليمية تهدف إلى تعزيز معارف ومهارات وقدرات الأفراد العاملين في مختلف المجالات بشكل منهجي ودوري بعد إتمام التكوين الأكاديمي. حيث يهدف هذا النوع من التكوين إلى مواكبة التغيرات المعرفية والمهنية في عالم المكتبات والمعلومات.

3-2-2-ضرورة التكوين المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات:

لا يمكن أن يمارس أخصائيي المكتبات والمعلومات مهنته إلاَّ إذا كان يمتلك رأسمال ثقافي ملمّ بجملة من المعارف التي تساعده في عمله اليومي، ومتخصص يشمل جملة المهارات والخبرات التي اكتسبها خلال مدة تكوينه الأكاديمي، حيث يعتبر الانتقال من التكوين الجامعي الذي تلقاه المكتبي إلى التكوين المهني المستمر منعطفاً حاسماً يجتاز خلاله مشقة التأقلم مع بيئة المؤسسة ومتطلبات المهنة المكتبية وما تحتله من مكانة بالغة في عصر الانفجار المعلوماتي، وما تحتاجه من عناصر بشرية مدربة ومتكونة تكويناً يساير ما تفرزه ثورة مجتمع المعرفة، وواعية وعياً حاداً بأهمية التجديد المتواصل للمعارف. ولكيلا يبتعد أخصائيي المكتبات عن مواكبة التطورات المتسارعة في مجال تكنولوجيا المعلومات والتحولات التي يعرفها العالم في شتى المجالات، أصبح من الضروري أن يمرّ على التكوين المستمر بغية الاندماج المهني والتَّأقلم

مع المتطلبات المعرفية والتقنية.

يتضمن التكوين المستمر مجموعة مترابطة من العناصر التي تشكل الإطار الفعّال لأي عملية تعلم مهني متجددة. سواء تم ذلك داخل مؤسسة أو من خلال تدريب خارجي، فإن نجاحه يعتمد على تكامل العناصر التالية:

- ✓ المعرفة: Knowledge
- ✓ الكفاءة: Compétance
- ✓ الإتجاهات: Attitude
- ✓ المهارات: Skills

❖ **ومن شروط نجاح التكوين المستمر تقول الباحثة بوعناقة[1]:**

- الإستمرارية لمتابعة التطور في المجال.
- التخطيط الجيد على أسس علمية سليمة.
- أن تكون عملية التكوين منظمة ومحددة الأهداف.
- أن تأخذ مدة كافية لتنفيذها.
- إمكانية قياس فعالية التكوين.

أصبح التكوين المستمر عنصرًا استراتيجيًا تعتمد عليه المنظمات لتطوير نفسها وزيادة إنتاجيتها، خاصة من خلال الاستفادة الفعالة من الكادر البشري. يتم ذلك من خلال تدريب الأفراد وتنمية مهاراتهم وتحسين أدائهم، مما يساعد في تحقيق الأهداف المحددة، وخاصة في ما يتعلق بملاءمة الأفراد للمناصب التي يشغلونها.

3-2-3- أهمية التكوين المستمر:

يعتبر التكوين في المؤسسة هو مجموعة من الإجراءات التي تتخذها المؤسسة لتمكين الموظفين من اكتساب معارف جديدة، مما يساعدهم على التأقلم مع التغيرات التي تفرضها البيئة على المؤسسة. حيث "يهدف التكوين إلى تعزيز كفاءة الأفراد من خلال تحديد احتياجاتهم التدريبية واختيار الأساليب المناسبة لذلك، بالإضافة إلى تقييم العملية التدريبية."[2] إلى هنا يمكن اعتبار التكوين المستمر حلقة أساسية لبناء كفاءات مهنية متطورة ومتجددة، خاصة في عصر تتغير فيه المعارف والتقنيات وأساليب العمل بسرعة غير مسبوقة. إذ أصبح دوره

[1] سعاد، بوعناقة. "التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية الجزائرية: الفرص والتحديات". **المؤتمر الرابع والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات**. تحت عنوان: مهنة ودراسة المكتبات والمعلومات: الواقع والتوجهات المستقبلية. المدينة المنورة، 25-28 نوفمبر 2013. ص. 144.

[2] محمد، عيسات؛ عيماد، داتو سعيد. "دور التكوين والتدريب في تنمية الكفاءات: دراسة حالة عدد من المؤسسات العمومية الإدارية الجزائرية". **مجلة العلوم الاقتصادية**. جامعة الجيلالي اليابس سيدي بلعباس. مج. 17. ع. 1. 2022. ص.163.

لا يقتصر دوره على تحسين الأداء فحسب، بل يعد أيضًا وسيلة لضمان الاستمرارية المهنية، والتكيف، والتنافسية في سوق العمل. حيث تكمن أهمية التكوين المستمر فيما يلي:

- بلورة برامج تكوينية تستجيب لحاجيات مختلف القطاعات في المجالين الأفقي والعمودي واستعمال الإمكانات المتاحة على المستوى الجهوي، إمّا بإحداث أو باستغلال المراكز المتواجدة في الجهة.
- تأكيد المتدخلين على ضرورة تنظيم ندوة وطنية حول التكوين المستمر على اعتبار أنها تشكل فضاء لمناقشة التكوين من جميع جوانبه على ان يتم اعتماد توصياتها لتقييم وإغناء إستراتيجية التكوين المستمر وذلك بصفة دورية.
- استحضار دور الجامعات والمؤسسات المختصة التابعة لها في التكوين المستمر إمّا عن طريق إحداث مسالك جامعية تستجيب لحاجيات التكوين المستمر أو عن طريق شراكة بين هذه المؤسسات والقطاعات العامة، وذلك بطلب من هذه الأخيرة.
- وضع معايير وآليات تقييم التكوين المستمر لتتبع المخططات القطاعية للتكوين المستمر.

ولقد انتشرت في الآونة الأخيرة ضرورة المحافظة على حداثة المعلومات للعاملين بالمكتبات ومراكز المعلومات على اختلاف أنواعها بعد أن تبين أنَّ الخريج تفوته الكثير من المعلومات الحديثة بعد التحاقه بالعمل في مكتبة ما. وعلى سبيل المثال فإنّ الشخص الذي تخرّج في قسم للمكتبات والمعلومات قبل السبعينات لا يكاد يعرف شيئاً عن التقنيات الحديثة للمعلومات، نظم الاتصال المباشر...الخ، ولعلَّ السبب في ذلك يرجع إلى التطورات الكثيرة المتلاحقة التي تحدث في هذا التخصص المتنامي بسرعة.

ومن هنا بدأ تخصص علم المكتبات والمعلومات في إعداد برامج تهدف إلى إحاطة العاملين بالتطورات الحديثة فيما يسمى بالتعليم المستمر. وهناك عدَّة وسائل وأساليب لتحقيق هذا الهدف. " فقد يسمح القسم الأكاديمي للعاملين بالمكتبات بحضور المقررات في الموضوعات الحديثة وفقا لأنظمة مقررة. وقد يقوم القسم بعقد الحلقات الدراسية والبرامج التدريبية بين الحين والآخر لتغطية موضوع من الموضوعات له أهمية للعاملين

بمؤسسات ومرافق المعلومات."[1] إلى هنَا نستطيع القول إلى أنَّ التعليم أو التكوين الجامعي وحده لا يكفي لدخول عالم الوظيفة إن لم يتبعه تعليم مستمر للموظِّف مع بداية التحاقه بمنصبه.

وهو ذات الوصف الذي اعتمده خبراء الأمم المتحدة في دراساتهم المرتبطة بالتدريب في الخدمة المدنية؛ حيث لاحظوا أنّ العديد من الارتباطات بين التكوين السابق وبين التدريب الذي يتلقاه الموظّف في مراحل متقدمة من مراحله الوظيفية، فالتدريب ما بعد دخول الخدمة ينبني بالضرورة على التكوين السابق.

إذن فالتكوين المستمر ضرورة استراتيجية لكل من الأفراد والمؤسسات لضمان البقاء الفعّال والناجح في بيئة عمل متغيرة. إنه استثمار طويل الأمد في المعرفة والمهارات لتحقيق التنمية المستدامة.

3-2-4- التكوين المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات في البيئة الرقمية:

التكوين المستمر ضرورة حتمية للمكتبيين، وذلك بغية تجديد مطالب المهنة المكتبية التي تتطور فيها التقنيات وتتزايد فيها الخدمات بسرعة فائقة، فالتطورات التكنولوجية المتسارعة التي يشهدها مجال المكتبات والمعلومات، فرضت توفير أخصائي معلومات قادر على مسايرة ما تفرزه هذه التكنولوجيات، ومن ثمة أصبحت الحاجة ملحة وضرورية إلى التكوين المستمر الذي من شأنه تحسين وتطوير أداء المكتبيين. حيث تغيرت أدوار ومهام المكتبي في البيئة الرقمية؛ من أمين مكتبات إلى مهندس المعلومات ومصمم لومواقع الويب، ومسير لأنظمة المعلومات، ومترجم علمي ومدير للمعلومات. ولا يتحقق ذلك إلا إذا كان لأخصائي المعلومات قاعدة أساسية متينة في التكوين الجامعي لعلم المكتبات، إضافة إلى التكوين المستمر المكثف لتسهيل التعامل مع متطلبات مؤسسات المعلومات، لما يلعبه هذا التكوين من دور فعال في تطوير وترقية المهنة المكتبية نظرا لما يفرزه العصر الرقمي من تطورات وتحديات. حتى يتكمن أخصائيوا المكتبات من أداء أدوارهم ومهامهم بما يتناسب

[1] عبد الهادي، محمد فتحي. **المكتبات والمعلومات: دراسات في الإعداد المهني والبيبليوغرافيا والمعلومات**. ط.1، القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب. 2014. ص. 28.

واحتياجات المستفيدين من المعلومات الرقمية، ودعم توفير الخدمات الرقمية والإلكترونية في المكتبات الجامعية. حيث أن " التكوين والتدريب لا يقتصران على توفير معلومات نظرية فحسب، بل يجب أن يتدعم بالممارسة المهنية وتحديد استراتيجية هادفة للتكوين المستمر، من حيث معرفة احتياجات أخصائي المكتبات من التكوين، ومعرفة مواطن الضعف في أداء مهامهم، لتحقيق الأهداف المرجوة من المؤسسة بما يتلائم مع العصر الرقمي."[1]

في عصر التدفق المعلوماتي والبيئة الرقمية أصبح الاهتمام بالمكتبيين في المكتبات الجامعية والعمل على تأهيلهم وتكوينهم وتحسين مستواهم وتطوير أدائهم أولوية يجب أخذها بعين الإعتبار، وذلك من خلال توفير الإمكانيات المادية والتكنولوجية اللازمة، ولإهتمام بالاحتياجات التكوينية الضرورية للمكتبيين في البيئة التكنولوجية لتحقيق الأهداف المرجوة.

3-3-المبحث الثالث: التكوين الذاتي لأخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية:

إنّ أهم عنصر بالنسبة للتكوين وكفايته هو التكوين الذاتي" أو العصامي" في إطار التنمية الادارية الذاتية التي تعنى كل العاملين والمستخدمين في المنظمة. فالتكوين الذاتي وتعلم الدروس والخبرة من التجارب السابقة تمكِّن المستخدم من تكوين نفسه بنفسه. وبالتَّالي فان المنظمة لا يكلِّفها ذلك كثيرا عكس ما نجده في البرامج التكوينية التي تحسب تكاليفها المنظمة.

يعدُّ التكوين الذاتي من أحدث مستكشفات التكوين بصفة عامة، فعن طريقه تتوافر للمتكوِّن ما يحتاج إليه من معارف ومهارات واتجاهات، ويلبِّي احتياجاته منها بالقدر والسرعة والطريقة التي تناسب قدراته وحاجاته المهنية والعملية. حيث أنَّ التكوين الذاتي لم ينشأ من فراغ بل ارتبط بمجالات عديدة لا سيما في مجال الفلسفة؛ فعلى سبيل المثال ركَّز سقراط على أهمية المعرفة الذاتية (Self Knowledge)، وحثَّ الأفراد أن يعيشوا حياة

[1] عباس، فتحي. "واقع التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة باب الزوار – الجزائر". **مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية**. مج.7. ع. 8. 2023. ص. 43.

ذات معنى، كلٌّ في حدود قدراته، وتكلّم عن طريقة الاستنباط (الإبداع) التي تحدد بصورة بديعة. وتؤكِّد الفلسفة البراجماتية أن الإنسان هو الذي يصنع نفسه بنفسه، ويبني الحقيقة لنفسه، لأنَّه هو الذي يجرِّب ويبحث. وفي التجريب والبحث تبرز المثل والقيم والحقائق التي تنفعه في حياته، إضافة إلى عدّة مجالات كالنفسية والتربوية، ويستند التكوين الذاتي من خلال هذه الأسس إلى أنماء فلسفة ذاتية للفرد، وبناء شخصيته الثقافية، وبناء خياراته استناداً إلى ما يعرفه عن نفسه، وعن العالم الخارجي.

3-3-1-تعريف التكوين الذاتي وأهميته:

التكوين الذاتي هو عملية يقوم بها الفرد بمبادرة شخصية وبدون إشراف مباشر، تهدف إلى تعزيز معارفه ومهاراته واتجاهاته وفقًا لاحتياجاته الخاصة وسرعته. يمكن أن يحدث هذا التعلم في سياقات مهنية أو شخصية. يعتمد هذا التكوين على الإرادة والقدرة على التنظيم الذاتي، ويعتبر جوهر مفهوم "التعلم مدى الحياة".

3-3-1-1-تعريف التكوين الذاتي:

"هو ذلك التكوين الذي يجعل الفرد يغير في سلوكه وأدائه، بناءً على رغبته ووفقاً لاستعداداته وقدراته واختياراته في التفاعل مع أشخاص بيئته، والمواد والمواقف، وبناء على دافعيته نحو إحداث ذلك التغيير في سلوكه طبقاً للطريقة التي يعتمدها. والنمط الذي يميز عملياته العقلية ونشاطه الفسيولوجي والعصبي، وسبل إدراكه لميزاته الخارجية وخياراته في الاستجابة لها".[1]

كما ارتبط بتطوّر الوسائل التكنولوجية الحديثة التي توفر فرص الاستخدام الفردي لتلك الوسائل، وبذلك فقد استقطب هذا الميدان الاهتمام الواسع, وإجراء البحوث، والدراسات بما يتناسب تماماً والتوجه إلى سبيل تحقيق التكوين الذاتي في شتى الطرق. هو أن ينقل إلى الفرد حمل مسؤولية متابعة تعليم نفسه، وهي عملية

[1] ندى، عبد الرحيم محامدة، **التعليم المستمر والتثقيف الذاتي**، عمان: دار صفاء، 2005. ص. 19.

تسعى لتغذية قدرة الفرد الذاتية على التجديد، ليصبح قادرا بنفسه على تنمية طاقاته في عملية مستمرة من اكتشافه لذاته، وتقييمه لها.

"ويعرّفه Joffre DUMAZEDIER بأنّه التطوير الذاتي للمعارف والقدرات بمساعدة المصادر التعليمية والتكوين الذاتي الدائم للوصول لنتيجة التدريب الجيِّد في جميع الجوانب التَّعليمية."[1]

"وهو النشاط التكويني الذي يقوم به الفرد مدفوعاً برغبته الذاتية بهدف تنمية استعداداته وقدراته وإمكاناته مستجيباً لميوله واهتماماته لما يحقق تنمية شخصيته وتكاملها، والتفاعل الناجح مع مجتمعه عن طريق الاعتماد على نفسه والثِّقة بقدراته في عملية التكوين."[2]

إن نمو أسس التكوين الذاتي يكون مقومات وركائز ضرورية لمستويات أعلى وأرقى للتكوين الذاتي، وهذا لا يعني إغفالاً لدور التكوين الأكاديمي أو التَّقصير في تطبيق مناهجه، ولا يعني أنَّ الجامعة بنشأة التكوين الذاتي تصبح ثانوية.

"فالتكوين الأكاديمي المقرّر من طرف الجامعة لا يخلق فحسب الشروط التي تنشط التكوين الذاتي أو تعوقه ولكن تحدّد طبيعته ووجهته، وهو إنّما يحتفظ بوظيفة كونه القوة المحركة للنمو النّفسي المستمر، فهو يؤدي إلى الإستمرار في التكوين."[3]

[1]CARRE, Philippe. **L'autoformation, pratique sociale et objet de recherche**. Sur site : https://books.openedition.org/bibpompidou/2202. Consulté le : 30/12/2023

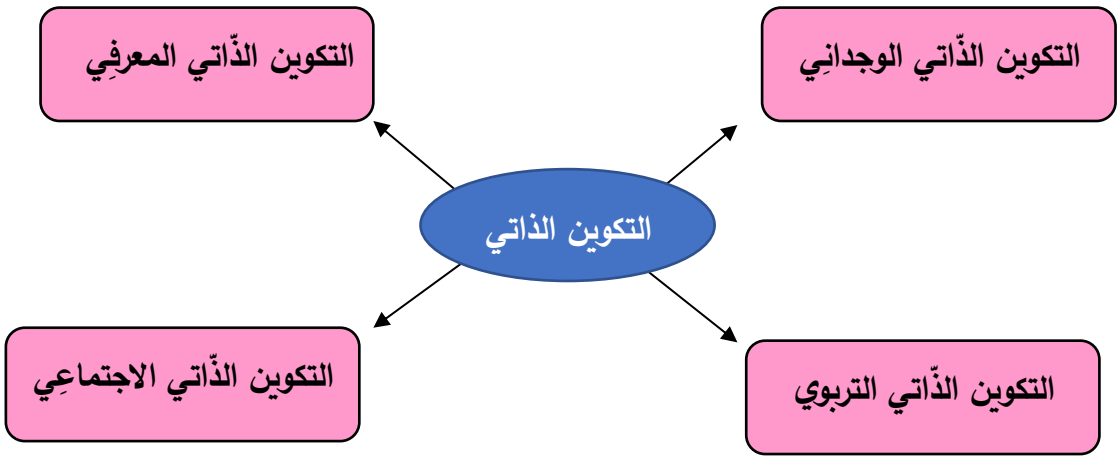
[2] ندى، عبد الرحيم محامدة، المرجع نفسه، ص. 25.

[3] BELKHITER, Soraya. **Etudiants en langue française en fin de cursus : entre formation et autoformation : le cas des étudiants d'Oran**. Université d'Oran 2008. p 21.

وينتج التكوين الذاتي عن " المهارات التي تنبع من الفرد وقدرته على الإبداع والتعلم الذاتي دون النظر إلى ما توفره المؤسسة من إمكانيات، وإنَّما ما يملك من القدرة على تسيير مهاراته بإتباع إستراتيجية ما في المؤسسة المنتمي إليها، وربَّما هذه المهارات تنزل إلى الميدان لتحقق شيء عظيم غير منتظر."[1]

ومنه يتبيّن لنا أنّ التكوين الذاتي قفزة فردية، تقوّي من اكتساب التعلّم الذاتي.

ولقد عرّف فيليب كاري Philippe CARRE التكوين الذاتي حسب الأنماط المبيَّنة في الشكل التالي:



شكل رقم (02) يمثل نموذج Phillipe CARRE للتّكوين الذّاتي[2]

يعتبر هذا النموذج من أبرز الأمثلة المعاصرة التي تفسر كيفية تعلم الأفراد بشكل ذاتي بعيدًا عن الأطر الكلاسيكية. حيث يركز على فكرة أن المتعلم ليس مجرد متلقٍ سلبي، بل هو فاعل ديناميكي يقوم بتخطيط وتنظيم تعلمه نفسه بنفسه. ويستند إلى رؤية بيداغوجية تعرف بـ "البيداغوجيا الذاتية" (Pédagogie de l'autoformation).

[1] MEIGNANT, Alain. **La formation, atout stratégique pour l'entreprise**. Paris : Editions d'Organisation, 1986. P 103.

[2] Philippe, Carré ; André, Moison ; Daniel, Poisson. **L'autoformation :Perspectives de recherche**. En lign : https://shs.cairn.info/l-autoformation--9782130586906?lang=fr. Consulté le : 20 /09/2024

ونلاحظ من خلال هذا المخطط أن للتكوين الذاتي عدَّة أشكال للتكوين الذاتي تتمثل في المستوى الوجداني الذي يكون عن طريق اقتناء المعارف، والاجتماعي الذي يكون لأعضاء المجتمع والمحيطين الدور الفعّال والأثر الكبير على المتكوّن، وأمّا التعليمي فيلعب فيه المتكوّن دور الوسيط لإيصال المعلومة، وأمّا المعرفي فيكون المتكوّن مستقلاً كلياً وذلك عن طريق معارفه والتّفكير والتسيير الجيّد.

3-3-1-2-أهميّة التكوين الذّاتي:

التكوين الذاتي هو عملية تعليمية يحدد فيها الفرد ما يتعلمه، ولماذا، ومتى، وكيف، دون الاعتماد الكلي على المكوّن أو المؤسسة. مع تسارع وتيرة المعرفة وتغير سوق العمل والتطور التكنولوجي، أصبحت أهمية التكوين الذاتي أكثر إلحاحًا من أي وقت مضى، باعتباره يلبي الحاجيات الشخصية والمهنية، وينمي مهارات التفكير النقدي والتنظيم الذاتي.

يلقي التكوين الذاتي اهتماماً كبيرا من علماء النفس، باعتباره أسلوب التكوين الأَفضل والأمثل في الوصول إلى الحقائق، لأنّه يحقّق متكوّن تكويناً يتناسب مع قدراته وسرعته الذّاتية والدافعية في التكوين. لذلك حظي التكوين الذاتي بأهميّة كبيرة في المكتبات لا سيما الجامعية منها فهو يهدف إلى:

- ✓ يمكّن من إتقان المهارات الأساسية اللاّزمة لمواصلة تكوين الفرد نفسهُ بنفسهِ.
- ✓ التحرّر من قيود البرامج المحددة زمانيا ومكانيا.
- ✓ يمنح الفرصة لإطلاق عِنان القدرات البداعية الخلاَّقة.
- ✓ يُتيح لأخصائيي المعلومات والمكتبات الفرص لتحمّل مسؤولية إبداعاته، فيمارس النّشاطات المتنوعة، وفق قدراته واستعداداته.
- ✓ المساهمة في عملية التّجديد الذّاتي للمجتمع.
- ✓ تكوين المكتبيين على حلِّ المشكلات، وإيجاد بيئة خصبة للإبداع وتحقيق الذَّات.

- ✓ يشهد العالم انفجاراً معرفيا متطورا باستمرار لا تستطيع أن تستوعبه نظم التكوين التّقليدية الشّكلية أحيانا، ممَّا يحتّم وجود استراتيجية تمكِّن المتكوّن من إتقان مهارات التكوين الذاتي ليستمر التكوين معه خارج المؤسسة وحتى مدى الحياة.

إذن فالتكوين الذاتي هو جهد فردي مستمر يعتمد على القدرات الذهنية للشخص. يهدف إلى تحديث معارفه ومعلوماته من خلال الاعتماد على نفسه ومواجهة الروتين الذي يعيشه، وذلك من أجل تجديد معارفه وتحسين مستواه وتطوير وتنمية مهاراته بشكل دائم.

3-3-2- أبعاد التكوين الذاتي:

التكوين الذاتي ليس مجرد نشاط فردي عشوائي، بل هو نظام متكامل يعتمد على أبعاد نفسية، اجتماعية، معرفية ومنهجية، تتعاون معا لتحقيق تعلم مستقل وفعّال. هذه الأبعاد تحدد جودة التكوين وفاعليته وعمق تأثيره على المتكون.

ينطوي التكوين الذاتي تحت أبعاد تؤكد أصالته في السير الحسن للعمل، ومن هذه الأبعاد نذكر:

3-3-2-1- البعد البيولوجي: يتكون ذاتياً لتفادي النقص الموجود في الطبيعة ليضمن لنفسه البقاء والتطور.

3-3-2-2- البعد الاجتماعي: التكيّف مع نفسه والآخرين، وهو الذي يتيح له المرونة التي تحقّق له التكيّف، وذلك باستجاباته الملائمة للمؤثرات التي تصادفه في محيط العمل، ولا يوجد أسلوب يحقق به الإنسان التوافق والتكيف المنشود مثل التكوين الذاتي الذي يؤدي إلى تحقيق الذات وبالتالي استمرار تطوّر وارتقاء وبناء شخصيته.

3-3-2-3- البعد النفسي: تجديد الفرد لقدراته وأعمال فهمه وتوجيه ذاته، لأنّ مصدر سلوكه ينبعث من داخله استجابة للمتغيرات المحيطة به. والحاجة إلى الارتقاء وإلى استمرارية تحقيق الذات إلى مستويات أرقى،

واستمرارية الشخصية في النماء والارتقاء إلى هذا المستوى المتسامي في ظل التكوين الذاتي مما يضمن للفرد حياة نفسية متجددة.

إضافة إلى هذه الأبعاد يوجد البعد المعرفي الذي يتعلق بالمحتوى الفكري الذي يسعى المتكون لاكتسابه، والبعد التقني الذي يسعى فيه المتكون إلى استخدام الوسائط الحديثة كمنصات التعليم الإلكتروني، وأخيرا البعد القيمي الذي يتعلق بالإلتزام الأخلاقي من الحفاظ على الأمانة العلمية وحقوق الملكية الفكرية.

3-3-3- علاقة التكوين الذاتي بالتعلم الذاتي:

المتكوّن ذاتياً له القدرة الفائقة في التحصيل المعرفي، فقبل تكوينه الذاتي لا محال من تعلمه الذاتي قبل الدخول إلى عالم الوظيفة. ولقد "ربط Joël CARRE التعلّم الذاتي بأنّه أداة أساسية للتمكّن من القيام بالتكوين الذاتي لتطوير معلوماته."[1] وهو العملية التي يقوم من خلالها الأفراد بدور المبادرة أو الخطوة الأولى في اختيار الطريق الذي يسلكونه، وتشخيص وتحديد حاجاتهم التعليمية وصياغة الأهداف المراد تحقيقها، وتحديد المصادر اللازمة-الإنسانية والمادية-واختيار وتطبيق الإستراتيجيات المناسبة وتقويم الناتج من المتعلم.

"والمكتبي هنا أمام ضروريتان إثنان؛ أولهما أنّه مجبر على المواصلة في التكوين بغرض الإنتاج ومسايرته المجال الآلي وشبكات الاتصال، والضرورة الثانية أنه مجبر على تحليل وظائف المكتبة ومتابعتها عن طريق وضع تحقيقات انطلاقاً من اقتراحات المجتمع المستفيد، أو بالأحرى وضع معطيات إحصائية ولوحات قيادة سواءً كان ذلك يومياً أو أسبوعياً أو شهرياً."[2]

[1] CARRE, Joël. **Construire une offre d'Autoformation en bibliothèque publique** : Mémoire d'études. 2008. Sur site : http://enssib.fr/bibliothèque-numerique/document-1828.pdf Consulté le : 22/08/2024.
[2] BRUILLON, Michel**. Les professions du livre : Edition-Librairie-Bibliothèque**. Paris : Ellipses, 1999. p.43.

3-3-3-1- مبدأ التنمية الذاتية في محيط العمل:

تغيرت الرؤية من مفهوم إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية، حيث يتم تطبيق جميع آليات التطوير والتنفيذ لتحقيق سلوك متوافق وأداء أفضل. ولضمان كفاءة الأداء، يجب الالتزام بمبدأ التنمية الذاتية.

وهي أن نقف على معنى السلوك الذاتي الذي يقصد به نشاط الفرد اتجاه تحقيق الذات من خلال علاقاته بالبيئة المحيطة به والواقع أنّ التفسير الدقيق للسلوك يتعلَّق بنشاط الفرد في ضوء العلاقة الفريدة والمستمرة بين الفرد وظروف البيئة من حوله. " ولا نبالغ في الأمر إذا قلنا تحقيق التوازن أمر شائك بين متطلبات الحاجات النفسية وكيفية إشباعها في مواجهة الضغوط الإيجابية وأساليب التوافق والتكيف من جانب الفرد ويمر سلوك التوازن بثلاث مستويات؛ المستوى الفيزيولوجي والوجداني والمستوى المعرفي، ويلعب التوازن دوراً هاماً في حياة الفرد، وإذا فشل الفرد في إعادة اتّزانه يحدث له فيما يعرف بالإحباط أو السلوك غير التوافقي نتيجة عدم إشباع الدوافع البيولوجية والنفسية."[1]

3-3-3-2- الإبداع المعرفي ومساهمته في تطوير المهنة المكتبية:

تحتاج المؤسسة الخدماتية إلى تنمية الجوانب الابتكارية أو إطلاق عنان الإبداع والتفكير الابتكاري خاصة وأن مثل هذه المؤسسات تواجه مشاكل من الناحية التكنولوجية وهذا ما يجعلها تحتاج إلى حلول إبداعية غير تقليدية قادرة على التغلب على هذه المشاكل واقتحامها.

أشار "بيتر دركر" إلى أن الإبداع في أي مجال يحتاج إلى الموهبة والبراعة والمعرفة لكن هذه العوامل لا تعد نافعة ما لم يتوفر عنصر الالتزام والمواصلة، وأن الابتكار هو الوسيلة الوحيدة التي تمكن الريادي تكوين موارد جديدة منتجة للمال ويضفي بها على الموارد الحاضرة احتمالا قوياً لبناء الثورة.

[1] رأفت السيّد عبد الفتاح، المرجع السابق، ص. 86.

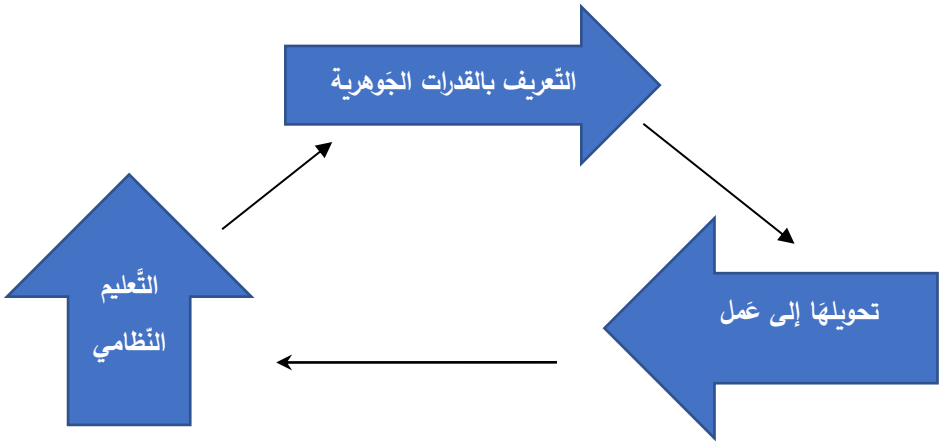
إنّ الإبداع المعرفي حاضنته الأساسية هو المورد البشري الذي يتولى عملية الإبداع ومن ثمّ تحويله إلى ابتكار يجعله يعمل ولعل أهم التحديات التي تواجه المنظمات في قضية الإبداع المعرفي ما يلي:[1]

1- مشاركة الأفراد الأفكار لتجعلها جزء من الذّاكرة التنظيمية.

2- تشجيع تنمية الافكار وتشكيلها على شكل مشاريع ونماذج.

3- تغليف نتائج المعرفة في عمليات ومنتجات الرأس المال الفكري للمنظمة.

هذا ولن يتم ذلك بدون عملية الإبداع المعرفي التي تتضمّن عملية تدفق المعرفة وتحويلها من معرفة ضمنية إلى صريحة بين الموارد البشرية من خلال تشجيع عملية التجريب وتهيئة المناخ التّنظيمي الداعم لممارسات المعرفة الفضلى. ومن جانب آخر فإن عملية بناء القدرات في المنظمة لا يمكن فهمها إلا من خلال الابداع والابتكار الذي يشكل العنصر الثاني في هذه العملية وذلك على النحو التالي:



شكل رقم (03) يمثل دورة القُـدرات الجوهرية[2]

أولاً، يجب تعريف القدرات الجوهرية وقياسها، حيث تمثل الموارد الأساسية التي تمنح المنظمة ميزة تنافسية. تتكون هذه القدرات من التكنولوجيا والمهارات التي تُنتج من خلال تمكين الموظفين لتبني قدرات التغيير

[1] بيتر دركر. **فن القيادة.** تر. عبد الهادي الميداني. الرياض: مكتبة العبكان: 2004، ص. 344.

[2] عبد الستار العلي؛ عامر ابراهيم قنديلجي؛ غسان العمري. **المدخل إلى إدارة المعرفة.** ط.4. عمان: دار المسيرة، 2022. ص. 345.

والاستجابة للفرص البيئية. من بين المقاييس الشائعة لهذه القدرات، نجد مقاييس التكنولوجيا التي تشمل حجم الإنفاق على البحث والتطوير، وعدد براءات الاختراع، والتطبيقات الفنية. كما تشمل مقاييس تنمية الموارد البشرية عدد الدورات التدريبية التي يتلقاها الأفراد ومدى تأثيرها على تقدمهم ومشاركتهم في العملية الإنتاجية. والإبداع والابتكار من خلال تحويل القدرات الجوهرية إلى عمليات منتجة وخدمات جديدة تؤثر في المسؤوليات المختلفة والقطاعات المتعددة والفرص البيئية المتنوعة.

التعلّم الذي يساعد في اكتساب قدرات جديدة من خلال التركيز على الهياكل والعمليات التي تسهل عملية التعلّم على مستوى الأفراد والجماعات والمنظمة، وتؤسّس لبناء المعرفة والموقف التنافسي والذّاكرة التنظيمية، وهنا لا بدّ التمييز بين تعلم "كيف" الذي يركز على تحسين ونقل المهارات وتعلم "لماذا" الذي يهدف إلى فهم العوامل السببية والروابط المنطقية لتطبيق المعرفة في سياقات جديدة.

ولعلّ أهمّ عاملان يساعدان على الابتكار هو العلاقة الجيدة بين الرئيس والمرؤوس، وكذا الشعور بالانتماء إلى الجماعة، لذا فإن الإبداع في العمل يشجع تفكير العامل ويطور سلوكياته ما ينعكس بالإيجاب على المؤسسة.

هذا ويعتبر التكوين الذاتي من أهم الإتجاهات التي تساهم في مواكبة أخصائي المكتبات والمعلومات لتطورات وتغيرات مهنته، إذ أصبح له دور فعال في تطوير المهنة المكتبية. ولسيطرة أخصائي المكتبات على تقنيات المعلومات المستمرة يجب أن يدعم تكوينه "بالتكوين الذاتي ويستجيب بشكل مستمر إلى تطورات المهنة المكتبية وحاجيات المكتبيين والمستفيدين، ويساعد على التكيف مع تطور التقنيات والمعارف."[1] ومن الدوافع

[1] بودربان، عز الدين. "تكوين المكتبيين جهاز وقاية ضد التغيرات". **مجلة المكتبات والمعلومات**. جامعة قسنطينة. مج.". ع.1. نوفمبر 2006. ص.55.

التي تجعل أخصائي المكتبات يكون نفسه بنفسه، هو ظهور الحاجة للتعلم والتغلب على المشكلات التي تواجهه في عمله، واكتساب معارف ومهارات جديدة في مجاله المهني والتي لم يكتسبها في مساره الجامعي.

3-3-3-3- أثر السلوك الإنساني في التكوين الذاتي:

تصل المؤسسة إلى نتائجها الأساسية من خلال العمل الإنساني بأشكاله المختلفة، أي أن السلوك الإنساني هو محور الارتكاز الرئيسي في توجيه العمل الإداري الذي يتحقق من خلال العمل الإنساني، فالمدير مثلا يعتمد على أفراد آخرين في تنفيذ الأعمال، ومن ثم فإن فهم المؤسسة والقدرة على الإحاطة بها يتطلب ضرورة التعرّف على سلوك الأفراد داخل المؤسسة ومدى قدرته في التكيف مع المنصب، وتحديد تأثير هذا السلوك على الأعمال المنتجة، وكذا رغبته في أخذ المبادرة دون أمر من رئيس المؤسسة وقدرته على تحقيق النتائج المرغوبة، وهذا ما يتمثل في التكوين الذاتي.

"فالأفراد يختلفون في القدرات والاستعدادات والمهارات، كما أنّ أنماط السلوك المكتسبة تتباين إلى درجة كبيرة من فرد إلى آخر، ويمكن التعبير عن السلوك الإنساني محصلة التفاعل بين تطلعات الفرد والظروف المحيطة به."[1]

نستنتج من هذا أنّ العنصر البشري عاملا أساسيا في تحديد نتائج العمل والنشاط في مختلف المجالات الإدارية وخاصة الخدماتية منها التي تتسم بالتخطيط، اتخاذ القرارات، تنظيم، تكوين وتنمية القوى العاملة والمتابعة وتقييم الأداء.

[1] بلال، خلف السكارنة. **المهارات الادارية في تطوير الذات**. ط.1.عمان: الميسرة، 2008. ص.35.

3-3-4- مساهمة أخصائيي المكتبات والمعلومات في إدارة المعرفة:

تعدّ المكتبات وسيط من وسائط نشر المعرفة وجعلها في متناول الرواد، ولقد عرفت الجمعية الأمريكية لعم المعلومات نشر المعرفة بتعرفها الواسع بأنّها تشمل العمليات الضرورية لإيصال المعلومات من صناعها إلى مستخدميها.

- **تعريف إدارة المعرفة:**

"هي النظام البالغ الأهمية المتسارع بوتائر عالية يوما بعد يوم، والذي يهدف إلى تحقيق اكتشاف وامتلاك والمشاركة والتطبيقات المعرفية المنظمة."[1]

وهنا يقول بوس بورك " إنّ أمين المكتبة أحد العوامل المهمة في المجتمع، فهو يستطيع تولي مهام التمكن من إدارة المعرفة وحسن ترتيبها وإرسال المعلومات، وهذا يساعد منسق المجتمع على التفرع لعمل العلاقات وتطوير الممارسة والاستفادة من المهارات المتخصصة للمكتبة لإدارة المعلومات، وهناك أيضا أمناء مكتبة يتولون مهمة وضع قواعد بيانات ومواقع على الشبكة في المجتمع."[2]

حيث تستطيع إدارة المعرفة من مساعدة العاملين على التعلم والانطلاق نحو المعرفة المتجددة في حقولهم وتخصصاتهم المختلفة، بشتى الطرق بما في ذلك الطريقة التي يساهم فيها أخصائييي المكتبات والمعلومات إلاّ وهي تجسيد المعرفة؛ أي جعلها متاحة للجميع متبعاً في ذلك السبل التي تسهل الوصول إلى الكمّ المعلوماتي المطلوب، لا سيما في المكتبات الجامعية نتيجة ما تحتويه من انتاج فكري ومجتمع طالب للعلم للمعرفة بشتى أنواعها وتخصصاتها، ويتم تنظيم وترتيب المعرفة بعد انتزاعها والحصول عليها بشكل منطقي، حيث يتمّ تسيير

[1] عبد الستار، العلي؛ عامر، ابراهيم قنديلجي؛ غسان العمري. المرجع السابق. ص.127

[2] يورك بوس. المرجع السابق. ص. 159.

المعرفة بطريقة نظامية يمكن من خلالها أن تبنى بناء وظيفيا يسمح إلى أي فرد في المنظمة من استرجاع المعلومات الضرورية منها بشكل سريع وكفؤ ومناسب.

نستطيع القول أن التكوين الذاتي لأخصائيي المكتبات والمعلومات ينطلق أولا من التكوين الأكاديمي الذي هو البنية التحية لأيّ تخصص كان، وذلك ما يقدّمه من برامج ونظريات وأسس وقواعد عن التخصص بجانبيه النظري والتطبيقي، ثم يلي بعد ذلك التكوين المستمر وهو الذي يستفيد منه الموظف بصفة عامة والمكتبي بصفة خاصّة بعد التوظيف مباشرة، وهذا ما يسمّى بتجديد المعلومات أو الرّسكلة، ثم يأتي التكوين الذي يتخلّل المسار الوظيفي، وفي هذه الفترات يستطيع المكتبي أن يكون نفسهُ بنفسهِ وأن يبدع في مجال عمله، انطلاقا من عدة عوامل كظروف العمل المساعدة؛ وبالتالي تنمية وتطوير القدرات والمهارات، والتحفيز في مجال العمل، وهو الذي ركّز عليه ماسلو في نظريته التي تهتم بدوافع الإنسان ووضع ما يسمى بسلم الحاجات في بداية 1935م، إذ يوضح بأن هناك خمس مجموعات من الحاجات لدى الأفراد من الحاجات الدنيا (الأساسية) التي سماها بالحاجات الفسيولوجية إلى الحاجات المتعلقة بالأمان ومن الحاجات الاجتماعية ومنه إلى حاجات التقدير وأخيرا حاجات تأكيد الذات وللتطور والنمو.[1]

يرتبط مفهوم الدافع بالسلوك الإنساني؛ إذ أن عملية السلوك قائمة افتراضات أساسية، باعتبار السلوك نتيجة، وهو يحفز ويثار بفعل مؤثرات معينة التي تنجم عنها سلوكات محددة. وبالتالي تحقيق أهداف معينة. والسلوك الإنساني هو مجموعة التصرفات والتعبيرات الخارجية والداخلية التي يسعى الفرد عن طريقها إلى تحقيق التكيّف والتوفيق بين مقومات وجوده ومقتضيات الإطار الاجتماعي الذي يعيش داخله. والدّافع هو الحاجة والرّغبة والتصور الذي يؤدّي إلى سلوك محدد للوصول إلى هدف معيّن. حيث أنّه إذا تشبعت هذه الحاجات ولبيت الرغبات يزيدا استقرار الفرد وتصبح له دافعية أكثر للعمل.

[1] [1] سهيلة، محمد عباس. **إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي**. ط.2. عمان: دار وائل، 2003. ص 168.

3-3-5- أخصائي المكتبات والمعلومات والتكوين الذاتي في شبكة الإنترنت:

أخصائيي المكتبات والمعلومات مساير لكل ما هو جديد في مجال المعلومات، وهذا ما يوضحه تكوينه الذاتي في مجال الإنترنت وظهور عصر التكنولوجيات الذي بات من الضروري توفير الإنترنت في جميع المكتبات الجامعية، فعن طريق التمرين على استخدام الأنترنت وبتوفير الأجهزة والمستلزمات الخاصة لاستخدام الانترنت، يقوم المكتبيين بإدارة العمليات الفنية، وذلك بامتلاكهم القدرة على التعامل مع هذا الفضاء, و"إن من أبرز المهارات التقنية التي يجب أن تتوفر في أخصائيي المكتبات والمعلومات يقول أحد روّاد علم المكتبات والمعلومات: " المهارات التقنية خصوصا في جوانب البرمجة وتصميم مواقع الشبكة العالمية والبوابات الالكترونية وإنشاء وإدارة قواعد المعلومات وأنظمة النشر الالكترونية والأرشفة الالكترونية وهذه أصبحت ضرورية جدا كما قلت في المتخصص في مجال المعلومات في هذا الوقت. كما أن مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين Communication Skills من المهارات المهمة نظرا لأن الكثير من المختصين في مجال المعلومات يتعاملون بشكل قوي مع الجمهور وأفراد المجتمع ولابد لهذه الفئة من المختصين أن تكون قادرة على التواصل مع الآخرين ممن يستفيدون من خدماتهم بشكل راقي ومفيد وهذا مع الأسف جانب أهمل كثيرا ولابد من الاهتمام به في هذا الوقت."[1]

إن وضعية المكتبات الجامعية بالجزائر لا تسمح لها بالاندماج في المسار الحالي في مجتمع المعلومات وتكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطورات المتسارعة التي تعرفها خدمات الإعلام بصفة عامة. ومن ثم فإن التحول الحقيق المنتظر لهذه المكتبات لا بد أن يمر عبر الاندماج فيما بينها، وأنه من الضروري أن ينم من خلال دراسات وخطط وأنظمة تسند إلى قوانين وموارد مالية ثابتة وصلاحيات كافية للمكتبيين، وذلك بعد أن

[1] عبد الله، بن محمد الشائع؛ بن محيا، سلطان الديحاني. "مدى امتلاك خريجي أقسام المكتبات للمهارات والكفايات المهنية اللازمة للعمل في مراكز المعلومات". **مجلة المعلوماتية.** متاح على الخط: http://www.informatics.gov.sa/modules.php تاريخ التصفح:2023/05/12.

يتم الاعتماد على الموارد المتاحة وتوظيفها توظيف جيد يسمح باستغلالها الاستغلال الأمثل ويسمح أيضاً بدعمها وتطويرها، ومع ذلك فإن الشبكة الوطنية للمكتبات الجامعية في الجزائر ومسايرة للتطورات الجارية في المجال فهي من الناحية المادية في طور التكوين.

❖ **يمكن استخدام أخصائيي المكتبات والمعلومات للإنترنت بصفتها أداة مرجعية فيما يلي:**[1]

- رصيد هائل من المعلومات الحينية.
- الوصول إلى البيانات البيبليوغرافية لملايين الكتب
- انشاء القوائم البيبليوغرافيا.
- الإجابة على الأسئلة المرجعية الصعبة أو المعقدة.
- خزن نتائج البحث لدراستها في وقت لاحق.
- بحث الفهارس المحوسبة للمكتبات ومراكز المعلومات في جميع أنحاء العالم.
- تنمية مصادر المعلومات بفحص العناوين الجديدة وفحصها من الناشرين.
- الاتصال المباشر بالباحثين والعلماء.
- الحصول على الأعداد السابقة من المجلات الإلكترونية.

فمثلاً استخدام الإنترنت في "الخدمة المرجعية التي يقوم فيها أخصائيي المكتبات والمعلومات طريق استخدام البريد الالكتروني E-Mail في إجراء الإتصالات الشخصية بين اختصاصي المراجع والمعلومات والإجابة على التساؤلات المرجعية، وكذلك إجراء المراسلات الخاصة بالتزويد واقتناء الكتب المرجعية وإجراء المراسلات الخاصة بالإعارة المتبادلة وبين المكتبات فيما يتعلق بالكتب المرجعية وكذا توصيل الوثائق الكترونيا

[1] عمر، أحمد همشري؛ ربحي، مصطفى عليان. **المرجع في علم المكتبات والمعلومات.** عمان: دار الشروق، 1997. ص-ص. 582-583.

للمستفيدين وكذا الوصول إلى المراجع الالكترونية والدخول إلى فهارس المكتبات العالمية واعداد نشرات الإحاطة الجارية والبثّ الانتقائي للمعلومات والدخول إلى بنوك المعلومات البيبليوجرافية."[1]

وبهذا فإنّ وظيفة أو مهنة أخصائيي المراجع تغيرت إلى إستشاري معلومات، خاصة مع ظهور التكنولوجيات الحديثة وظهور ما يسمى بالمكتبات الرقمية أو الافتراضية أو مكتبة دون جدران. وبعدما كانت مؤسسة لها كيانها المعماري، أصبح التعامل مع الكتاب الإلكتروني أمراً مرغوباً بعض القراء إن لم نقل الجميع وهذا ما أكّده " FONDIN Hubert[2] في التحوُّل الجذري للمكتبات في فرنسا وخاصة الجامعية ففي القديم كانت تبنى على أساس مكتبة موسوعية فقط، وأن المكتبة أصبحت غير واردة في اهتمامات المستفيدين كهيكل مستقل، بل كل اهتماماتهم واقعة على كل ما هو إلكتروني من كتاب، موسوعة، قاموس، مجلة...إلخ."[3]

لكن مهما تصل نقطة الجدل بين المكتبة الورقية والإلكترونية أو بين النشر الورقي والإلكتروني إلا أنه لولا المعلومات التي سجلت على الجدران ونقشت على الحجر وعلى الكهوف في أزمنة غابرة ما وصلت البشرية إلى هذا الإبداع والتطور في شتى المجالات، وأن هذا الكم الهائل من المعرفة لم يأتِ من العدم لولا المصدر الورقي. ويبقى الكتاب المطبوع في الصدارة لما له من إيجابيات في شتى الجوانب.

ففي عصر المكتبة الرقمية مع إيصال المعلومات بالخط المباشر، يكون نقطة الخدمة المكتبية مقطعاً من شاشة لديه منافذ أو نهايات في كافّة المساحات التي يشملها نطاق عمل الشخص، فإنّ الفشل في التشخيص يمكن أن تؤدي إلى التهميش، "ويقرر كل من هانسن وهاسن Hass Hansen et وصفهما لتداول الوثائق في شركة استشارات إدارية أنّ أساس سوق المعرفة هو الانتباه وليس المادة، وإذا على الخدمة أن تكون مركّزة

[1] غالب، عوض النوايسة. **المراجع والخدمة المرجعية في المكتبات ومراكز المعلومات واتجاهاتها الحديثة**. ط.1. عمان: دار صفاء، 2003. ص-ص. 274-275.

[2] FONDIN, Hubert : بروفيسور في علوم الاتصال والمعلومات بجامعة بوردو -فرنسا-

[3] يوم دراسي حول المكتبات الجامعية: **اشكالية التسيير وتطبيق المعايير**. تنظيم قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية: جامعة وهران-السانيا- يوم 09-12-2009.

صالحة مبطنة بالمصداقية والمسؤولية. وحتى يتمّ ذلك فمن الضّروري أن يكون هناك تعاون ليس بين أخصائيي المكتبات والمعلومات وأخصائيي المعرفة بل يتطلب الأمر في معظم الحالات وجود فريق من أخصائيي المعرفة ومصممييّ الويب ومعماريييّ المعلومات."[1] وفي إطار رغبة المكتبيين المتكونين في تجديد نشاطاتهم والخروج من الروتين اليومي، قال كريس أرجيريسِ *Chris ARGYRIS "هذا يعني القوّة والإرادة في تحليل تطبيقاتهم الميدانية الخاصة بالمكتبيين مع الأخذ بعين الإعتبار كفاءتهم المهنية."[2] وهو الذي وصف المؤسسة الناجحة بأنّها قادرة على تدريب أو تكوين مهنيين متخصصين.

إذ يجب على المكتبيين تطوير أنفسهم بأنفسهم للقيام بمهنتهم كمهنة، إضافة إلى الحوافز المادية والمعنوية التي تمنحها المنظمة الأم. "وبما أنّ لمهنة المكتبات صدى كبير، هادفة إلى تحقيق طموحات وقيم ومشاريع."[3] فإنّه لا بد من تواجد مكتبيين أكفّاء قادرين على تحمل المسؤولية المطروحة علىعاتقهم، وذلك بالتكوين القاعدي والتكوين الذاتي الذي ينمّي فيهم روح المبادرة والتحلّي بالفطنة والذكاء.

إلى هنا نستطيع القول أنّه كي ترقى المكتبات الجامعية إلى مستوى عالي يستوفي المعايير، من جهة عن طريق تلبية جميع طلبات الرواد (طلبة–أساتذة–باحثين...) ومن جهة أخرى المشي قدماً في تطوير التعليم العالي؛ يجب أن يكون التكوين الذاتي ضرورة حتمية لأخصائيي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية.

3-3-6-التحفيز والرضا الوظيفي وأثرهما على التكوين الذاتي:

يختار الفرد مهنته وفقاً لقدراته، وميوله، واهتماماته. وبمرور الوقت يندرج في هذا العمل الذي التحق به من خلال ما يكتسبه من خبرةٍ ومهارةٍ، أو من خلال البرامج التكوينية التي يتزوّد بها. سواء كان ذلك داخل

[1] حسني، عبد الحمن الشيمي، **إدارة المعرفة: الرأس معرفية بديلا**، ط.1، القاهرة: دار الفجر، 2009. ص. 119.

* ARGYRIS Chris : بروفيسور بجامعة هارفد، كلية إدارة المؤسسات وعلوم التربية.

[2] HECQUARD, Françoise. Marielle, MIRIBEL. **Devenir bibliothécaire : organiser, animer, évaluer** Paris: Cercle de la libraire, 2003. p. 61

[3] CALENGE, Bertrand ; BERTAND, Anne-Marie ; BOULOGNE, Arlette. **Bibliothécaire, quel métier ?**. Paris : Editions du cercle de la librairie, 2004. p. 31.

المؤسسة أو خارجها. وهذا ما يحتاجه الإنسان في عمله لترقية مستواه وكمية إنتاجه كما يدفعه لهذا التقدم والنّجاح وزيادة الإنتاج تلك هي التي تنطبق عليها حوافز العمل وهي الإجراءات التي تتّخذها المؤسسة للرقيّ بهيكلها، وهذا ما يزيد من قيمة التكوين الذاتي لدى العمال عامّة والمكتبيين خاصّة.

3-3-6-1- الحوافز ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي لأخصائي المكتبات والمعلومات:

يعد التحفيز من العوامل النفسية والإدارية الأساسية التي تؤثر على أداء الأفراد في بيئة العمل. بينما يشير الرضا الوظيفي إلى الشعور الإيجابي الذي يشعر به الموظف عندما تلبي وظيفته احتياجاته النفسية والمهنية. ويعتبر التحفيز من أبرز العوامل التي تعزز الرضا والاستقرار والابداع في بيئة العمل.

يعرف مجازي الحوافز كما يلي: "الحوافز هي العوائد التي يحصل عليها الفرد في المنظمة كنتيجة لتميّزه في الأداء عن أقرانه. وهو مصطلح يحمل في طيَّاته الحوافز الايجابية القائمة على المنح، والسلبية على المنع."[1]

يعرّفه ربحي مصطفى عليان بأنها " الوسائل التي يتم من خلالها اشباع الحاجات لدى العاملين في المكتبة، وهي مجموعة من الظروف التي يجب أن تتوافر في المكتبة لإشباع رغبات العاملين فيها، وجعلهم يعملون بكل فعالية لتحقيق أهداف المكتبة."[2]

وتنقسم الحوافز إلى نوعين:[3]

1-الحوافز المادية : تعددت صور وأشكال الحوافز المادية، وتختلف أيضاً من مؤسسة إلى أخرى، حيث تتمثل هذه الحوافز في المكافآت المادية؛ ويعتبر النقد المال من أهم طرق الحوافز. لأنّ النقود تشبع كل

[1] محمد، حافظ مجازي. **إدارة الموارد البشرية: Human Resources**، ط.1، الاسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2006. ص. 212.

[2] عليان، ربحي مصطفى. **دراسات في علوم المكتبات والتوثيق والمعلومات**، ط 1، عمان: دار الصفاء، 2005. ص 345.

[3] لبنان، الشامي؛ ماركو، ابراهيم. **مبادئ الإدارة**. عمان: المركز القومي للنشر، 2007. ص. 244.

حاجات الإنسان تقريباً، وهي حقيقة واقعية وقابلة للتداول بعكس الوسائل الأخرى التي تعتبر مجرّدة وزائلة، وبالتالي فإنّ هذه الوسائل تشبع حاجاتهم الفطرية خارج نطاق عملهم.

وهي من أهم الحوافز بالنسبة لأخصائيي المكتبات والمعلومات المتمثلة في: الزيادة في الأجور أو الرواتب، المكافآت، التعويضات...إلخ.

2- الحوافز المعنوية: يوجد اتجاه عام كبير يشير إلى أنّ البواعث المالية النقدية أو نظام الأجور لا يعتبر إلا عاملاً واحداً ضمن مجموعة كبيرة من العوامل التي تثير كفاءة العامل الواحد. ذلك أن العمال لا يهتمون بالزيادة في الأجور بالدرجة الأولى بل يفضلون عليه نواحي تتمثل بالاطمئنان على المستقبل في عضوية الجماعة والتوحّد معها؛ وهي الحوافز المعنوية والتي تتمثل في المجد والتشجيع ووضع أسماء المجدّين في لوحات الشرف، وإعطائهم الأوسمة والمكافآت كالمدح والإثراء، التسهيل الاجتماعي، التّنافس، المكافآت. وهي عكس المادية فهي لا تعتمد على المكافآت المادية، بل على احترام طموحات العاملين.

وفي هذا الصدد نادى تايلور " بضرورة تشجيع العاملين على بذل مزيد من الجهود لصالح الإنتاج، وتحفيز الأكفّاء منهم على البقاء في العمل، ونقل الأقلّ كفاءة بينهم إلى أعمال أخرى، وبمعنى آخر اختيار العمل المناسب لكلّ عامل حتى يقوم بأدائه بفاعلية، وضرورة منح أجر إضافي للعامل (تحفيز معنوي) عن كلّ وحدة ينتجها زيادة عن المعدلات المحدّدة وبالتّالي يربط الأجر بالإنتاج بطريقة مباشرة."[1]

تستخدم الحوافز لإثارة همم العاملين حتى يبذلوا أقصى طاقاتهم في العمل والإنتاج فيحقّقوا أقصى ما يمكنهم فيه من نجاح وتوفيق. "ويعتبر المال الذي يعطي للعامل كأجر أو مكافأة تشجيعية من أهمّ الحوافز

[1] سامي، جمال الدين. **الإدارة والتنظيم الإداري.** القاهرة: مؤسسة حور الدولية، مؤسسة طيبة، 2004. ص. 75.

الأساسية في مجال العمل."[1] وبطبيعة الحال فالمال ليست له قيمة في حدّ ذاته، وإنا قيمته تأتي من استخدامه كوسيلة لإشباع حاجات الفرد الأساسية.

3-3-6-2- دور الرّضا الوظيفي في تنمية القدرات:

يعدّ الرّضا للعاملين عاملاً مهماً، تحاول كلّ منظمة تحقيقه بين عامليها، لأنّ الرّضا الوظيفي له تأثير كبير على اتجاهات العاملين وسلوكياتهم اتجاه المنظمة. وتسعى المنظمة إلى فهم العوامل التي تؤثر

على الرّضا الوظيفي للعاملين حتى تكون قادرة على التّحكم في اتجاهات موظفيها وسلوكياتهم. يركّز الرّضا الوظيفي على البيئة المحددة للمهام والتي يؤدي فيها الموظّف مهامه، وهو عبارة عن مجموع الرّضا عن المرتب والزملاء والمشرف المباشر والترقية والعمل ويمكن تقسيم الرضا الوظيفي إلى ثلاث أنواع:[2]

1- **الرّضا الداخلي:** يتمّ تحقيقه من خلال أداء العمل والشعور بالإنجاز وتحقيق الذات والمتعة المحقّقة من القيام بالعمل.
2- **الرّضا الخارجي:** يتم تحقيقه من خلال المكافآت التي تعطى للشخص من قبل مشرفه المباشر أو المؤسسة على شكل تقدير واحترام وتعويض مالي وترقية وغير ذلك.
3- **الرّضا العام:** فقد تم وضع مفهومه على أساس أن يتكون من الرضا الداخلي والخارجي، أو على أساس أنّه عبارة عن مجموع الرضا عن الأوجه المختلفة للوظيفة.

والرضا الوظيفي في مجال المكتبات هو الرضا بنوعية الخدمة المكتبية المقدمة أو الأداء والاستقرار في العمل، وهذا ما أكدته " بداية الدراسات التي كانت عام 1937م، حيث درس نورس * Nourse العوامل الأساسية

[1] **موسوعة علم النفس للتربية والتعليم**: الجزء التاسع. بيروت: منشورات كرابس، (د. ت). ص. 172.
[2] خلف، جاد الرب السيد، **تنمية القدرات القيادية للعاملين بالجامعات**، ط. 1، (د. م): دار العلم والإيمان، 2008. ص. 88.
* نورس من الرواد الأوائل في مجال الرضا الوظيفي في المكتبات.

لعدم الرضا بين المكتبيين عن العمل وتحولهم إلى أعمال أخرى ووجد من بين تلك الأسباب رتابة العمل الكثير. ودراسة هيرك عام 1950م لتحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل في المكتبات. وفي عام 1970م جاءت دراسة مارشانت حول المشاركة في عملية صنع القرار في المكتبات الجامعية وإنتاجية العاملين في تلك المكتبات، وقد وجد الباحث أن المكتبي الراضي عن عمله هو ذلك الذي يسهم بشكل فاعل في صنع القرار وهو الأكثر نجاحا في تحقيق أهداف المكتبة."[1] وبما أن المكتبة مؤسسة متطورة باستمرار، تتطلب مستوى من الخبرة والمهارة من متخصصيها لإدارة المعلومات بفعالية وخدمة المستفيدين منها، ولا يتحقق ذلك إلى إلا أن يلبى احتياجاتهم الشخصية، لتحقيق الرضا الوظيفي، "حيث أن المكتبيون الراضين عن مهنتهم هم القادرون على تقديم خدمات فعالة للمستفيدين، وذلك بتداخل عوامل متعددة تؤثر على الرضا الوظيفي؛ كالحصول على الحوافز بما في ذلك الترقيات والراتب. هذا ما يوفر وعيا جديدا حول التوجهات والممارسات في هذا المجال."[2] وصولا إلى تطوير استراتيجية إدارية فعالة في المكتبات لا سيما الجامعية منها، لما له من علاقة بينه وبين الأداء الوظيفي.

إن الظروف الملائمة المحيطة بالعمل هي التي تحفز الأشخاص للقيام بعمل جيد. وذلك كي يوحي العمل بالرضا والسعادة، وبالتالي إدراكهم بأهمية ما يقومون به بشرط أن تتاح لهم الفرصة لإنجاز أكبر قدر ممكن من المهام المولجة إليهم لإتمامها والملقاة على عاتقهم. فالاضطلاع بأعباء العمل يتيح لهم مراقبة أنفسهم ويشعرهم بأنهم يساهمون مساهمة فعالة ومجدية في ذلك، فإعطاؤهم الفرصة لتقييم أعمالهم يوفر لهم التشجيع الدائم لمتابعة نشاطهم ويلفت انتباههم لتلك الأعمال التي عليهم أن يحسنوا آراءهم فيها. فعلى قدر تلبية الحاجات

[1] السالم، بن محمد السالم، **الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية: بالمملكة العربية السعودية**، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 1997. ص. 60.

[2] CHAVAN, Santosh. "Job Satisfaction in Library and Information Science Professionnels :an over view". **Library Philosophie and Practice (e-journal)**. University of Nebraska – Lincoln. 2020. En ligne https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/4598 consulté le. 12/12/2024

يتحدد مستوى الرضا لدى الفرد، والحاجة المشبعة ليس دافعا إنما الدافع هو الحاجة التي لا يتم إشباعها وهذا ما جعل الحاجة إلى احترام النفس وإثبات الذات لدى أخصائيي المكتبات والمعلومات.

إن نجاح أو فشل أي مؤسسة مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالمورد البشري العامل فيها، فإذا كان ذا كفاءة قدم مردودية وجودة في الإنتاج والعكس صحيح. ومن هنا تظهر أهمية التكوين ودوره في تنمية قدرات العمّال المهنية، فالمؤسسات تطمح دائماً إلى تحقيق أهدافها المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بمدى فعالية ونشاط القوىالعالمية، وبما أنّ التكنولوجيا في تطور مستمر ما حتّم على المؤسسة مسايرة هذا التطور وإدخال كل ما هو جديد للمؤسسة عن طريق التكوين المستمر أو غير ذلك من أنواع التكوين. وأن التكوين الذاتي وسيلة لرفع الطموحات لدى أخصائيي المكتبات والمعلومات للإرتقاء في القيام بمهام عمله المتجددة والمتطورة، سواء كان السبب في ذلك الحوافز التي تزيد من مردودية العمل أو الرضا الوظيفي، دون إغفال دور التكوين الرسمي الأكاديمي الضروري لما له من أهمية في المؤهل العلمي، فهو يدعو بمستوياته وأنواع أساليبه إلى النمو المهني المستمر، سواء كان بالإعتماد على الجهد الذّاتي، أو ما توفره الجامعة من برامج تدريبية، حيث أن التكوين قبل الخدمة في الجامعة هو بدء طريق النمو المهن.

الدراسة الميدانية

الفصل الرابع

الممارسة المهنية لأخصائيّي المكتبات

والمعلومات بالمكتبات الجامعية

بالغرب الجزائري

المبحث الأول: المكتبات الجامعية بالجزائر

المبحث الثاني: مقومات المكتبة الجامعية الناجحة

المبحث الثالث: ميدان الدراسة

- **تحليل الإستبيان**
- **تحليل نتائج الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات**
- **الاستنتاجات**

تعد الدراسة الميدانية المصدر الأساسي للمعلومات، ويعود أساس البحث فيها إلى أن البيانات والمعلومات المتاحة قديمة، والبحث يتطلب الحصول على معلومات حديثة، والباحث الذي يعتمد في دراسته على الجانب الميداني، انما يتبع في حقيقة الأمر منهجا على درجة بالغة من الأهمية. فهو يدرس ظاهرة موجودة في مجال معين وفي مكان معين وفي الوقت الحاضر مركزاً في دراسته من جمع المعلومات وتصنيفها وتسجيلها وتحليلها وصولا في ذلك إلى استخلاص نتائج الدراسة وهي فحوى البحث.

4-1- المبحث الأول: المكتبات الجامعية بالجزائر:

إن المكتبات الجامعية في الجزائر حديثة، حيث تأسست أوّل مكتبة جامعية مع تأسيس أول جامعة، وهي جامعة الجزائر التي تمّ تأسيسها بموجب القانون الصادر في 20 نوفمبر 1897م وفي نفس السنة انطلقت الأشغال لبناء المكتبة المذكورة التي فتحت أبوابها سنة 1888م.

كان هدف تأسيس هذه الجامعة ومكتبتها خدمة للمصالح الاستعمارية الفرنسية وليس بهدف خدمة الجزائر، وما يؤكد ذلك هو أن عدد الطلبة من الفرنسيين واليهود قد بلغ في آخر الخمسينات 4500 طالب، بينما لم يتجاوز عدد الطلبة الجزائريين الـ 200 طالب. والجدير بالذكر أن محتويات هذه المكتبة قد بلغت في البداية حوالي 40000 مجلد، وفي سنة 1959م تم إحصاء حوالي 500000 مجلداً و1275 عنواناً من الدوريات. حيث تعرضت لحريق خططت له ونفذته المنظمة الفرنسية المسماة (OAS) وذلك بتاريخ 07 جوان 1962م، حيث تمّ إتلاف أكثر من 200000 مجلد، وفي شهر ديسمبر من نفس السنة تمّ تشكيل لجنة دولية من أجل ترميمها، حيث أعيد فتحها بعد 6 سنوات من المجهودات وكان ذلك بتاريخ 12 أفريل 1968م.

علما أن جامعة الجزائر هي الجامعة الوحيدة التي تم تأسيسها خلال الفترة الاستعمارية. أمّا الجامعات الأخرى فلقد توالى تأسيسها بعد الاستقلال سنة 1962. ومنها جامعة وهران-السانيا- التي كانت عبارة عن مركز جامعي تابع لجامعة الجزائر الذي تأسس بموجب الأمر 67-278 الصادر بتاريخ 20

نوفمبر 1967م وتحول إلى جامعة بموجب المرسوم الصادر بتاريخ 15 ديسمبر 1975م ونفس الأمر بالنسبة لجامعة قسنطينة التي كانت عبارة عن مركز جامعي تابع لجامعة الجزائر، الذي تحول إلى جامعة سنة 1969م.

هذا وقد شهدت مهنة العمل المكتبي في الجزائر تطورًا ملحوظًا، متزامنًا مع تحديث القوانين والنصوص التي تنظم هذه المهنة، بالإضافة إلى تطور النظام التعليمي وانتشار المكتبات في كل القطاعات. ففيما يتعلق بالنصوص التنظيمية، تم إصدار أول نص تنظيمي بعد الاستقلال في عام 1964، والذي أنشأ بموجبه دبلوم تقني في المكتبات والأرشيف. كما صدر المرسوم التنفيذي رقم 97-185 في 14 ماي 1997، الذي يعدل وينظم الأسلاك العاملة في المكتبات الجامعية. ثم تلاه المرسوم التنفيذي رقم 89-122 الصادر في 18 جويلية 1989 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتكوين والتعليم العاليين.[1]

ثم جاء المرسوم الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي، وهو المرسوم التنفيذي رقم 10-133 الصادر في 5 ماي 2010[2]. وهي الأسلاك المنتمية للشعب التالية: المكتبات الجامعية، المخابر، المصالح الاقتصادية الجامعية والتنشيط الجامعي؛ هذا وتشمل شعبة المكتبات الجامعية الأسلاك التالي: سلك محافظي المكتبات الجامعية، والذي يشمل رتبة ملحق من المستوى الأول والثاني ومحافظ المكتبات الجامعية ورتبة محافظ رئيس للمكتبات الجامعية. أما سلك مساعدي المكتبات الجامعية فيشمل رتبة واحدة وهي مساعد المكتبات الجامعية، وسلك الأعوان التقنيين فيشمل كذلك رتبة واحدة وهي عون تقني للمكتبات

[1] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المرسوم التنفيذي رقم 89-122 المؤرخ في 15 ذي الحجة 1409هـ الموافق لـ 18 جويلية 1989م المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال الذين ينتمون إلى الأسلاك الخاصة بالتعليم والتكوين العاليين.

[2] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المرسوم التنفيذي رقم 10-133 المؤرخ في 20 جمادى الأولى 1431هـ الموافق ل 5 ماي 2010م والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي الصادر في الجريدة الرسمية رقم 31 الصادرة في 09 ماي 2010م.

الجامعية، وأخير سلك المعاونين التقنيين والذي يشمل رتبة واحدة وهي في طريق الزوال المتمثلة في رتبة معاون تقني للمكتبات الجامعية.

لقد شهدت مهنة العمل المكتبي في الجزائر تطورًا ملحوظًا، متزامنًا مع تحديث القوانين والنصوص التي تنظم هذه المهنة، بالإضافة إلى تطور النظام التعليمي وظهور مكتبات جديدة. ففيما يتعلق بالنصوص التنظيمية، تم إصدار أول نص تنظيمي بعد الاستقلال في عام 1964، والذي أنشأ بموجبه دبلوم تقني خاص بسلك التقنيين في المكتبات والأرشيف. كما صدر المرسوم التنفيذي رقم 185-97 في 14 مايو 1997، الذي يعدل وينظم الأسلاك العاملة في المكتبات الجامعية.

والملاحظ أن الحديث عن تأسيس وتطور الجامعات في الجزائر يعني الحديث عن تأسيس وتطور المكتبات الجامعية الجزائرية، حيث أن المكتبات الجامعية فيها تنشأ مع نشوء الجامعة وتنعدم بانعدامها، ولم يحدث إطلاقاً أن وجدت جامعة بدون مكتبة، حيث يستحيل قيام جامعة في غياب المكتبة الجامعية. وتماشياً مع التطور الذي تعرفه الجزائر بعد استقلالها في مجال التكوين فإن عدد الجامعات بها يتزايد بوتيرة سريعة نتيجة تزايد في عدد الطلبة الجدد من سنة إلى أخرى وضرورة إدخال التكنولوجيات الحديثة في مقررات الدراسة. ممَّا يجعل التفكير في سياسة المواجهة أمر ضروري بالنظر إلى أن الدولة الجزائرية تواجه تحديات عديدة في عدد من المجالات، من بين عناصر تلك السياسة تجنيد الموارد المتاحة وتوظيفها توظيفاً جيداً حتى يتسنى للجامعات ومكتباتها الاستجابة للاحتياجات المتزايدة لهذا العدد الكبير من الطلبة والباحثين.

تكمن أهمية هذه البنية الجامعية في أنّ المكتبة لا تعمل لنفسها بل هي جزء من الجامعة، تخدم وتدعم مع غيرها من الأجهزة الأهداف التعليمية والبحثية للجامعة، وينبغي أن توجه وتنظم المكتبة خدماتها الفنية لهذه الأغراض، وذلك عن طريق فهم العاملين بالمكتبة لسياسات الجامعة والاتصال المباشر بمختلف الأنشطة الأكاديمية الجامعية. " ومدير المكتبة شأنه شان مدير الجامعة، فكل منهما يخدم جميع الكليات والاقسام، ومن

هنا يجب أن يكفل مدير الجامعة لمدير المكتبة كلّ الامكانيات التي تعينه على الاتصال الفعال والتنسيق بين مختلف الأنشطة المتعلقة بتوفير الكتب ومواد البحث وتنظيمها وخدمتها."[1]

إنّ نجاح أي مكتبة في تأدية دورها وتحقيق أهدافها، إنّما يعتمد بالدرجة الأولى على الهيئة الإدارية المسؤولية، الواعية، القادرة علة تحقيق تلك الأهداف، والتغلب على الصعوبات التي قد تصادفها من خلال ممارسة العمل المكتبي. وهكذا أصبح محافظ المكتبة الجامعية أكثر من أي وقت مضى ملزم بتشجيع ثقافة الفريق بين مستخدميه لتوفير خدمة ذات قيمة مضافة، تحفز الحاجة والرغبة لدى المستفيدين الذين يرتادون المكتبة الجامعية.

ونستخلص من هذا، أنّ الجامعة لها رسالة سامية وأهداف تسعى إلى تحقيقها، وأنّها في سبيل تحقيق هذه الأهداف تعتمد على عدة أجهزة بها. وأنّ المكتبة هي أهم هذه الأجهزة الأكاديمية وأنّ المكتبة الجامعية لها وظائف وبرنامج تستمد أسسه من أهداف الجامعة التي تقوم بخدمتها. لا شك أن الاهتمام بالمكتبة الجامعية سيزداد مع الوقت، وستحظى برعاية أكثر إلى أن تحتلّ موقعها الملائم ضمن الخريطة القانونية الجامعية كما احتلتها على الأرض، حيث أن المكتبة الجامعية كبناء مادي وكمرفق خدماتي معترف بها من قبل الجميع، ولم تحظى بعد بالاعتراف القانوني والتشريعي والاهتمام بها يمكنها من القيام بوظائفها وإدراك غاياتها وتحقيق أهدافها من خلال اعتمادها لنظام متكامل التعاون وارتباطها بشبكة معلوماتية متناسقة.

4-1-1- دور ووظائف المكتبة الجامعية:

تستمدّ المكتبة الجامعية وجودها وأهدافها من الجامعة ذاتها، وبالتّالي فإن أهدافها هي أهداف الجامعة، ورسالة المكتبة هي جزء لا يتجزأ من رسالة الجامعة التي تتركز في التعليم والبحث وخدمة المجتمع، أي

[1] أحمد، بدر؛ عبد الهادي، محمد فتحي. **المكتبات الجامعية: تنظيمها وإدارتها وخدماتها ودورها في تطوير التعليم الجامعي والبحث العلمي**. ط. 4 (مزيدة ومنقحة)، القاهرة: دار غريب، 2001. ص. 36.

الإضافة للمعرفة عن طريق البحث وتعليم موضوعات معينة كأنظمة فكرية أو الإعداد لمهن معينة وأخيراً تمكين الطالب من أن ينمو كشخص أو كمواطن.

وينبغي على المكتبة أن تعكس هذه الأهداف، فالمكتبة في الجامعة بمثابة القلب النابض، لها فهي تقدم خدماتها لطلاب المرحلة الجامعية الأولى ولطلاب الدراسات العليا والبحوث ولأعضاء هيئة التدريس ثم هي تخدم المجتمع أيضا بتقديم خدماتها لكل من يستطيع الإفادة منها.

هذا وقد ورد في تقرير إحدى الحلقات الدراسية أن مستوى التقدم في بلد ما يرتكز بالدرجة الأولى على مستوى التعليم العالي به، كما أن مستوى التعليم العالي يقوم أساسا على أداء الجامعات لدورها، ومستوى الجامعات يعتمد إلى حد كبير على مستوى مكتباتها.

تعتبر المكتبات محورًا للتغيرات الاجتماعية والتكنولوجية، حيث لم تعد تقتصر على كونها أماكن للكتب فحسب، بل أصبحت فضاءات ديناميكية. هذا ويمكن تلخيص وظائف المكتبة الجامعية وقدرتها على الاستجابة لاحتياجات الجامعة في النقاط التالية:

- ✓ بناء وتنمية المجموعات أي توفير مصادر المعلومات اللازمة لقيام الجامعة بمهامها في التعليم والبحث، وذلك عن طريق الاختيار والتزويد والتسجيل وغيرها.
- ✓ تنظيم تلك المجموعات بما يتضمنه ذلك من تصنيف وتكشيف واستخلاص وغيرها من العمليات التي تكفل ضبط المجموعات وتحليلها وحفظها وصيانتها.
- ✓ تقديم الخدمة المكتبية وما يتضمنه ذلك من الإرشاد المكتبي المهني ومعاونة رواد المكتبة على الإفادة من المجموعات ويشمل ذلك عمليات الإعارة والتصوير وخدمات الإرشاد وغير ذلك.
- ✓ التعاون والتنسيق وذلك للإفادة من مصادر المعلومات داخل الوطن وخارجه والمشاركة والإسهام في نجاح شبكة المعلومات الوطنية.

وفي عصر الثورة الصناعية الرابعة[1] وعصر الذكاء الإصطناعي التي أحدثت تغييرات عميقة في جميع مجالات الحياة ولا سيما المكتبات الجامعية، حيث ظهرت العديد من التقنيات الذكية، التي يمكن تلخيص تأثير هذه التقنيات فيما يلي:[2]

- الذكاء الإصطناعي Artificial Intelligence (AI).
- البيانات الضخمة Big Data
- الحوسبة السحابية Cloud Computing.
- إنترنت الأشياء Internet Of Things (IOT).
- الواقع المعزز Augmented Reality.
- الطباعة الثلاثية الأبعاد D3 Printing.

فبعد الثورة الصناعية الأولى التي اخترعت فيها الطاقة البخارية، ثم تلتها الثورة الصناعية الثانية التي تميزت باختراع الكهرباء في القرن الثامن عشر، ثم تلتها الثورة الصناعية الثالثة والتي سميت بعصر الإنترنت، أما العصر الذي نعيشه حاليا والذي يتميز باستخدام التقنيات الذكية وتفاعلها عبر المجالات الفيزيائية والبيولوجية والرقمية، وهو ما يسمى بعصر الثورة الصناعية الرابعة.

[1] **كلاس شواب** أول من أطلق الثورة الصناعية الرابعة في المنتدى الاقتصادي العالمي الذي عقد في دورته 46 في دافوس بسويسرا عام 2016، حيث تم التأكيد على أن حجم التحولات ونطاقها وتعقيداتها سيكون مختلفا عمّا شهدته البشرية في السابق.

[2] صفيناز، محمود سام الرخ. "مجالات التغيير والتحول في المكتبات االأكاديمية العربية في ظل الثورة الصناعية الرابعة: دراسة استشرافية". **المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات** . مج.10 ع.2 .2023. متاح على الخط: https://ijlis.journals.ekb.eg/article_246108_610f5d910167b027cfaf8fc13165b340.pdf تاريخ التصفح: 2024/06/09

4-2- المبحث الثاني: مقومات المكتبة الجامعية الناجحة:

تعدّ المكتبات الأكاديمية أحد المعايير الأساسية التي عن طريقها يتمّ تقييم الجامعات العصرية والاعتراف بها على المستويات الأكاديمية الوطنية والدولية. فالمكتبة الأكاديمية تستمد وجودها وأهدافها من الجامعة ذاتها، وبالتالي فإن أهداف ها هي أهداف الجامعة والتي تتركز في التعليم والبحث وخدمة المجتمع وتزويده بالمتخصصين والفنيين والمهنيين في كل المجالات. وينبغي أن تتجاوب مع البيئة التعليمية والمحلية، فيجب أن تكون فعّالة وتعمل مع المؤسسة وغيرها في الاستفادة القصوى من خدماتها خاصة فيما يتعلق بتدعيم المناهج التعليمية وبرامج البحث العلمي بالإضافة إلى الأنشطة الفنية أو المهنية.[1]

فيجب أن تهتم المكتبة بكل مجالات العمل في الجامعة، وتقدم خدماتها المطلوبة منها، ولعل التعاون بين المكتبة والأقسام الأكاديمية من الأمور الهامة لنجاح المكتبة في لقيام بمهامها الأساسية، ذلك لأن خدمات المكتبات والمعلومات في الكليات والجامعات تتأثر على الأقل بستة مؤثرات مختلفة وهي: التطورات التعليمية، والتطورات الصناعية والعاملين، والطلاب، وأعضاء هيئة التدريس، والمديرين على اختلاف مستوياتهم.[2]

ولكي تتمكن المكتبة الجامعية من تحقيق أهدافها المنشودة وأداء وظائفها بكفاءة، يجب عليها تقديم خدماتها المباشرة وغير المباشرة للمستفيدين بشكل فعال. ولتحقيق ذلك، ينبغي عليها مراعاة العناصر التالية:

1/ الموقع والمبنى: يجب أن تحتل المكتبة الجامعية، سواء كانت مكتبة مركزية أو مكتبة كلية أو مدرسة عليا أو معهد أو مكتبة بحث، موقعًا استراتيجيًا. ينبغي أن تكون في وسط المؤسسة لتسهيل وصول المستفيدين

[1] غادة، عبد المنعم موس. **المكتبات ومرافق المعلومات النوعية: ماهيتها. إدارتها، خدماتها، تسويقها**. (د. م)، (د. ن)، (د. ت)، ص. 309.

[2] SEWA, SINGH. Marketing of Academic Library and Services . En ligne : https://ebooks.inflibnet.ac.in/lisp11/chapter/marketing-of-academic-library-and-services/ consulté le : 20/11/2024

إليها. كما يجب أن يتميز الموقع بالهدوء، وأن تصل إليه أشعة الشمس والهواء النقي، وأن تحيط به المساحات الخضراء، مما يسهل الوصول إليه ويجعله وجهة مفضلة للزوار والمستفيدين من خدماته.

2/ أقسام العمليات الفنية: يجب تخصيص غرف للعمليات الفنية، ويشترط أن تكون قريبة من بعضها أو أن تتجمع جميعها في صالة كبيرة، لأن الكتاب يمر بمراحل متتالية أثناء المعالجة، وهو ما يُعرف بالسلسلة الوثائقية.

3/ قاعات المطالعة: يجب تخصيص أماكن للقراء بهدف المطالعة والبحث، وتشمل هذه الأماكن قاعات المطالعة العامة، والقاعات المخصصة للاطلاع على الكتب المرجعية، وقاعات الدوريات، بالإضافة إلى القاعات المخصصة للاطلاع الحر، المعروفة بالأرفف المفتوحة. كما توجد قاعات مخصصة لتقديم خدمات الإنترنت، والإستنساخ والتصوير.

4/ الميزانية: لكي يتمكن المكتبي من أداء مهامه بشكل مثالي، يجب أن تتوفر له موارد مالية كافية ومستقرة، بالإضافة إلى ميزانية مدروسة لدعم شراء الكتب والموارد المكتبية، والأثاث، والأجهزة، واللوازم المختلفة. وعند إعداد الميزانية، ينبغي مراعاة احتياجات المكتبة بدقة، لضمان تلبية متطلبات الأقسام والخدمات المكتبية التي تقدمها.

5/ المجموعات المكتبية: يشمل هذا التجمع الشامل للكتب والمواد الأخرى التي تشكل رصيد المكتبة، مثل الكتب المرجعية، وكتب الإعارة، والدوريات، والوثائق الحكومية، والكتب النادرة، والمخطوطات، بالإضافة إلى الحوامل الإلكترونية للمعلومات وغيرها من المصادر المعرفية. يتم فهرسة هذه المواد وترتيبها لتسهيل الوصول إليها.

6/ التجهيزات: يجب تجهيز المكتبة بالأثاث واللوازم المكتبية اللازمة، والتي تشمل: الرفوف، الأدراج، الفهارس، بالإضافة إلى ذلك، ينبغي توفير الكراسي وعربات نقل الكتب، فضلاً عن جميع التجهيزات الآلية

والإلكترونية مثل الحواسيب، الطابعات، الماسحات الضوئية، وآلات التصوير والاستنساخ. كما يجب اقتناء البرمجيات اللازمة لإدارة المكتبة، وغيرها من الوسائل التي تسهم في تحسين أداء أخصائي المكتبة في أداء مهامه بشكل فعال.

7/ الموارد البشرية: لتسهيل العمل المكتبي وتحقيق الأهداف المرجوة للمكتبة الجامعية، والتي تتمثل في تقديم أفضل وأكفأ الخدمات المكتبية للرواد، يجب الاعتماد على كادر بشري مؤهل علمياً وفنياً وتقنياً. فالعاملون في المكتبات الأكاديمية هم المحرك الأساسي لكل أقسام المكتبة. لذا، من الضروري أن يمتلك هؤلاء العاملون القدرة على التعامل مع التقنيات الحديثة، واستخدامها لتسهيل إدارة المعلومات ومصادرها، وتنظيمها، وتيسير الوصول إليها.ولا يتحقق ذلك إلا بتنظيم "برامج تدريبية للعاملين في المكتبة الجامعية، حيث توفر لهم مهارات فنية وتقنية وسلوكية تعزز من كفاءتهم في العمل، وتسرع من إنجازاتهم، وتزيد من إنتاجيتهم. كما تساهم هذه البرامج في حل العديد من المشكلات التي قد تواجههم، وتعزز من اهتمامهم وولائهم لمؤسساتهم[1]".

وخلاصة القول، أن المكتبة الأكاديمية من الركائز الأساسية للمؤسسات الجامعية والبحثية، حيث تشكل بنية تحتية معرفية تدعم التعليم والتعلم والبحث العلمي. ولتتمكن هذه المكتبة من أداء دورها بفعالية، يجب أن تتوافر فيها مجموعة من المقومات الأساسية التي تتكامل مع بعضها. لإعطاء رؤية واضحة ورسالة علمية هادفة؛ لأن مكتبة تفتقر للرؤية تفقد اتجاهها في التطوير وتقتصر على أداء وظائف روتينية فقط.

[1] سمية، الزاحي. **مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعليم العالي في الجزائر: دراسة ميدانية بجامعات منتوري قسنطينة، عنابة وسكيكدة**. أطروحة دكتوراه. إش. عبد المالك بن السبتي. جامعة قسنطينة 2. 2014. ص. 149

4-3- المبحث الثالث: ميدان الدراسة:

❖ المكتبات الجامعية ميدان الدراسة:

أولاً: المكتبة المركزية لجامعة وهران1 أحمد بن بلة:

تقع المكتبة المركزية الجامعية لجامعية وهران 1 بمقرها الجديد بالقرب من الحرم الجامعي الأســـتاذ طالب مراد سالم IGMO سابقا، بعدما انتقلت من مقرها القديم UNSM والتي كانت تحمل اسم الأستاذ المرحوم فار الذهب عبد الرحمن.

شهدت المكتبة المركزية الجامعية، التي تأسست عام 1966، نموًا كبيرًا للغاية من حيث الموارد الوثائقية، حوالي 48933 عملاً بين الدراسات والمنشورات المتسلسلة التي تغطي جميع مجالات المعرفة (العلوم الإنسانية والاجتماعية، العلوم البحتة والتطبيقية، الأدب...) و على مستوى الخدمات الأساسية[1].

1- مبنى المكتبة المركزية: تقع المكتبة في موقع استراتيجي، يسهل وصول المستفيدين اليه.

2- تحتوي على خدمات الكترونية كمستودع المكتبة DSPACE[2] الذي يحتوي على الإنتاج المعرفي والعلمي لمكونات الجامعة.

3- إمكانيات المكتبة المركزية:

أ) الإمكانيات المادية: تتوفر المكتبة على أثاث متنوع جديد إذا تحتوي.

ب) الإمكانيات البشرية: تعتبر الموارد البشرية المتوفرة في المكتبة المركزية القوة المحركة لمختلف نشاطاتها الفنية والتقنية والإدارية، والمكونة من مجموعة من المتخصصين في علم المكتبات.

ثانياً: المكتبة المركزية لجامعة وهران 02:

تأسست المكتبة الجامعية المركزية لجامعة وهران2 محمد بن احمد والكائن مقرها بالمجمع الجامعي بلقايد بئر الجير بوهران –الجزائر- في سبتمبر سنة 2014 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 261/14 المؤرخ في 22

[1] https://buc.univ-oran1.dz/ar/presentation-de-la-bu-2.html consulté le : 22/11/2024
[2] https://dspace.univ-oran1.dz/home consulté le : 22/11/2024

سبتمبر 2014 المتضمن إنشاء جامعة وهران 2، وقد نشأت عن تقسيم جامعة وهران التي تأسست في 20 ديسمبر 1967. والتي تضم معهد واحد وهو معهد الصيانة والأمن، وخمس كليات متمثلين في: كلية علوم الأرض والكون– كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير – كلية الحقوق والعلوم السياسية– كلية العلوم الاجتماعية وكلية اللغات الأجنبية.[1]

تم افتتاح المكتبة المركزية لجامهة وهران 2 ودخولها حيز الخدمة في ماي 2018، تم بنائها بمقاييس حديثة بفضاءات مخصصة للإطلاع الحر، تتربع على مساحة قدرها 9609م² ، تتكون من طابقين تابعين للمكتبة والطابق الثالث فهو تابع لعمادة الجامعة، مخصص للإجتماعات والندوات والمحاضرات.

- تضم المكتبة مجموعة من الموارد البشرية متمثلة في عدد من المتخصصين في علم المكتبات.
- تعمد المكتبة في تسييرها على الفهرس الآلي PMB الذي يضم رصيد وثائقي خاص بالتخصصات التابعة للجامعة، ومستودع رقمي DSPACE[2] يحتوي على الإنتاج العلمي للجامعة.

ثالثاً: المكتبة المركزية لجامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم:

تسعى المكتبة المركزية لجامعة مستغانم إلى تقديم خدماته وفق ما تتطلبه التقنيات الحديثة، كانت المكتبة منذ افتتاحها في كلية العلوم الإنسانية، ثم انتقلت إلى مقرها الحالي وسط مدينة مستغانم الذي دشنه الرئيس عبد العزيز بوتفليقة 10 فيفري 2004. تضم جميع تخصصات الجامعة ، كما تحتوي على أربع طوابق موزعة على المخازن والقاعات والمصالح الأربعة للمكتبة الجامعية.[3]

- تعمد المكتبة في تسيير خدمات ببرنامج حر مفتوح المصدر وهو الفهرس الآلي PMB
- تشترك المكتبة في عدة فهارس رقمية مثل: المكتبة الرقمية "إقرأ" – الفهرس العربي الموحد – فهرس المكتبات الجامعية الجزائرية RBdz ومشاركة أيضا في النظام الوطني للتوثيق على الخط SNDL.

[1] مقابلة مع مدير المكتبة المركزية بتاريخ: 2024/10/18

[2] https://ds.univ-oran2.dz:8443/ consulté : 12/11/2024

[3] مقابلة مع مدير المكتبة المركزية بتاريخ: 2024/10/12

- من خدماتها الإلكترونية المستودع الرقمي E-BIBLIO[1] والذي يحتوي على جميع الإنتاج الفكري
- للجامعة كالرسائل الجامعية – المجلات العلمية – المؤتمرات – المشاركات العلمية وكذا النشر العلمي المنسوب لهيئة تدريس جامعة عبد الحميد بن باديس.

رابعاً: المكتبة المركزية لجامعة بن خلدون تيارت:

المكتبة المركزية لجامعة تيارت هيكل من هياكل الجامعة، تسير وفق المادتين 25 و 31 من المرسوم التنفيذي رقم 03-279 مؤرخ في 23 اوت 2003[2] المحدد لمهام والقواعد الخاصة بتسيير وتنظيم الجامعة.[3] تتربع على مساحة قدرها 6000م²، تحتوي على أكثر من 160000 وثيقة في كل الميادين، تضم خمس طوابق وأربع مصالح: مصلحة الإقتناءات-المعالجة الوثائقية- التوجيه ومصلحة البحث البيبليوغرافي.

تقدم المكتبة مجموعة من الخدمات الإلكترونية منها: فهرس المكتبات الجامعية CCdz- النظام الوطني للتوثيق الإلكتروني SNDL- البوابة الوطني للإشعار عن الأطروحات PNST- المكتبة الرقمية IQRAA، إضافة إلى المستودع الرقمي لجامعة تيارت SDPACE[4] والذي يضم الإنتاج الفكري للجامعة. تقدم المكتبة محتوياتها عبر الفهرس الآلي: opacbu.univ-tiaret.dz/opac

خامساً: المكتبة المركزية لجامعة أحمد زبانة غليزان:

تأسست المكتبة المركزية لجامعة غليزان سنة 2004 منذ إنشاء ملحقة غليزان التي كانت تابعة لجامعة مستغانم. وقد تم تعزيز رصيدها الوثائقي من المكتبة الجامعية مستغانم. ومنذ الإستقلال المالي للمركز الجامعي غليزان سنة 2009 تسعى المكتبة المركزية إلى توفير مختلف مصادر المعرفة بجميع أشكالها لدعم المناهج والتخصصات العلمية في الجامعة. تقدم المكتبة مجموعة من الخدمات الرقمية؛ كالنظام الوطني للتوثيق

[1] https://www.univ-mosta.dz/library/ consulté le 23 /11/2024

[2] مرسوم تنفيذي رقم 03-279 مؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424هـ الموافق 23 أوت سنة 2003م، يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها.

[3] http://biblio.univ-tiaret.dz/biblio/ar/index consulté le: 14/11/2024

[4] http://dspace.univ-tiaret.dz/ consulté le : 14/11/2024

الإلكتروني SNDL والمكتبة الرقمية IQRAA، تضم رصيد وثائقي ثري قدره 17212 عنوان و 58915 نسخة في مختلف التخصصات.

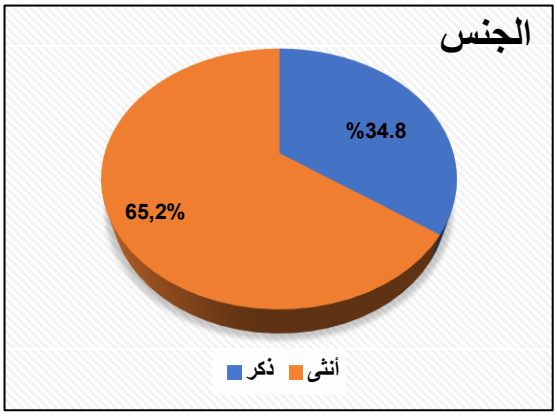
وبهذا نكون قد حاولنا إعطاء نظرة موجزة عن كل مكتبة من المكتبات الجامعية المركزية محل الدراسة.

تحليل الإستبيان:

- **جنس المبحوث:**

الجنس	ك	%
ذكر	23	34.8%
أنثى	43	65.2%
المجموع	**66**	**100.0%**

الجدول رقم (01) يمثل جنس المبحوث



الشكل رقم (01) يمثل جنس المبحوث

يتبين من خلال الجدول رقم (01) أن عدد الذكور بلغ 23 ذكر بنسبة 34.8%، في حين بلغت نسبة الإناث 65.2% أي ما يعادل 43 أنثى. حيث يتضح من خلال هذه النسب أن الفئة النسائية سجلت نسبة أعلى بكثير مقارنة بالذكور، هذا التفاوت الذي يبين أن مهنة المكتبات مهنة سنوية، ومن جانب أخر أن نسبة الإناث في المنظومة التربوية عالية عن نسبة الذكور، وهذا نتيجة التسرب المدرسي في الأطوار التعليمية الثلاثة لاسيما المتوسط [1].

فنجد في جامعة وهران 1 تباينا واضحا بين الجنسين حيث يمثل الذكور (02) فقط بنسبة 8.7% مقابل (13) أنثى بنسبة 30.2%، أما في جامعة وهران 2 فكانت النسبة أكثر توازناً تمثلت في (06) ذكور و(10)

[1] وكالة الانباء الجزائرية. **التسرب المدرسي للذكور**. الخميس 01 أكتوبر 2014، متاح على الخط: www.aps.d3/ar/algerie. تاريخ التصفح: 2024/10/20

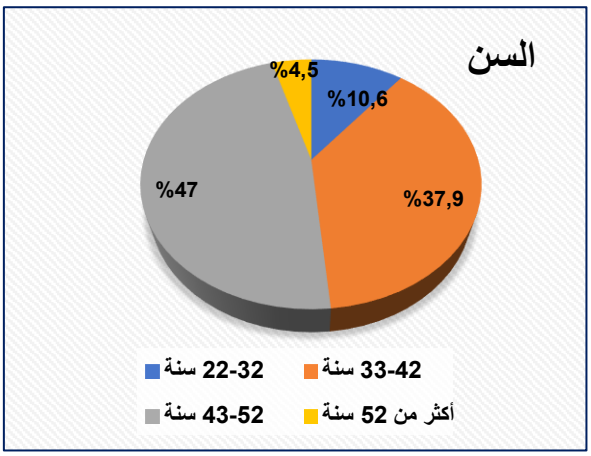
إناث. وفي جامعة غليزان تتساوى النسب بين الجنسين. بينما تظهر جامعتي تيارت ومستغانم نسباً متفاوتة أيضاً، وتفوق نسبة اللإناث على نسبة الذكور.

وهذا راجع بطبيعة الحال إلى توافد العنصر النسوي للتسجيل في هذا التخصص عند حصولهن على شهادة البكالوريا وبالتالي كثرة المتخرجات، وهذا ما يؤدي بالضرورة إلى فتح أبواب سوق العمل وتوفير يد عاملة نسوية كبيرة في المكتبات الجامعية خاصة، فجميع المكتبات التي قصدناها وجدنا فيها طغيان العنصر النسوي مقارنة مع الذكور، ونجدهن بكثرة يتمركزن حول مناصب حساسة كرئيسات مصالح وهذا ما لاحظناه في جميع المكتبات محل الدراسة، لا سيما وأنهن يتميزن بالجدية والإتقان والفطنة وحب الترقية وكذا روح التأني والصبر خاصة في التعامل المباشر مع الطلبة وتحمل الإتصال الإيجابي أو السلبي مع المستخدمين (طلبة، باحثين، أساتذة، موظفين،...) والتقديم الفعلي والأداء الحسن. وأمّا عن انخفاض نسبة الذكور أقر بعض المبحوثين في أن العمل روتيني، والوقت غير مساعد خاصة في أيام وأوقات المداومة، وتصريحا منهم فهم يميلون للعمل في التخصصات التقنية، وتفضيل الإدارة عن المكتبة، وهذا راجع عن توجيهه من طرف الوزارة على دراسة تخصص علم المكتبات وبالتالي فهو غير راض على عمله .

- **السن:**

السن	ك	%
سنة 22-32	7	10.6%
سنة 33-42	25	37.9%
سنة 43-52	31	47.0%
أكثر من 52 سنة	3	4.5%
المجموع	**66**	**100.0%**

الجدول رقم (02) يمثل جنس المبحوثين.



الشكل رقم (02) يمثل جنس المبحوثين

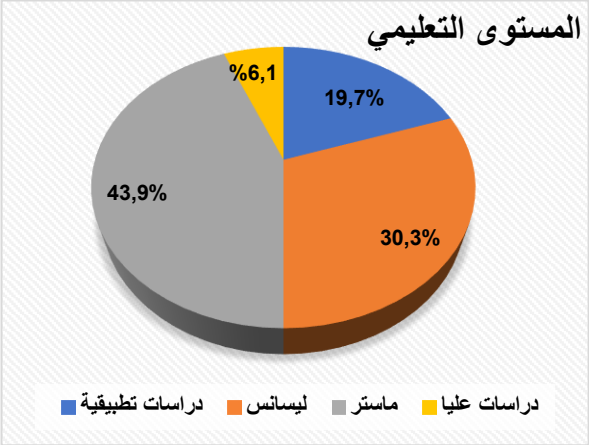
يعرض الجدول رقم (02) توزيع الفئات العمرية للمبحوثين بحسب النسب التالية: (32-22 سنة) بنسبة (10.6%)، وفئة (42-33 سنة) بنسبة (37.9%)، وفئة (52-43 سنة) بنسبة (47.0%) بينما تبلغ نسبة من تجاوزت (52 سنة) (03) أفراد بنسبة (4.5%).

تبين هذه النسب انتشارا واضحا للفئة العمرية الوسيطة ما يعكس الخبرة والحيوية، حيث تحتل فئة (52-43) سنة النسبة الأعلى، مما يوحي بوجود خبرات مهنية مكتسبة تشكل العمود الفقري في العينة. النسبة الأقل في فئة الشباب (32-22 سنة) قد تنعكس على ارتباط التجربة العملية ونمط التحصيل المهني، وهو مؤشر على مستوى الاستقرار العملي عند الفئات الأكبر سناً. كما يضيف توزيع هذه الأعمار بعداً لفهم الكفاءات والخبرات المتراكمة. كما يمكن تفسير هذا التوزيع بتوجه الدراسة نحو فئات لديها خبرة عملية أكبر ومرتبطة بظروف العمل والتكوين المستمر، مما يشير إلى أن النتائج قد ترتبط بشكل مباشر بسياق الخبرة المهنية المتعددة المستويات التي تعكس التحديات والفرص في بيئة العمل.

كما يبين الجدول أعلاه نظرة واضحة على التوزيع العمري للمبحوثين مما يدعم أهمية التركيز على الخبرات المكتسبة في دراسة الأداء الوظيفي والتطوير المهني. وهذا ناتج عن السياسة التي انتهجتها الجامعة في السنوات الأخيرة وهي ضرورة توظيف الموارد البشرية المتخصصة في علم المكتبات والمعلومات وذلك تماشيا مع طبيعة المؤسسة الأم والوزارة الوصية، فأغلبهم من خريجي الدفعات الأولى لعلم المكتبات وذلك تزامنا مع سنة 1983م، وهذا بعد انتهاج الجامعة الجزائرية زمام أمور علم المكتبات وأدخلته كتخصص في الجامعة كأول قسم في الجزائر العاصمة ثم قسنطينة، واختارت في الجهة الغربية أقدم جامعة فيه وهي جامعة وهران. وأخيرا يبرز الجدول أهمية إدارة الفئات العمرية المتنوعة داخل المؤسسات الأكاديمية كعامل رئيسي لتحقيق التوازن بين الخبرة والطاقة الدافعة للتطوير والتغيير.

- **المستوى الدراسي:**

المستوى التعليمي	ك	%
دراسات تطبيقية	13	19.7%
ليسانس	20	30.3%
ماستر	29	43.9%
دراسات عليا	4	6.1%
المجموع	**66**	**100.0%**



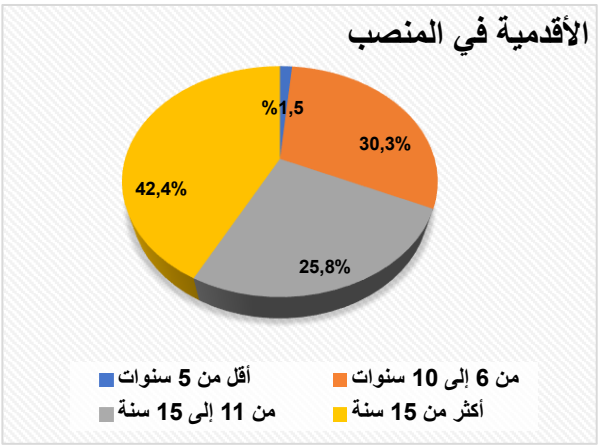
الجدول رقم(03) يمثل المستوى التعليمي للمبحوثين. الشكل رقم(03) يمثل المستوى التعليمي

يتبين من الجدول رقم (03) أن مستويات التعليم تتوزع بين أربع فئات رئيسية؛ إذ حققت أعلى نسبة لمستوى الماستر بـ (43.9%) ثم تلتها شهادة الليسانس بنسبة (30.3%)، بينما بلغت نسبة (19.7%) في مستوى الدراسات تطبيقية، فيما جاءت نسبة الدراسات العليا بعدد (04) أفراد فقط بنسبة (6.1%) من العينة. يظهر التوزيع أنّ النسبة الأكبر من المبحوثين هم من حملة درجة الماستر، مما يعكس تطوراً في مستويات التأهيل العلمي والمهني. يعد هذا التوزيع مؤشرا على رغبة الهيئات الأكاديمية والمؤسسات المهنية بتوظيف كوادر ذات كفاءة علمية عالية، مما يدعم جودة الأداء في المكتبة الجامعية.

كما يبين الجدول أن حملة "الماستر" تشكل القاعدة الأساسية لأخصائيي المكتبات، مما يعكس تحسن نسبي في مستوى التأهيل الجامعي داخل القطاع. ومع ذلك، فإن التفاوت في توزيع المستويات بين المؤسسات قد يشير إلى اختلافات في سياسة التوظيف أو توفر فرص التكوين العالي، ما يستدعي دعمًا أكبر في بعض الجامعات لضمان تكافؤ التأهيل بين مختلف المناطق، ما يعكس مستوى تطور الكوادر في مؤسسات التعليم العالي، ويُظهر أن هناك تفاوتًا يستوجب النظر فيه عند تصميم سياسات التكوين والتوظيف.

- **الأقدمية في المنصب:**

الأقدمية	ك	%
أقل من 5 سنوات	1	1.5%
من 6 إلى 10 سنوات	20	30.3%
من 11 إلى 15 سنة	17	25.8%
أكثر من 15 سنة	28	42.4%
المجموع	66	100.0%



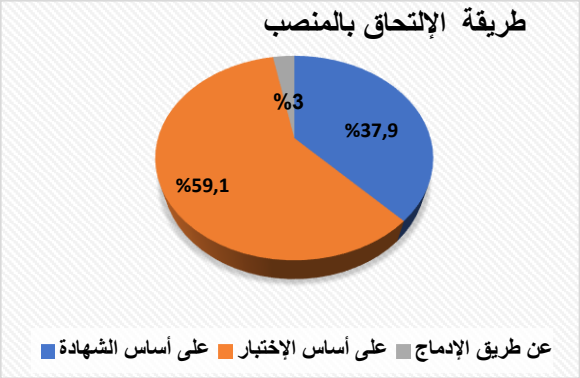
الجدول رقم (04) يمثل الأقدمية في المنصب **الشكل رقم (04) يمثل الأقدمية في المنصب**

يبين الجدول رقم (05) توزيع الأقدمية في المنصب، ففي فئة (أقل من 5 سنوات) مبحوث واحد فقط بنسبة (1.5%) مما يدل على قلة التوظيف في السنوات القلية الماضية. بينما تصل نسبة من لديهم خبرة تتراوح من (6 إلى 10 سنوات) إلى (30.3%)، ويأتي بعدها من يتراوحون من (11 إلى 15 سنة) بنسبة (25.8%). وتأتيالفئة الأخيرة "أكثر من 15 سنة" أعلى نسبة (42.4%)، مما يشير إلى أن غالبية العينة تتمتع بخبرة طويلة في مناصبهم. كما يقر هذا التباين أهمية الخبرة المكتسبة على مدى الزمن في تقديم أداء مهني متميز، إذ تعد الأقدمية مؤشرا على مواكبة للتحديات العملية والتطورات التكنولوجية في مجالات عمل المكتبات والمعلومات. ودليلاً على استقرار المؤسسة واعتمادها على موظفين من ذوي الخبرة المُتراكمة.

ويمكن تفسير النتائج بأن نظام التوظيف قد يركز على اكتساب الخبرات وتكرار تجارب العمل الطويلة، مما ينعكس إيجابيا على جودة الأداء المؤسسي. وقد يكون هذا التوزيع دلالة على استراتيجيات التنمية البشرية التي تراعي تنمية المهارات عبر الزمن والحفاظ على استقرار الأداء الوظيفي.

- **طريقة الإلتحاق بالمنصب:**

طريقة الإلتحاق بالمنصب	ك	%
على أساس الشهادة	25	37.9%
على أساس الإختبار	39	59.1%
عن طريق الإدماج	2	3.0%
المجموع	**66**	**100.0%**



الجدول رقم (05) يمثل طريقة الإلتحاق بالمنصب الشكل رقم (05) يمثل طريقة الإلتحاق بالمنصب

يبرز الجدول أن طريقة الإلتحاق بالمنصب على أساس الاختبار مثلت أعلى بنسبة بـ (59.1%) ، تليها على أساس الشهادة بنسبة (37.9%) ، أما طريقة الإدماج فبلغت نسبة (3.0%) بمعدل مبحوثين فقط، ذلك كونهم كانوا يعملون في إطار عقود ما قبل التشغيل وعندما وفرت الجامعة مناصب للمكتبة كانت لهم الأولية في الحصول عليها.

تعكس النسبة المرتفعة لطريقة الاختبار حرص الإدارات على موازنة الجوانب النظرية والتطبيقية في انتقاء الكفاءات، أما قلة اللجوء إلى الإدماج، فتظهر محدودية الفرص القائمة على الخبرة السابقة أو التوظيف المباشر دون خضوع لآليات تقييم رسمية. وعليه تدل هذه النتائج على فاعلية الاختبارات كآلية مركزية لضمان مبدأ الشفافية والجودة في عملية التوظيف، مع ضرورة مراجعة دور الإدماج وإعادة صياغة معاييره للاستفادة من الخبرات المكتسبة مسبقًا. وهذا نتيجة ما توفره الدولة من مناصب للنهوض بمجال المكتبات والمعلومات خاصة في السنوات الأخيرة. وهي طريقة من طرق التوظيف المعتمدة في الوظيف العمومي بالجزائر، هذا ما تؤكده التعليمة رقم 01 لسنة 2012[1] "اعتبارا لمقتضيات التسيير وطبيعة وعدد المناصب المراد التوظيف فيها،

[1] تعليمة رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013، المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012.

فإنه بإمكان الإدارات والمؤسسات العمومية توظيف الموظفين عن طريق المسابقة على أساس الشهادات، أو على أساس الإختبارات أو عن طريق الفحص المهني." وهي التعليمة المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012، والمحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية

هذا وتعتبر الموارد البشرية في أي مؤسسة من المؤسسات، وفي أي مجال من المجالات من أهم الموارد التي تسهم بشكل فعال ورئيسي في تحقيق أهداف هذه المؤسسة، ولذلك فهي تسعى جاهدةً لاستثمار رأس المال الفكري لديها وصقل خبراته ودعمها، وإكسابه المهارات المختلفة التي ترفع من مستوى أدائه وجعل هذه المؤسسة قادرة ليس فقط على القيام بالدور المناط بها ومواكبة التطورات العالمية ولكن أيضاً على تنمية قدراتها التنافسية.

ولأنّ عصب الجامعة هو المكتبة الجامعية وبها تُقيّم الجامعة الأم، لذا فهي تؤول إلى توظيف موارد بشرية متخصصة ومتدربة للقيام بعملها وخدماتها في المكتبات الجامعية، على درجة من التأهيل العلمي والتدريب العملي يسمح له بإرشاد الأستاذ الجامعي، والطالب والموظف على اختلاف مستوياته التعليمية والثقافية، لذلك فالالتحاق بهذا المنصب يجب أن يكون على أسس ودعائم تسطرها الجامعة لضمان مردودية جيدة وفي المستوى خاصة وأنّ المجتمع المستفيد من المكتبات الجامعية ذا مستوى عالي، حيث تكون طريقة التوظيف فيها إمّا على أساس الشهادة أو على أساس الاختبار أو بطريقة الادماج.

إلى هنا فالجامعة تتبع شروط توظيف مواردها البشرية متمثلة في:

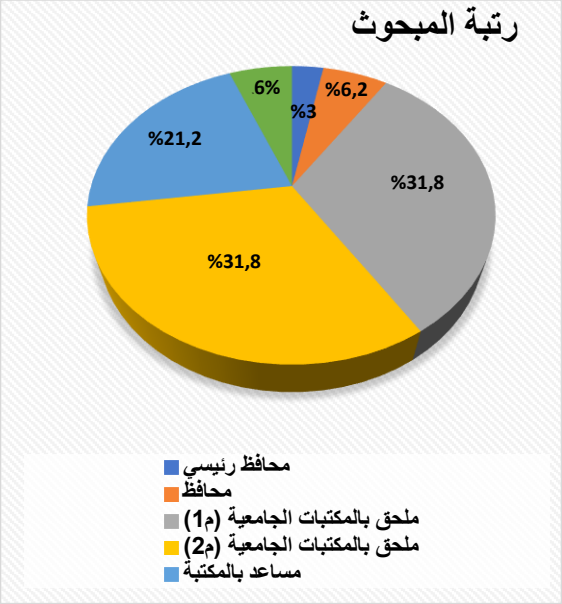
- تقدير حاجيات المكتبة من العاملين من حيث العدد والمؤهلات.
- التأكد من توفر الإمكانيات المالية للتوظيف.
- الإعلان عن الوظيفة.
- إجراء الاختبارات والمقابلات الشخصية.

- اتخاذ قرار التعيين.
- تولي الموظف للمنصب.

- **رتبة المبحوث:**

الرتبة	ك	%
محافظ رئيسي	2	3.0
محافظ	4	6.2
ملحق بالمكتبات الجامعية (م1)	21	31.8
ملحق بالمكتبات الجامعية (م2)	21	31.8
مساعد بالمكتبة	14	21.2
وثائقي أمين محفوظات	4	6
المجموع	**66**	**100.0%**

الجدول رقم (06) يمثل رتبة المبحوثين



الشكل رقم (06) يمثل رتبة المبحوثين

تتوزع الرتب الوظيفية بتركيز ملحوظ عند رتبتي ملحق بالمكتبات الجامعية من المستوى الأول وملحق بالمكتبات الجامعية من المستوى الثاني بنسب متساوية قدرت بـ (31.8%) لكل منهما، تليها رتبة مساعد بالمكتبات الجامعية بنسبة (21.2%)، ثم رتبة وثائقي أمين محفوظات بنسبة (6%) ، أما عن رتبة محافظ بالمكتبات الجامعية فقدرت بنسبة (6.1%) ، وأخيرًا رتبة محافظ رئيسي للمكتبات الجامعية بنسبة (3.0%).

يشير الانتشار الكبير في الرتب المتوسطة إلى هيكل هرمي مرن يتيح مسارات للترقية التدريجية، متمثلة في رتبة ملحق بالمكتبات الجامعية الذي ينقسم الى مستويين، المستوى الأول والذين يقومون بإعداد السجلات وجرد الارصدة الوثائقية وعرضها وتسهيل الوصول إليها، أما من المستوى الثاني فهم يقومون بإعداد النشرات التحليلية. حيث توظيف هذه الفئة على أساس المؤهل العلمي بحكم وفرة المناصب المالية في هذه الجامعات، واهتمام الوصاية بالمكتبات الجامعية باعتباره عصب الجامعة. وهناك من تحصل على هذه الرتبة

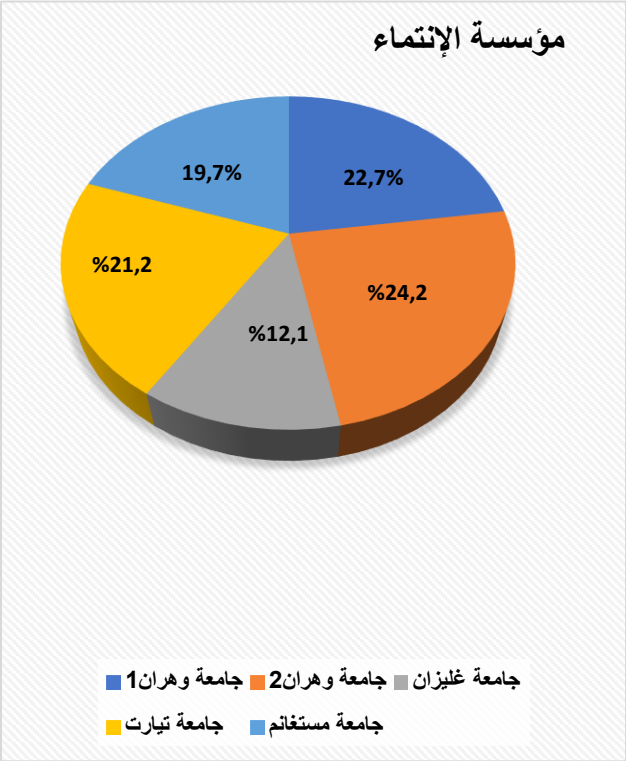
بالترقية من مساعد بالمكتبات الجامعية والذين اشتغلوا خمس سنوات فعلية في هذا المنصب، حيث يتم ترقيتهم إلى رتبة ملحق بالمكتبات من الدرجة الأولى على أساس الإمتحان المهني المنظم من طرف الجامعة حسب احتياجات المكتبة (قانون الترقية من المستوى 1 إلى 2). ويتم توجيه هاتين الرتبتين للأعمال الفنية (مهام ملحق المستوى الأول والثاني).

أما رتبة مساعد بالمكتبات الجامعية تقتصر مهامهم على إنجاز الأعمال الفنية اليومية، ووضع مصادر المعلومات المتاحة في المكتبة المركزية تحث تصرف المستفيدين منها. وفي المقابل، تكشف النسب المنخفضة في المناصب العليا عن حصار نسبي للمراتب القيادية؛ المتمثلة في رتبة محافظ ومحافظ رئيسي للمكتبات الجامعية اللذان يلعبان دورا أساسيا في المكتبات، وقلة هذه المناصب قد يعود إلى شروط ترقية صارمة أو قلة تلك المناصب. حيث تؤكد هذه البنية الوظيفية أهمية وضع سياسات ترقية واضحة تدعم التطور المهني التدريجي، بما يسهم في استقرار الموارد البشرية وتحفيزها نحو الارتقاء بالأداء.

كما يبين الحاجة إلى مراجعة مسارات الترقية وتحفيز العاملين لبلوغ الرتب العليا، بما يسهم في تطوير الأداء المهني داخل المكتبات الجامعية.

- **مؤسسة الإنتماء:**

الجامعة	ك	%
جامعة وهران 1 أحمد بن بلة	15	22.7%
جامعة وهران 2 محمد بن احمد	16	24.2%
جامعة أحمد زبانة غليزان	8	12.1%
جامعة بن خلدون تيارت	14	21.2%
جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم	13	19.7%
المجموع	**66**	**100.0%**



الجدول رقم (07) يمثل مؤسسة الإنتماء **الشكل رقم (07) يمثل مؤسسة الإنتماء**

يمثل الجدول رقم (7) المؤسسات التي ينتمي إليها المبحوثين، والتي تمثلت في خمس جامعات، حيث قدرت أعلى نسبة لجامعة وهران 2 محمد بن أحمد بـ (24.2%)، ثم تلتها جامعة وهران 1 أحمد بن بلة بنسبة (22.7%)، ثم جامعة بن خلدون تيارت بنسبة (21.2%)، ثم تلتها جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم بنسبة قدرها (19.7%)، وأخيرا عدد المبحوثين المنتمين إلى جامعة أحمد زبانة غليزان فقدرت نسبتهم بـ (12.1%). هذا التوزيع يبين تنوّعًا جغرافيًا ومؤسسيًا مع تفاوت معتدل في نسب التمثيل، ويعكس التوزيع المتوازن نسبيًا تعدّد الخبرات والبيئات الأكاديمية. حيث يسهم هذا التنوع المؤسسي في إثراء الدراسة بمنظورات متعددة، مما يعزز من مصداقية الاستنتاجات ويحفز على مزيد من التعاون وتبادل الممارسات بين الجامعات.

بعد الإنتهاء من تحليل نتائج الأسئلة والمتعلقة بالمعلومات الشخصية والعامة لأخصائي المكتبات والمعلومات، توصلنا إلى أن نسبة الإناث تفوق نسبة الذكور وشغلهن لمعظم فرص التوظيف المتاحة. وأن

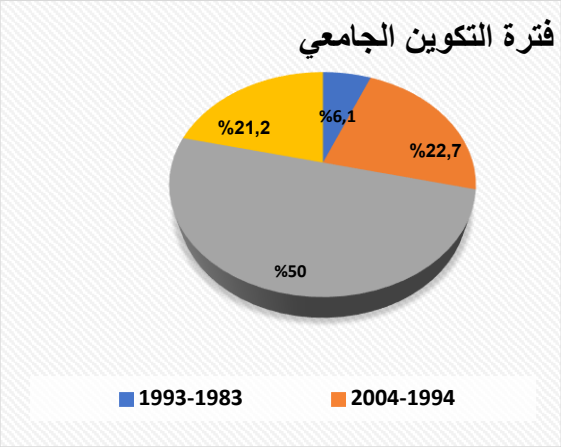
المجتمع المبحوث يتمتع بخصائص نوعية من المؤهل العلمي والتخصص والخبرة المهنية الموزعة على مختلف الرتب، حيث يدل هذا التأطير المتميز على مؤشرات مهمة تعكس أرضية خصبة لتطوير المهنة المكتبية والرقي بها مستقبلا في ظل عصر التقنية والتطور التكنولوجي المعلوماتي المتزايد.

❖ المحور الأول: التكوين الجامعي لأخصائي المكتبات والمعلومات

1- فترة التكوين الجامعي:

فترة التكوين	ك	%
1993-1983	4	6.1%
2004-1994	15	22.7%
2015-2005	33	50.0%
2024-2016	14	21.2%
المجموع	**66**	**100.0%**

الجدول رقم (08) يمثل فترة التكوين الجامعي للمبحوثين



الشكل رقم (08) يمثل فترة التكوين الجامعي للمبحوثين

يشير الجدول إلى أن نصف المستجوبين (33 مبحوث) تخرجوا خلال الفترة الممتدة بين (2005 و2015)، بنسبة 50% ، ما يعكس موجة توظيف كبيرة خلال تلك السنوات. كما أن نسبة المبحوثين خلال العقد الأخير (2016–2024) معتبرة قدرت بـ (21.2%)، كما تقدر نسبة المبحوثين الذين تكونوا في الفترة (1994–2004) بـ 22.7%. فيما تشكل الأقلية عند الفئة التي تكونت في الفترات الأولى منذ البدايات الأولى لتخصص علم المكتبات والعلوم الوثائقية في الجزائر (1983–1993) بنسبة (6.1%) ويرجع ذلك إلى قلة الوعي الإجتماعي للتخصص، وربما التخوف من مستقبل المهنة خاصة وأنّها في خطواتها الأولى.

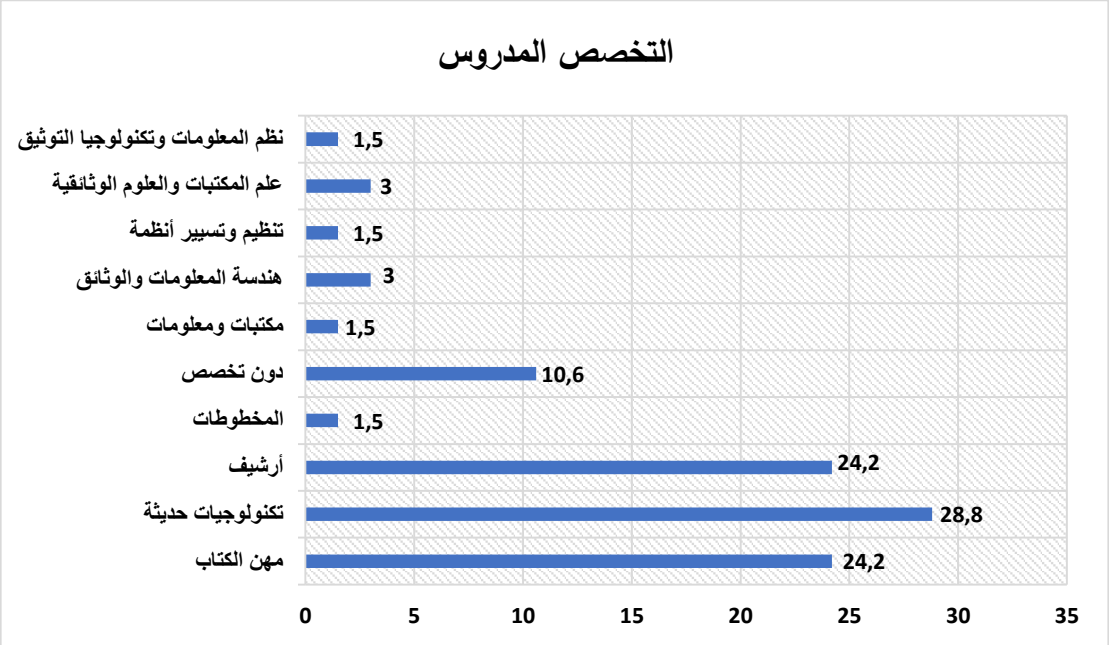
تعكس هذه المعطيات التوظيف الكثيف في القطاع في السنوات العشر الماضية، بالتزامن مع تزايد الاهتمام الوطني بتأهيل المكتبات الجامعية. كما يشير التوزيع إلى تجدد نسبي في الموارد البشرية، ما يمكن

أن يشكل قاعدة للتحول الرقمي والمهني المطلوب. ويرجع ذلك إلى الإستراتيجية المتبعة من طرف الجامعة الجزائرية على غرار الدول الأخرى المتمثلة في تزويد مكتباتها بالموارد المالية والبشرية خاصة، فإنها تهدف في الوقت نفسه على تكوين كوادر مؤهلة تأهيلاً علمياً لمواكبة التطورات الحديثة.

2- التخصص الذي درسه المبحوث:

التخصص	ك	%
مهن الكتاب	16	24.2%
تكنولوجيات حديثة	19	28.8%
أرشيف	16	24.2%
المخطوطات	1	1.5%
دون تخصص	7	10.6%
مكتبات ومعلومات	1	1.5%
هندسة المعلومات والوثائق	2	3.0%
تنظيم وتسيير أنظمة المعلومات	1	1.5%
علم المكتبات والعلوم الوثائقية	2	3.0%
نظم المعلومات وتكنولوجيا التوثيق	1	1.5%
المجموع	**66**	**100.0%**

الجدول رقم (09) يمثل التخصص الذي درسه المبحوث



الشكل رقم (09) يمثل التخصص الذي درسه المبحوث

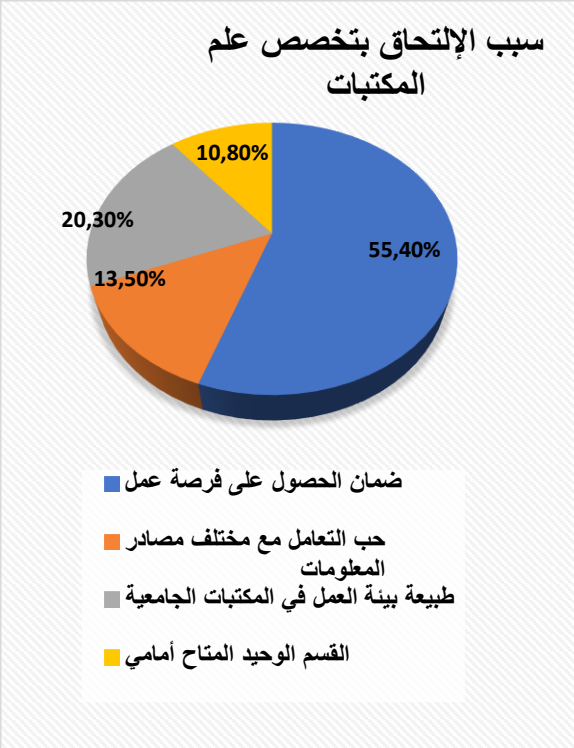
نلاحظ من خلال الجدول أن هناك تفاوت في النسب فيما يخص التخصص، فيتضح لنا من الوهلة الأولى لقراءتنا للجدول أن أكبر نسبة والتي قدرت بـ (28.8%) درسوا تخصص التكنولوجيات الحديثة، يليه تخصصا مهن الكتاب وتخصص الأرشيف بنسب متساوية مقدرة بـ (24.2%). في المقابل سجّلت التخصصات الأخرى كالمخطوطات ومكتبات ومعلومات وتنظيم وتسيير أنظمة المعلومات نسباً ضئيلة تتراوح بين (1.5% و3.0%)، فيما لم يتخصص (10.6%) من المستجيبين، وهم المكتبيين المتكونين قبل سنة 2002م، علماً أن تطبيق منهاج التخصص في علم المكتبات طبق مع سنة 2002م.

هذا ويعكس هذا التوزيع تعدد الخلفيات المعرفية والتقنية للأفراد الملتحقين بتخصص علم المكتبات، مع هيمنة واضحة للاتجاه الرقمي (تخصص التكنولوجيات الحديثة). ومن شأن هذا التنوع أن يثري عملية تقديم الخدمات وتبني ممارسات إدارة المعرفة، لكنه في الوقت نفسه يستدعي تصميم برامج تكوينية موجهة لتعزيز أخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية بالجزائر.

3- ما هو سبب التحاقك بتخصص علم المكتبات؟

الأجوبة	ك	%
ضمان الحصول على فرصة عمل	41	55.4%
حب التعامل مع مختلف مصادر المعلومات	10	13.5%
طبيعة بيئة العمل في المكتبات الجامعية	15	20.3%
القسم الوحيد المتاح أمامي	8	10.8%
إجمالي الإجابات	**74**	**100.0%**

الجدول رقم (10) يمثل سبب التحاق المبحوث بتخصص علم المكتبات



الشكل رقم (10) يمثل سبب التحاق المبحوث بتخصص علم المكتبات

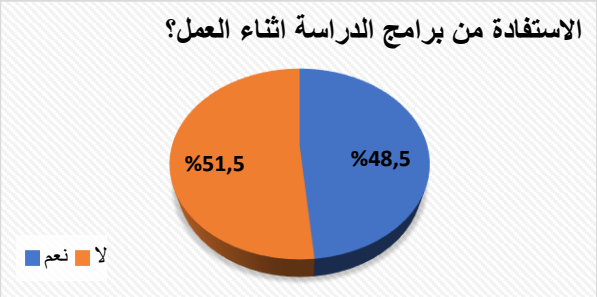
يأتي ضمان الحصول على فرصة عمل في مقدمة اختيار المبحوثين لتخصص علم المكتبات بنسبة (55.4%)، تليها نسبة (20.3%) أن سبب اختيارهم للتخصص هو طبيعة بيئة العمل في المكتبات الجامعية لما تتوفر عليه من إيجابيات ومميزات، ثم جاء حب تعامل المتخرجين مع المصادر المختلفة للمعلومات هو سبب اختيارهم للتخصص بنسبة (13.5%)، وأخيراً أن عدم توفر بدائل في التوظيف عن الشهادة التي يحملونها وقلة الفرص هو سبب التحاق المبحوثين بتخصص علم المكتبات بنسبة قدرها (10.8%).

يشير هذا التوزيع إلى هيمنة الدافع الاقتصادي والاستراتيجي في اختيار التخصص، لكن وجود نسبة معتبرة من المهتمين بجو العمل وحب المعرفة يؤكد على أهمية البعد المهني والبحثي. لذلك، يقتضي تعزيز الجاذبية الأكاديمية للتخصص عبر مشاريع تطبيقية وفرص بحث مشتركة مع المكتبات.

04- هل استفاد المبحوث من برامج الدراسة أثناء العمل:

الأجوبة	ك	%
نعم	32	48.5%
لا	34	51.5%
المجموع	66	100.0%

الجدول رقم (11) يمثل استفادة المبحوث من برامج الدراسة أثناء العمل



الشكل رقم (11) يمثل استفادة المبحوث من برامج الدراسة أثناء العمل

يبين الجدول أن هناك تقارب في النسب بين المستفيدين (48.5%) وغير المستفيدين (51.5%) من برامج الدراسة أو التكوين الجامعي أثناء العمل. حيث يبرز هذا الانقسام الحاجة إلى توحيد معايير تقديم البرامج المهنية الميدانية بين مختلف المكتبات الجامعية، بما يضمن ويعزز ربط التكوين الأكاديمي بالتطبيق الميداني. ذلك أن المستفيدين من البرامج هم الذين تخرجو في العشرين سنة الأخيرة، حيث تغيرت وتطورت برامج ومناهج ومقررات التدريس بما يتماشى وعصر الرقمنة، وظهور الحوامل والمصادر الإلكترونية والمكتبات الرقمية والوصول الحر للمعلومات.

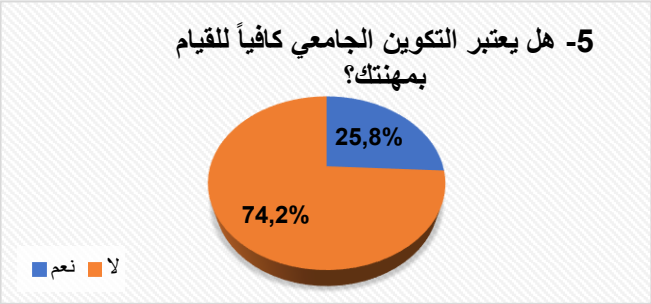
هذا ما أكدته الباحثة حنان الصادق في أنه لا بدَّ للبرامج الجامعية مواكبة التطورات التكنولوجية لإعداد مخرجات قادرة على مواكبة ما تفرزه هذه التكنولوجيا من تطور، لذا وجب إعادة النظر في المقررات الدراسية بهدف الاستجابة لمتطلبات سوق العمل والخروج برؤية واضحة حول مدى الحاجة الملحَّة في تغيير المناهج والبرامج. وحتى نصل لجودة المنتج النهائي فلابدَّ للخطط والبرامج الدراسية التي يجب تحديثها وتطويرها حتى تساير مجتمع المعلومات والمعرفة. [1]

[1] حنان الصادق، بيزان. "التعليم من منظور مجتمع المعلومات". **مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية**. مج. 15، ع. 2، 2005. ص. 45

05- هل يعتبر التكوين الجامعي كافيا للقيام بالمهنة؟

الأجوبة	ك	%
نعم	17	25.8%
لا	49	74.2%
المجموع	66	100.0%

الجدول رقم (12) يمثل كفاية التكوين الجامعي للقيام بالمهنة



الشكل رقم (12) يمثل كفاية التكوين الجامعي للقيام بالمهنة

يؤكد (74.2%) من المبحوثين أن التكوين الجامعي غير كافٍ، بينما يرى (25.8%) منه كافياً، ما يعكس استياء عاما من عدم ملاءمة برامج التكوين الجامعي مع المهنة المكتبية، هذا الاستنتاج يسلط الضوء على ضرورة إعادة هندسة المقررات الأكاديمية بإدراج وحدات تقنية رقمية وتدريبات على أنظمة الأتمتة، إضافة إلى شراكات عملية مع المكتبات لإجراء تدريب ضمن المنهج الدراسي، بما يعزز جاهزية الخريج لمتطلبات سوق العمل.

❖ **ومن هنا نستطيع توضيح دور التكوين الجامعي وأهميته في مجال العمل عن طريق:**

- ✓ إعطاء النظريات والمبادئ الأولوية التي تعتبر مفتاح الدخول إلى عالم المهنة في المجال النظري وتطبيقها في مجال يمكّنهم من التأهيل في مجال علمهم.
- ✓ الإطّلاع على وسائل تكنولوجيا المعلومات والتقنيات الحديثة، والتمكن من استخدامها قصد تحقيق خدمات مثالية عن طريق الإبداع والإجتهاد في البحث عن المعلومات وإتاحتها للمستفيدين.

➢ **علاقة كفاية التكوين الجامعي برتبة أخصائي المكتبات:**

الأجوبة	محافظ رئيسي	محافظ	ملحق بالمكتبات الجامعية (م1)	ملحق بالمكتبات الجامعية (م2)	مساعد بالمكتبة	وثائقي أمين محفوظات	المجموع
نعم	2	1	2	6	5	1	17
	100.0%	25.0%	9.5%	28.6%	35.7%	25.0%	25.8%
لا	0	3	19	15	9	3	49
	.0%	75.0%	90.5%	71.4%	64.3%	75.0%	74.2%
المجموع	**2**	**4**	**21**	**21**	**14**	**4**	**66**
	100.0%	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**

الجدول رقم (13) يمثل علاقة كفاية التكوين الجامعي برتبة المبحوثين

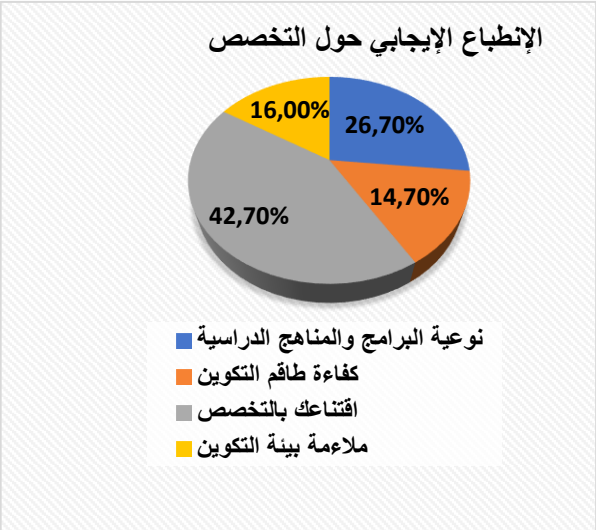
ترتبط درجة الشعور بالكفاية بمرتبة الأخصائي؛ إذ سجلت الرتبة الوحيدة وهي محافظ رئيسي للمكتبات الجامعية رضاً كاملاً (100%) على البرامج والمقررات التي درسها أثناء تكوينه الجامعي، بينما تتراوح نسب عدم الرضا عن البرامج الجامعية وعدم كفايتها بين (64.3%) لرتبة المساعدين وهي رتبة سوف تزول في السنوات القليلة القادمة، لأن برامج ومقررات شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية DEUA قديمة ولا تتوافق مع المقررات الحالية التي تتماشى والتطورات التكنولوجية و(90.5%) لرتبة ملحق بالمكتبات الجامعية من المستوى الأول وهم حاملي شهادة ليسانس كلاسيك والذين درسوا برامج قديمة، أما عن الأرشيفيين أو رتبة وثائقي أمين محفوظات فقد قدرت نسبته بـ (75.0%) وهي نسبة عالية مقارنة مع الرتب التقنية المتبقية ما يبين أنهم راضون عن البرامج والمقررات الدراسية واستفادوا منها في ممارستهم المهنية، هذا ما يبيّن ازدياد الشعور بفجوة الكفاءة في المستويات.

تفيد هذه النتائج بأن الرتب والمناصب العليا ذوي الخبرة الأعلى يميلون إلى تقييم دقيق للبرامج الأكاديمية، في حين يحتاج الملحقون والأرشيفيون والمساعدون إلى دعم تكويني إضافي يتمثل في التكوين المستمر. وينبغي تعزيز المحتوى الجامعي بمقررات وبرامج تراعي مستويات الرتبة الخاصة بالمكتبات، وربط التكوين بمسار التدرج الوظيفي لضمان احترافية الأداء.

06- هل يعود انطباعك الإيجابي حول التخصص إلى :

الأجوبة	ك	%
نوعية البرامج والمناهج الدراسية	20	26.7%
كفاءة طاقم التكوين	11	14.7%
اقتناعك بالتخصص	32	42.7%
ملاءمة بيئة التكوين	12	16.0%
إجمالي الإجابات	75	100.0%

الجدول رقم(14) يمثل الإنطباع الإيجابي حول التخصص



الشكل رقم(13)يمثل الإنطباع الإيجابي حول التخص

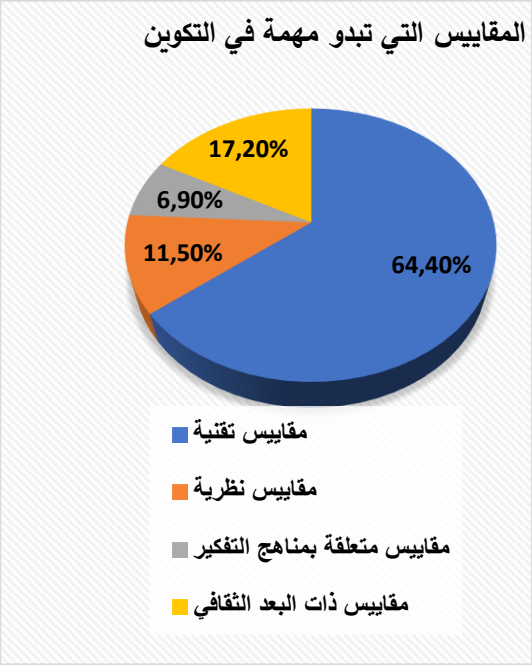
تصدر الاقتناع الشخصي والدافع الذاتي سبب انطباع المكتبيين الإيجابي بالتخصص بنسبة مقدرة بـ (42.7%)، يليه نوعية البرامج والمناهج بنسبة (26.7%) خاصة في السنوات الأخيرة ومع دخول نظام LMD بما يحتويه من برامج ومقررات تعمل على تكوين أخصائيين قادرين على التكيف مع الخدمات الإلكترونية المتوفرة في المكتبات لا سيما الجامعية منها، ثم يليها سبب ملاءمة بيئة التكوين بنسبة (16.0%) خاصة وأن تخصص علم المكتبات أصبح معمم ومتواجد تقريبا في كل الجامعات الجزائرية، وأخيراً كفاءة طاقم التكوين بنسبة (14.7%) وهذا لما تحتويه أقسام علم المكتبات في الجامعات الجزائرية من تأطير بيداغوجي رفيع المستوى متمثل في هيئة التدريس الذين يعملون ويسهرون على تكوين أخصائيين أكفاء. إن هيمنة الاقتناع

الذاتي تعكس أهمية الدافع الداخلي للاستمرار في المهنة واكتساب المهارات وبالتالي منحها حقها، في حين نجد أن جودة البرامج والبيئة التعليمية –العوامل المؤسساتية– يلعبان دورا داعما وتبقى محفزات تأثيرها أقل. لذلك، يُنصح بتعزيز جوانب التوجيه الشخصي والإرشاد المهني ضمن المناهج الأكاديمية لرفع مستوى الدافعية لدى المتكونين، ودعم النظرة الإيجابية نحو التخصص.

07- ما هي المقاييس التي كانت تبدو لك مهمة في التكوين؟

الأجوبة	ك	%
مقاييس تقنية	56	64.4%
مقاييس نظرية	10	11.5%
مقاييس متعلقة بمناهج التفكير	6	6.9%
مقاييس ذات البعد الثقافي	15	17.2%
المجموع	**87**	**100.0%**

الجدول رقم (15) يمثل المقاييس المهمة في التكوين



الشكل رقم (14) يمثل المقاييس المهمة في التكوين

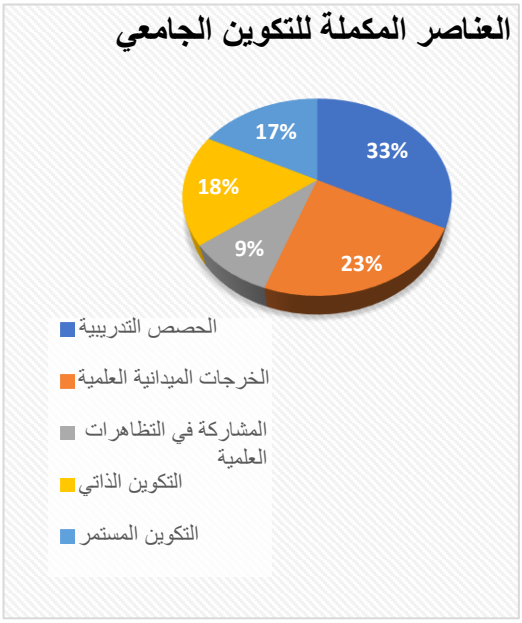
احتل البعد التقني الصدارة بنسبة (64.4%) من الإجابات، بينما كانت المقاييس النظرية (11.5%)، والثقافية (17.2%)، ومناهج التفكير النقدي (6.9%). يشير هذا إلى توجّه المكتبيين بقوة نحو المهارات الفنية والتطبيقية على حساب الأبعاد الفكرية والثقافية. ومن المقاييس التقنية خاصة التي تدرس في الوحدات الأساسية لتخصص تكنولوجيات المعلومات والتوثيق وهندسة المعلومات مثل: تطبيقات الإنترنت (الويب 2.0)، النشر الإلكتروني، النشر عبر الإنترنت، الأرشفة الإلكترونية...إلخ

يعكس هذا التوجه حاجة ملحّة لتقوية البعد العملي في البرامج الأكاديمية، مع إدخال عناصر فكرية وثقافية تكميلية تطور التفكير النقدي والوعي العام.

08- ما هي العناصر المكملة لتكوينك الجامعي؟

الأجوبة	ك	%
الحصص التدريبية	36	32.7%
الخرجات الميدانية العلمية	25	22.7%
المشاركة في التظاهرات العلمية	10	9.1%
التكوين الذاتي	20	18.2%
التكوين المستمر	19	17.3%
المجموع	**110**	**100.0%**

الجدول رقم (16) يمثل العناصر المكملة للتكوين الجامعي



الشكل رقم (15) يمثل العناصر المكملة للتكوين الجامعي

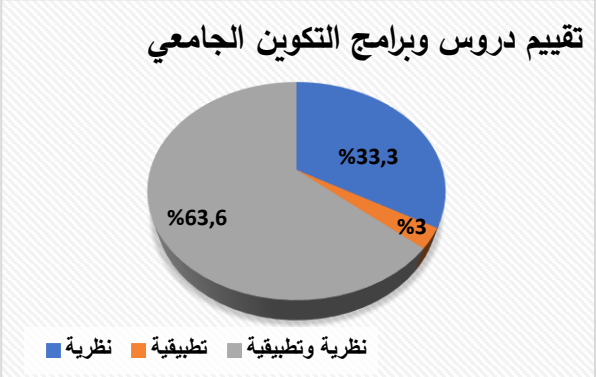
يبين الجدول رقم (16) أن أفضل وأنجع العناصر المكملة للتكوين الجامعي هي الحصص التدريبية الميدانية والتي قدرت نسبتها بـ (32.7%) حيث تتمثل في دورات تدريبية حول التقنيات الجديدة التي تدخل حيز التنفيذ إلى المكتبة، كالتكوين حول برمجيات البحث الآلي والفهارس الآلية (PMB-SYNGEB- CCdz-RBdz) والبوابات والأنظمة الإلكترونية مثل (SNDL- PNST) ، أما عن والخرجات العلمية الميدانية فقدرت النسبة بـ (22.7%) كأهم عناصر الإثراء، يليه التكوين الذاتي بنسبة (18.2%) والتكوين المستمر بنسبة (17.3%)، مع تسجيل نسبة منخفضة تمثلت في المشاركة في التظاهرات العلمية (9.1%).

تعكس هذه النسب حاجة المكتبيين إلى تكثيف الفرص التطبيقية خارج القاعات الدراسية، وإدماج أنشطة ميدانية منتظمة. كما تدعم أهمية التكوين الذاتي والمستمر، مما يشير إلى جدوى اعتماد منصات تعليمية تفاعلية وبرامج جديدة لرفع مستوى كفاءة أخصائي المكتبات والمعلومات.

09- كيف تقيم الدروس والبرامج التي تلقيتها أثناء تكوينك الجامعي؟

الأجوبة	ك	%
نظرية	22	33.3%
تطبيقية	2	3.0%
نظرية وتطبيقية	42	63.6%
المجموع	**66**	**100.0%**

الجدول رقم (17) يمثل تقييم برامج التكوين الجامعي



الشكل رقم (16) يمثل تقييم برامج التكوين الجامعي

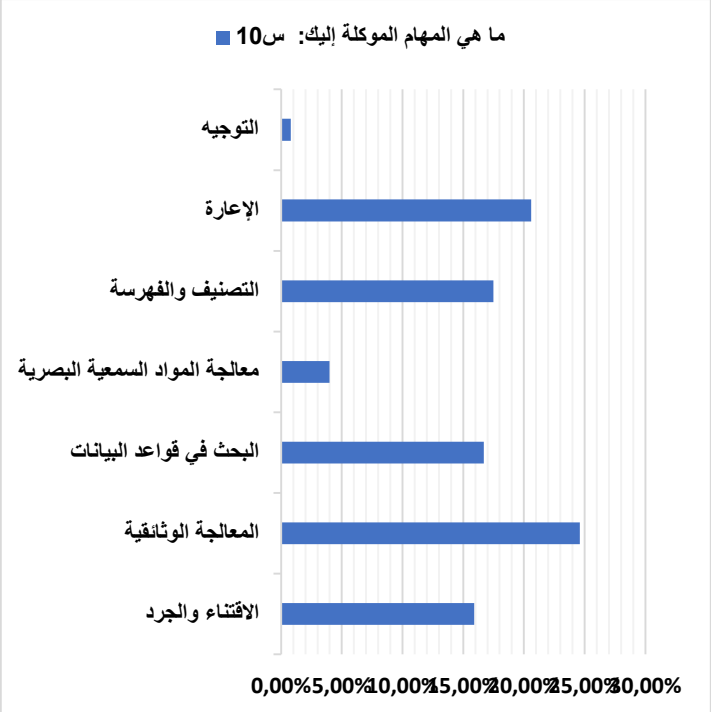
يرى (63.6%) من أخصائي المكتبات والمعلومات أن البرامج والمقررات تجمع بين النظرية والتطبيق، بينما ترى قيمت نسبة (33.3%) بأن برامج التكوين الأكاديمي التي تلقاها اثناء تكوينه الجامعي هي نظرية بحتة وتفتقر إلى الدروس التطبيقية، هذه الفئة هي التي تكونت في الفترات القديمة قبا تجديد وإصلاح المنظومة الجامعية وإدخال نظام LMD ، ونسبة ضئيلة جداً تمثلت في (3.0%) تعتبرها تطبيقية وتقنية فقط.

يوضح هذا التوزيع أهمية المناهج الهجينة التي تمزج بين المفاهيم والمقررات النظرية والمقاييس التقنية العملية المتمثلة في الدورات التدريبية والورشات الخرجات الميدانية، والدورات التكوينية الافتراضية والمتحة بكثرة بغية ضمان اكتساب الخبرة العملية الفعلية.

❖ **المحور الثاني: مهام وأدوار أخصائي المكتبات والمعلومات بالمكتبات الجامعية.**

10- المهام الموكلة إلى المبحوث:

الأجوبة	ك	%
الاقتناء والجرد	20	15.9%
المعالجة الوثائقية	31	24.6%
البحث في قواعد البيانات	21	16.7%
معالجة المواد السمعية البصرية	5	4.0%
التصنيف والفهرسة	22	17.5%
الإعارة	26	20.6%
التوجيه	1	0.8%
المجموع	**126**	**100.0%**



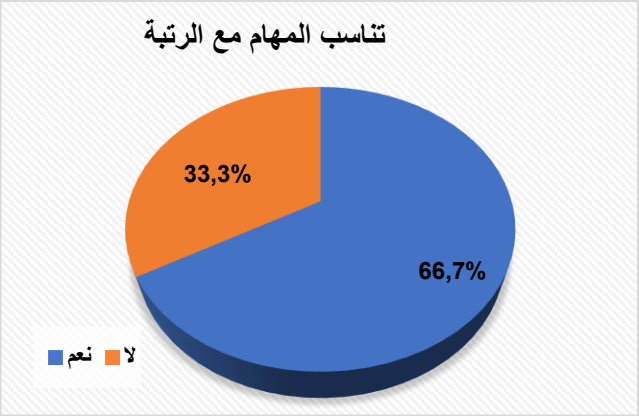
الشكل (18) يمثل المهام الموكلة إلى المبحوث الشكل رقم (17) يمثل المهام الموكلة إلى المبحوث

تتوزع مهام أخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية محل الدراسة بين المعالجة الوثائقية بنسبة (24.6%)، والإعارة بنسبة (20.6%)، والتصنيف والفهرسة بنسبة (17.5%)، والبحث في قواعد البيانات بنسبة (16.7%)، أما عن مهام الاقتناء والجرد فقدرت النسبة بـ (15.9%)، بينما تقتصر المهام الحديثة نسبياً (معالجة المواد السمعية البصرية بنسبة 4.0%، والتوجيه بنسبة 0.8%)

حيث يشير هذا التوزيع إلى أن الأدوار والمهام التي يقوم بها أخصائي المكتبات ترتكز على الأعمال الفنية انطلاقا من الرتب المبحوثة، مع حضور محدود للتخصصات الرقمية الحديثة. يقترح إعادة هيكلة توزيع المهام لزيادة الحيز المخصص للخدمات الإلكترونية الحديثة، وتطوير وحدات مختصة في الوسائط المتعددة ومعالجة المصادر الإلكترونية والتعامل مع قواعد البيانات.

11- هل تتناسب مهامك مع الرتبة التي تشغلها؟

الإجابة	ك	%
نعم	44	66.7%
لا	22	33.3%
المجموع	66	100.0%



الجدول رقم (19) يمثل تناسب مهام المبحوث مع رتبته

الشكل رقم (18) يمثل تناسب مهام المبحوث مع رتبته

يرى (66.7%) من أخصائي المكتبات والمعلومات أن المهام الموكلة إليهم تتناسب مع الرتب التي يشغلونها، بينما تمثل نسبة (33.3%) امبحوثين الذين لا تتناسب مهام مع رتبهم. عند السؤال عن السبب، أشار نصف هؤلاء (50.0%) إلى قلة المتخصصين، و(26.9%) إلى اللامساواة والتوزيع الغير عادل في توزيع المهام، و(23.1%) إلى كثرة الخدمات الموكلة. (أنظر الجدول رقم 20)

تبين هذه النسب بأن ثلث المكتبيين يواجهون تقصيرا في توزيع المهام نتيجة نقص التخصص وتفاوت الأعباء. لذلك، ينبغي تبنّي آليات واضحة لتخصيص المهام وأدوار ترتكز على الكفاءات والتخصص، مع تعزيز فرق عمل مرنة قادرة على التكيف مع بيئة العمل وحجم الخدمات المقدمة للمستفيدين التي تعتمد على التعامل مع الرقمنة ومصادر المعلومات الإلكترونية.

- **في حالة الإجابة بلا، ما هو السبب؟**

الأجوبة	ك	%
قلة المكتبيين المتخصصين	13	50.0%
اللاّمساواة في تقاسم المهام	7	26.9%
كثرة الخدمات	6	23.1%
المجموع	**26**	**100.0%**

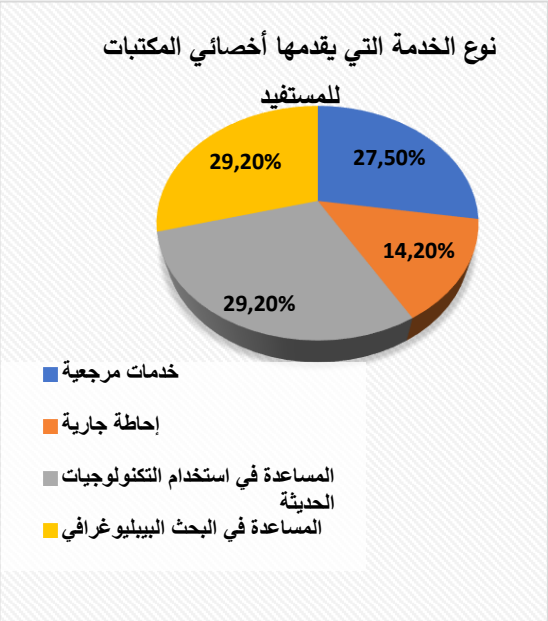
الجدول رقم (20) يمثل أسباب عدم تناسب المهام مع الرتبة الوظيفية.

من بين 22 أخصائي مكتبات غير راضين عن تناسب مهامه مع الرتبة التي يشغلها (أنظر الجدول رقم 19)، يرى نصفهم (50.0%) أن السبب يكمن في قلة المتخصصين وهذا راجع إلى نقص توظيف مكتبيين في الآونة الأخيرة وتصاعد مشكلة أزمة التوظيف، في حين ترى نسبة (26.9%) أن عدم التناسب يعود إلى عدم المساواة في تقاسم المهام، أما باقي النسبة والمقدرة بـ (23.1%) ينسبون ذلك إلى كثرة الخدمات الموكلة إليهم.

يرجع ذلك إلى أن التخصص رغم أنه متعدد التخصصات وخاصة التقنية منها، إلا انه لم يتم تفعيل هذه الميزة على أكمل وجه، يعتبر هذا تحدي متنامي في قلة فرص التوظيف، وربما السبب الرئيسي هو الرقمنة والتحول الرقمي وتراجع الحاجة للمكتبات التقليدية، وعزوف المجتمع بكل شرائحه على المقروئية. إضافة إلى ضعف آليات توزيع العمل. ولتحسين الأداء، ينبغي للجهات المشرفة تعزيز التوظيف ووضع نظام عادل لتوزيع المهام وفق إحتياجات المكتبة الجامعية.

12- ماهي نوع الخدمة التي يقدمها أخصائي المكتبات للمستفيد؟

الأجوبة	ك	%
خدمات مرجعية	33	27.5%
إحاطة جارية	17	14.2%
المساعدة في استخدام التكنولوجيات الحديثة	35	29.2%
المساعدة في البحث البيبليوغرافي	35	29.2%
المجموع	120	100.0%



الجدول رقم (21) يمثل نوع الخدمة المقدمة للمستفيد / الشكل رقم (19) يمثل نوع الخدمة المقدمة للمستفيد

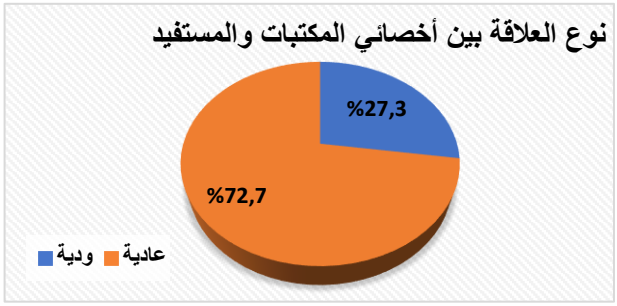
تتوزع نوع الخدمة التي يقدمها أخصائي المكتبات للمستفيد تقريبا بالتساوي بين المساعدة في استخدام التكنولوجيات الحديثة و المساعدة في البحث الببليوغرافي بنسبة كل منهما 29.2%، تليهما الخدمات المرجعية بنسبة (27.5%) والمتمثلة في مساعدة رواد المكتبة والباحثين في التعرف على المراجع الأساسية في موضوع معين، وتعريفهم بكيفية استخدام مرجع معين والإجابة على أسئلتهم. وكذا تدريب المستفيدين على كيفية استخدام مصادر المعلومات بكل أنواعها، والتنبؤ قدر الإمكان باحتياجاتهم المستقبلية من المعلومات. وأخيرا خدمة الإحاطة الجارية بنسبة (14.2%) حيث تنبع هذه الخدمة من اهتمامات المكتبة الجامعية بضرورة توفير المعلومات من أجل تطوير سياستها وتحسين إنتاجها وخدماتها والتخطيط المستقبلي لبرامجها.

إذن فالخدمات الإلكترونية والتقنية تعرف تحولا إيجابياً نحو المتطلبات الرقمية للمستفيدين، مع بقاء أهمية الخدمات التقليدية. حيث تبرز الحاجة إلى تعزيز خدمات الإحاطة الجارية لتقديم تغطية شاملة سواء حول المجموعات المكتبية المتوفرة أو الإجابة على استفسارات المستفيدين عن بعد.

13- نوع العلاقة بين أخصائي المكتبات والمستفيد:

الأجوبة	ك	%
ودية	18	27.3%
عادية	48	72.7%
المجموع	**66**	**100.0%**

الشكل رقم (22) يمثل نوع العلاقة بين المبحوث والمستفيد



الشكل رقم (20) يمثل نوع العلاقة بين المبحوث والمستفيد

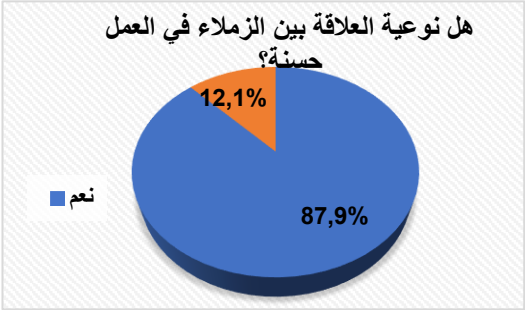
يتبين من خلال الجدول أن نسبة (72.7%) تتسم بالعلاقة عادية المهنية مع المستفيدين، بينما تقدر نسبة (27.3%) هذه العلاقة بأنها علاقة ودية. وقد يتضمن أن فن التعامل مع الآخرين لا يمنع القول بأن سلوكات وطبقات وأصناف المستفيدين تختلف من عمر إلى آخر ومن شخصية إلى أخرى، لذا يصعب التواصل الودي معهم، والوصول إلى مبتغى إرضاء الطلبة بصفة كاملة أمر مستحيل، أما عن العلاقة الودية، تفسرها أن من طبيعة العمل المكتبي ضرورة حسن الإستقبال والإرشاد والتوجيه، من جهة لإرضاء المستفيد ومن جهة أخرى لإعطاء صورة حسنة للمكتبة. فلا تقتصر مهارة أخصائي المكتبات والمعلومات بما يكتسب من مهارات فنية وكفاءات متعددة، بل بمدى تقبل المتلقي، لذا وجب عليه أن يبرهن مهارته في مدى نجاح العملية الإتصالية بينهما، ومدى اكتسابه لفن التواصل والقدرة على العمل مع الآخرين.

وفي الأخير يدل هذا التوزيع على قدرة أخصائي المكتبات على الحفاظ على مسافة بينه وبين الرواد، مع وجود نسبة معتبرة تنأى بالعلاقة إلى مستوى أكثر إنسانية تدعيما للمستفيدين.

14- هل نوعية العلاقة بين أخصائي المكتبات وبين زملائه في العمل حسنة؟

الأجوبة	ك	%
نعم	58	87.9%
لا	8	12.1%
المجموع	66	100.0%

الجدول رقم (23) يمثل نوع العلاقة بين المبحوث وبين زملائه في العمل



الشكل رقم (21) يمثل نوع العلاقة بين المبحوث وبين زملائه في العمل

أعربت نسبة (87.9%) من المشاركين عن جودة علاقتهم بزملائهم في بيئة العمل، وهذا نتيجة التحلي بفن التعامل الذي ينمي قنوات الإتصال بين المكتبيين على مختلف مستوياتهم، هذا ما يخلق علاقات عمل طيبة، ويخلق جو من التفاهم والتشاور مما يساعد في اتخاذ القرارت الرشيدة التي تعتبر عامل أساسي في زيادة الإنتاجية، تقابلها نسبة (12.1%) يعتقدون بأن هناك توتر في العلاقة بينهما أو فجوة في التواصل، وذلك يعود إلى السمات الفردية للمكتبي وأخرى شخصية خارجة عن نطاق العمل.

هذا ويجب على المكتبي أن يتلقى تكويناً بيداغوجياً يمكنه من معرفة الطبائع والصفات الميزاجية والعقلانية للأفراد وكيفية التعامل معها؛ وحسن الاتصال والتعامل مع جميع المستفيدين والإجابة على استفساراتهم من خلال دراسة رغباتهم وميولاتهم. وفي المقابل يستلزم تحسين قنوات التواصل الداخلية لمعالجة المشكلات البسيطة قبل تفاقمها، وهذا ما يعود بالسلب مردودية المكتبة.

➢ **إذا كانت الإجابة بلا، فهل يؤثر ذلك على مردودية العمل؟**

الأجوبة	ك	%
نعم	7	87.5%
لا	1	12.5%
المجموع	**8**	**100.0%**

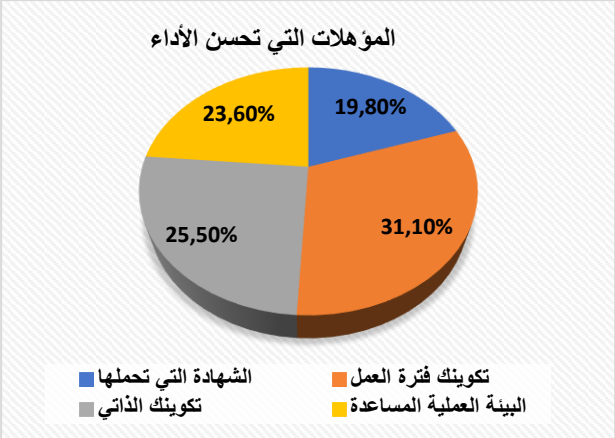
الجدول رقم (24) يبين تأثير سوء العلاقات بين الزملاء على مردودية العمل.

يتبين من خلال الجدول أن من بين 8 مبحوثين الذين أقروا أن علاقتهم مع زملائهم غير ودية، يوجد 7 مبحوثين بنسبة 87.5% لا تؤثر فيهم هذه العلاقة بالسلب لا على نفسيتهم ولا على مردودية العمل، ومبحوث واحد فقط بنسبة 12.5% من تؤثر عليهم هذه العلاقة بالسلب على أدائهم ومردوديتهم.

15- ما هي المؤهلات التي تجعل أخصائي المكتبات يحسن من أدائه؟

الأجوبة	ك	%
الشهادة التي تحملها	21	19.8%
تكوينك فترة العمل	33	31.1%
تكوينك الذاتي	27	25.5%
البيئة العملية المساعدة	25	23.6%
المجموع	**106**	**100.0%**

الجدول رقم (25) يمثل المؤهلات التي تجعل أخصائي المكتبات يحسن من أدائه



الشكل رقم (22) يمثل المؤهلات التي تجعل أخصائي المكتبات يحسن من أدائه

اعتبر المكتبيون المبحوثين أن التكوين أثناء فترة العمل هو المؤهل الأول لتحسين أدائه بنسبة (31.1%) متمثلا في التكوين ذلك في المستمر أو في الدورات التدريبية سواء كانت حضورية أو عن بعد أو هجينة، وقدرت نسبة (25.5%) وهي الفئة التي ترى أن التكوين الذاتي مؤهل لتحسين أدائهم والرفع من مردوديتهم،

وتمثلت نسبة (23.6%) في عامل البيئة العملية المساعدة لتأدية مهامهم على أحسن وجه، وفي الأخير مؤهل الشهادة الأكاديمية بنسبة (19.8%).

من خلال ترتيب المؤهلات أعلاه، يتبين أن مع التقدم المستمر في عصر المعلومات والبيانات الرقمية، تزايدت الحاجة إلى وجود مكتبيين مؤهلين قادرين على مواجهة التحديات الجديدة التي تطرأ في هذا العصر، ولتحقيق ذلك، يجب أن تتوفر لدى أخصائي المكتبات والمعلومات نوعان أساسيان من المؤهلات (الفنية والشخصية)، وهي التي ذكرها الأستاذ صوفي عبد اللطيف في مجلة التكوين العالي في علوم المكتبات والمعلومات، يذكر فيها وجوب القيام بتكوين لتحقيق المؤهلات التالية:

1-التكوين للمؤهلات الشخصية:

تتجلى هذه المؤهلات في مجموعة من القدرات والمواقف والقيم التي تمكن الخريجين من العمل بفاعلية وتؤهلهم ليكونوا وسطاء جيدين، قادرين على تطوير أنفسهم خلال مسيرتهم المهنية. ومن أبرز هذه المؤهلات ما أشار إليه الدكتور عبد اللطيف صوفي؛ حيث يتضمن التكوين السعي لتحقيق خدمات مثالية، والبحث عن التحديات ومواجهتها. كما يتطلب التكوين مواكبة التحولات الكبرى والاجتهاد في الابتكار والإبداع. ويتطلب ذلك من المكتبيين معرفة كيفية الارتباط بالمعلومات الإدارية والسعي لاستخدام المعارف والقدرات الشخصية، بالإضافة إلى خلق بيئة من الاحترام والثقة المتبادلة أثناء العمل.

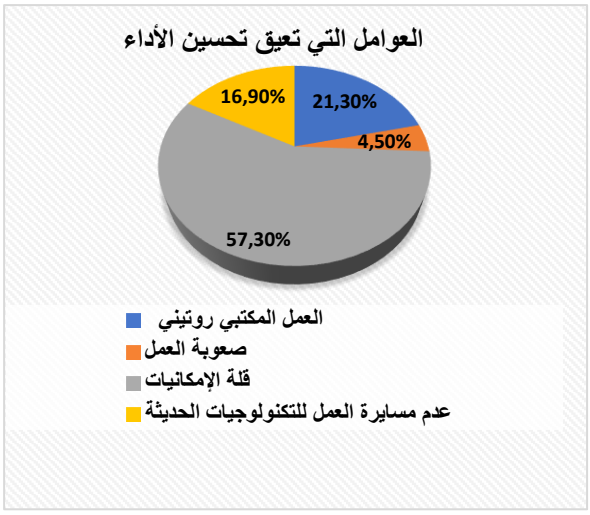
2-التكوين للمؤهلات الفنية:

تتمثل هذه المؤهلات في تكوين الخبرة العلمية لدى حول مصادر المعلومات، والقدرة على تقييمها بعين ناقدة، واسترجاع المطلوب منها عند الحاجة. تمكينهم من تطوير الخدمات المعلوماتية التي تهم المستفيدين ورعايتها، تأهيلهم ليكونوا قادرين على أن يصبحوا أعضاء فعالين في الإدارة القيادية للمؤسسة التي سيعملون فيها، على شكل خبراء في المعلومات وشؤونها .

16- ماهي العوامل التي تعيق تحسين أدائك؟

الأجوبة	ك	%
العمل المكتبي روتيني	19	21.3%
صعوبة العمل	4	4.5%
قلة الإمكانيات	51	57.3%
عدم مسايرة بيئة العمل للتكنولوجيات الحديثة	15	16.9%
المجموع	**89**	**100.0%**

الجدول رقم (26) يمثل العوامل التي تعيق تحسين الأداء



الشكل رقم (23) يمثل العوامل التي تعيق تحسين الأداء

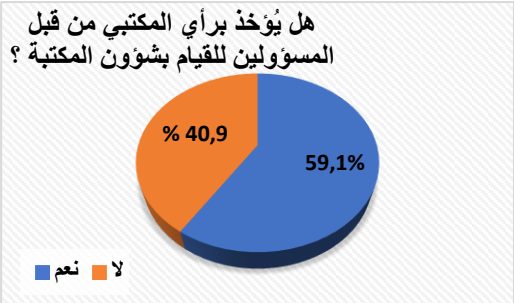
تراوحت العوائق التي تعيق من تحسين أداء أخصائي المكتبات والمعلومات بين قلة الإمكانيات بنسبة (57.3%)، والذين يرون أن العمل المكتبي روتيني فقدرت نسبتهم بـ (21.3%) هذا لأن المكتبي يمارس مهامه دون تطوير أو إبداع، ومن المبحوثين الذين يرون أن العامل الذي يعيق أدائهم هو عدم مسايرة بيئة العمل التكنولوجيات الحديثة والتي قدرت نسبتهم بـ (16.9%)، مع تسجيل نسبة ضئيلة على عائق صعوبة العمل ممثلة بـ (4.5%).

يشير هذا التوزيع إلى أن تحسين الأداء يحتاج إلى توفير موارد إمكانيات وموارد تقنية ومادية، كما يجب كسر الروتين والملل والرتابة في بيئة عمل، إذ يعتبر هذا الروتين نمط من أنماط الأداء الوظيفي. الذي يفتقر إلى تطوير الخدمة والتحديث والتجديد ومواكبة تحديات الرقمنة خاصة في المكتبات الجامعية. ولتجنب هذه العوائق يجب إعادة تكوين أخصائي المكتبات بمهارات جديدة، ومنحهم الدعم والتحفيز بكل أنواعه.

17- هل يُؤخذ برأيك من قبل المسؤولين في شؤون المكتبة ؟

الأجوبة	ك	%
نعم	39	59.1%
لا	27	40.9%
المجموع	66	100.0%

الجدول رقم (27) يبين مدى أخذ رأي أخصائي المكتبات بعين الاعتبار من قبل المسؤولين



الشكل رقم (24) يبين مدى أخذ رأي أخصائي المكتبات بعين الاعتبار من قبل المسؤولين

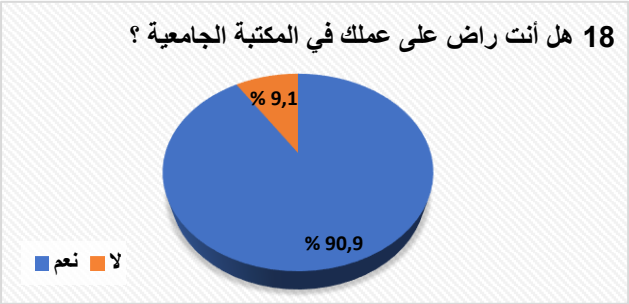
تشير نسبة (59.1%) من المكتبيين بأن آرائهم تؤخذ بعين الإعتبار لتسيير الشؤون الإدارية والتنظيمية للمكتبة، بينما تشعر نسبة (40.9%) بالتجاهل ولا يأخذ برأيهم لتسيير أمور المكتبة.

تتجلى العلاقات بين المسؤول وأخصائي المكتبات في بيئة المكتبات الجامعية من خلال العمل وفق مبادئ العدل والمساواة، مع مراعاة الفروق الفردية، مما يعزز من روح العمل الجماعي. كما ينبغي على أخصائيي المكتبات والمعلومات التحلي بالتواضع واتباع مبدأ الشورى، حيث تلعب الشورى دورًا مهمًا في بيئة العمل، وتساهم في خلق أجواء إنسانية تعزز من روابط الألفة والمحبة بين العاملين والمستفيدين.

18- هل أنت راضٍ على عملك في المكتبة الجامعية؟

الأجوبة	ك	%
نعم	60	90.9%
لا	6	9.1%
المجموع	66	100.0%

الجدول رقم (28) يمثل الرضا الوظيفي لأخصائي المكتبات في المكتبات الجامعية



الشكل رقم (25) يمثل الرضا الوظيفي لأخصائي المكتبات في المكتبات الجامعية

- يمثل الجدول رقم (28) أن نسبة (90.9%) من أخصائي المكتبات أبدو رضاهم عن عملهم، بينما عبر (9.1%) عن عدم رضاهم عن العمل. حيث يعكس المستوى العالي من الرضا وجود بيئة عمل داعمة بشكل كبير، ولكن من الضروري معرفة أسباب الاستياء لدى الأقلية من أجل تعزيز مستويات الرضا.

➢ **إذا كانت الإجابة بنعم، فما نوع الرضا ؟**

الأجوبة	ك	%
كلي	23	38.33%
نسبي	37	61.67%
المجموع	**60**	**100.0%**

الجدول رقم (29) يبين نوع مستوى الرضا لدى أخصائي المكتبات والمعلومات .

من بين (60) أخصائي مكتبات الذين يزاولون مهامهم بالمكتبات المركزية محل الدراسة، يرى (61.7%) منهم أنهم راضين على العمل وأن رضاهم نسبي، بينما يصف 23 مبحوث بنسبة (38.3%) رضاهم الكلي على الوظيفة التي يشغلونها، خاصة بالنسبة لرتبة محافظ رئيسي بالمكتبات الجامعية.

تشير النسب إلى أن الرضا يمكن أن يكون ناتجًا إما عن الرغبة في أداء العمل المكتبي، أو عن توفير مجموعة من الحوافز التي تعزز الدافعية للعمل، سواء كانت هذه الحوافز مادية أو معنوية. ويعود عدم الرضا إلى ضغوطات العمل أو صعوبته، أو عدم توافق مجموعة من العوامل، مثل الراتب. كما أن البعض قد أرغموا على اختيار التخصص، معتبرين أن العمل المكتبي روتيني إضافة إلى الضغوطات المهنية. وعدم الرضا هو حالة نفسية تؤثر على الأفراد عندما يواجهون ظروفًا معينة تختلف عما كانوا يتوقعونه. كما يتعرض أخصائيو المكتبات والمعلومات لمجموعة من العوامل التي تؤثر على عملهم اليومي.

- **علاقة الرضا بجنس المبحوث:**

الأجوبة		الجنس		المجموع
		ذكر	أنثى	
هل أنت راض على عملك في المكتبة الجامعية؟	نعم	21	39	60
		91.3%	90.7%	90.9%
	لا	2	4	6
		8.7%	9.3%	9.1%
المجموع		**23**	**43**	**66**
		100.0 %	**100.0%**	**100.0%**

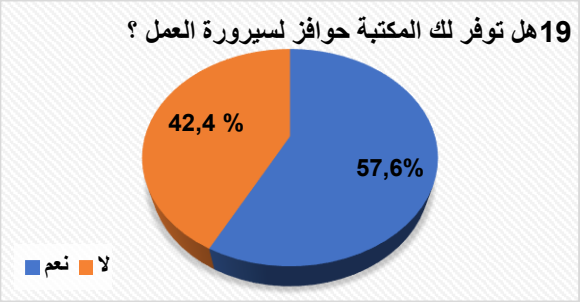
الجدول رقم (30) يبين العلاقة بين الرضا المهني وجنس المبحوث الجنس

يشير الجدول إلى أن نسبة الرضا عن العمل عند الذكور بلغت (91.3%)، بينما كانت نسبة (90.7%) عند الإناث، مما يدل على تقارب كبير في مستويات الرضا بين الجنسين. هذا التوازن يعكس بيئة عمل متجانسة من حيث التقدير والارتياح الوظيفي، حيث يشعر معظم العاملين، بغض النظر عن جنسهم، بالرضا عن مهامهم في المكتبة الجامعية.

هذا وتشير النسب إلى أن التقارب في مستويات الرضا بين الجنسين يمكن أن يعود إلى سياسة المكتبة العادلة، التي تضمن توزيع المهام بشكل متوازن وتوفر فرصًا متساوية للتطوير المهني. وهذا يشير إلى أن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي قد تكون مرتبطة بشكل أكبر ببيئة العمل والسياسات التنظيمية بدلاً من الخصائص الديموغرافية.

19-هل توفر المكتبة حوافز لسيرورة العمل؟

الأجوبة	ك	%
نعم	38	57.6%
لا	28	42.4%
المجموع	**66**	**100.0%**



الجدول رقم (31) يمثل توفير الحوافز لسيرورة العمل / الشكل رقم (26) يمثل توفير الحوافز لسيرورة العمل

من بين 66 مبحوثا، أفاد 38 منهم بنسبة (57.6%) بتوفر حوافز لسيرورة العمل، بينما أشار 28 مبحوثا بنسبة (42.4%) إلى عدم توفر حوافز لسيرورة العمل. يشير هذا إلى أن أكثر من نصف العاملين يشعرون بوجود حوافز تساعدهم على أداء مهامهم على أحسن وجه، مما قد يساهم في رفع مستوى الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي.

يعد توفر الحوافز عاملا مهما في تعزيز الأداء المهني والرضا الوظيفي. وتشير الدراسات إلى أن توفير الحوافز سواء كانت مادية أو معنوية، تلعب دورا مهما في رفع الروح المعنوية وتحفيز العاملين في المكتبات الجامعية، لذلك فإن توفير حوافز مناسبة يمكن أن يساهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة وزيادة الكفاءة المهنية.

إذا كانت الإجابة بنعم، فما نوع هذه الحوافز؟

الأجوبة	ك	%
مادية	1	2.63%
معنوية	34	89.47%
مادية ومعنوية	3	7.89%
المجموع	**38**	**100.0%**

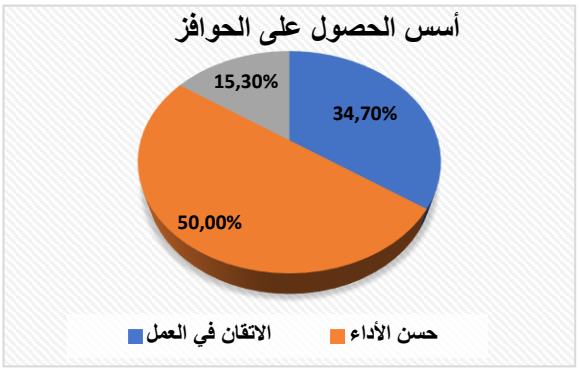
الجدول رقم (32) يبين أنواع الحوافز المقدمة للعاملين في المكتبة الجامعية.

من بين 38 مبحوثا أفادوا بتوفر حوافز أشار 34 منهم (89.47%) إلى أن الحوافز معنوية، بينما بين 3 مبحوثين فقط وبنسبة (7.89%) أنها مادية ومعنوية، وأفاد مبحوث واحد فقط بنسبة (2.63%) بأن الحوافز مادية، متمثلا في رتبة محافظ رئيسي، هذا يدل على أن الحوافز المعنوية هي السائدة في بيئة العمل بالمكتبة الجامعية. وأن التركيز على الحوافز المعنوية، مثل التقدير والاعتراف بالجهود، يعكس ثقافة مؤسسية تقدر القيم غير المادية. حيث أن قلة الحوافز المادية قد تؤثر على الرضا الوظيفي على المدى الطويل. ونخلص على أن التوازن بين الحوافز المادية والمعنوية هو الأمثل لتعزيز الأداء والرضا المهني.

20- ما هي أسس الحصول على هذه الحوافز؟

الأجوبة	ك	%
الاتقان في العمل	25	34.7%
حسن الأداء	36	50.0%
السرعة في الأداء	11	15.3%
المجموع	**72**	**100.0%**

الجدول رقم (33) يمثل أسس الحصول على الحوافز



الشكل رقم (27) يمثل أسس الحصول على الحوافز

تمثلت نسبة (50.0%) من مجموع المبحوثين الحائزين على حوافز بنوعيها المادية والمعنوية، حيث كان أساس حصولهم على هذه الحوافز هو حسن الأداء وإتقانه، تليها الإتقان في العمل بنسبة (34.7%)، ثم معيار السرعة في الأداء بنسبة (15.3%) هو أساس الحصول على الحوافز. هذا يشير إلى أن جودة الأداء تعتبر العامل الرئيسي في منح الحوافز.

وبالتالي فالتركيز على جودة الأداء كمعيار لمنح الحوافز يعكس توجها نحو تعزيز الكفاءة والاحترافية في العمل. هذا الأسلوب يمكن أن يشجع الموظفين على تحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم، مما ينعكس بشكل إيجابي على جودة الخدمات المقدمة في المكتبة الجامعية. إلى هنا يمكننا تلخيص الأهداف الرئيسية لهذه الحوافز في ما يلي:

1- التحكم في سلوكيات العاملين وتعزيزها حسب المصلحة المشتركة بين الموظف والمؤسسة.

2- الشعور بالأمن الوظيفي الذي يساعد على إشباع الحاجات النفسية للعامل، وبالتالي تحقيق الذات ومن ثم تقديرها.

3- يجب توفير الحوافز بالعدل والمساواة، وإن حدث العكس يؤدي إلى شعور العمال بعدم الرضا الوظيفي، مما ينعكس سلبا على أدائهم المهني، وبالتالي يؤثر سلبًا على كفاءة المكتبة.

➢ **علاقة توفير الحوافز برتبة المبحوث:**

الأجوبة		الرتبة						
		محافظ رئيسي	محافظ	ملحق بالمكتبات الجامعية (م1)	ملحق بالمكتبات الجامعية (م2)	مساعد بالمكتبة	وثائقي أمين محفوظات	المجموع
هل توفر لك المكتبة حوافز لسيرورة العمل ؟	نعم	2	3	11	13	6	3	38
		100.0%	75.0%	52.4%	61.9%	42.9%	100.0%	57.6%
	لا	0	1	10	8	8	1	28
		0%	25.0%	47.6%	38.1%	57.1%	0%	42.4%
المجموع		**2**	**4**	**21**	**21**	**14**	**4**	**66**
		100.0%	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**	**100.0%**

الجدول رقم (34) يوضح علاقة توفير الحوافز برتبة المبحوث في المكتبة الجامعية.

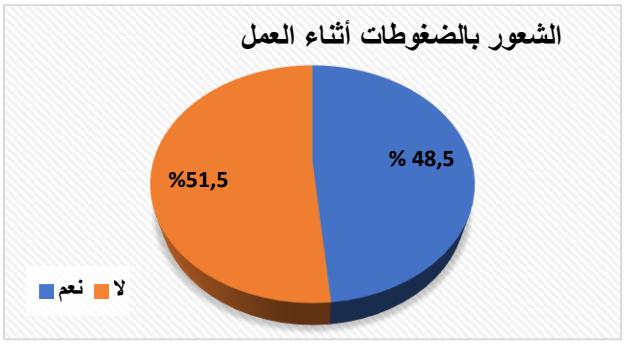
تشير النسب أعلاه إلى تفاوت في توفر الحوافز حسب الرتب الوظيفية؛ حيث نجد رتبة محافظ رئيسي ووثائقي أمين محفوظات (أرشيفي) أفادوا بالإجمال بتوفر الحوافز بنسبة (100%) ما يعكس الرضا الوظيفي، بينما كانت النسبة أقل بين رتبة مساعد بالمكتبات الجامعية والمقدرة نسبتهم بـ (42.9%) وملحق المكتبات الجامعية من المستوى الأول بنسبة (52.4%). هذا يدل على أن الرتب العليا تحظى بحوافز أكثر مقارنة بالرتب الدنيا.

إن التفاوت في توفر الحوافز بين الرتب الوظيفية قد يعكس سياسات داخل المكتبة تميز بين المستويات الوظيفية في منح الحوافز. هذا ما قد يؤثر على الرضا الوظيفي للعاملين في الرتب الدنيا، مما يستدعي مراجعة سياسات الحوافز لضمان العدالة والمساواة وتحفيز جميع العاملين بغض النظر عن رتبهم.

21- هل تشعر بضغوطات أثناء العمل؟

الأجوبة	ك	%
نعم	32	48.5%
لا	34	51.5%
المجموع	**66**	**100.0%**

الجدول رقم (35) يمثل توزيع المبحوثين حسب شعورهم بضغوطات أثناء العمل.



الشكل رقم (28) يمثل توزيع المبحوثين حسب شعورهم بضغوطات أثناء العمل.

يشير الجدول أعلاه إلى أن نسبة (48.5%) من المبحوثين يشعرون بضغوطات أثناء العمل، بينما (51.5%) لا يشعرون بذلك .هذا التوزيع المتقارب يعكس توازنا نسبيا في تجارب العاملين بالمكتبات الجامعية فيما يتعلق بالضغوط المهنية. حيث تبين هذه النتائج أن الضغوط المهنية ليست ظاهرة عامة بين العاملين، مما قد يشير إلى تفاوت في محيط العمل أو في القدرات الفردية على التعامل مع التحديات .

- **إذا كانت الإجابة بنعم، ما هي العوامل المتداخلة في ذلك؟**

الأجوبة		ك	%
هل تشعر بضغوطات أثناء العمل؟	عوامل مرتبطة بالمحيط الخارجي	12	30.8%
	عوامل مرتبطة بعلاقات العمل	23	59.0%
	عوامل مرتبطة بسماتك الفردية الذاتية	4	10.3%
المجموع		**39**	**100.0%**

الجدول رقم (36) يبين العوامل المتداخلة في الشعور بالضغوط أثناء العمل.

يبين الجدول رقم (36) أن من بين المبحوثين الذين أقروا بشعورهم بالضغوط (23 مبحوثا) بنسبة قدرت بـ (59.0%) بأن السبب يعود إلى عوامل مرتبطة بعلاقات العمل، بينما أشار (30.8%) إلى عوامل مرتبطة بالمحيط الخارجي، وجاءت نسبة (10.3%) ممثلة في المبحوثين يرجعون الضغوطات إلى سماتهم الفردية والعوامل الذاتية. حيث تبين هذه النتائج أهمية البيئة الاجتماعية والمهنية داخل المكتبة في التأثير بالضغوط على شعور العاملين. ويعتبر تحسين العلاقات المهنية وتوفير بيئة عمل داعمة قد يسهمان في تقليل هذه الضغوط بشكل ملحوظ .

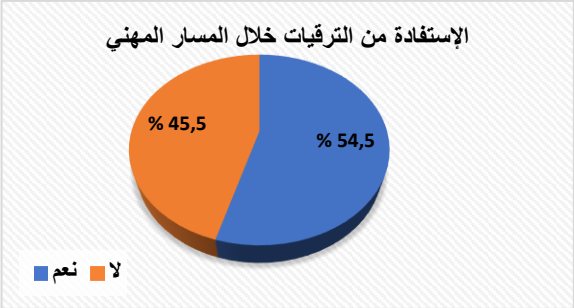
وتبين الدراسة أن ضغوط العمل المرتبطة بعلاقات من أكبر النسب وذلك راجع إلى:

- ✓ طول ساعات العمل يؤدي إلى شعور بالملل، مما قد يسبب خلافات بين العاملين في المكتبة. وبالتالي خلق فجوة تواصل بين المكتبيين.
- ✓ يتخذ المسؤولون قرارات صعبة تؤثر على المكتبيين، مثل تقسيم المهام أو زيادة الأعباء أو تقليلها، مما يشكل تحدياً لقدرات ومهارات أخصائي المكتبات والمعلومات.
- ✓ الرقابة الصارمة أثناء العمل، مع وجود غموض في الترقيات والإجراءات المتبعة عند حدوث أي تغييرات.
- ✓ يعتبر البعض أن ضغوط العمل تعود إلى عوامل مرتبطة بالسلوك الفردي أو نمط الشخصية، مثل درجة الطموح، والقدرة على تحمل المسؤولية، وطبيعة الدوافع، والقدرة على تقبل الآخرين.

22- هل استفدت خلال مسارك المهني على ترقيات؟

الأجوبة	ك	%
نعم	36	54.5%
لا	30	45.5%
المجموع	**66**	**100.0%**

الجدول رقم (37) يبين استفادة المبحوثين من الترقيات خلال المسار المهني



الشكل رقم (29) يبين استفادة المبحوثين من الترقيات خلال المسار المهني

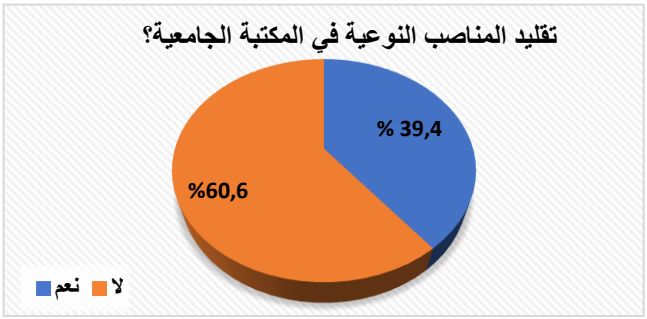
بينت نسبة (54.5%) من المبحوثين أنهم استفادوا من ترقيات خلال مسارهم المهني، بينما لم يستفد 30 مبحوث بنسبة (45.5%) من أي ترقية، يشير هذا التوزيع إلى أن أكثر من نصف العاملين قد حصلوا على فرص الترقية الوظيفية والإنتقال إلى الرتبة الأعلى.

حيث تعكس هذه النتائج وجود نظام ترقية فعال إلى حد ما داخل المكتبات الجامعية، مما قد يحفز العاملين على تحسين أدائهم، وبالمقابل وجود نسبة معتبرة لم تستفد من الترقيات، مما يستدعي مراجعة معايير الترقية لسلك المكتبيين لضمان الشفافية والعدالة.

23- هل تقلدت مناصب نوعية في المكتبة الجامعية؟

الأجوبة	ك	%
نعم	26	39.4%
لا	40	60.6%
المجموع	**66**	**100.0%**

الجدول رقم (38) يبين تقلد المبحوثين لمناصب نوعية في المكتبة الجامعية



الشكل رقم (30) يبين تقلد المبحوثين لمناصب نوعية في المكتبة الجامعية

أشار نسبة (39.4%) من المبحوثين إلى تقلدهم وحصولهم على مناصب نوعية في المكتبة الجامعية، بينما مثلت نسبة (60.6%) من الذين لم يتقلدوا مثل هذه المناصب وهي نسبة معتبرة جدا.

تبين النتائج أن نسبة معتبرة من العاملين لم تتح لهم فرص الحصول على مناصب نوعية، مما قد يؤثر على تطلعاتهم المهنية وأدائهم الوظيفي. هذا ما يفرض تعزيز برامج التطوير المهني وتوفير فرص الترقية للمكتبيين المستوفين شروط الحصول على هذه المناصب ذات المسؤولية.

- **إذا كانت الإجابة بنعم، ما هي عدد السنوات التي قضيتها في المسؤولية؟**

الأجوبة	ك	%
سنتين	5	19.23%
خمس سنوات	11	42.31%
أكثر من خمس سنوات	10	38.46%
المجموع	**26**	**100.0%**

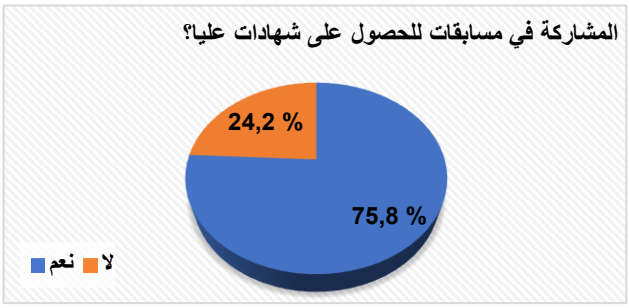
الجدول رقم (39) يمثل عدد السنوات التي قضاها المبحوثين في المناصب النوعية.

يتبين من خلال الجدول رقم (38) أن من بين الذين تقلدوا مناصب نوعية وعددهم (26 فردًا)، قضى منهم بنسبة (42.31%) خمس سنوات في تلك المناصب، بينما قدرت نسبة (38.46%) المبحوثين الذين قضوا أكثر من خمس سنوات في المناصب، بينما مثلت نسبة (19.23%) من قضوا سنتين ي المناصب المذكورة. وتشير هذه البيانات إلى أن غالبية من شغلوا مناصب نوعية استمروا فيها لفترات طويلة، ربما يدل ذلك على الإستقرار الإداري أو نقص في فرص الترقية، أو ربما ناتجا عن الرضا الوظيفي أو عن قلة البدائل ونقص في المكتبيين المتخصصين.

24- هل سبق لك وان شاركت في مسابقات للحصول على شهادات عليا؟

الأجوبة	ك	%
نعم	50	75.8%
لا	16	24.2%
المجموع	**66**	**100.0%**

الجدول رقم (40) يمثل المشاركة في المسابقة للحصول على شهادات عليا



الشكل رقم (31) يمثل المشاركة في المسابقة للحصول على شهادات عليا

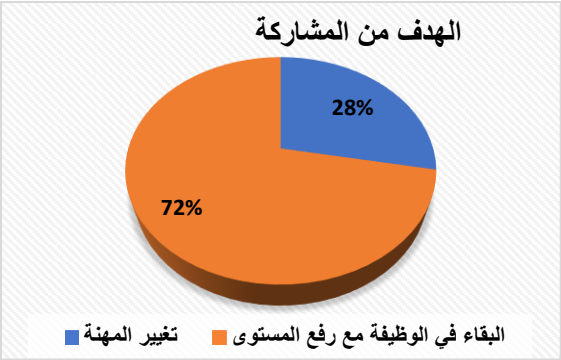
من خلال الجدول يتبين أن نسبة (75.8%) من المبحوثين شاركوا في مسابقات للحصول على شهادات عليا، بينما لم يشارك (24.2%) في مثل هذه المسابقات.

تعكس هذه النتائج رغبة قوية لدى العاملين في تطوير مؤهلاتهم الأكاديمية؛ مما قد يسهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة في المكتبات الجامعية، ينبغي دعم هذه المبادرات من خلال توفير فرص تكوين وتطوير مهني مستمر.

25- ما هو الهدف من المشاركة؟

الأجوبة	ك	%
تغيير المهنة	14	28%
البقاء في الوظيفة مع رفع المستوى	36	72%
المجموع	**50**	**100.0%**

الجدول رقم (41) يبين هدف المبحوث من المشاركة في المسابقات



الجدول رقم (32) يبين هدف المبحوث من المشاركة في المسابقات

يبين الجدول أن من بين المشاركين في المسابقات والمقدر عددهم بـ (50 مبحوثا)، كان الهدف لدى نسبة (72%) هو البقاء في الوظيفة مع رفع المستوى، بينما سعى المبحوثين والمقدرة نسبتهم (28%) إلى تغيير المهنة.

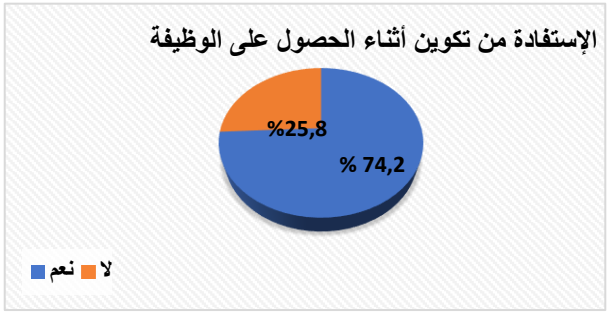
تشير هذه النتائج إلى أن الغالبية العظمى من المبحوثين يسعون إلى تحسين وضعهم المهني داخل نفس المجال، مما يدل على التزامهم ورضاهم عن طبيعة عملهم أو ربما الرغبة في الترقية. وبالمقابل يعود سبب تغيير المهنة إلى الرغبة في الإلتحاق بالتدريس في الجامعة، وكذا الرغبة في تحديات جديدة أو عدم الرضا عن بيئة العمل الحالية أو الشعور بالضغوطات.

❖ **المحور الثالث: التنمية المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات (التكوين المستمر والذاتي).**

26- هل استفدت من تكوين أثناء حصولك على الوظيفة؟

الأجوبة	ك	%
نعم	49	74.2%
لا	17	25.8%
المجموع	**66**	**100.0%**

الجدول رقم (42) مدى استفادة المبحوثين من التكوين أثناء الحصول على الوظيفة



الشكل رقم (33) مدى استفادة المبحوثين من التكوين أثناء الحصول على الوظيفة

يبين الجدول أن غالبية المبحوثين والمقدرة نسبتهم بـ (74.2%) قد استفادوا من تكوين أثناء حصولهم على الوظيفة، بينما لم يستفد (25.8%) منهم . يشير ذلك إلى أن اعتبار التكوين عنصرا أساسيا في مسار التوظيف في المؤسسات التوثيقية لا سيما المكتبات الجامعية. حيث تعكس هذه النتائج اهتمام المؤسسات بتأهيل موظفيها منذ بداية مشوارهم المهني، مما يعزز من كفاءتهم ويساهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة. فكل إدارة لها قوى بشرية واجب عليها تطويرها بطريقة عقلانية، لهذا يجب عليها إتباع استراتيجية تمكنه من

نجاح مخطط تطور الموارد البشرية وبالتالي نجاح عملية التكوين. وأن مشروع التكوين يحقق كما وكيفا أعمالا أولية تستجيب لأهداف المنظمة وتعبر عن الاحتياجات المعبر عنها من طرف الأفراد بموافقة مرؤوسيهم. وذلك حسب اختلاف أهداف برامجه والفترة المسطرة فيها وأماكن انعقادها كالتكوين المتخصص، تجديد المعلومات وتحسين المستوى. حيث تستخدم أساليب كثيرة للتدريب كالمحاضرات، التعليم الذاتي، الندوات، المشاركة في الأيام الدراسية، الملتقيات...إلخ. كما ونجد أن هؤلاء الذين استفادوا من التكوين أغلبهم كان تكوينهم إما داخل الجامعة وفي مجال تخصصهم وإما خارج الوطن في إطار تحسين المستوى.

إذا كانت الإجابة بنعم، أين كان هذا التكوين:

الإجابة		ك	%
مكان التكوين	مؤسسة وثائقية وطنية	39	72.2%
	مؤسسة وثائقية أجنبية	15	27.8%
إجمالي الإجابات		**54**	**100.0%**

الجدول رقم (43) يمثل مكان تكوين المستفيدين من التكوين.

تبين من خلا الجدول أن نسبة (72.2%) من المبحوثين تلوقوا تكوينهم في مؤسسات توثيقية وطنية، بينما حصل (27.8%) منهم على تكوينهم في مؤسسات أجنبية خارج الوطن.

تشير هذه النسب إلى اعتماد كبير في تكوين موظفي المكتبات المركزية على المؤسسات الوطنية، مما يدل على توفر برامج تدريبية محلية تلبي احتياجات الموظفين. في حين نرى أن التكوين خارج الوطن في المؤسسات الأجنبية يظهر انفتاحا على الخبرات الدولية، مما يسهم في نقل المعرفة وتبني أفضل الممارسات العالمية. حيث سُطّر ذلك في إطار بعثات إلى الخارج في إطار تحسن المستوى، حيث سجلت أعلى نسبة من

المستفيدين لرتبة المحافظين الرئيسيين والمحافظين وملحقي المكتبات من المستوى الثاني، مع تسجيل عدم استفادة رتبة المساعدين هذا النوع من التكوين.

تمثل التكوين داخل الوطن في تدريب المكتبيين على كيفية استخدام واستثمار التكنولوجيات الحديثة في إطار رقمنة المكتبات الجامعية، وعلى سبيل المثال تمثل هذا التدريب في أيام تكوينية حول النظام الوطني للتوثيق عل الخط (SNDL) هذا النّظام الذي يسمح بتصفّح الوثائق الإلكترونية الوطنية والدولية التي تشمل جميع ميادين التعليم والبحث العلمي. حيث يكون تصفّح هذا النوع من الوثائق بصفة مباشرة بالحصول على حساب شخصي لكل من الأساتذة الباحثين والباحثين الدائمين بالجامعات ومراكز البحث، وطلبة ما بعد التدرج، الطلبة المهندسين في نهاية التخرج وماستر 2، وسعياً من الوزارة الوصية في تحقيق مجتمع المعرفة في الجامعة الجزائرية، كان لا بدّ لها أن تكوّن الموارد البشرية المسيرة للمكتبات الجامعية، وكذا التكوين حول أنظمة الرقمنة على الخدمات المكتبية، حيث سُخرت المؤسسات الجامعية بكل أنواعها كمراكز للتكوين المستمر الذي يعتبر ضرورة مؤكدة للمتخصصين وتأهيلهم، وجعل الموظفين على دراية تامة بالمستجدات التقنية وطرق التخطيط والتدبير الحديثة المتعلقة بوظائفهم، ذلك أن الإهتمام بالتكوين المستمر حديث نسبيا، بدأ مع النظريات الجديدة في المجال الإداري خاصة نظرية الإدارة بالأهداف التي تركز في مبدأها على المردودية والإنتاجية. فجانب الرسكلة وإعادة تجديد المعارف لإخصائي المكتبات والمعلومات له دور مثالي في إكتساب مهارات جديدة، خاصة لحاملين شهادة ليسانس النظام الكلاسيكي الذين كانت تفتقر مقرراتهم الدراسية إلى المقاييس التي تساير خدمات المعلومات التقنية، وبالتالي هم بحاجة ماسة للتكوين المستمر لتدارك نقائضهم وإتقان عملهم على أكمل وجه. إلى هنا نرى أنّ هذه البرامج غير كافية لعدم مسايرتها لما يجري في عالم المكتبات من تغييرات وتطورات، وهذا ما يعيق ممارستهم المهنية. وربما يرجع تقليص فترة التكوين أو عدم توفيره في الأساس لأسباب مادية متعلقة بالميزانية.

- **علاقة الإستفادة من التكوين المستمر برتبة المبحوث:**

الأجوبة		محافظ رئيسي	محافظ	ملحق بالمكتبات الجامعية (م1)	ملحق بالمكتبات الجامعية (م2)	مساعد بالمكتبة	وثائقي أمين محفوظات	المجموع
هل استفدت من تكوين أثناء حصولك على الوظيفة؟	نعم	2	3	15	18	7	4	49
		100.0%	75.0%	71.4%	85.7%	50.0%	100.0%	74.2%
	لا	0	1	6	3	7	0	17
		.0%	25.0%	28.6%	14.3%	50.0%	.0%	25.8%
المجموع	**2**	**4**	**21**	**21**	**14**	**3**	**1**	**66**
	100 %	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

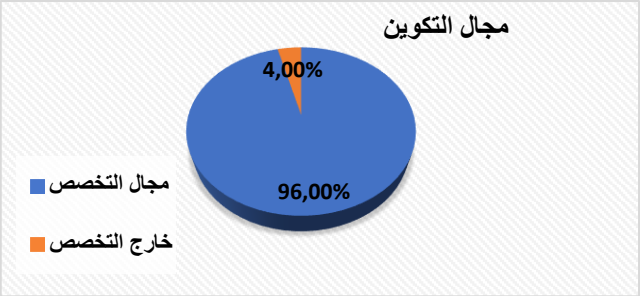
الجدول رقم (44) يمثل علاقة التكوين المستمر برتبة المبحوث

يبين الجدول تفاوت نسب الاستفادة من التكوين حسب الرتبة الوظيفية، فجميع المحافظين الرئيسيين والوثائقيين أمناء المحفوظات استفادوا من التكوين بنسبة (100%)، أما بالنسبة لرتبة المساعد بالمكتبة فكانت نسبة الاستفادة لديهم (50%)، والمحافظين نسبة (75.0%)، أما عن رتبة ملحق (م1 و م2) فقدرة نسبة الإستفادة من التكوين المستمر (بين 71.4% و 85.7%).

تعكس هذه الفروقات أهمية التكوين في المناصب العليا، حيث يُعتبر ضروريًا لتولي المسؤوليات. أما النسب المنخفضة في الرتب الدنيا، فقد تشير إلى نقص في فرص التكوين أو ضعف في التوعية بأهميته، أو عدم الدراية به كما صرح به بعض المبحوثين، مما يستدعي إعادة النظر في سياسات التكوين لتشمل جميع المستويات الوظيفية.

27- ما هو مجال التكوين؟

الأجوبة	ك	%
مجال التخصص	48	96.0%
خارج التخصص	2	4.0%
المجموع	**50**	**100.0%**



الجدول رقم (45) يمثل مجال تكوين المبحوث الشكل رقم (34) يمثل مجال تكوين المبحوث

أفادت نسبة (96%) من المبحوثين أن التكوين الذي تلقوه كان في مجال تخصص علم المكتبات والمعلومات والتوثيق، بينما تمثلت نسبة (4%) فقط المبحوثين الذين تلقوا تكوينهم خارج التخصص .

توضح هذه النتائج تركيز برامج التكوين على تعزيز المهارات المعرفية التخصصية، ما يزيد من رفع كفاءة المكتبيين وبالتالي تحسين ممارستهم المهنية، ويلعب هذا النوع من التكوين دورا حيويا في تعزيز القدرات العلمية والتقنية، تماشيا مع التطورات الكبيرة التي شهدتها مهنة المكتبات وأبعادها الجديدة في عصر تكنولوجيا المعلومات. ومن هنا تبرز أهمية اختصاصي المعلومات، التي تزداد يوميا. حيث يجد كل من ينتمي إلى مهنة المكتبات والمعلومات نفسه أمام تحديات كبيرة تتطلب منه التكيف مع المستجدات ليتمكن من أداء مهامه بنجاح. وقد يكون من المفيد توسيع نطاق التكوين ليشمل مجالات متعددة تزيد من مرونة الموظف وقدرته على التكيف مع متطلبات العمل المتغيرة. وهذا ما أقره بعض المبحوثين الذين تلقوا تكوينا خارج التخصص متمثلا في اكتساب مهارات استخدام اللغة الإنجليزية، بغية تعزيز استعمال هذه اللغة في المؤسسات الوثائقية.

28- كم عدد الدورات التكوينية التي التحقت بها؟

الأجوبة	ك	%
دورة	19	38.78%
دورتان	12	24.48%
ثلاث دورات	9	18.37%
أكثر من ثلاث دورات	9	18.37%
المجموع	**49**	**100.0%**

الجدول رقم (46) يمثل عدد الدورات التكوينية التي التحق بها المبحوث

توزعت عدد الدورات التكوينية التي التحق بها أخصائي المكتبات كالتالي: نسبة (38.78%) التحقوا بدورة واحدة خلال مسارهم المهني، ومانسبته (24.48%) بدورتين، وبنسبة (18.37%) بثلاث دورات، بينما قدرت نسبة المبحوثين الذين شاركوا في أكثر من ثلاث دورات بـ (18.37%).

تشير هذه البيانات إلى تفاوت في فرص التكوين بين الموظفين، مما قد يعكس اختلافًا في السياسات المؤسسية أو في المبادرات الفردية للتطوير المهني، وبالتالي يجب وضع برامج تكوين مستمرة تضمن استفادة جميع الموظفين بشكل دوري.

29- كيف كانت طبيعة التكوين؟

الأجوبة	ك	%
طويل المدى	1	2.04%
قصير المدى	48	97.96%
المجموع	**49**	**100.0%**

الجدول رقم (47) يمثل طبيعة التكوين.

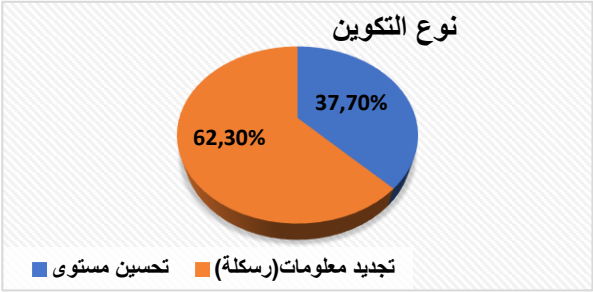
يتبين من خلال الجدول رقم (46) أن نسبة (97.96%) من المبحوثين تلقوا تكوين قصير المدى بالخارج في إطار تحسين المستوى في المكتبات الجامعية ومختلف مؤسسات ومدارس المكتبات والمعلومات والتوثيق مثل ENSSIB ، بينما تمثلت نسبة (2.04%) بالنسبة للمبحوثين الذين شاركوا في تكوين طويل المدى.

أظهرت النتائج اعتمادا كبيرا على التكوين القصير المدى، يكون هذا التكوين حسب عرض البرامج بناءا على احتياجات المكتبيين، بينما يشير قلة التكوينات طويلة المدى إلى نقص البرامج التي تسهم في التطوير المهني العميق والمستدام، مما يستدعي إعادة تقييم استراتيجيات التكوين لتحقيق توازن بين النوعين.

30- ما هو نوع التكوين:

الأجوبة	ك	%
تحسين مستوى	20	37.7%
تجديد معلومات(رسكلة)	33	62.3%
إجمالي الإجابات	**53**	**100.0%**

الجدول رقم (48) يمثل نوع التكوين



الشكل رقم (35) يمثل نوع التكوين

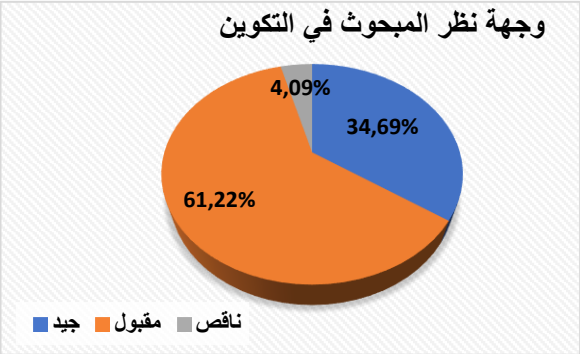
يبين الجدول أن نسبة (62.3%) من أخصائي المكتبات أفادوا بأن التكوين الذي تلقوه كان بهدف تجديد المعلومات (الرسكلة)، بينما قدرت نسبة المبحوثين الذين شاركوا في برامج التكوين بهدف تحسين المستوى بـ (37.7%) .

تعكس هذه النتائج تركيزًا على تحديث المعلومات والمعارف الحالية للموظفين، مما يُسهم في مواكبة التطورات في مجال التوثيق. التكوين المستمر في إطار تجديد المعلومات أو الرسكلة، والمعروف بإعادة التأهيل المهني، يهدف إلى تحديث المعارف والمهارات التي يمتلكها أخصائي المكتبات، يتم ذلك بسبب تقادم هذه المعلومات أو تغير طبيعة العمل، مما يساعده على الاستمرار في أداء مهامه بكفاءة. أما عن نسبة تحسين

المستوى فتشير إلى وجود برامج تهدف إلى رفع الكفاءة والمهارات، باعتباره نوع من التكوين المهني يهدف إلى تعزيز كفاءة المكتبي في المكتبة الجامعية، حيث يتم ذلك من خلال برامج منظمة تقدم بعد التكوين الجامعي، وتركز على تحسين الأداء، مواكبة المستجدات وزيادة كفاءة المكتبيين في تنفيذ مهامهم اليومية. وتقليل الفجوة بين التعليم الجامعي والممارسة المهنية.

31- ما هي وجهة نظرك في التكوين؟

الأجوبة	ك	%
جيد	17	34.69%
مقبول	30	61.22%
ناقص	2	4.09%
المجموع	49	100.0%



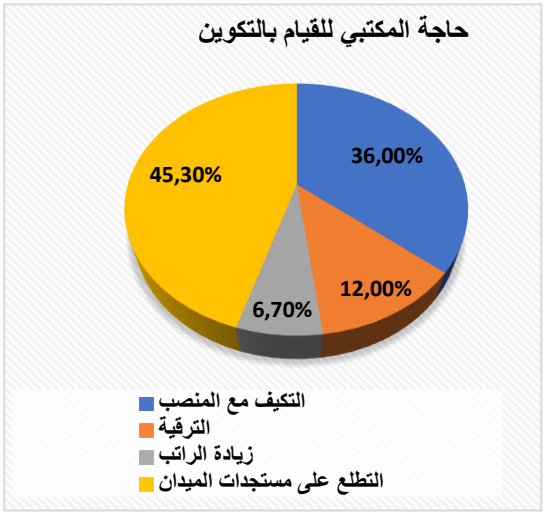
الجدول رقم (49) يمثل وجهة نظر المبحوث في التكوين/ الشكل رقم (36) يمثل وجهة نظر المبحوث في التكوين

تمثل نسبة (61.22%) المبحوثين الذين قيموا التكوين بأنه مقبول، ونسبة (34.69%) من المبحوثين يرون بأن التكوين الذي تلقوه كان جيد وفي المستوى، بينما رأى (4.09%) أن التكوين ناقص.

تبين تقييمات المبحوثين عن رضا عام عن برامج التكوين، بالمقابل يشير التقييم الناقص إلى ضرورة مراجعة محتوى وأساليب وبرامج التكوين لضمان تلبية احتياجات جميع المكتبيين. والتحديث المستمر في أساليب البرامج التكوينية والأدوات المستخدمة في عملية التكوين.

32- ما هي حاجتك للقيام بالتكوين؟

الأجوبة	ك	%
التكيف مع المنصب	27	36.0%
الترقية	9	12.0%
زيادة الراتب	5	6.7%
الاطلاع على المستجدات في التخصص	34	45.3%
المجموع	**75**	**100.0%**



الجدول رقم (50) يبين حاجة المكتبي للقيام بالتكوين **الشكل رقم (37) يبين حاجة المكتبي للقيام بالتكوين**

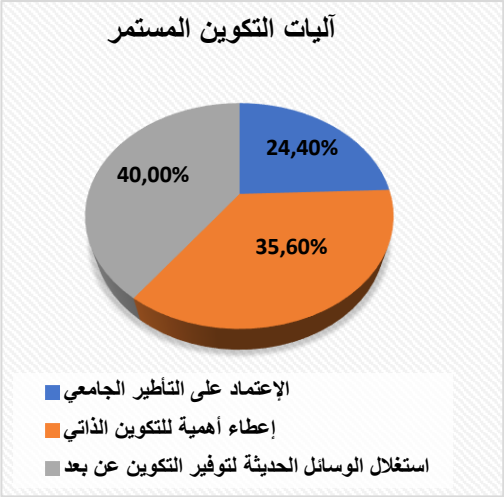
يشير الجدول إلى أن أغلبية المبحوثين والمقدرة نسبتهم بـ (45.3%) يعتبرون أن الدافع الرئيسي للتكوين المستمر الاطلاع على مستجدات التخصص وما يطرأ عليه من تطورات، مما يعكس أهمية التجديد المعرفي في بيئة العمل، ويأتي دافع التكيف مع المنصب في المرتبة الثانية بنسبة (36.0%)، مما يدل على حاجة الموظفين لتطوير مهاراتهم بما يتناسب مع متطلبات وظائفهم. أما عن دافعي زيادة الراتب والترقية فهما يمثلان دوافع أقل بالنسب التالية (12.0% و6.7%).

تظهر هذه النتائج وعي المكتبيين بأهمية التكوين المستمر بغية مواكبة التطورات المهنية والتقنية، مما يساعد في تحسين الأداء الوظيفي والتكيف مع التغيرات في بيئة العمل. كما تشير إلى أن الدوافع المعرفية تتفوق على الدوافع المادية في تحفيز الأفراد على الاستمرار في التكوين. إضافة إلى التحقيق النوعي والكمي للأعمال التي تستجيب لأهداف المكتبة الجامعية. حيث تفسر هذه النسبة رغبة المكتبي في الخروج من دائرة العلاقات المهنية الضيقة إلى دوائر علاقات مهنية أوسع من خلال تبادل الآراء والخبرات مع زملاء المهنة في مناطق اخرى تكون ربما قد ظفرت بفرص أفضل من فرصة المكتبة محل الدراسة.

كل هذه الدوافع تدل على مستوى الوعي المهني الذي وصل إليه أخصائي المكتبات بالمكتبات الجامعية الجزائرية، وبالتالي فهو يملك دوافع للتكوين من أجل تحسين مستواه والارتقاء بمستوى الخدمات المكتبية وتوظيف التكنولوجيا ضمنها.

33- ما هي آليات التكوين المستمر؟

الأجوبة	ك	%
الإعتماد على التأطير الجامعي	22	24.4%
إعطاء أهمية للتكوين الذاتي	32	35.6%
استغلال الوسائل الحديثة لتوفير التكوين عن بعد	36	40.0%
المجموع	**90**	**100.0%**



الجدول رقم (51) يمثل آليات التكوين المستمر **الشكل رقم (38) يمثل آليات التكوين المستمر**

تبين نتائج الجدول أن معيار استغلال الوسائل الحديثة لتوفير التكوين عن بعد هو الخيار الأفضل بنسبة (40.0%)، مع توفير منصات تعليمية مرنة تدعم التكوين عن بعد. ثم تلي نسبة (35.6%) إعطاء أهمية للتكوين الذاتي. أما عن الاعتماد على التأطير الجامعي فتمثلت نسبته بـ (24.4%).

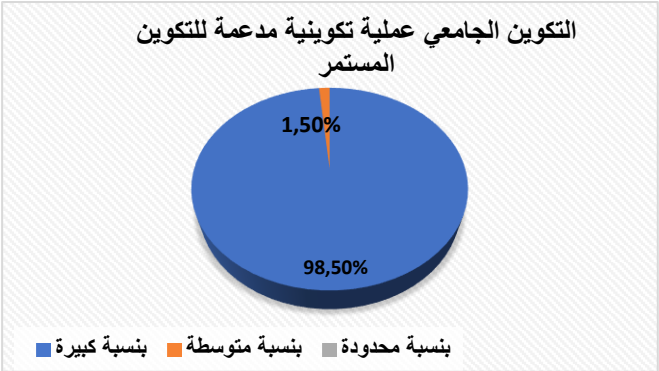
وبالنسبة للتكوين المستمر فقد تم اعتماد تصور جديد يستلهم مقاصده من برنامج إصلاح الإدارة والذي يقتضي توفير الآليات الكفيلة بتأهيل الأفراد من خلال التكوين الملائم للعنصر البشري. وفي هذا السياق، وتفعيلا للنظام الجديد للتكوين المستمر، تم إعداد مشروع استراتيجية التكوين المستمر، الذي تحدد قواعده ومبادئه الأساسية من خلال السعي إلى وضع رؤية استراتيجية موحدة في هذا المجال، وحث الإدارات العمومية على إعداد مخططات تستجيب لحاجياتها، وتدعيم التنسيق بين القطاعات الإدارية في مجال التكوين المستمر الذي يعتمد على جملة من الآليات، منها:

- استغلال الوسائل الحديثة لتوفير التكوين عن بعد، واعتماد التأطير الجامعي كرافعة التكوين المستمر.
- تحديد المسؤولية التكوينية والتأطيرية للمسؤول المباشر عن الموظف وإدراج معايير خاصة بها في مجال تقييمه، مع إعطاء الأهمية للتكوين الذاتي كآلية من آليات التكوين المستمر.

34- هل يعتبر التكوين الجامعي عملية تكوينية مدعمة للتكوين لمستمر؟

الأجوبة	ك	%
بنسبة كبيرة	65	98.5%
بنسبة متوسطة	1	1.5%
بنسبة محدودة	00	00%
المجموع	66	100.0%

الجدول رقم (52) يمثل مدى اعتبار التكوين الجامعي عملية مدعمة للتكوين المستمر



الشكل رقم (39) يمثل مدى اعتبار التكوين الجامعي عملية مدعمة للتكوين المستمر

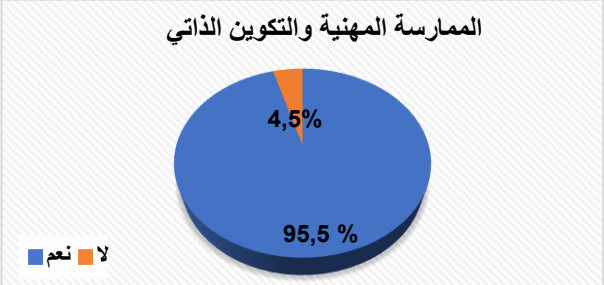
يتبين من خلال الجدول أن نسبة (98.5%) من المبحوثين الذين يعتبرون أن التكوين الجامعي عملية مدعمة للتكوين المستمر، بينما رأى (1.5%) منهم أنه مدعم بنسبة متوسطة، ولم يعتبره أي من المبحوثين مدعما بنسبة محدودة. وهنا يظهر الاعتراف الواسع بأهمية التكوين الجامعي في دعم التكوين المستمر. ما يعزز العلاقة القائمة بين التكوين الجامعي والممارسة المهنية. لذا من الضروري أن تكون هناك علاقة قوية بين التكوين والمكتبات الجامعية، مما يعزز من فرص التعاون ويتيح تطوير هذا القطاع، هذا التعاون يمكن أن يسهم في تحقيق فعالية وجودة متميزة في العمل من خلال تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة والاستجابة لتطلعات المستقبل.[1] باعتبار أن التكوين الجامعي هو المسؤول عن تنمية القوى البشرية التي هي أهم ثروة يمتلكها المجتمع.

[1] لعجال، حمزة؛ بوطورة، أكرم. "التكوين الجامعي ودوره في التحضير للحياة الوظيفية: دراسة تقييمية لبرامج التكوين في تخصصات علم المكتبات". **مجلة العلوم النفسية والتربوية**. مج.6.ع.4. 2020. ص-ص.33-40.

35- هل تعتقد أن الممارسة المهنية المكتبية تفرض عليك تكوين نفسك بنفسك؟

الأجوبة	ك	%
نعم	63	95.5%
لا	3	4.5%
المجموع	66	100%

الجدول رقم (53) يمثل ضرورة التكوين الذاتي في الممارسة المهنية المكتبية



الجدول رقم (40) يمثل ضرورة التكوين الذاتي في الممارسة المهنية المكتبية

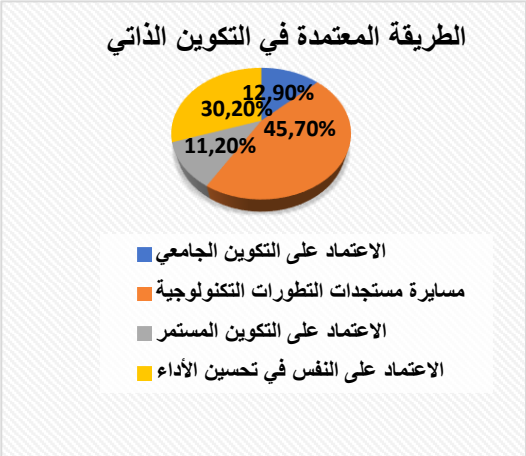
أوضحت نسبة (95.5%) من المبحوثين أن الممارسة المهنية المكتبية تفرض عليهم تكوين أنفسهم بأنفسهم، في حين قدرت نسبة (4.5%) من المكتبيين ينفون ذلك. هذا ما يحقق علاقة التكامل والتفاعل بين الممارسة المهنية والتكوين الذاتي، حيث تشير النسب إلى إدراك المبحوثين لأهمية التكوين الذاتي في تطوير مهاراتهم المهنية وتحسين ممارستهم الميدانية، مما يعكس الحاجة إلى توفير موارد وأدوات تدعم التكوين الذاتي داخل المكتبات الجامعية.

نستنتج أن الممارسة المهنية تتيح الفرصة لتطبيق ما تم التطرق إليه في فترة التكوين الجامعي للمكتبيين، بينما يساهم التكوين الذاتي في استمرار التعلم خارج الأطر الرسمية (التعلم مدى الحياة)، مما يساعد على مواكبة المستجدات وتجاوز حدود التعليم الجامعي، وبالتالي فالممارسة المهنية بدون تكوين ذاتي قد تؤدي إلى الجمود، والتكوين الذاتي بدون تطبيق عملي قد يبقى في حدود النظرية.

➢ إذا كانت الإجابة بنعم فما هي الطريقة التي تعتمدها في تكوينك الذاتي؟

الأجوبة	ك	%
الاعتماد على التكوين الجامعي	15	12.9%
الإعتماد على تطبيقات الجيل الثاني للويب	53	45.7%
الإعتماد على تطبيقات الذكاء الإصطناعي	13	11.2%
الإعتماد على مواقع صناعة المحتوى	35	30.2%
المجموع	**116**	**100.0%**

الجدول رقم (54) يمثل الطريقة المعتمدة في التكوين الذاتي



الشكل رقم (41) يمثل الطريقة المعتمدة في التكوين الذاتي

يبين الجدول أن الاعتماد على تطبيقات الجيل الثاني للويب هو الأسلوب الأكثر استخداما في التكوين الذاتي بنسبة (45.7%)، أما الطريقة الثانية فتمثلت في الاعتماد على مواقع صناعة المحتوى بنسبة قدرها (30.2%)، أما أسلوب الاعتماد على التكوين الجامعي فقدرت نسبته (12.9%) وتأتي طريقة الإعتماد على تطبيقات الذكاء الاصطناعي بنسبة (11.2%).

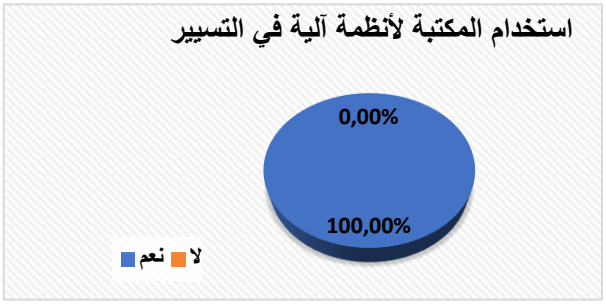
وتوضح البيانات أن الإعتماد تطبيقات الجيل الثاني للويب هي من أبرز التطورات التي وصلت إليها المكتبات وهي تطبيقات الويب 2.0، والتي ظهرت كجيل جديد من تقنيات الاتصال عبر الإنترنت، حيث تركز هذه التطبيقات بشكل أساسي على تعزيز العلاقات الاجتماعية من خلال التفاعل بين المكتبيين، مما يعزز مشاركتهم في إنشاء ومشاركة المحتوى على الشبكة، حيث أصبحت هذه البدائل ضرورية في الممارسة المهنية للمكتبيين لتحسين الأداء والإنتاجية في المكتبات الجامعية، مما دفعها إلى استثمار هذه التقنيات للاستفادة من مزاياها وتقديم خدمات فعالة وأكثر ملاءمة لمرتاديها، وذلك من خلال استخدام البرامج الاجتماعية مثل: المدونات Blogs– التأليف الحر Wiki– وصف المحتوىContent tagging والشبكات الإجتماعية Scial Networks.

وعند تحليلنا لمدى تطبيق مختلف الخدمات الإلكترونية العصرية لدعم التكوين الذاتي، نلتمس وعي المكتبيين بأهمية توظيف هذه الوسائل من أجل كسر الحاجز النفسي بينهم وبين الوسائل التقنية، والتي بواسطتها يتلقي الدروس على الخط وعبر المواقع المتخصصة وشبكات الواصل الاجتماعي وصناع المحتوى دون قيد؛ التي تتيح لهم القيام بمختلف برامج التكوين والتكوين التي تجمع بين عدة صيغ (الصورة– النص–الصوت) في مزيج تركيبي بسيط يساعده في فهم الفكرة وتطبيقها بسرعة في نفس الجهاز ، مما يؤكد رسوخها في ذهنه وتمكّنه منها عن طريق الممارسات المتعددة.

❖ **المحور الرابع: الممارسة المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات في ظل التكنولوجيات الحديثة.**

36- هل تستخدم المكتبة أنظمة آلية في تسييرها؟

الأجوبة	ك	%
نعم	66	98.5%
لا	0	1.5%
المجموع	66	100.0%



الجدول رقم (55) يمثل استخدام المكتبة للأنظمة الآلية

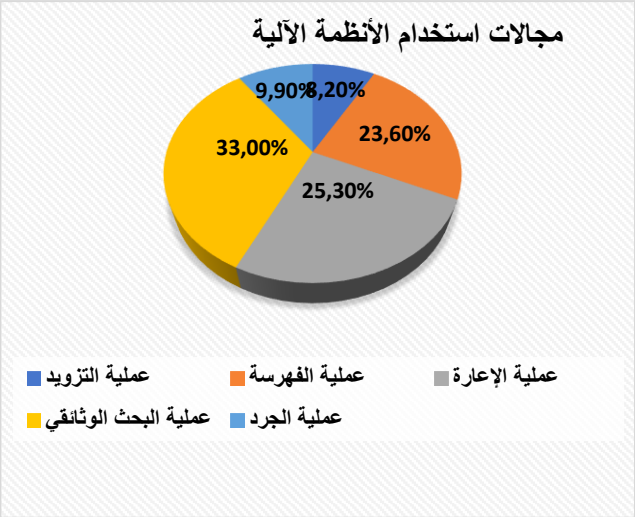
الشكل رقم (42) يمثل استخدام المكتبة للأنظمة الآلية

أجمع كل المبحوثين وبنسبة 100 % بأن المكتبات المركزية الجامعية محل الدراسة تستخدم أنظمة آلية في تسييرها. ومن بين النظم الآلية المستخدمة في المكتبات المركزية محل الدراسة؛ نظام SYNGEB هو برنامج كامل وتطوري يسمح بمعالجة جميع أنواع الوثائق، يسمح بالمعالجة السريعة و الفعالة للوثائق، ونظام PMB هو نظام آلي حر متكامل لحوسبة المكتبات، مطابق للمعايير والمقاييس المعتمدة في المكتبات.

37- في ماذا تستخدم هذه الأنظمة؟

الأجوبة	ك	%
عملية التزويد	15	8.2%
عملية الفهرسة	43	23.6%
عملية الإعارة	46	25.3%
عملية البحث الوثائقي	60	33.0%
عملية الجرد	18	9.9%
المجموع	**182**	**100%**

الجدول رقم (56) يمثل مجالات استخدام الأنظمة الآلية في المكتبة



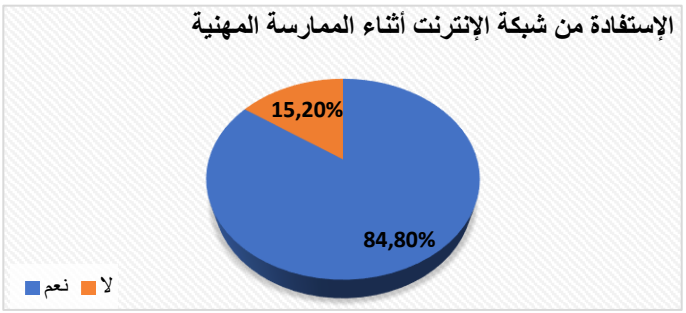
الشكل رقم (43) يمثل مجالات استخدام الأنظمة الآلية في المكتبة

تشير البيانات إلى أن عملية البحث الوثائقي هي المجال الأكثر استخداما للأنظمة الآلية بنسبة (33.0%)، تليها استخدام الأنظمة الآلية في عملية الإعارة بنسبة (25.3%)، وعملية الفهرسة بنسبة (23.6%) ، أما عمليتي الجرد والتزويد" فكانت نسبهما متقاربة متمثلة في (9.9% و8.2%) على التوالي.

ولتسهيل خدمات المكتبات الجامعية وتأليتها تعمل النظم الآلية على تقديم خدمات متعددة متمثلة في عملية تطوير وتقنين العمليات التي تتم داخل المكتبات، ومن العمليات التي تطبق عليها النظم الآلية: ضبط الإعارة في المكتبات الجامعية، ربط قواعد البيانات البيبليوغرافية بنظام الإعارة، إضافة إلى تأليت عمليات التزويد والجرد، وإعداد الفهارس الآلية. وعليه فإن هذا دليل على وعي رؤساء الجامعات ومسؤولي المكتبات الجامعية بمدى أهمية التكنولوجيا في المكتبات، وضرورة تواجدها بالمكتبات الجامعية وتطويرها والانتقال بها إلى صفة الحداثة والتخلي عن الطابع التقليدي في تقديم الخدمات الذي لازمها طويلاً.

38-هل تستفيد من خدمات شبكة الإنترنت أثناء ممارستك المهنية؟

الأجوبة	ك	%
نعم	56	84.8%
لا	10	15.2%
المجموع	66	100.0%



الجدول رقم (57) يمثل الإستفادة من الإنترنت أثناء الممارسة المهنية

الشكل رقم (44) يمثل الإستفادة من شبكة الإنترنت أثناء الممارسة المهنية

أوضح (84.8%) من المبحوثين أنهم يستفيدون من خدمات الإنترنت أثناء ممارستهم المهنية لتقديم وتأدية الخدمات المقدمة للمستفيدين أو في مجال التسيير الإداري، وما للإنترنت والتكنولوجيات الحديصة من تأثير على خدمات ووظائف المكتبة، كاستخدام الإنترنت كمصدر للمعلومات لتقديم خدمات الخدمة المرجعية والإحاطة الجارية، بينما لم يستفد منها (15.2%) وهذا لقلة الإمكانيات في بعض المصالح، أو لعدم توفر الربط بشبكة الإنترنت في المصلحة.

- **إذا كانت الإجابة بنعم، فماهي الأعمال التي تقوم بها؟**

الأجوبة	ك	%
تقديم خدمات الإحاطة الجارية	18	15.9%
اتاحة الفهرس الآلي على الخط	22	19.5%
تألية خدمات المكتبة	32	28.3%
البحث البيبليوغرافي	41	36.3%
المجموع	113	100.0%

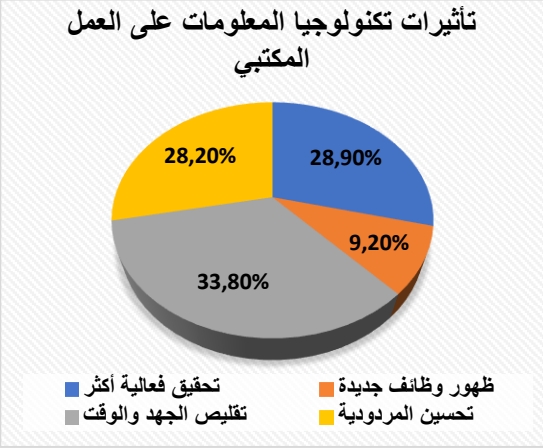
الجدول رقم (58) يمثل الأعمال التي يقوم أخصائي المكتبات في استخدام الإنترنت

يشير الجدول إلى تنوع الخدمات المقدمة من قبل المكتبات الجامعية الجزائرية، حيث تتصدر خدمة البحث البيبليوغرافي بنسبة (36.3%)، تليها خدمة تأليف خدمات المكتبة وما تقدمه النظم الآلية من خدمات تسهل وتيسر العمل بنسبة (28.3%)، هذا التوزيع يعكس سعي المكتبات المركزية الجامعية إلى تطوير خدماتها في ظل التدفق الهائل للمعلومات.

حيث تسعى المكتبات الجامعية إلى مواكبة التطورات التكنولوجية من خلال التركيز على الخدمات البحثية والتأليف والحوسبة، بهدف تلبية احتياجات المستفيدين بشكل أكثر فعالية، حيث تشير نسب الخدمات الأخرى إلى وجود مجالات يمكن تحسينها، مثل تقديم خدمات الإحاطة الجاريةوإتاحة الفهرس الآلي على الخط، مما يستدعي ضرورة زيادة الاستثمار في هذه الجوانب.

39- فيما تكمن تأثيرات التكنولوجيات الحديثة على العمل المكتبي حسب رأيكم ؟

الأجوبة	ك	%
في تحقيق فعالية أكثر	41	28.9%
في ظهور وظائف جديدة	13	9.2%
في مسايرة التطورات الحاصلة	48	33.8%
في تلبية احتياجات المستفيدين	40	28.2%
المجموع	142	100.0%



الجدول رقم (59) يمثل تأثيرات التكنولوجيات الحديثة على العمل المكتبي.

الجدول رقم (45) يمثل تأثيرات التكنولوجيات الحديثة على العمل المكتبي.

إن مسايرة التطورات الحاصلة تمثل التأثير الأكبر للتكنولوجيات الحديثة في مجال المكتبات بنسبة (33.8%)، تليها استخدام التكنولوجيات الحديثة لتحقيق فعالية أكثر في العمل (28.9 %) هذا يشير إلى

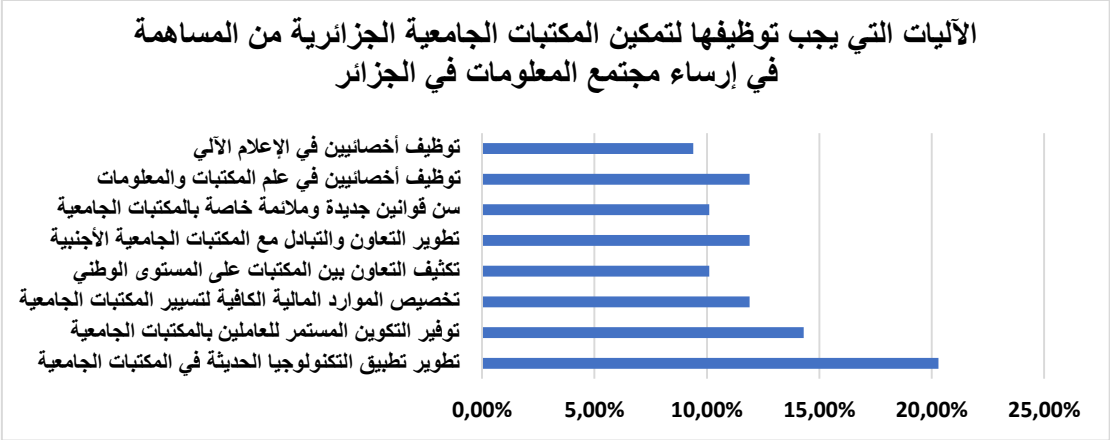
إدراك العاملين لأهمية التكنولوجيا في تحسين الأداء ومواكبة التغيرات، يليها تلبية احتياجات المسفيدين بنسبة (28.2%)، وتأتي تأثير التكنولوجيات الحديثة في ظهور وظائف جديدة بنسبة (9.2%).

يعكس هذا التوزيع وعي أخصائي المكتبات بأهمية التكنولوجيا في تطوير الممارسة المهنية، هذا ما يتطلب تعزيز المهارات التقنية للمكتبيين وتوفير البنية التحتية اللازمة والموارد التكنولوجية لتحقيق أقصى استفادة من هذه التكنولوجيات. الذكية الجديدة، مثل الذكاء الإصطناعي، إنترنت الأشياء، تنقيب البيانات والحوسبة السحابية...إلخ إضافة إلى زيادة وتنوع احتياجات المستفيدين. حيث أدى استخدام تكنولوجيا المعلومات إلى تحول جذري في مجال المكتبات والمعلومات، حيث سهلت عملية البحث واسترجاع المعلومات، مما ساهم في تلبية احتياجات المجتمع من الوثائق والمعلومات. من جهة أخرى، أثرت هذه الممارسات بشكل خاص على مهنة المكتبات الجامعية لا سيما الجامعية منها، حيث أوجدت أساليب عمل جديدة تتميز بالجودة والسرعة والدقة في الوصول إلى مصادر المعلومات عبر الإنترنت. إضافة إلى ظهور وظائف جديدة لأخصائي المكتبات، هذا التحول ساهم في تقليل الحواجز الجغرافية وتوفير الوقت والجهد للمستفيدين.

40- ماهي برأيك الآليات التي يجب توظيفها لتمكين المكتبات الجامعية الجزائرية من المساهمة في إرساء مجتمع المعلومات في الجزائر؟

الأجوبة	ك	%
تطوير تطبيق التكنولوجيا الحديثة في المكتبات الجامعية	58	20.3%
توفير التكوين المستمر للعاملين بالمكتبات الجامعية	41	14.3%
تخصيص الموارد المالية الكافية لتسيير المكتبات الجامعية	34	11.9%
تكثيف التعاون بين المكتبات على المستوى الوطني	29	10.1%
تطوير التعاون والتبادل مع المكتبات الجامعية الأجنبية	34	11.9%
سن قوانين جديدة وملائمة خاصة بالمكتبات الجامعية	29	10.1%
توظيف أخصائيين في علم المكتبات والمعلومات	34	11.9%
توظيف أخصائيين في الإعلام الآلي	27	9.4%
المجموع	**286**	**100.0%**

الجدول رقم (60) يمثل الآليات التي يجب توظيفها لتمكين المكتبات الجامعية الجزائرية من المساهمة في إرساء مجتمع المعلومات في الجزائر



الشكل رقم (46) يمثل الآليات التي يجب توظيفها لتمكين المكتبات الجامعية الجزائرية من المساهمة في إرساء مجتمع المعلومات في الجزائر

تتصدر آلية تطوير تطبيق التكنولوجيات الحديثة في المكتبات الجامعية بنسبة (20.3%) قائمة الآليات المقترحة التي يجب توظيفها لتمكين المكتبات الجامعية الجزائرية من المساهمة في إرساء مجتمع المعلومات

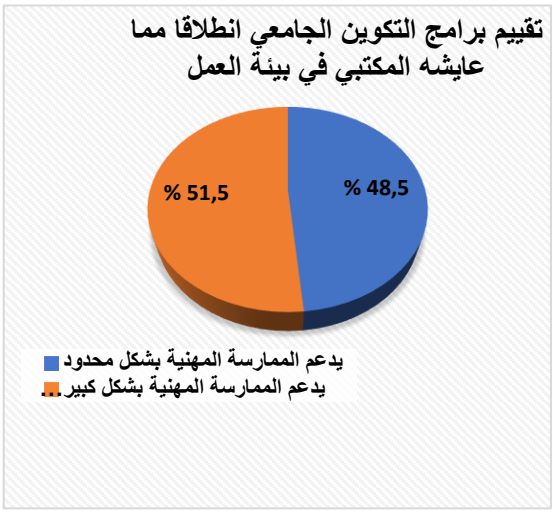
في الجزائر، مما يعكس زيادة الوعي لدى المكتبيين بأهمية التكنولوجيات في تعزيز وظائف المكتبة وقدرتها على الاندماج في مجتمع المعلومات. يليه مقترح توفير التكوين المستمر للعاملين بالمكتبات الجامعية بنسبة (14.3%)، ما يبرز أهمية تأهيل الكوادر لمواكبة التغيرات السريعة. ثم تخصيص الموارد المالية الكافية لتسيير المكتبات الجامعية (11.9%)، ثم يأتي تكثيف التعاون بين المكتبات على المستوى الوطني بنسبة (10.1%) من ضمن الآليات، إضافة إلى تطوير التعاون والتبادل مع المكتبات الجامعية الأجنبية (11.9%)، ويأتي سن قوانين جديدة وملائمة خاصة بالمكتبات الجامعية (10.1%) من ضمن الآليات، يليه توظيف أخصائيين في علم المكتبات والمعلومات (11.9%)، وتأتي في آخر التصنيفات توظيف أخصائيين في الإعلام الآلي (9.4%) هذا ما يؤكد أهمية أن تكون الآلية شاملة حيث التمويل، والمهارات، والشراكة الوطنية والدولية.

نستنتج أن الرقمنة والتكوين المستمر يعتبرا حجر الزاوية وعاملان رئيسيان في تمكين المكتبات الجامعية الجزائرية من أداء دورها في بناء مجتمع المعلومات، كما يجب أن هذا المسار بموارد مالية ومادية مناسبة، وكوادر بشرية متمثلة في أخصائي المكتبات والمعلومات بكل رتبه، وتعاون فعال على المستويين الوطني والدولي ضمن إطار قانوني حديث.

41- كيف تقيم برامج التكوين الجامعي انطلاقا ممّا عايشته في بيئة العمل؟

الأجوبة	ك	%
يدعم الممارسة المهنية بشكل كبير وفعال	34	51.5%
يدعم الممارسة المهنية بشكل محدود	32	48.5%
المجموع	**66**	**100%**

الجدول رقم (61) يمثل تقييم برامج التكوين الجامعي انطلاقا ممّا عايشه المكتبي في بيئة العمل



الشكل رقم (47) يمثل تقييم برامج التكوين انطلاقا ممّا عايشه المكتبي في بيئة العمل

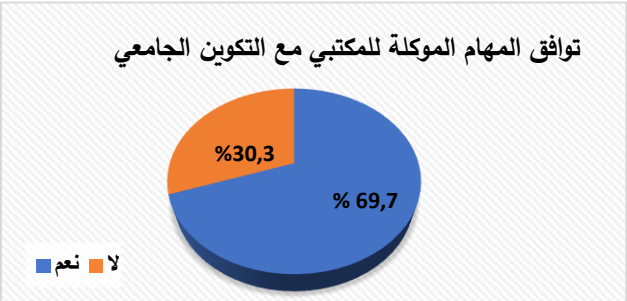
أفادت نسبة (51.5%) من المشاركين بأن برامج التكوين الجامعي تدعم الممارسة المهنية بشكل كبير وفعال، بينما رأى (48.5%) من المبحوثين أن التكوين الجامعي يدعم الممارسة المهنية بشكل محدود، وهذا بالنسبة للمبحوثين الذين تكونوا في الفترة ما بين 1982-2004 قبل استحداث البرامج وتكيفها مع التطورات التكنولوجية، وهذا التفاوت يشير إلى تباين وتفاوت في تقييم فعالية ونجاعة البرامج التكوينية.

يعتبر التكوين الجامعي أساسيا في تطوير الممارسة المهنية لأخصائيي المكتبات والمعلومات، حيث يوفر لهم الإطار النظري والقواعد العلمية والمفاهيم الأساسية التي تشكل مرجعا قويا في ممارستهم المهنية. لا يقتصر هذا التكوين على المعرفة النظرية فحسب، بل يتضمن جوانب تطبيقية وتكنولوجية حديثة تطبق مباشرة في أداء المهام، وكلما كان التكوين الجامعي مواكبا ومسايرا للتطورات الحديثة، زادت جودة الأداء المهني وسرعة التكيف مع التحولات الرقمية. كما يعزز ذلك فعالية أخصائي المعلومات في تقديم الخدمة للمستفيدين من المكتبة والمكتبة على حد سواء.

42- هل التكوين الجامعي الذي تلقيته يتوافق مع المهام الموكلة إليك؟

الأجوبة	ك	%
نعم	46	69.7%
لا	20	30.3%
المجموع	**66**	**100.0%**

الجدول رقم (62) يمثل توافق مهام المكتبي مع التكوين الجامعي



الشكل رقم (48) يمثل توافق مهام المكتبي مع التكوين الجامعي

أشارت نسبة (69.7%) من المبحوثين إلى أن التكوين الجامعي الذي تلقوه يتوافق مع المهام الموكلة إليهم، لما يوفره من قواعد وأسس علمية ومعرفية ومنهجية للأداء الوظيفي، ومدى توافقه مع العمل الميداني. بينما

رأى (30.3%) عكس ذلك، ما يدل على وجود فجوة بين التكوين الأكاديمي ومتطلبات العمل لدى نسبة معتبرة من العاملين، وعدم كفاية الجانب التطبيقي في بعض المقاييس وتأخر تحديثها لمواكبة التحول الرقمي.

توضح هذه النتائج أهمية تطوير برامج التكوين لتكون أكثر توافقا مع الواقع المهني ومتطلبات سوق الشغل، مما يتطلب تحديث المناهج والمقررات، وتوفير فرص التكوين الميداني لتعزيز جاهزية خريجي أقسام علم المكتبات والعلوم الوثائقية لمتطلبات سوق العمل.

43- ما هي الصعوبات التي تواجهها أثناء ممارساتك المهنية؟ وما هي الحلول المقترحة للنهوض بالمهنة المكتبية في رأيك؟ سؤال مفتوح للمبحوثين.

أولاً: الصعوبات التي يواجهها أخصائي المكتبات أثناء الممارسة المهنية:

على الرغم من الأهمية الكبيرة التي يتمتع بها أخصائي المكتبات والمعلومات في تعزيز البحث العلمي وتحقيق الرسالة التي تسمو إليها الجامعة، إلا أن ممارساته المهنية اليومية تواجه العديد من التحديات والصعوبات التي تعيق أدائه وتقلل من مردوديته وتؤثر بالسلب على جودة الخدمات المكتبية، حيث تتنوع هذه الصعوبات بين المهنية، التقنية، بشرية وتنظيمية.

تنوعت آراء المبحوثين فيما يخص الصعوبات التي يواجهونها في ممارستهم المهنية بين نقص الوعي بقيمة وأهمية المكتبة من طرف الطلبة والموظفين والإدارة، والتهميش من قبل الإدارة المركزية للمكتبة والمكتبيين، وكذا ضعف البنية التحتية للمكتبة (التجهيزات، الموارد المالية والبشرية ..الخ)، وتداخل وكثرة المهام واللامساواة بين الموظفين، وكذا نقص استخدام التكنولوجيا الحديثة وغياب الرقمنة في بعض المكتبات محل الدراسة، ومن الصعوبات عدم كفاية التكوين الجامعي مع بيئة العمل ولاحظنا هذا مع المكتبيين الذين تخرجوا في السنوات ما بين 1982 إلى 2004، وذلك قبل اعتماد نظام LMD وتحديث وتجديد المقررات الدراسية بما يتماشى وعصر الرقمنة، إضافة إلى عدم الانضباط في العمل من طرف بعض المكتبيين ما يسبب تراكم العمل الذي ينتج عنه ضغوطات نفسية كبيرة.

تشير هذه الآراء إلى تحديات هيكلية وتنظيمية تؤثر على فعالية الأداء المهني والممارسة المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات، تؤثر بالسلب على جودة الخدمات المقدمة وتطور المهنة، حيث تظهر هذه التحديات ضرورة تحسين البنية التحتية وتحديد الأدوار والمسؤوليات داخل المكتبات الجامعية. وهذا يتطلب تدخلات استراتيجية من الجهات المعنية بهدف تحسين بيئة العمل وتعزيز الكفاءة المهنية، توفير الإمكانات المادية والتكنولوجية.

ثانياً: الحلول المقترحة من طرف المبحوثين للنهوض بالمهنة المكتبية:

في ظل التغيرات التكنولوجية، وتغير طبيعة المعلومات وتدفقها، أصبح من الضروري إعادة تأهيل وتحديث المهنة المكتبية لضمان استمراريتها وفعاليتها في دعم التعليم العالي والبحث العلمي.

اقترح المبحوثين مجموعة من الحلول التي يجدونها مناسبة لسد الفجوة القائمة والنهوض بالمهنة المكتبية، تمثلت هذه الحلول في: تحسين بيئة العمل مع الشفافية والمساواة بين الموظفين، مع توظيف الطرق الحديثة في إدارة وتسيير المكتبة، وتوظيف متخصصين في المكتبات والإعلام الآلي لتخفيف الضغط، مع تحسين مستوى الموظفين من خلال الدورات التكوينية المستمرة والمتجددة، وتحديث منظومة القوانين والتشريعات الخاصة بالعمل المكتبي، مع ضرورة تحديث برامج التكوين في أقسام علوم المكتبات والمعلومات، وضرورة نشر الوعي بأهمية المكتبة والثقافة المكتبية والتحسيس بقيمتها والثقافة المعلوماتية.

تبين هذه الحلول المقترحة أهمية الاستثمار في الموارد البشرية تطوير الكفاءات وتحسين بيئة العمل وتحسين ظروف العمل كخطوات أساسية للنهوض بالمهنة المكتبية، مما يتطلب تخطيطا استراتيجيا وتعاونا بين مختلف الأطراف المعنية.

نستنتج أنه يتطلب تعزيز المهنة المكتبية وتحقيق جملة الأطر التقنية، التكوينية، التنظيمية والقانونية، ولا يمكن تحقيق هذا التطوير دون تمكين أخصائي المكتبات والمعلومات من تكوين جامعي مساير لما تفرزه

التكنولوجيات في المكتبات وتحفيزه، وربط خدماته بالتحديات التي يواجهها مجتمع المعلومات الذي نعيشه.

تحليل نتائج الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات:

أولا: نتائج الدراسة:

بناءً على البيانات المستخرجة من الاستبيانات الموزعة على عينة الدراسة والمتمثلة في أخصائي المكتبات والمعلومات، وبعد المعالجة الإحصائية وتحليل المعطيات، تم التوصل إلى النتائج التالية التي سيتم من خلالها اختبار فرضيات البحث:

1. **التكوين الجامعي والممارسة المهنية:**

- بالنسبة للكفاية والملائمة فأغلبية كبيرة من أخصائي المكتبات وبنسبة (74.2%) يرون أن التكوين الجامعي الذي تلقوه غير كاف للقيام بمهنتهم بفعالية (جدول س5)، وعلى الرغم من أن نسبة (69.7%) يرون أن التكوين يتوافق مع المهام الموكلة إليهم (جدول س42)، إلا أن النسبة المعتبرة (30.3%) التي ترى عكس ذلك، بالإضافة إلى الشعور العام بعدم الكفاية، تشير إلى وجود فجوة بين التكوين الجامعي ومتطلبات الممارسة المهنية التي تتطلب التجديد والتغيير وفق متطلبات العصر الرقمي.
- أما عن طبيعة التكوين فيغلب على التكوين الجامعي حسب تقييم المبحوثين، الطابعين التطبيقي النظري بنسبة قدرها (63.6%)، مع تركيز واضح على أهمية المقاييس التطبيقية التقنية (64.4%) مقارنة بالنظرية (11.5%) (الجدولين س9، س7). هذا ما يشير إلى وعي بأهمية البرامج التطبيقية التي تساعد الداء المهني مواكبة التطورات الرقمية المتسارعة.
- أما عن تقييم برامج التكوين، فعند تقييم برامج التكوين بناءا على الخبرة المهنية، تساوت الآراء تقريبا، حيث يرى (51.5%) أنها تدعم الممارسة بشكل كبير وفعال، بينما يرى (48.5%) من المبحوثين أن برامج

التكوين الجامعي تدعم الممارسة المهنية بشكل محدود (جدول س41)، مما يعكس تبايناً في الرضا الوظيفي وربما في جودة البرامج أو حداثتها بين الجامعات أو بين تخصصات علم المكتبات والمعلومات المتعددة.

2. واقع الممارسة المهنية في ظل البيئة الرقمية:

- نخص بالذكر تخصص ومهام أخصائيي المكتبات المبحوثين، حيث تنوعت تخصصات المبحوثين بين مهن الكتاب، الأرشيف، التكنولوجيات الحديثة (جدول س2). بينما المهام الموكلة إليهم تشمل العمليات التقليدية (الاقتناء، الجرد، المعالجة الوثائقية، التصنيف والفهرسة، الإعارة) والمهام الحديثة (البحث في قواعد البيانات، معالجة المواد السمعية البصرية) (جدول س10). ومع ذلك، يشعر ثلث المكتبيين (33.3%) بعدم تناسب مهامهم مع رتبهم الوظيفية، وذلك راجع لقلة المتخصصين في الميدان أو اللامساواة في تقاسم المهام بين المكتبيين (جدول س11).

- أما عن الخدمات الرقمية فالمكتبيون المبحوثين يقدمون خدمات متنوعة تشمل الخدمات المرجعية التقليدية وخدمات الإحاطة الجارية، بالإضافة إلى المساعدة في استخدام التكنولوجيات الحديثة والمساعدة في البحث البيبليوغرافي الآلي (جدول س12)، مما يشير إلى بداية دمج الخدمات الإلكترونية في المكتبات.

- استخدام التكنولوجيات الحديثة: نسبة عالية جداً بنسبة (98.5%) من المكتبات تستخدم أنظمة آلية في تسييرها (جدول س36)، وتطبق هذه الأنظمة بشكل أساسي في البحث الوثائقي الآلي (33%)، الإعارة (25.3%)، الفهرسة (23.6%) والتزويد (8.2%) (جدول س37). كما أن 84.8% من المكتبيين يستفيدون من خدمات الإنترنت أثناء ممارستهم المهنية (جدول س38)، مما يؤكد الحضور القوي للتكنولوجيات الحديثة في محيط العمل.

- عوائق وصعوبات الممارسة المهنية: أبرز العوائق التي تعيق تحسين أداء المكتبيين هي قلة الإمكانيات بنسبة معتبرة (57.3%)، يليها روتينية العمل المكتبي (21.3%) وعدم مسايرة بيئة العمل للتكنولوجيات الحديثة

(16.9%) (جدول س16)، مما يشير إلى أن نقص الموارد وعدم مواكبة التطور التكنولوجي يمثلان أكبر التحديات.

3. **التنمية المهنية (التكوين المستمر والذاتي):**

- أولا أهمية التكوين، حيث يدرك المكتبيون أهمية التنمية المهنية، حيث يعتبرون التكوين الذاتي (18.2%) والتكوين المستمر (17.3%) عناصر مكملة ومهمة لتكوينهم الجامعي (جدول س8). كما أنّ 95.5% يعتقدون أن الممارسة المهنية تفرض عليهم تكوين أنفسهم بأنفسهم بنسبة (جدول س35).
- دوافع والحاجة إلى التكوين، يرى المبحوثين أن الحاجة الأساسية للتكوين المستمر تتمثل في الاطلاع على مستجدات التخصص وما أدخلته التكنولوجيات الحديثة على تخصص علم المكتبات (45.3%)، إضافة إلى التكيف مع المنصب بنسبة (36.0%) (جدول س32).
- آليات التكوين: معظم المكتبيون بنسبة (74.2%) استفادوا من تكوين أثناء الحصول على الوظيفة (التكوين المستمر) (انظر جدول س26)، وكان هذا التكوين قصير المدى (97.96%) (جدول س29) حيث يهدف هذا التكوين إلى تجديد المعلومات (رسكلة) بنسبة (62.3%) (جدول س30). حيث يعتمد المكتبيون في تكوينهم الذاتي بشكل كبير على تطبيقات الجيل الثاني للويب (45.7%) ومواقع صناعة المحتوى (30.2%) (جدول س35). وهم يرون أن استغلال الوسائل المتطورة الحديثة بنسبة (40.0%) وإعطاء أهمية للتكوين الذاتي بنسبة (35.6%) هي أبرز آليات التكوين المستمر (جدول س33).
- أما عن فعالية التكوين، ونظرا لأهمية التكوين المستمر، يعتبرونه المبحوثين بأنه مقبول بنسبة (61.2%) و جيد بنسبة (34.69%) ونادراً ما يقيم بالناقص (جدول س31).

ثانياً: اختبار الفرضيات:

بناءً على نتائج الدراسة المستخلصة أعلاه، يمكننا اختبار فرضيات الدراسة كما يلي:

- **الفرضية الأولى: تتماشى منظومة التكوين الجامعي الحالية مع التطورات الحاصلة في ميدان المكتبات، ممّا يؤدي إلى تأثير التكنولوجيات الحديثة في تدريس علم المكتبات، هذا ما ينعكس على الممارسة المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات في البيئة الرقمية، وقدرة التكوين الجامعي على ادماج المكتبيين في البيئة الرقمية. الفرضية الأولى غير محققة.**

على الرغم من أن نسبة معتبرة من المكتبيين المبحوثين (69.7%) يرون توافق تكوينهم مع المهام الموكلة إليهم، إلا أن الأغلبية الساحقة (74.2%) تجد التكوين الجامعي غير كافٍ. كما أن تقييم جودة برامج التكوين بناءً على الخبرة المهنية منقسم (51.5% يرون أنه يدعم بشكل فعال مقابل 48.5% يرون دعمه محدوداً). التركيز في التكوين على الجانب التقني إيجابي، لكن عدم كفايته بشكل عام، وعدم رضا نسبة كبيرة عن مسايرته للتطورات التقنية، وضعف ربط جودة المقررات والبرامج بالانطباع الإيجابي حول التخصص (حيث الاقتناع الشخصي هو العامل الأبرز للرضا والأداء وظيفي الناجح)، كلها مؤشرات تدل على وجود فجوة وعدم تماشي بين التكوين الجامعي والتطورات المتسارعة في ميدان المكتبات والبيئة الرقمية. ضعف التكوين ينعكس سلباً على قدرة الاندماج الكامل في البيئة الرقمية.

- **الفرضية الثانية: " لا تستجيب وضعية المهنة المكتبية في الجزائر (تكويناً وممارسةً) لمواصفات أخصائي المعلومات وبالتالي فهي لا تتماشى مع متطلبات مجتمع المعلومات. ما يستلزم توفير مجموعة من المهارات والكفاءات لتحسين أدائه والنهوض بمهنته ومواكبة التطورات الحاصلة في المجال". الفرضية الثانية محققة جزئياً .**

تبرز المهنة المكتبية في الجزائر بعض علامات الاستجابة لمتطلبات مجتمع المعلومات، مثل وجود تخصصات في التكنولوجيات الحديثة (28.8%)، واستخدام الإنترنت بشكل واسع (84.8%)، وتقديم بعض الخدمات الرقمية (البحث البيبليوغرافي الآلي والفهارس الرقمية والبوابات والأنظمة الإلكترونية). لكن لا تزال الممارسات التقليدية (المهام والخدمات التقليدية) تحتل جزءا كبيرا. كما أن العوائق المتعلقة بقلة الإمكانيات (57.3%) وصعوبة مواكبة التكنولوجيا (16.9%) تحتل كذلك جزءا كبيرا من خدمات المكتبات الجامعية، بالإضافة إلى عدم تناسب المهام مع الرتب لثلث المكتبيين المبحوثين، ما يشير إلى أن الوضعية الحالية لا تستجيب بشكل كامل لمواصفات أخصائي المعلومات في مجتمع المعلومات. وبالتالي أصبحت الحاجة ملحة لتوفير مهارات وكفاءات متقدمة وموارد كافية لمواكبة التطورات الحاصلة في المؤسسات الوثائقية لا سيما المكتبات الجامعية منها.

- **الفرضية الثالثة: "تعرف المهنة المكتبية تحديثا من خلال التأهيل المبني على التكوين بتوفير برامج التكوين المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات والذي يساهم في تطوير كفاءاته وتحسين أدائه، إضافة إلى التكوين الذاتي". الفرضية الثالثة محققة إلى حد كبير.**

تؤكد النتائج على الدور الرئيسي للتكوين المستمر والذاتي في تحديث المهنة، حيث أن غالبية المبحوثين بنسبة (74.2%) استفادوا من تكوين أثناء العمل في إطار التكوين المستمر، و(95.5%) يرون أن الممارسة المهنية تفرض عليهم التكوين الذاتي. ومنه، يعتبر التكوين الجامعي عنصر مكمل وهام للتكوين الذاتي والمستمر (جدول س8). حيث أن المكتبيون يعتمدون بشكل كبير على الأدوات الرقمية الحديثة لتكوينهم الذاتي (تطبيقات الويب 2.0 ومواقع المحتوى). ورغم أن التكوين المستمر قيّم بأنه "مقبول" في الغالب، إلا أن الوعي بأهميته والحاجة إليه (خاصة لمواكبة المستجدات والتكيف مع المنصب) مرتفعة جداً. هذه المؤشرات تدعم فكرة أن التجديد والتحديث المهني يعتمد بشكل كبير على آليات التكوين المستمر والذاتي، اعتمادا في ذلك على التكوين الجامعي.

- **الفرضية الرابعة: "تتطلب الممارسة المهنية التكيف مع استخدام التكنولوجيات الرقمية في المكتبات الجامعية الجزائرية لتوفير حاجيات المستفيدين". الفرضية الرابعة محققة بشكل كبير.**

تؤكد النتائج على ضرورة التكيف مع التكنولوجيات الحديثة. حيث أن استخدام الأنظمة الآلية في تسيير خدمات المكتبات بنسبة (98.5%) واستخدامات الإنترنت بنسبة (84.8%) في الممارسة المهنية دليل على ذلك. حيث يدرك المكتبيون تأثير التكنولوجيات الإيجابي على تحقيق الفعالية وتلبية احتياجات المستفيدين ومسايرة التطورات (جدول س39). وأنّ عدم مسايرة التكنولوجيات الحديثة وعصر التقنية يمثل عائقا كبيرا بنسبة (16.9%). كما أن تطوير التطبيقات التكنولوجية هو محور أساسي للمساهمة في مجتمع المعلومات (20.3% من إجمالي الإجابات في س40). كل هذه المعطيات تشير بوضوح إلى أن الممارسة المهنية الحديثة في المكتبات الجامعية الجزائرية تستلزم التكيف المستمر مع التكنولوجيات الرقمية لتلبية احتياجات المستخدمين المتغيرة والمتجددة مع تطور تقنيات المعلومات وعصر الرقمنة والذكاء الإصطناعي.

الإستنتاجات التحليلية للفرضيات:

- **الفرضية الأولى:** لم تتحقق؛ منظومة التكوين الجامعي لا تتماشى بشكل كاف مع التطورات الرقمية.
- **الفرضية الثانية:** تحققت جزئيًا؛ هناك حاجة لتطوير كل من الكفاءات الرقمية والبشرية معًا.
- **الفرضية الثالثة:** تحققت بشكل كبير؛ يلعبان التكوين المستمر والذاتي دورًا كبيرًا في تحديث المهنة.
- **الفرضية الرابعة:** تحققت بشكل كبير؛ هناك ضرورة ملحة لتسريع تكيف الممارسة المهنية مع التكنولوجيات الرقمية لتلبية احتياجات المستفيدين.

تم إثبات كافة الفرضيات بما لا يدع مجال للشك في أن التكوين والممارسة المهنية يلعبان دور هام في صناعة أخصائي المكتبات والمعلومات قادرا على مسايرة المكتبات الحديثة المتوجهة نحو الرقمنة.

الإستنتاجات:

تبرز نتائج الدراسة الميدانية وتحليل البيانات واختبار الفرضيات وجود فجوة واضحة بين مخرجات التكوين الجامعي والكفايات المطلوبة للممارسة المهنية الفعّالة في البيئة الرقمية الحديثة للمكتبات الجامعية الجزائرية؛ فبالرغم من أن (69.7%) من المكتبيين المبحوثين يعتبرون المقررات والمناهج الجامعية متوافقة مع المهام التقليدية والحديثة، إلا أن نحو (74.2%) منهم يرون أن هذه المناهج تفتقر إلى العمق العملي الكافي لاستيعاب التطورات التقنية المستجدة، مما يعكس ضعف ربط الأهداف التعليمية بمتغيرات سوق العمل التي تتطلب التعامل مع التقنية. وعندما ننتقل إلى واقع الخدمات الرقمية، يتضح من نسب الاستخدام المرتفعة للأنظمة الآلية (98.5%) والإنترنت (84.8%) في عمليات الفهرسة والإعارة والبحث الوثائقي، وأن المكتبات بدأت دمج أدوات إدارة المعرفة وتطبيقات الويب 2.0، لكن تلك الجهود تعرف حدودا نتيجة نقص الإمكانيات والموارد التقنية (57.3%) وعدم مواءمة البنية التحتية الرقمية. وفيما يتعلق بالتنمية المهنية، يؤكد 95.5% من المكتبيين أن الممارسة تفرض عليهم الانخراط في برامج التكوين المستمر والذاتي، وقد لجأ (45.7%) منهم إلى الاعتماد على منصات المحتوى الرقمي لتجديد معارفهم وتقوية مهاراتهم المعلوماتية، إلا أن تقييم فعالية هذه البرامج قيم بجيدا بنسبة (34.7%) ومقبولا بنسبة (61.2%) ، مما يشير إلى الحاجة إلى مراجعة استراتيجيات التكوين. وبتحليل نتائج اختبار الفرضيات، نستنتج أن الفرضية الأولى حول تماشي منظومة التكوين مع التطورات الرقمية لم تتحقق بشكل كامل، بينما أظهرت الفرضية الثانية استجابة جزئية تدعو إلى تطوير الكفاءات الرقمية والبشرية على حد سواء. وفي المقابل أيدت الفرضية الثالثة دور التكوين المستمر والذاتي في تحديث المهنة بدرجة كبيرة، فيما أكدت الفرضية الرابعة ضرورة وتعجيل تكيف الممارسة المهنية مع التكنولوجيات الرقمية لتلبية حاجيات المستفيدين. ومن ثم يتضح أن إعادة النظر في التكوين الجامعي والمهني يجب أن ترتكز على تحليل دقيق للمتغيرات التقنية والمهارية، مع إدماج نهج قائم على الإبداع في مجال المكتبات والابتكار الرقمي لتأهيل

أخصائي المكتبات والمعلومات وتمكينهم من إدارة المعرفة وتقديم خدمات رقمية رفيعة المستوى في سياق مجتمع المعلومات.

خاتمة

تحتاج المؤسسات الوثائقية عامة والمكتبات الجامعية خاصة، إلى أخصائي مكتبات ومعلومات مؤهل ذا كفاءة عالية، قادر على مسايرة التطوير والتغيير في مجال الخدمات المعلوماتية، ولن يتحقق ذلك إلا إذا تلقى تكوين جامعي مستجيب لهذه التغييرات، يمكنه من التحصيل المعرفي والمنهجي الجيد، ومن تكوين مستمر وتكوين ذاتي لتحقيق ممارسته المهنية كمّاً ونوعاً. ولقد حاولنا من خلال هذه الدراسة بشقيها النظري والتطبيقي تسليط الضوء على دور التكوين الجامعي في تحقيق الممارسة المهنية ذات المردودية العالية والإنتاج الفعال لأخصائي المكتبات والمعلومات بالمكتبات الجامعية بجامعات الغرب الجزائري.

إنّ موضوع مدى التكوين الجامعي لمتطلبات الممارسة المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالمكتبات الجامعية موضوع فعال ومحوري يشكل علاقة تكاملية وارتباطية لتحقيق فعالية لازمة من أجل رفع المستوى الوظيفي لأخصائي المكتبات والمعلومات، حيث يعتبر المؤهل العلمي للمكتبي مؤشر لضمان التكيف مع الوظيفة لمسايرة العمل في جو مهني يجعل منه قادر على أداء متميز وناجح. وأن التكوين الجامعي وحده لا يكفي ما لم يزود بالتكوين المستمر والتكوين الذاتي لما لهما من أهمية في تطوير القدارت والمهارات المكتسبة، وذلك بما أنّ التكوين المستمر عملية تهدف إلى زيادة قدرة العامل على تحمل المسؤولية في عمله، ومساعدته ليصبح مكونا مستقبلا، سواء بتوجيه مباشر أو غير مباشر من طرف المسؤول، يهدف إلى تزويد المتكون بأساليب الإبداع في العمل. وذلك بالإعتماد على المقررات الدراسية الناجعة التي تهدف إلى تكوين كوادر بشرية، تستطيع التحدي أما تغيرات المحيط العملي. وبالتالي فإن علم المكتبات والعلوم الوثائقية بما يحتويه من مناهج ومقررات، فهو ينمي في المكتبي روح التنمية الذاتية والتطلع والإستمرارية التي تفرضها التكنولوجيات الحديثة. خصوصًا في ظل التطورات الكبيرة التي تشهدها بيئة المعلومات اليوم وزيادة عدد وسائل الوصول إليها، حيث يتوجب على أخصائيّي المعلومات أن يكونوا على دراية بمجموعة متنوعة من المهارات والقدرات التكنولوجية والبحثية التي تتناسب مع متطلبات المستقبل. يمكن تحقيق ذلك فقط من خلال التكوين المستمر والتعلم العميق في مجال التكنولوجيات وتطبيقاتها، بالإضافة إلى إتقان استراتيجيات البحث المتنوعة في البيئة

الرقمية. هذا ما يساعد أخصائيي المعلومات على تحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم. وإعطاء روح الإبداع في مجال تقديم خدمات المعلومات والتحكم فيها، مع ضرورة توفير الحوافز خاصة المعنوية منها بغية الاندماج الفعلي في المهنة للتمكن من تطوير الخدمة وتحسين نوعية الأداء ومستوى الخدمات التي يقدمونها للمكتبة الجامعية ولمجتمع المستفيدين عن طريق تنمية القدرات والمهارات والإعتماد على النفس والسرعة في التكيف مع مجتمع المعلومات. حيث أن لأخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية الجزائرية دور مهم على المدى البعيد، وذلك نسبة لتنوع خبراتهم، وانطلاقا من أهمية المهنة المكتبية وضوابطها ومنطلقاتها وأهدافها.

إن إدخال التكنولوجيات الحديثة الرقمية إلى المكتبات الجامعية، يسهم بشكل واسع في تعزيز مهنة المكتبات، وذلك من خلال رفع كفاءة أخصائيي المكتبات والرفع من مستوى أدائهم وتطوير قدراتهم بغية الوصول السهل والسريع لمختلف مصادر المعلومات، بغية تشجيع روح التكوين الذاتي مما يساعدهم على مسايرة كل التطورات في مجال المكتبات لا سيما الجامعية منها، حيث يتيح هذا الإنسجام بين مهنة المكتبات وتكنولوجيا المعلومات تشجيع وتحفيز أخصائيي المكتبات على الرغبة والإرادة في التطوير والتغيير، وهذا راجع إلى ثقة المكتبيين في قدرتهم على مسايرة التكنولوجيات الرقمية، ولا يتحقق ذلك إلا بتوفير الوسائل والموارد بكل أنواعها (المالية والمادية).

ونؤكد أن الممارسة المهنية الناجحة تحتاج إلى توازن بين المعرفة الأكاديمية والخبرة العملية، بالإضافة إلى الالتزام بالقيم المهنية، ولتحقيق ذلك يجب:

- العمل على تكثيف حداثة البرامج التكوينية لتواكب التحولات الرقمية ومتطلبات العمل في المكتبات الجامعية الجزائرية.
- تعزيز الجانب التطبيقي والمهني من خلال إدراج فترات تدريب ميداني فعّال داخل المكتبات الجامعية.
- إدماج التكنولوجيات الحديثة ومهارات إدارة المعلومات الرقمية ضمن المحتوى الدراسي.

- تشجيع التعاون بين أقسام التكوين والمكتبات الجامعية لتبادل الخبرات وتحديد الاحتياجات الفعلية.
- تنمية المهارات الشخصية والمهنية كالعمل الجماعي، الاتصال، الاعتماد على التعليم عن بعد.
- اعتماد التكوين المستمر لتأهيل الأخصائيين ومواكبتهم لأحدث الممارسات والتقنيات في المجال.

في الختام، يتضح أن التكوين الجامعي لأخصائيي المكتبات والمعلومات في الجزائر يسعى إلى تلبية متطلبات الممارسة المهنية الحديثة، خاصة من حيث إدراج مفاهيم تكنولوجيا المعلومات والرقمنة في المناهج. ومع ذلك، لا تزال هناك فجوة بين التكوين النظري والممارسة الميدانية، مما يستدعي مراجعة دائمة للبرامج الدراسية، وتعزيز الشراكة بين الجامعات والمكتبات الجامعية لضمان تكوين كفاءات قادرة على التكيّف مع التحولات المتسارعة في هذا المجال.

بيبليوغرافيا

- قائمة المراجع باللغة العربية:

أ- القواميس، الموسوعات والمعاجم:

1) ابن منظور، محمد بن مكرم. **لسان العرب**. إيران، أدب الحوزة. ج. 10. 1984.

2) الصفاح، حبيب. **معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين: عربي- إنجليزي**. ط.1، بيروت: مكتبة لبنان: (د.ت.).

3) **الموسوعة العربية العالمية**. ج.1. الرياض: مؤسسة أعمال الموسوعة، 1999.

4) **موسوعة علم النفس للتربية والتعليم**: الجزء التاسع، بيروت: منشورات كرابس، (د. ت).

5) نايف، القيس. **المعجم التربوي لعلم النفس: أول معجم شامل لكل مصطلحات التربية المتداولة في العلم وتعريفاتها**. عمان: دار أسامة، دار المشرق الثقافي. 2006.

6) ياسر، يوسف عبد المعطي؛ تريس، لنشر. **قاموس الشارح في علوم المكتبات والمعلومات**: إنجليزي- عربي. القاهرة: دار الكتاب الحديث، 2009.

ب- الكتب:

7) ابراهيم، السعيد مبروك. **التفاعل بين الطالب واختصاصي المكتبة المدرسية: في ضوء التحديات التكنولوجية المعاصرة**. ط.1. الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2015.

8) ابراهيم، السعيد مبروك. **التدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات**.الإسكندرية: دار وفاء، 2012 .

9) أبو الفتوح، حامد عودة. **المدخل إلى علوم المكتبات**. دار الثقافة العلمية: الإسكندرية، 2001.

10) بدر، أحمد؛ عبد الهادي، محمد فتحي. **المكتبات الجامعية: تنظيمها وإدارتها وخدماتها ودورها في تطوير التعليم الجامعي والبحث العلمي**. ط. 4 مزيدة ومنقحة. القاهرة: دار غريب، 2001.

11) بدر، أحمد بدر؛ عبد الهادي، محمد فتحي. **المكتبات الجامعية: دراسات في المكتبات الأكاديمية والشاملة**. القاهرة: مكتبة غريب، (د.ت).

12) بدر، أحمد أنور. **أساسيات علم المعلومات والمكتبات**. الإسكندرية: دار الثقافة العلمية، 2003.

13) بدر، أحمد. **المدخل إلى علم المعلومات والمكتبات**. الرياض: دار المريخ، 1985.

14) بلال، خلف السكارنة. **المهارات الادارية في تطوير الذات**. ط.1.عمان: الميسرة، 2008.

15) بوفلجة، غياث. **الأسس النفسية للتكوين.** وهران: دار الغرب، 2006.

16) بيتر، دركر. **فن القيادة.** تر. عبد الهادي الميداني. الرياض: مكتبة العبكان: 2004.

17) جاري، ديسلر، **إدارة الموارد البشرية**. ط.2. تر. سيد عبد المتعال. المملكة العربية السعودية، دار المريخ. 2003. ص. 264.

18) حسن، الحلبي. **تدريب الموظف**. بيروت: منشورات عويدات، 1973.

19) حسن، الحلبي. **تدريب الموظف**. ط. 2. تق. عدنان إسكندر. بيروت، باريس: منشورات عويدات، (د.ت.).

20) حسني، عبد الحمن الشيمي، **إدارة المعرفة: الرأس معرفية بديلا**، ط.1، القاهرة: دار الفجر، 2009.

21) حشمت، قاسم. **مدخل لدراسة المكتبات وعلم المعلومات**. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 1995.

22) خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة. **إدارة الموارد البشرية= Human resource management**، ط.2. عمان: دار المسيرة، 2006.

23) خضير، مؤيد يحي. **المكتبات الحديثة: الإلكترونية، الرقمية، الافتراضية**، عمان: دار دجلة، 2014.

24) خلف، جاد الرب السيد، **تنمية القدرات القيادية للعاملين بالجامعات**، ط. 1، (د. م): دار العلم والإيمان، 2008.

25) خليفة، شعبان عبد العزيز. **المحاورات في مناهج البحث في علم المكتبات والمعلومات**. ط.3. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 2002.

26) رأفت، السيّد عبد الفتاح. **سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية**. ط.1، القاهرة: دار الفكر العربي، 2001.

27) السالم، بن محمد السالم، **الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية: بالمملكة العربية السعودية**، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 1997.

28) سامي، جمال الدين، **الإدارة والتنظيم الإداري**، القاهرة، مؤسسة حور الدولية، مؤسسة طيبة، 2004.

29) سهيلة، محمد عباس. **إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي**. ط.2. عمان: دار وائل، 2003.

30) الشمايلة، ماهر عودة. **أخلاقيات المهنة الإعلامية**. عمان: دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع، 2014.

31) ش. ر. رانجاناتان. **تنظيم المكتبات**. تر. سماء زكي المحاسني، الرياض: دار المريخ، (د.ت).

32) صوفي، عبد اللطيف. **التكوين العالي في علوم المكتبات والمعلومات**. الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر، 2002.

33) عبد الحميد، أعراب. **دراسات في المكتبات والمعلومات**. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2003.

34) عبد الستار، العلي؛ عامر، ابراهيم قنديلجي؛ غسان العمري. **المدخل إلى إدارة المعرفة**. ط.4. عمان: دار المسيرة، 2022.

35) عبد الهادي، محمد فتحي. **المكتبات والمعلومات: دراسات في الإعداد المهني والببليوغرافيا والمعلومات**، القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب. 2014.

36) عبد الهادي، محمد فتحي. **اتجاهات حديثة في المكتبات والمعلومات**. القاهرة: دار غريب، (د.ت).

37) العريضي، جمال توفيق. **أنواع المكتبات الحديثة**. ط.1. عمان: الأكاديميون للنشر والتوزيع، 2014.

38) عليان، ربحي مصطفى. **دراسات في علوم المكتبات والتوثيق والمعلومات**. عمان: دار صفاء، 2005.

39) عليان، ربحي مصطفى؛ النجداوي، أمين. **مقدمة في علم المكتبات والمعلومات**. عمان: دار الفكر، 1999.

40) عليان، ربحي مصطفى؛ النجداوي، أمين. **مبادئ إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات**. عمان: دار صفاء، 2009.

41) عليوي، محمد عودة؛ محسن، صباح رحيحة. **التعاون والتبادل الدولي للمعلومات**. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع، 2012.

42) عمر، أحمد همشري؛ عليان، ربحي مصطفى. **المرجع في علم المكتبات والمعلومات.** عمان: دار الشروق، 1997.

43) غالب، عوض النوايسة. **المراجع والخدمة المرجعية في المكتبات ومراكز المعلومات واتجاهاتها الحديثة**. عمان: دار صفاء، 2003.

44) لبنان، الشامي، ماركو ابراهيم. **مبادئ الإدارة**، عمان: المركز القومي للنشر، 2007.

45) المصري، أحمد حسين بكر. **أخصائي المكتبات والمعلومات في البيئة الرقمية: تأهيله وتفعيل دوره في المكتبات ومراكز المعلومات المصرية**. جامعة حلوان. 2008.

46) محمد، حافظ مجازي. **إدارة الموارد البشرية: Human Resources**، الاسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2006.

47) مرعي، محمد، **أسس إدارة الموارد البشرية**. دمشق: دار الرضا للنشر، 1999.

48) موريس، أنجرس. **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية: تدريبات عملية**. دار القصبة للنشر، الجزائر، 2004.

49) ندى، عبد الرحيم محامدة، **التعليم المستمر والتثقيف الذاتي**، عمان: دار صفاء، 2005.

50) نعساني، عبد المحسن؛ عقيلي، عمر وصفي. **إدارة الموارد البشرية**. ط. 1. جامعة حلب: كلية الاقتصاد، 2006.

51) الهلالي، محمد مجاهد؛ محمد فتحي، عبد الهادي. **بحوث ودراسات في المعلومات والمكتبات**. القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 1999.

52) الهوش، أبو بكر. **تقنية المعلومات ومكتبة المستقبل**. الإسكندرية: مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، 1996.

ت- مقالات الدوريات:

53) أبو قاسم، ظافر بيدري. "المكتبات الإلكترونية: مكتبات الغد". **مجلة المكتبات والمعلومات العربية**. مج. 19، 1 يناير 1999.

54) أحمد، دردیش. "واقع نظام ل م د في الجامعة الجزائرية: دراسة وصفية تحليلية". **مجلة الحكمة للدراسات الإجتماعية**، 02 (04)، 2014.

55) أمال، عيبوط؛ سليمان، رحال. "البرامج الأكاديمية لمعاهد وأقسام علم المكتبات العربية في ضوء المعيار المرجعي لبرامج المكتبات والمعلومات للجامعات العربية: معهد علم المكتبات والتوثيق بقسنطينة- الجزائر-نموذجا". **مجلة العلوم القانونية والإجتماعية**. جامعة الجلفة. مج. 6. ع. 3. سبتمبر 2021.

56) إيمان، بوعسيلة؛ سليم، صيفور. "إصلاحات التكوين في الجزائر: بين تلبية احتياجات المعلم وجودة التعليم". **مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**. ع. 03-4. 2022.

57) إيمان، جفال؛ رضوان، بلخيري. "تكنولوجيا الرقمنة في المكتبات الجزائرية". **مجلة أوراق بحثية**. جامعة زيان عاشور بالجلفة. مج.1 ع.2. 2022.

58) بشير، حسام؛ حملاوي، عامر. "دور التكوين بالجامعات في إكساب الطلبة لبعض المهارات المهنية: دراسة مقارنة بين النظام الكلاسيكي ونظام ل.م.د". **مجلة الابداع الرياضي**. ع.10، 2013.

59) بطوش، كمال. "التكوين في علوم المكتبات والمعلومات بين ضرورة تحديث مقررات التكوين وتحدي متطلبات سوق الشغل: أقسام علم المكتبات والمعلومات في الجزائر نموذجا". **مجلة إعلم**. ع. 3-2. ديسمبر 2008.

60) بلقاسم، عرباوي؛ خالد، عابد. "عائد التكنولوجيا الحديثة على المكتبات الجامعية: دراسة حالة بالمكتبة المركزية بجامعة الشلف". **مجلة مدرات للعلوم الإجتماعية والإنسانية**. المركز الجامعي غليزان. ع.1. 2020.

61) بودربان، عز الدين. "تكوين المكتبيين جهاز وقاية ضد التغيرات". **مجلة المكتبات والمعلومات**. جامعة قسنطينة. مج.". ع.1. نوفمبر 2006.

62) بيزان، حنان الصادق. "الاتجاهات الحديثة في برامج تعليم علوم المعلومات والمكتبات والأرشيف: نحو رؤية إستراتيجية للتحديث". **مجلة دراسات المعلومات**. السعودية. ع. 3. 2008.

63) ثروة، العليمي. "دور الجمعيات والاتحادات المهنية في تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي لبرامج علوم المكتبات والمعلومات: دراسة تحليلية في ضوء المعايير الدولية والعربية". **مجلة دراسة المعلومات والتكنولوجيا**. جمعية المكتبات المتخصصة. فرع الخليج العربي. مج.1. ع. 8. 2018.

64) جرجيس، جاسم محمد؛ امحمد، مولاي. "برامج التدريس في علوم المكتبات والمعلومات بالجزائر والإمارات". **مجلة التواصل**. مج.28. ع. 1. 2022.

65) جمعية المكتبات الأمريكية. "معايير اعتماد برامج الماجستير في دراسات المكتبات والمعلومات". تر. ثروت يوسف الغلبان. **مجلة المكتبات والمعلومات العربية**. س. 18، ع. 2. أبريل 1998.

66) الجوهري، عزة فاروق عبد المعبود. "الرضا الدراسي تجاه تخصص المكتبات والمعلومات: دراسة حالة لقسم علم المعلومات بجامعة الملك عبد العزيز شطر الطالبات". **الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات**. مج.2011. ع.8. أفريل 2011.

67) حاتم، سماتي؛ محمود، قندوز. "إحصائيات عن الجامعة الجزائرية (1962 – 2018)". **مجلة منارات لدراسات العلوم الاجتماعية**. مج.1. ع.2. 2019.

68) حنان الصادق، بيزان. "التعليم من منظور مجتمع المعلومات". **مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية**. مج. 15. ع. 2. 2005.

69) روش، موسى. "دور الجمعيات المهنية في التكوين الجامعي". **مجلة المكتبات والمعلومات**. ع.1. أفريل 2002.

70) سجية، بولرياس. "نبذة عن تطور التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر 1962–2000". **مجلة الباحث**. المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة. الجزائر.

71) سميرة، قشايري. "واقع التكوين لدى طلبة قسم علم المكتبات بجامعة الجزائر 2." **مجلة علم المكتبات**. 07 (02)، 2015.

72) صبرينة، مقناني. "الواقع المهني لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية لجامعتي قسنطينة 1 و2 في ظل تكنولوجيا المعلومات الحديثة". **مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية**. جامعة باتنة. مج.6. ع.2. 2020.

73) صوفي، عبد اللطيف. "مهنة المكتبات في عصر المعرفة: بين التجديد والإبداع". **مجلة المكتبات والمعلومات**. 2013.

74) عباس، فتحي. "واقع التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة باب الزوار – الجزائر". **مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية**. مج.7. ع. 8. 2023.

75) عبد القادر، بلحاج. "علاقة التكوين الجامعي بالأهداف الاجتماعية والاقتصادية أثناء الإصلاح في الجزائر". **مجلة المواقف**: منشورات جامعة معسكر، ع. 06، ديسمبر 2011.

76) عبد القادر، كتاف؛ عادل، إنزارن. "استراتجية التحول الرقمي ضمن السياسات العامة التنموية في الجزائر: الواقع والآفاق". **مجلة آفاق فكرية**، 12 (02)، 2024.

77) عبد القادر، كداوة. "تحديات المكتبات الجامعية في البيئة الرقمية: خدمات المعلومات الإلكترونية نموذجا". **مجلة المداد**. جامعة زيان عاشور بالجلفة. مج4.ع.2. 2016.

78) عثمان، الشحات سعد محمد؛ والطحان، ولاء شفيق؛ فرحات، طاهر عبد الله أحمد. "الإحتياجات التدريبية لأخصائي تكنولوجيا التعليم في ضوء الكفايات المهنية اللازمة له". **الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم**. مج.30. ع.4. 2020.

79) العلجة، حاجي. "جودة الخدمة التعليمية في قطاع التعليم العالي في الجزائر بين الواقع والآفاق:دراسة تحليلية تقييمية للإصلاحات الجديدة ل م د".**الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية**. ع.10. 2013.

80) عمر، قديد؛ إبراهيم، بدالي؛ نسيمة، جزار. "الاتجاهات الحديثة و تغيير نمطية الجامعة وفق نموذج نظام(LMD) ". **مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية**. 2020.

81) عمر، قديد؛ نسيمة، جزار. "بعض مشكلات تطبيق نظام lmd في الجامعة الجزائرية". **مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية**. 2018.

82) فضيلة، بن طاهر. "دور المكتبات في تنمية أرصدتها الوثائقية: استقصاء ميداني بالمكتبة الوطنية الجزائرية". **حوليات جامعة الجزائر** 1، 34 (01)، 2020.

83) لامية، بوكرع. "نظام (ل م د) وتحدي الجودة الشاملة في الجزائر". **مجلة التمكين الاجتماعي**. 02 (03)،2021.

84) لعجال، حمزة؛ بوطورة، أكرم. "التكوين الجامعي ودوره في التحضير للحياة الوظيفية: دراسة تقييمية لبرامج التكوين في تخصصات علم المكتبات". **مجلة العلوم النفسية والتربوية**. ع. 06-04، 2020.

85) ليلى، زرقان. "إصلاح التعليم العالي الراهن LMD ومشكلات الجامعة الجزائرية: دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس. سطيف". **مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية**. ع.16. 2012.

86) ليلى، لراري. "برامج الجامعة الجزائرية: منطق نظامي الكلاسيك و LMD مع الإشارة إلى المطابقة والمواءمة". **حوليات جامعة الجزائر**. 1، 01 (33)، 2019.

87) مبارك، صبري الحاج. "التطوير الذاتي لأخصائي المعلومات في البيئة الرقمية: المتطلبات والواقع". **مجلة العلوم الإنسانية**. وهران: منشورات كلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية، ع.1. 2012.

88) محمد، عيسات؛ عيماد، داتو سعيد. "دور التكوين والتدريب في تنمية الكفاءات: دراسة حالة عدد من المؤسسات العمومية الإدارية الجزائرية". **مجلة العلوم الاقتصادية**. جامعة الجيلالي اليابس سيدي بلعباس. مج. 17. ع. 1. 2022.

89) محمود، بوقطف. "الإدارة الجامعية في الجزائر ومعايير الجودة العالمية: الواقع والآفاق". **مجلة تطوير العلوم الاجتماعية**. مج.15 ع.02. 2023.

90) معمر، جميلة. "المكتبيون الحاصلون على شهادة جامعية في علم المكتبات: بين التكوين النظري والعمل الميداني بجامعة منتوري بقسنطينة". **مجلة المكتبات والمعلومات**. قسنطينة. مج.3 ع.1. نوفمبر، 2006.

91) مهنا، عبد المجيد، "التأهيل الأكاديمي لأخصائيي المكتبات والمعلومات في القرن الحادي والعشرين". **مجلة جامعة دمشق**. قسم المكتبات والمعلومات: جامعة دمشق. مج. 27، ع. (3-4)، 2011.

92) نابتي، محمد الصالح. "التكوين في علم المكتبات وأثره على السير الحسن لمكتبات الجامعة". **مجلة المكتبات والمعلومات**. مج3. ع1 . نوفمبر 2006.

93) نسمة، مسعودان. "معوقات البحث العلمي في الجامعة الجزائرية". **المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات**. جامعة جيجل. ع.4. أكتوبر 2018.

94) نوال، نمور. "التصنيفات الدولية كأداة لتقييم أداء مؤسسات التعليم العالي: فرص مؤسسات التعليم العالي الجزائرية". **مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية**. جامعة قسنطينة2. ع.51 . 2016.

95) هند، دريس؛ محمد، خشمون. "دور برامج التكوين في بناء الهوية المهنية لأخصائي المعلومات: دراسة حالة علم المكتبات والتوثيق – جامعة قسنطينة2". **مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلميةفي العلوم الاجتماعية والإنسانية**. مج. 6. ع. 3. ديسمبر 2022.

ث- المؤتمرات، الملتقيات والندوات:

96) أحلام، حسين الصادق عثمان. "مدى التوافق بين مخرجات تعليم المكتبات والمعلومات ومتطلبات سوق العمل في السودان". بحث مقدم إلى **مؤتمر الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات الرابع والعشرون** بعنوان مهنة ودراسات المكتبات والمعلومات: الواقع والتوجهات المستقبلية، المدينة المنورة 26-27 نوفمبر 2013.

97) بومعرافي، بهجة. "الاتجاهات الحديثة في تطوير مناهج علوم المكتبات والمعلومات". **وقائع الندوة العربية الخامسة للمعلومات**. تونس: مؤسسة التميمي للبحث العلمي، مركز التوثيق القومي، 1995

98) خالد، السعيد عزت جمعة. "مكتبات الجيل الخامس 5.0 Library نموذجا لمكتبات المستقبل". **المؤتمر السنوي الثاني والثلاثون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات**. القاهرة 16-15 ديسمبر 2021.

99) السالم، بن محمد السالم. "توظيف شبكة الأنترنت في تنمية مهارت أخصائي المعلومات". **المؤتمر العشرين للإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات**. بعنوان: نحو جيل جديد من نظم المعلومات والمتخصصين: رؤية مستقبلية. الدار البيضاء.2009.

100) سعاد، بوعناقة. "التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية الجزائرية: الفرص والتحديات". **المؤتمر الرابع والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات**. تحت عنوان: مهنة ودراسة المكتبات والمعلومات: الواقع والتوجهات المستقبلية. المدينة المنورة، 25-28 نوفمبر 2013.

101) محمد عبد الهادي، السعيد بوعافية. "معايير الجودة في مناهج أقسام المكتبات والمعلومات ومتطلبات سوق العمل: دراسة تطبيقية في بعض أقسام علم المكتبات الجزائرية". **بحث مقدم إلي مؤتمر الإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات الرابع والعشرون** بعنوان مهنة ودراسات المكتبات والمعلومات: الواقع والتوجهات المستقبلية. المدينة المنورة، 26-27 نوفمبر 2013.

102) **يوم دراسي حول المكتبات الجامعية: اشكالية التسيير وتطبيق المعايير.** تنظيم قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية: جامعة وهران-السانيا- يوم 09-12-2009.

ج- الأطروحات:

103) أحمد، دعي. **دور أخصائي المعلومات في دعم الوصول الحر للمعلومة العلمية والتقنية بالجامعة الجزائرية: دراسة ميدانية بجامعات الشرق الجزائري.** أطروحة دكتوراه. إش. برقان محمد. جامعة وهران 1. 2021.

104) حورية، زيتوني. **مهنة المكتبي والوثائقي والأرشيفي في الجزائر بين الماضي، الحاضر والمستقبل.** أطروحة دكتوراه. إش. كوداش مليكة، جامعة الجزائر 2. 2021.

105) عبد الباسط، شواو. **تكوين الأرشيفيين بالجامعة الجزائرية بين النظري والواقع: تجربة تخصص تقنيات أرشيفية في نظام أل أم دي بجامعة قسنطينة2.** أطروحة دكتوراه. إش. بطوش كمال. جامعة قسنطينة2. 2014.

106) كلثوم، مسعودي. **التكوين والإدماج المهنيين في الجزائر: دراسة ميدانية على عينة خريجي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حساني بوناب ببسكرة.** أطروحة دكتوراه. جامعة بسكرة. 2018.

107) سمية، الزاحي. **مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعليم العالي في الجزائر: دراسة ميدانية بجامعات منتوري قسنطينة، عنابة وسكيكدة**. أطروحة دكتوراه. إش. عبد المالك بن السبتي. جامعة قسنطينة 2. 2014.

108) كريم، مراد. **مجتمع المعلومات وأثره في المكتبات الجامعية: مدينة قسنطينة نموذجا**. أطروحة دكتوراه، إش. عبد المالك بن السبتي. جامعة منتوري قسنطينة. 2008.

109) وهيبة، غرارمي سعيدي. **التكوين الجامعي في علم المكتبات وملاءمته لسوق الشغل الجزائرية: دراسة ميدانية**. أطروحة دكتوراه. إش. عبد الحميد أعراب. جامعة الجزائر: قسم علم المكتبات والتوثيق،2007.

ح- القوانين والمراسيم:

110) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المرسوم رقم 64-135 المؤرخ في 12 ذي الحجة 1383هـ الموافق لـ 24 أفريل 1964. المتعلق بتأسيس دورات تدريبية في مجال علم المكتبات بعد الاستقلال، ومنح دبلوم تقني للمكتبات والأرشيف بعد اجتياز الامتحان.

111) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المرسوم رقم 75-90 المؤرخ في 15 رجب 1395هـ الموافق لـ 24 جويلية 1975، المتضمن تنظيم الدراسات للحصول على شهادة الليسانس في اقتصاد المكتبات،

112) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 02 جمادى الثانية 1405هـ الموافق لـ 23 مارس 1985م. المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

113) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المرسوم التنفيذي رقم 89-122 المؤرخ في 15 ذي الحجة 1409هـ الموافق لـ 18 جويلية 1989م المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال الذين ينتمون إلى الأسلاك الخاصة بالتعليم والتكوين العاليين.

114) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 16. المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 14 شوال 1416هـ الموافق لـ 03 مارس 1996م، المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم.

115) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية، عدد 51. مرسوم تنفيذي رقم 03-279 مؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 هـ الموافق 23 أوت سنة 2003م، يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها.

116) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية. المرسوم التنفيذي رقم 10-133 المؤرخ في 20 جمادى الأولى 1431هـ الموافق ل 5 ماي 2010م والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي الصادر في الجريدة الرسمية رقم 31 الصادرة في 09 ماي 2010.

117) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية. تعليمة رقم 01 المؤرخة في 10 ربيع الثاني 1434هـ الموافق لـ 20 فيفري 2013م، المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012. المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

خ- الويبوغرافيا:

118) منال، جابر محمد عكاشة. "سوق العمل لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات بمحافظة القلوبية: دراسة ميدانية لمدى وفاء مقررات قسم المكتبات والمعلومات بجامعة بنها للمهارات المطلوبة". **المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات**. مج 3، ع 1، (يناير – مارس 2016) جامعة بنها، متاح على الخط:

119) https://ijlis.journals.ekb.eg/article_70270_6bb23557cd826c182389646f8f27070e.pdf تاريخ التصفح: 2024/12/13

120) رشيد، مزلاح؛ زهير، حافظي؛ عبد الكريم، بن عميرة. "الإستراتيجيات المستخدمة من قبل المكتبيين، المعلوماتيين، والأرشيفيين: دراسة حالةCybrariansjournal " . **البوابة العربية للمكتبات والمعلومات.** مصر. ع .20. 2009. متاح على الخط:

http://www.cybrariansinfo\journal.cybrarians.info\index.phتاريخ التصفح: 2024/12/23

121) حليمة، الزاحي؛ سمية، الزاحي. "أخصائي المعلومات وتحديات البيئة الرقمية بالمكتبات الجامعية الجزائرية: بين ضرورة التكوين وتطوير الممارسات". **مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية**. جامعة المسيلة. مج. 12. ع. 1. جوان 2022. متاح على الخط: https://asjp.cerist.dz/en/article/196979 تاريخ التصفح: 14- 05- 2024.

122) Garcia-Febo, Anne Hustad ; Hermann, Roesch ; Sturges Paul...and al. "حرية الوصول الى المعلومات وحرية التعبير" **مدونة قواعد وسلوك المكتبيين وأخصائيي المعلومات (الإفلا/الدولية)** متاح على الخط

https://www.ifla.org/files/assets/faife/codesofethics/arabiccodeofethicscfull.pdf

تاريخ التصفح 2024/08/12

123) محمد، أحمد السنباني. "مهنة المكتبات: التحديات واتجاهات المستقبل في الوطن العربي: دراسة استشرافية". **Journal Cybraria**. ع.22.(يونيو2010). متاح على الخط:

:http://journal.cybrarians.info/index.php?option=com_content&view=article&id=448:-1-

&catid=158:2009-05-20-09-59-42 تاريخ الاطلاع :2024/10/10

124) سمية، الزاحي. "أخلاقيات المهنة المكتبية في الدول العربية: الهوة بين تنظيرها وتوثيقها". متاح على الخط: http://baytalhikma.info/index.php/21-09-01/16-3 تاريخ التصفح: 12-10-2024.

125) ميلود العربي، بن حجار؛ بنت النبي، شايب ذراع تاني. "مقاربة فعالة لتطوير جودة التدريس في مجال المكتبات والمعلومات في الجزائر: التحديات والاحتياجات". **مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية**، 07 (01). 2021. ص-ص. 483-507. متاح على الخط: https://asjp.cerist.dz/en/article/146786 تاريخ التصفح: 2023/05/22.

126) بسمة، بن صالح. "نظام LMD وتحقيق الجودة الشاملة في التدريس". **مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والانسانية**. 2020. مج.2. ع.6. ص-ص. 156-173. متاح على الخط: https://asjp.cerist.dz/en/article/111245 تاريخ التصفح: 2023/02/14

127) **مدونة قواعد سلوك المكتبيين وأخصائيي المعلومات (الإفلا/الدولية)**: النسخة المختصرة. (12 أوت 2012). متاح على الخط: تاريخ التصفح: 2024/11/14.

128) https://www.ifla.org/files/assets/faife/codesofethics/arabiccodeofethicsshort.pdf

129) بلخير، عمر. **واقع إصلاح التعليم العالي في الجزائر: دراسة تحليلية**، 2012. متاح على الخط: تاريخ التصفح: 2024/05/22 http://confjo.jilwan.com/confjo2012/download2012.php/

130) نورة، قدور؛ الطاهر،غراز. "الجامعة الجزائرية وتطبيق نظام ل.م.د ومدى نجاعته في تحقيق الإناء الحضاري للمجتمع"..Aleph. **Langues, médias et sociétés** 8, vol. 2 (février 2021): 171-185. متاح على الخط: https://aleph.edinum.org/4152?lang=en تاريخ التصفح: 2024/01/11

131) شكري، نجوي؛ أيمن، أحمد. "مقررات المكتبات والمعلومات بكليات التربية وارتباطها بتطور تكنولوجيا المعلومات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: دراسة مسحية". **المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات**. مج.2. ع.4. 2020. متاح على الخط: تاريخ التصفح: 2024/06/20 https://jslmf.journals.ekb.eg/article_92773.html

132) عبد الله، محمد عبد الله درار. "الجمعيات المهنية ودورها في تطوير خدمات المكتبات والمعلومات مع إشارة خاصة للجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات". **المؤتمر العام الأول تحت شعار: المكتبات السودانية وتحديات القرن الحادي والعشرين**. الخرطوم، 17 – 18 أكتوبر 1998. الجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات. متاح على الخط: http://puka.cs.waikato.ac.nz/cgi-bin/sali/library تاريخ التصفح: 2024/11/14.

133) محمود، شريف زكريا. "نحو إعداد أخصائيي المكتبات والمعلومات باحثاً في البيئة الأكاديمية: دراسة استكشافية في ضوء الإنتاج الفكري". **Cybrarians Journal**. ع. 45، مارس 2017. تاريخ الاطلاع: 2024/01/04. متاح على الخط: <http://www.journal.cybrarians.info/index.php?option=com_content&view=article&id=770:m>zakariya&catid=302:papers

134) نابتي، محمد الصالح؛ عاشوري، نضيرة. "التعاون بين المكتبات الجامعية الجزائرية: دراسة تحليلية تاريخية". **مجلة علم المكتبات**. مج. 7. ع.1. 2015. على الخط: https://asjp.cerist.dz/en/article/38340 . تاريخ التصفح: 2024/01/14

135) السالم، بن محمد السالم. التعليم المستمر للمكتبيين. **مجلة المكتبات والمعلومات العربية**. سنة 13. العدد 4 . متاح على الخط: http://www.khayma.com/education-technology/LB1.HTM consulté le 03/08/2024

136) عبد الله، بن محمد الشائع؛ بن محيا، سلطان الديحاني. "مدى امتلاك خريجي أقسام المكتبات للمهارات والكفايات المهنية اللازمة للعمل في مراكز المعلومات". **مجلة المعلوماتية**. متاح على الخط: http://www.informatics.gov.sa/modules.php تاريخ التصفح:2023/05/12.

137) صفيناز، محمود سام الرخ. "مجالات التغيير والتحول في المكتبات االأكاديمية العربية في ظل الثورة الصناعية الرابعة: دراسة استشرافية". **المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات** . مج.10 ع.2 .2023. متاح على الخط:

https://ijlis.journals.ekb.eg/article_246108_610f5d910167b027cfaf8fc13165b340.pdf

تاريخ التصفح: 2024/06/09

138) وكالة الانباء الجزائرية. **التسرب المدرسي للذكور**. الخميس 01 أكتوبر 2014، متاح على الخط: www.aps.d3/ar/algerie. تاريخ التصفح: 2024/10/20

139) قموح، ناية؛ بودربان، عز الدين؛ بوخالفة، خديجة. "التكوين في علم المكتبات والمعلومات بالجزائر في ضوء نظام (ل م د): دراسة ميدانية". **أعمال المؤتمر الرابع والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (إعلم)**. تحت عنوان: مهنة ودراسات المكتبات والمعلومات: الواقع والتوجهات المستقبلية. 26-27 نوفمبر 2013. السعودية. ص. 659. متاح على الخط:

https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-373385- تاريخ التصفح: 2024/12/01

- **Les Ouvrages en Langue Etrangère :**

A. Les Dictionnaires, Encyclopédies :

140) CACAY, Serge .**Dictionnaire encyclopédique de l'information et de la Documentation** .Paris: Nathan, 1997.

141) **Dictionnaire quillet de la langue française**. Paris : librairie Aristide quillet, 1975.

142) **Grand usuel Larousse: dictionnaire encyclopédique**. V.1. Larousse : Université du Michigan , 1997.

143) **Le grande Renald**: **Dictionnaire actuel de l'éducation**, 2ème é. Guerin: Montréal, 1995.

144) **Le petit larousse illustré**. Paris: la rousse,1991.

145) **Le petit Larousse**. Paris: la rousse, 1995.

B. Les Ouvrages :

146) ANNE, Marie Dieu. **Valeurs et Associations entre changement et continuité** .France: l'Harmattan, 1999.

147) Association Internationale des Universités. **Universités et technologies de l'information et de la communication**, Sao Paulo, 2004.

148) CALENGE, Bertrand ; BERTAND, Anne-Marie ; BOULOGNE, Arlette. **Bibliothécaire, quel métier ?**. Paris : Editions du cercle de la librairie, 2004

149) .BRUILLON, Michel**. Les professions du livre : Edition-Librairie-Bibliothèque**. Paris : Ellipses, 1999.

150) Byars, L. Lloyd ; Rue, Leslie w. **Human Resources and Pessonal Management**,7 th ed. McGraw-hill, Boston. 2004.

151) Denisi and Griffin. **Human Resources Management**, Houghton,Miflin company, Boston. 2001.

152) DESSLER, G. **HUMAN RESOURCES MANAGEMENT**. florida: Pearson, 2020.

153) Guinchat, P, Menou, M. **Introduction général aux sciences et techniques de l'information et de la documentation.** Paris : UNESCO, 1981.

154) **Les nouvelles technologies dans les bibliothèques**/sous la dir. De Michel Rouhet. Paris: éd. du cercle de la librairie, 1996.

155) HECQUARD, Françoise. Marielle, MIRIBEL. **Devenir bibliothécaire : organiser, animer**, **évaluer** Paris: Cercle de la libraire, 2003.

156) MEIGNANT, Alain. **La formation, atout stratégique pour l'entreprise**. Paris : Editions d'Organisation, 1986.

157) Mick, Marchington;Wilkinson, Adrian ;Donnelly ; Rory …and all. **Human Resources Management at Work the definitive guide** .London: Charactered Institute of Personal and Development. 2021.

158) Olivier, Caudron ; Joëlle, Claud. **Bibliothécaire dans la salle…et hors les murs!** Arabesques. 2020.

159) SEIBEL, Bernadette. **Au nom du livre** : **Analyse sociale d'une profession des bibliothécaires**. Paris : La découverte française, 1998.

160) WEBSTER, FRANK. **Theories of the information society**. 4eme Ed. NewYork : Routlege, 2014.

C. Les Revues :

161) ARAB, Abdelhamid. « Analyse et interprétation de la situation de la lecture publique en Algérie durant la periode coloniale 1830-1962 ».**Madjalat el-maktabat wa el-maaloumat**. 2002, vol.1, n.2.

162) ANNE, Kupiec. « Qu'est ce qu'un (e) une bibliothécaire » . **Bulletin de bibliothèque de France**. T.48, N° 01. (BBF), 2003 .

163) Analoui, Farhat. "Training and Development: The Role of Trainers ». **Journal of management developement**. Vol.13, N. 9. 1994.

164) Kadri, Aïssa. « Le système d'enseignement algérien : entre passé et présent ». **Centre International de Recherches et d'Information sur l'Economie Publique, Sociale et Coopérative**. No. 11/2018 .

D. Les séminaires, Les colloques :

165) Marlène, Delhaye. « Portrait métier 1 : bibliothécaire open access ». **Bulletin des Bibliothèques de France,** 2017.

166) Michel, Jean. « Les professionnels de l'information documentaire a l'heure du document et des réseaux électroniques ». **Document numérique**. Vol. 1 n.2.1997. p.p. : 217-231. Sur site : http://michel.jean.free.fr/publi/JM293.html consulté le 30/12/2024

167) MOHAMED, Miliani. « The circulation of European educational theories and practices: The Algerian experience ». **Mediterranean Journal of Educational Studies**, Vol. 11, 1996.

168) Muftah Mohammed, Dyab. « Library and Information Science Education in the Maghreb ». **Information Development**, 18(1),2002.

169) SAVARD, Réjeaun. « Le bibliothécaire universitaire et ses défis ». **Revue Documentation et bibliothèque**. V. 68, N. 2, avril–juin 2022. Les Éditions ASTED.

170) United Nations Development Programme (UNDP). "Human Development Report". **Marking New Technologies Work for Human Development**. New York, NY/ UND, 2001

E. Les Thèses :

171) BELKHITER, Soraya. **Etudiants en langue française en fin de cursus : entre formation et autoformation : le cas des étudiants d'Oran**. Université d'Oran .2008

F. La Webographie (Sitographie) :

172) CARRE, Philippe. **L'autoformation, pratique sociale et objet de recherche**. Sur site : https://books.openedition.org/bibpompidou/2202. Consulté le : 30/12/2023

173) CHAVAN, Santosh. « Job Satisfaction in Library and Information Science Professionnels :an over view ». **Library Philosophie and Practice (e-journal)**. University of Nebraska – Lincoln. 2020. En ligne https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/4598 consulté le. 12/12/2024

174) Simmons, M; Corrall, S. "The changing educational needs of subject librarians: A survey of UK practitioner opinions and course content". **Education For Information**. [serial online]. Marc 13, 2015. sur le site : https://ijlis.journals.ekb.eg/article. consulté le: 12/12/2024

175) CHAMI, Jean. « L'analyse des pratiques professionnelles: Quelles repères » . **Revue Savoirs**. N°53. 2020/2. En ligne: https://shs.cairn.info/revue-savoirs-2020-2-page-11. consulté le 22/04/2024

176) Guillaume, HATT. Les professionnels des bibliothèques: approche juridique et pratiques professionnelles. atelier BibliDroit, 20/09/2016. Bulletin des bibliothèques de France (BBF), 2016, n° 10. En ligne : https://bbf.enssib.fr/tour-d-horizon/les-professionnels-des-bibliotheques-approche-juridique-et-pratiques-professionnelles . Consulté le: 23/11/2024

177) Michèle, Battisti ; Élise, Chapoy ; Delphine, Merrien…and all. « Des pratiques professionnelles renouvelées ». **Documentaliste-science de l'information.** 2010/2. Vol. 47. En ligne: https://shs.cairn.info/revue-documentaliste-sciences-de-l-information-2010-2-page-44 consulté le: 02/07/ 2024

178) Portail de l'Analyse des pratiques professionnelles. **Formation à l'Analyse des pratiques de bibliothécaires – Yvelines** 2017. En ligne : https://www.analysedespratiques.com/formation-analyse-des-pratiques-bibliothecaires-yvelines/ Consulté le : 14/08/2024

179) CIFALI, Mireille. « Brefs repères pour l'analyse des pratiques professionnelle ». **Revue de l'analyse de pratiques professionnelles**. 2014. N°2. En ligne : http://www.analysedepratique.org/?p=1014 consulté le : 18/11/2024

180) Jérémy, Lachal. « La professionnalisation des bibliothécaires dans un contexte transculturel. Pratiques de bibliothèques sans frontières ». **Mener un projet international** éd. Raphaëlle

Bats. Presses de l'enssib. En ligne : https://books.openedition.org/pressesenssib/482?lang=fr consulté le : 14/09/2024

181) BRUNO, Delmas. « Les début de la formation des bibliothécaires ». **Histoires des bibliothèques françaises.** 2009. En ligne : https://shs.cairn.info/histoire-des-bibliotheques-francaises--9782765409724-page-155?site_lang=fr consulté le : 25/04/2024.

182) WATSON, Mergaret. « Formation professionnelle: fin et suite ». **BBF**. N°01. 2003. Sur Site : http://www.bbf.enssib.fr/html/2004481/20031p.68-Watson.xml.asp.Consulté le: 14/11/2024.

183) NATALIE, Samson. « Qu'est-ce qu'un bibliothécaire universitaire au juste ? » **Bonne question.** Juin 2019. Sur site : https://www.affairesuniversitaires.ca/actualites/actualites-article/quest-ce-quun-bibliothecaire-universitaire-au-juste-bonne-question/. Consulté le 10/12/2024.

184) Agence Livre, « Cinéma & Audiovisuel en Nouvelle-Aquitaine ». **Formations aux métiers des bibliothèques en Nouvelle-Aquitaine**. 2022. En ligne : https://mco.univ-poitiers.fr/wp-content/uploads/sites/164/2022/04/ALCA . Consulté le : 20/01/2024

185) Philippe, Carré ; André, Moison ; Daniel, Poisson. **L'autoformation :Perspectives de recherche**. En lign : https://shs.cairn.info/l-autoformation--9782130586906?lang=fr. Consulté le : 20 /09/2024

186) CARRE, Joël. **Construire une offre d'Autoformation en bibliothèque publique** : Mémoire d'études. 2008. Sur site : http://enssib.fr/bibliothèque-numerique/document-1828.pdf .Consulté le : 22/08/2024.

187) SEWA, SHING. Marketing of Academic Library and Services. En ligne : https://ebooks.inflibnet.ac.in/lisp11/chapter/marketing-of-academic-library-and-services/ consulté le : 20/11/2024

188) **Formation tout au long de la vie**. En ligne. https://www.enssib.fr/l-offre-de-formation. Consulté le : 21/09/2024

189) https://buc.univ-oran1.dz/ar/presentation-de-la-bu-2.html consulté le : 22/11/2024

190) https://dspace.univ-oran1.dz/home consulté le : 22/11/2024

191) https://ds.univ-oran2.dz:8443/ consulté : 12/11/2024

192) https://www.univ-mosta.dz/library/ consulté le : 23 /11/2024

193) http://biblio.univ-tiaret.dz/biblio/ar/index consulté le: 14/11/2024

194) http://dspace.univ-tiaret.dz/ consulté le : 14/11/2024

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
01	مهارات عمال المعرفة	43
02	عناصر المهنة المكتبية	54
03	مقارنة بين النظام الكلاسيكي ونظامLMD	119
الجدوال الخاصة بالإستبيان		
01	جنس المبحوث	198
02	سن المبحوث	199
03	المستوى التعليمي للمبحوث	201
04	الأقدمية المنصب	202
05	طرق إلتحاق المبحوث بالمنصب	203
06	رتبة المبحوث	205
07	مؤسسات إنتماء المبحوث	207
08	فترة التكوين الجامعي المبحوث	208
09	التخصص الذي درسه المبحوث	209
10	دوافع الالتحاق بتخصص علم المكتبات	211
11	مدى استفادة المبحوثين من برامج الدراسة أثناء العمل	212

12	تقييم كفاية التكوين الجامعي للقيام بالمهنة	213
13	علاقة كفاية التكوين الجامعي برتبة أخصائيي المكتبات	214
14	الأسباب المؤدية إلى الانطباع الإيجابي حول التخصص	215
15	المقاييس المهمة في التكوين الجامعي	216
16	العناصر المكملة للتكوين الجامعي	217
17	تقييم طبيعة الدروس والبرامج الجامعية	218
18	توزيع المهام الموكلة إلى المكتبيين	219
19	مدى تناسب المهام مع الرتبة الوظيفية وأسباب التباين	220
20	أسباب عدم تناسب المهام مع الرتبة الوظيفية	221
21	نوع الخدمة التي يقدمها أخصائي المكتبات للمستفيدين	222
22	نوع العلاقة بين أخصائي المكتبات والمستفيد	223
23	يبين جودة العلاقة بين أخصائي المكتبات وزملائه في العمل	224
24	تأثير سوء العلاقات بين الزملاء على مردودية العمل	225
25	المؤهلات التي يُعتقد أنها تسهم في تحسين أداء أخصائي المكتبات	225
26	العوامل التي تعيق تحسين أداء أخصائي المكتبات	227
27	مدى أخذ رأي أخصائي المكتبات بعين الاعتبار من قبل المسؤولين	228
28	مستوى الرضا الوظيفي لأخصائي المكتبات في المكتبات الجامعية	228
29	نوع مستوى الرضا لدى المكتبيين	229

30	علاقة الرضا بجنس المبحوث	230
31	توزيع توفير الحوافز لسيرورة العمل في المكتبة الجامعية	231
32	أنواع الحوافز المقدمة للعاملين في المكتبة الجامعية	232
33	أسس الحصول على الحوافز في المكتبة الجامعية	233
34	علاقة توفير الحوافز برتبة المبحوث في المكتبة الجامعية	234
35	توزيع المبحوثين حسب شعورهم بضغوطات أثناء العمل	235
36	العوامل المتداخلة في الشعور بالضغوط أثناء العمل	235
37	استفادة المبحوثين من الترقيات خلال المسار المهني	237
38	تقلد المبحوثين لمناصب نوعية في المكتبة الجامعية	237
39	عدد السنوات التي قضاها المبحوثون في المناصب النوعية	238
40	مشاركة المبحوثين في مسابقات للحصول على شهادات عليا	239
41	أهداف المبحوثين من المشاركة في مسابقات الشهادات العليا	239
42	استفادة المبحوثين من التكوين أثناء الحصول على الوظيفة	240
43	مكان تكوين للمستفيدين	241
44	علاقة التكوين المستمر بالرتبة الوظيفية	243
45	مجال التكوين	244
46	عدد الدورات التكوينية التي التحق بها المبحوثين	245
47	طبيعة التكوين	245

48	نوع التكوين	246
49	تقييم المبحوثين للتكوين	247
50	دوافع التكوين المستمر لدى المبحوثين	248
51	آليات التكوين المستمر من وجهة نظر المبحوثين	249
52	مدى اعتبار التكوين الجامعي كعملية مدعمة للتكوين المستمر	250
53	ضرورة التكوين الذاتي في الممارسة المهنية المكتبية	251
54	الطرق المعتمدة التكوين الذاتي	252
55	استخدام الأنظمة الآلية في تسيير المكتبات	253
56	مجالات استخدام الأنظمة الآلية في المكتبات	254
57	استفادة المبحوثين من خدمات الإنترنت أثناء الممارسة المهنية	255
58	الأعمال التي يقوم بها المبحوث أثناء استخدامه للإنترنت	255
59	تأثيرات التكنولوجيات الجديدة على العمل المكتبي	256
60	الآليات المقترحة لتمكين المكتبات الجامعية من المساهمة في إرساء مجتمع المعلومات	257
61	تقييم برامج التكوين الجامعي في بيئة العمل	258
62	توافق التكوين الجامعي مع المهام الموكلة	260

فهرس الأشكال والمخططات

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
01	طرق التكوين	152
02	نموذج Philippe CARRE للتكوين الذاتي	166
03	دورة القدرات الجوهرية	171
الأشكال الخاصة بالإستبيان		
01	جنس المبحوث	198
02	سن المبحوث	199
03	المستوى التعليمي للمبحوث	201
04	أقدمية المنصب للمبحوث	202
05	طرق إلتحاق المبحوث بالمنصب	203
06	رتبة المبحوث	205
07	مؤسسات إنتماء المبحوث	207
08	فترة التكوين الجامعي المبحوث	208
09	التخصص الذي درسه المبحوث	210
10	دوافع الالتحاق بتخصص علم المكتبات	211
11	مدى استفادة المبحوثين من برامج الدراسة أثناء العمل	212
12	تقييم كفاية التكوين الجامعي للقيام بالمهنة	213
13	الأسباب المؤدية إلى الانطباع الإيجابي حول التخصص	215

14	المقاييس المهمة في التكوين الجامعي	216
15	العناصر المكملة للتكوين الجامعي	217
16	تقييم طبيعة الدروس والبرامج الجامعية	218
17	توزيع المهام الموكلة إلى المكتبيين	219
18	مدى تناسب المهام مع الرتبة الوظيفية وأسباب التباين	220
19	نوع الخدمة التي يقدمها أخصائي المكتبات للمستفيدين	222
20	نوع العلاقة بين أخصائي المكتبات والمستفيد	223
21	يبين جودة العلاقة بين أخصائي المكتبات وزملائه في العمل	224
22	تأثير سوء العلاقات بين الزملاء على مردودية العمل	225
23	المؤهلات التي يُعتقد أنها تسهم في تحسين أداء أخصائي المكتبات	227
24	العوامل التي تعيق تحسين أداء أخصائي المكتبات	228
25	مدى أخذ رأي أخصائي المكتبات بعين الاعتبار من قبل المسؤولين	228
26	مستوى الرضا الوظيفي لأخصائي المكتبات في المكتبات الجامعية	231
27	علاقة الرضا بجنس المبحوث	233
28	توزيع توفير الحوافز لسيرورة العمل في المكتبة الجامعية	235
29	أنواع الحوافز المقدمة للعاملين في المكتبة الجامعية	237
30	أسس الحصول على الحوافز في المكتبة الجامعية	237
31	توزيع المبحوثين حسب شعورهم بضغوطات أثناء العمل	239
32	استفادة المبحوثين من الترقيات خلال المسار المهني	239

33	تقلد المبحوثين لمناصب نوعية في المكتبة الجامعية	240
34	مشاركة المبحوثين في مسابقات للحصول على شهادات عليا	244
35	أهداف المبحوثين من المشاركة في مسابقات الشهادات العليا	246
36	استفادة المبحوثين من التكوين أثناء الحصول على الوظيفة	247
37	مجال التكوين	248
38	نوع التكوين	249
39	تقييم المبحوثين للتكوين	250
40	دوافع التكوين المستمر لدى المبحوثين	251
41	آليات التكوين المستمر من وجهة نظر المبحوثين	252
42	مدى اعتبار التكوين الجامعي كعملية مدعمة للتكوين المستمر	253
43	ضرورة التكوين الذاتي في الممارسة المهنية المكتبية	254
44	الطرق المعتمدة التكوين الذاتي	255
45	استخدام الأنظمة الآلية في تسيير المكتبات	256
46	مجالات استخدام الأنظمة الآلية في المكتبات	258
47	استفادة المبحوثين من خدمات الإنترنت أثناء الممارسة المهنية	259
48	تأثيرات التكنولوجيات الجديدة على العمل المكتبي	260

كشاف المصطلحات

الرقم	المصطلح باللغة العربية	المصطلح باللغة الأجنبية	الصفحة
01	الحوسبة السحابية	Cloud Computing	24-191-257
02	أمين مكتبة	Librarian	130-86-63-25
03	التعلم مدى الحياة	Apprentissage à vie	-164-60-59 251
04	أخصائي مكتبة المستقبل	Cybrarian	60-34
05	التعليم المستمر	Continuous Education	-25-61-131 161-123-86
06	أخلاق	Ethic	66-68
07	الأخلاق المهنية	Déontologie	68
08	دساتير الأخلاقيات المهنية	Codes of ethics	80
09	المكتبي المكلف بالحفظ	Bibliothécaire de conservation	43
10	المكتبي المكلف بالمطالعة	Bibliothécaire de lecture	33
11	المكتبي الباحث	Bibliothécaire chercheur	33
12	المكتبي المهندس	Bibliothécaire ingénieur	33-48
13	المكتبي المسير	Bibliothécaire gestionnaire	33
14	حارس الكتب	Keeper	33
15	التكوين	formation	-11-98-88 142-132

16	ووصف الموارد وإدارتها	RDM	91
17	مواصلة التعليم	Continuos learning	63-90
18	الفهرسة الإلكترونية المتعدّدة	OPAC	91
19	الإعتماد الجامعي	Accreditation University	85
20	التعليم الموجه نحو المستفيد	Centered User	58
21	التعليم الموجه نحو النظم	Centered System	58
22	السرعة الفائقة في انتقال المعلومات	Information super highway	60
23	المعرفة الذاتية	Self knowledge	164
24	مهارات الاتصال	Communication Skills	59-176
25	الشراكة	Partner	135
26	التكتل	Consortia	137
27	التشارك	Sharing	137
28	التغذية المرتدة	The feedback	148
29	البيداغوجيا الذاتية	Pédagogie de l'autoformation	166
30	الوحدة التعليمية الأساسية	Unité d'enseignement fondamentale	107
31	الوحدة التعليمية للاستكشاف	Unité d'enseignement de découverte	107
32	الوحدة التعليمية الأفقية	Unité d'enseignement transversale	107
33	المدونات	Blogs	252

34	التأليف الحر	Wiki	252
35	وصف المحتوى	Content tagging	252
36	الشبكات الإجتماعية	Scial Networks	252

ملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة وهران 2 أحمد بن احمد

كلية العلوم الاجتماعية

المدرسة الدكتورالية للعلوم الاجتماعية والإنسانية

تخصص: علم المكتبات والعلوم الوثائقية

استبيان موجه لأخصائيي المكتبات والمعلومات بمكتبات جامعات الغرب الجزائري، في إطار الدراسة الميدانية لتحضير أطروحة دكتوراه علوم –تخصص علم المكتبات والعلوم الوثائقية–

والموسومة بـ:

التكوين والممارسة المهنية عند أخصائيي المكتبات والمعلومات بالمكتبات الجامعية بالجزائرية

مكتبات جامعات الغرب الجزائري نموذجاً.

إعداد: **إشراف :**

عمايرية عائشة أ.د. صاحبي محمد

نرجو من سيادتكم وضع علامة **x** في الخانة المناسبة، مع تحري الأمانة والدقة والموضوعية، لأنها معلومات ستتدرج ضمن بحوث لخدمة البحث العلمي.

تقبلوا مني فائق الإحترام.

شكراً لكم

السنة الجامعية 2025/2024

-معلومات عامة :

- **الجنس:** ذكر ☐ أنثى ☐

- **السن:** 22-32 سنة ☐ 33-42 سنة ☐ 43-52 سنة ☐ أكثر من 52 سنة ☐

- **المستوى التعليمي:** دراسات تطبيقية ☐ ليسانس ☐ ماستر ☐ دراسات عليا ☐

- **الأقدمية في المنصب:** أقل من 5 سنوات ☐ من 6 إلى 10 سنوات ☐ من 11 إلى 15 سنة ☐

أكثر من 15 سنة ☐

- **ما هي طريقة التحاقك بالمنصب؟** على أساس الشهادة ☐ على أساس الإختبار ☐

عن طريق الإدماج ☐ طريقة أخرى،أذكرها..,,,,,, ☐

- **ما هي رتبتك؟** محافظ رئيسي ☐ محافظ ☐

ملحق بالمكتبات الجامعية (م1) ☐ ملحق بالمكتبات الجامعية (م2) ☐

مساعد بالمكتبة ☐

- **مؤسسة الإنتماء:** .....

❖ **المحور الأول: التكوين الجامعي لأخصائي المكتبات والمعلومات.**

1- متى كانت فترة تكوينك الجامعي؟

1993-1983 ☐ 2004 -1994 ☐ 2015-2005 ☐ 2024-2016 ☐

2- ما هو التخصص الذي درسته ؟ مهن الكتاب ☐ تكنولوجيات حديثة ☐

أرشيف ☐ تخصص آخر، أذكره..... ☐

3- ما هو سبب التحاقك بتخصص علم المكتبات؟

ضمان الحصول على فرصة عمل ☐ حب التعامل مع مختلف مصادر المعلومات ☐

طبيعة بيئة العمل في المكتبات الجامعية ☐ القسم الوحيد المتاح أمامي ☐

04- هل استفدت من كل البرامج التي درستها اثناء العمل؟ نعم ☐ لا ☐

05- هل يعتبر التكوين الجامعي كافياً للقيام بمهنتك؟ نعم ☐ لا ☐

06- هل يعود انطباعك الإيجابي حول التخصص إلى:

نوعية البرامج والمناهج الدراسية ☐ كفاءة طاقم التكوين ☐

اقتناعك بالتخصص ☐ ملاءمة بيئة التكوين ☐

07- ما هي المقاييس التي كانت تبدو لك مهمة في التكوين؟

مقاييس تقنية ☐ مقاييس نظرية ☐

مقاييس متعلقة بمناهج التفكير ☐ مقاييس ذات البعد الثقافي ☐

08- ما هي العناصر المكملة لتكوينك الجامعي؟

الحصص التدريبية ☐ الخرجات الميدانية العلمية ☐ المشاركة في التظاهرات العلمية ☐

التكوين الذاتي ☐ التكوين المستمر ☐ أخرى،.أذكرها.....

09- كيف تقيم الدروس والبرامج التي تلقيتها أثناء تكوينك الجامعي:

نظرية ☐ تطبيقية ☐ نظرية وتطبيقية ☐

❖ **المحور الثاني: مهام وأدوار أخصائي المكتبات والمعلومات بالمكتبات الجامعية.**

10- ما هي المهام الموكلة إليك:

الإقتناء والجرد ☐ المعالجة الوثائقية ☐ البحث في قواعد البيانات ☐

معالجة المواد السمعية البصرية ☐ التصنيف والفهرسة ☐ الإعارة ☐

مهام أخرى،أذكرها.....

11- هل تتناسب مهامك مع الرتبة التي تشغلها؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بـ لا، ما هو السبب:

قلة المكتبيين المتخصصين ☐ اللاّمساواة في تقاسم المهام ☐ كثرة الخدمات ☐

12- ما هي نوع الخدمة التي تقدمها للمستفيد؟

خدمات مرجعية ☐ إحاطة جارية ☐

المساعدة في استخدام التكنولوجيات الحديثة ☐ المساعدة في البحث البيبليوغرافي ☐

أخرى، أذكرها.....

13- ما هي نوع العلاقة بينك وبين المستفيد ؟ ودية ☐ عادية ☐

14- هل نوعية العلاقة بينك وبين زملائك في العمل حسنة؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بلا، فهل يؤثر ذلك على مردودية العمل؟ نعم ☐ لا ☐

15- ما هي المؤهلات التي تجعلك تحسن أدائك؟ الشهادة التي تحملها ☐ تكوينك فترة العمل ☐

تكوينك الذاتي ☐ البيئة العملية المساعدة ☐

16- ماهي العوامل التي تعيق تحسين أدائك؟ العمل المكتبي روتيني ☐

صعوبة العمل ☐

قلة الإمكانيات ☐

عدم مسايرة بيئة العمل للتكنولوجيات الحديثة ☐

17- هل يُؤخذ برأيك من قبل المسؤولين في شؤون المكتبة ؟ نعم ☐ لا ☐

18- هل أنت راض على عملك في المكتبة الجامعية ؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم، فهل الرضا ؟ كلي ☐ نسبي ☐

19- هل توفر لك المكتبة حوافز لسيرورة العمل ؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم، فما نوعها: مادية ☐ معنوية ☐

20- ما هي أسس الحصول على هذه الحوافز؟

الإتقان في العمل ☐ حسن الأداء ☐ السرعة في الأداء ☐

أخرى، أذكرها.....

21- هل تشعر بضغوطات أثناء العمل؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم، ما هي العوامل المتداخلة في ذلك؟

- عوامل مرتبطة بالمحيط الخارجي ☐
- عوامل مرتبطة بعلاقات العمل ☐
- عوامل مرتبطة بسماتك الفردية الذاتية ☐

22- هل استفدت خلال مسارك المهني على ترقيات؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بنعم، فما نوع الترقية؟.....

23- هل تقلدت مناصب نوعية في المكتبة الجامعية؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم، ما هي عدد السنوات التي قضيتها في المسؤولية؟

سنتين ☐ خمس سنوات ☐ أكثر من خمس سنوات ☐

- إذا تخليت عن المنصب، فما هو سبب تخليك عنه؟.....

24- هل سبق لك وان شاركت في مسابقات للحصول على شهادات عليا؟ نعم ☐ لا ☐

25- ما هو الهدف من المشاركة؟ تغيير المهنة ☐ البقاء في الوظيفة مع رفع المستوى ☐

أخرى، أذكرها.....

❖ **المحور الثالث: التنمية المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات (التكوين المستمر والذاتي).**

26- هل استفدت من تكوين أثناء حصولك على الوظيفة؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم، أين كان هذا التكوين ؟ في مؤسسة توثيقية وطنية ☐ في مؤسسة توثيقية أجنبية ☐

27- ما هو مجال التكوين؟ مجال التخصص ☐ خارج التخصص ☐

28- كم عدد الدورات التكوينية التي التحقت بها: دورة ☐ دورتان ☐ ثلاث دورات ☐

أكثر من ثلاث دورات ☐ لم ألتحق بأي دورة ☐

-إن لم تلتحق بدورات تكوينية، ما هو السبب.....

29- كيف كانت طبيعة التكوين؟ طويل المدى ☐ قصير المدى ☐

30- ما هو نوع التكوين: تحسين مستوى ☐ تجديد معلومات (رسكلة) ☐

31- ما هي وجهة نظرك في التكوين؟ جيد ☐ مقبول ☐ ناقص ☐

32- ما هي حاجتك للقيام بالتكوين؟ التكيف مع المنصب ☐

الترقية ☐

زيادة الراتب ☐

الاطلاع على المستجدات في التخصص ☐

أخرى، أذكرها.....

33- ما هي آليات التكوين المستمر في نظرك؟ الإعتماد على التأطير الجامعي ☐

إعطاء أهمية للتكوين الذاتي ☐

استغلال الوسائل الحديثة لتوفير التكوين عن بعد ☐

34- هل يعتبر التكوين الجامعي عملية تكوينية مدعمة للتكوين المستمر ؟

بنسبة كبيرة ☐ بنسبة متوسطة ☐ بنسبة محدودة ☐

35- هل تعتقد أن الممارسة المهنية المكتبية تفرض عليك تكوين نفسك بنفسك؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم فما هي الطريقة التي تعتمدها في تكوينك الذاتي؟

الاعتماد على التكوين الجامعي ☐ الإعتماد على تطبيقات الجيل الثاني للويب ☐

الإعتماد على تطبيقات الذكاء الإصطناعي ☐ الإعتماد على مواقع صناعة المحتوى ☐

أخرى، أذكرها:.....

❖ **المحور الرابع: الممارسة المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات في ظل التكنولوجيات الحديثة.**

36- هل تستخدم المكتبة أنظمة آلية في تسييرها؟ نعم ☐ لا ☐

37- في ماذا تستخدم هذه الأنظمة؟ عملية التزويد ☐ عملية الفهرسة ☐

عملية الإعارة ☐ عملية البحث الوثائقي ☐

عملية الجرد ☐

38- هل تستفيد من خدمات شبكة الإنترنت أثناء ممارستك المهنية؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم، فماهي الأعمال التي تقوم بها؟

تقديم خدمات الإحاطة الجارية ☐ اتاحة الفهرس الآلي على الخط ☐

تأالية خدمات المكتبة ☐ البحث البيبليوغرافي ☐

39- فيما تكمن تأثيرات التكنولوجيات على العمل المكتبي حسب رأيكم ؟

في تحقيق فعالية أكثر ☐ في ظهور وظائف جديدة ☐

في مسايرة التطورات الحاصلة ☐ في تلبية احتياجات المستفيدين ☐

40- ماهي برأيكم الآليات التي يجب توظيفها لتمكين المكتبات الجامعية الجزائرية من المساهمة في إرساء مجتمع المعلومات في الجزائر ؟ .

تطوير تطبيق التكنولوجيا الحديثة في المكتبات الجامعية ☐ توفير التكوين المستمر للعاملين بالمكتبات ☐

تخصيص الموارد المالية الكافية لتسيير المكتبات الجامعية ☐ تكثيف التعاون الوطني بين المكتبات ☐

تطوير التعاون والتبادل مع المكتبات الجامعية الأجنبية ☐ سن قوانين جديدة خاصة بالمكتبات الجامعية ☐

توظيف أخصائيين في علم المكتبات والمعلومات ☐ توظيف أخصائيين في الإعلام الآلي ☐

41- كيف تقيم برامج التكوين الجامعي انطلاقا من ما عايشته في بيئة العمل؟

يدعم الممارسة المهنية بشكل كبير وفعال ☐ يدعم الممارسة المهنية بشكل محدود ☐

42- هل التكوين الجامعي الذي تلقيته يتوافق مع المهام الموكلة إليك؟ نعم ☐ لا ☐

43- ما هي الصعوبات التي تواجهها أثناء ممارساتك المهنية؟ وما هي الحلول المقترحة للنهوض بالمهنة المكتبية في رأيك؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

الملخص:

"التكوين والممارسة المهنية عند أخصائي المكتبات والمعلومات بالمكتبات الجامعية الجزائرية"

مكتبات الغرب الجزائري نموذجا

يوفر التكوين الجامعي لأخصائيي المكتبات والمعلومات في الجزائر قاعدة نظرية جيدة، إضافة إلى أنه يحتاج إلى التطوير من أجل مسايرة متطلبات المكتبات الجامعية ومتطلبات العصر الرقمي، بغية تحقيق ممارسة مهنية فعالة، فالمؤهل العلمي للمكتبي مؤشر جيد لضمان التكيف مع المهام المهنية المنوطة به، حيث تهدف هذه الدراسة إلى تبيان أثر التكوين الجامعي لأخصائي المكتبات على تطوير الممارسة المهنية في المكتبات الجامعية بالغرب الجزائري بالاعتماد على المنهج الوصفي، ومن أهم ما توصلت إليه نتائج الدراسة أن التكوين الجامعي للعينة المدروسة لا يتماشا كليا مع المتطلبات الحالية للمكتبة الجامعية. وقد أوصت الدراسة بإعداد برامج تكوينية تتوافق وتطلعات الموارد البشرية بالمكتبة الجامعية في العصر الرقمي.

الكلمات المفتاحية:

التكوين الجامعي–أخصائيّي المكتبات والمعلومات– الممارسة المهنية–المكتبة الجامعية– تكوين ذاتي– تكوين مستمر –التكنولوجيا الحديثة للمعلومات– العصر الرقمي.

Abstract :

« Training and professional practice for library and information specialists in Algerian university libraries »

Libraries of western Algeria as a model

University training for library and information specialists in Algeria provides a good theoretical basis, in addition to the fact that it needs to be developed in order to keep pace with the requirements of university libraries and the requirements of the digital age, in order to achieve effective professional practice. The academic qualification of the librarian is a good indicator to ensure adaptation to the professional tasks assigned to him, as this study aims to show the impact of university training for library specialists on developing professional practice in university libraries in western Algeria by relying on the descriptive approach One of the most important findings of the study is that the university composition of the studied sample is not fully consistent with the current requirements of the university library. The study recommended preparing training programs that are compatible with the aspirations of human resources in the university library in the digital age.

:Key words :

University training - library and information specialist - professional practice - university library - self-training - continuous training - modern information technology - the digital age.

Résumé:

« Formation et pratique professionnelle des bibliothécaires et spécialistes de l'information dans les bibliothèques universitaires algériennes »

Les bibliothèques de l'ouest algérien comme modèle

La formation universitaire des bibliothécaires et spécialistes de l'information en Algérie fournit une bonne base théorique, outre le fait qu'elle doit être développée afin de suivre les exigences des bibliothèques universitaires et les exigences de l'ère numérique, afin d'atteindre une pratique professionnelle efficace. La qualification académique du bibliothécaire est un bon indicateur pour assurer l'adaptation aux tâches professionnelles qui lui sont assignées, comme cette étude vise à montrer l'impact de la formation universitaire des bibliothécaires sur le développement de la pratique professionnelle dans les bibliothèques universitaires en Algérie occidentale en s'appuyant sur l'approche descriptive L'un des résultats les plus importants de l'étude est que la composition universitaire des étudiés l'échantillon n'est pas entièrement conforme aux exigences actuelles de la bibliothèque universitaire. L'étude a recommandé de préparer des programmes de formation compatibles avec les aspirations des ressources humaines dans la bibliothèque universitaire à l'ère numérique.

Mots clés:

Formation universitaire - bibliothécaire et spécialiste de l'information - pratique professionnelle - bibliothèque universitaire - autoformation - formation continue - technologies modernes de l'information - l'ère numérique

عمايرية، عائشة

التكوين والممارسة المهنية عند أخصائيي المكتبات والمعلومات بالمكتبات الجامعية الجزائرية:

مكتبات الغرب الجزائري نموذجا/ عائشة عمايرية؛ إشراف محمد صاحبي.- [وهران]: [د.ن]، [2025] .- أشكال، جداول ، 274 ص. 30 سم. - 276- 296 ص. بيبليوغرافيا.

أطروحة دكتوراه علوم : علم المكتبات والتوثيق: جامعة وهران 2: 2025/2024

محمد، صاحبي إشـــــراف

التكوين الجامعي

الممارسة المهنية

أخصائي المكتبات والمعلومات

المكتبات الجامعية

التكوين المستمر

التكوين الذاتي

تصنيف ديوي 023