



جامعة وهران 2
كلية العلوم الاجتماعية

تخصص: علم المكتبات

مدرسة الدكتوراه للعلوم الاجتماعية والإنسانية
والعلوم الوثائقية

أطروحة

للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم

التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية بالجزائر في ظل تكنولوجيا المعلومات الحديثة
دراسة حالة أخصائيي مكتبات جامعتي وهران ومعسكر

تحت إشراف

أ.د. طيبي غماري

مقدمة ومناقشة علنا من طرف

الباحثة: مكاتي كريمة

أمام لجنة المناقشة

اللقب والاسم	الرتبة	المؤسسة الأصلية	الصفة
بوشيبة محمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران 2	رئيسا
طيبي غماري	أستاذ التعليم العالي	جامعة معسكر	مشرفا ومقرر
صاحبي محمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران 1	مناقشا
زمور زين الدين	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران 2	مناقشا
بومحراث بلخير	أستاذ محاضر - أ -	جامعة وهران 2	مناقشا
بن حاوية أمينة	أستاذة محاضرة - أ -	جامعة معسكر	مناقشا

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

الإهداء

إلى:

والدي الكريمين أطل الله في عمرهما فلم يبخلا علي بالدماء

إلى إخوتي وأخواتي حفظهم الله

إلى زوجي الغالي وبناتي قرة عيني

آية، وفاء، رانيا

إلى كل من دعمني وساندني وتفهمني وصبر علي

أهدي هذا العمل

شكر و عرفان

الحمد لله أولاً وأخيراً على فضله وامتنانه أن يسر هذا العمل

ثم يطيب لي أن أتقدم بخالص الشكر وأعطره وأصدقته لكل من مد لي يد

التأييد من قريب أو بعيد

سائلة الله أن يجزي الجميع ويبارك في جهودهم

فهرس المحتويات

. أ .

فهرس المحتويات

البسمة

الشكر

الإهداء

07ص.....	(أ) فهرس المحتويات.....
15ص.....	(ب) قائمة الجداول والأشكال التوضيحية.....
18ص.....	(ج) قائمة المختصرات.....
20ص.....	مقدمة عامة.....

الإطار المنهجي للبحث

الصفحة	المحتويات
28	الإشكالية
29	أسئلة الدراسة
30	فرضيات الدراسة
30	أهداف الدراسة
31	أهمية الدراسة
32	منهج الدراسة
34	أدوات الدراسة
36	حدود الدراسة
37	الدراسات السابقة
47	مصطلحات الدراسة

الباب الأول: التنمية المهنية نتيجة حتمية لمعطيات تكنولوجيا

الصفحة	المحتويات	الرقم
50	الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة	
52	تمهيد	
52	مفهوم المكتبة الأكاديمية	-1-1
56	وظائف المكتبة الأكاديمية	-2-1
57	أهداف المكتبة الأكاديمية	-3-1
59	الركائز القاعدية للمكتبة الأكاديمية	-4-1
60	خصائص المكتبة الأكاديمية	-5-1
62	أنواع المكتبات الأكاديمية	-6-1
63	خدمات المكتبات الأكاديمية	-7-1
66	مقومات المكتبة الأكاديمية الناجحة	-8-1
67	الموقع والمبنى	-1-8-1
70	التجهيزات	-2-8-1
71	الميزانية	-3-8-1
71	المجموعات المكتبية	-4-8-1
77	الموارد البشرية	-5-8-1
78	إدارة المكتبات الأكاديمية	-6-8-1
81	وظائف الإدارة الناجحة	-1-6-8-1
82	التخطيط واتخاذ القرارات	-1-1-6-8-1
84	التنظيم	-2-1-6-8-1
87	التوظيف	-3-1-6-8-1
89	التوجيه	-4-1-6-8-1
90	الرقابة	-5-1-6-8-1
92	خلاصة	
93	الفصل الثاني: تكنولوجيا المعلومات ومنافذ التحول بالمكتبات الأكاديمية	
94	تمهيد	
94	مفهوم تكنولوجيا المعلومات الحديثة ونطاقها	-1-2
96	مظاهر تكنولوجيا المعلومات في المكتبات	-2-2
96	الحاسوب وأوعية التخزين	-1-2-2
97	البرامج التوثيقية	-2-2-2
98	قواعد البيانات	-3-2-2
101	شبكات المكتبات والمعلومات	-4-2-2

105	التحولات التكنولوجية الحديثة وأثرها على المكتبات	-3-2
106	الثورات التكنولوجية التي عرفتها المكتبات	-1-3-2
107	التطور من المكتبة التقليدية إلى المكتبة الافتراضية	-2-3-2
107	المكتبة المحوسبة	-1-2-3-2
109	المكتبة الرقمية	-2-2-3-2
110	المكتبة الالكترونية	-3-2-3-2
110	المكتبة الافتراضية	-4-2-3-2
113	نماذج عن أشهر البرمجيات والنظم الآلية لتسيير المكتبات	-3-3-2
118	التحولات التكنولوجية الحديثة وأثرها على أخصائي المكتبات	-4-2
118	أخصائيو المكتبات بين التقليد والحداثة	-1-4-2
120	المهام الجديدة للمكتبيين في المكتبات الحديثة	-2-4-2
121	هوية أخصائي المكتبات في ظل التحول التكنولوجي	-3-4-2
123	دور أخصائي المكتبات في إرساء مجتمع المعلومات	-4-4-2
124	خصائص ضرورية لاندماج أخصائي المكتبات في مجتمع المعلومات	-1-4-4-2
127	المهام الواجب العمل بها من طرف أخصائي المكتبات	-2-4-4-2
128	خلاصة	
129	الفصل الثالث: التنمية المهنية ضرورة حتمية بالمكتبات الأكاديمية في ظل التحول التكنولوجي	
130	تمهيد	
130	التوظيف في مجال المكتبات	-1-3
136	مفهوم المهنة المكتبية	-2-3
138	العوامل التي ساعدت على تطور وانتشار المهنة المكتبية في العالم	-3-3
149	أخلاقيات المهنة المكتبية	-4-3
151	مهنة المكتبات في الجزائر	-5-3
158	التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية نتيجة حتمية لعطيات تكنولوجية	-6-3
158	مفهوم التنمية المهنية	-1-6-3
159	شروط التنمية المهنية	-2-6-3
160	المؤسسات المسؤولة عن التنمية المهنية في مجال المكتبات	-3-6-3
160	مسؤولية أخصائي المكتبات	-1-3-6-3
160	مسؤولية جمعيات المكتبات والمعلومات	-2-3-6-3
162	مسؤولية الأقسام والمعاهد	-3-3-6-3
163	مسؤوليات مؤسسات وأجهزة المعلومات بما في ذلك مراكز التكوين	-4-3-6-3
163	أنواع التدريب وبرامجه	-1-4-3-6-3
163	التعليم المستمر	-1-1-4-3-6-3

164	التدريب قبل الالتحاق بالوظيفة	-2-1-4-3-6-3
164	التدريب أثناء الخدمة	-3-1-4-3-6-3
165	مراحل العملية التكوينية	-2-4-3-6-3
166	عوامل التغيير في مهنة المكتبات	-4-6-3
167	الاتجاهات الحديثة للمهنة المكتبية	-5-6-3
169	التربية المهنية	-6-6-3
173	خلاصة	

الباب الثاني: أوجه التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية

الصفحة	المحتويات	الرقم
175	الفصل الرابع: التكوين الجامعي في علم المكتبات أول خطوة للتنمية المهنية	
176	تمهيد	
176	تخصص علم المكتبات	-1-4
176	تعريف تخصص علم المكتبات	-1-1-4
178	ظهور تخصص علم المكتبات	-2-1-4
180	أهمية تخصص علم المكتبات	-3-1-4
181	وظائف تخصص علم المكتبات	-4-1-4
182	التكامل بين المكونات الداخلية لتخصص علم المكتبات	-5-1-4
183	علاقة علم المكتبات بالعلوم الأخرى	-6-1-4
185	اتجاهات تدريس علم المكتبات	-7-1-4
187	فئات العاملين في حقل المكتبات	-8-1-4
189	التكوين في علم المكتبات	-2-4
189	تكوين أمناء المكتبات عبر العصور	-1-2-4
191	مستويات التكوين في علم المكتبات والمعلومات	-2-2-4
194	التكوين الجامعي في علم المكتبات	-3-4
194	مفهوم التكوين الجامعي في علم المكتبات	-1-3-4
195	أهمية التكوين الجامعي في علم المكتبات	-2-3-4
196	أهداف التكوين الجامعي في علم المكتبات	-3-3-4
197	مقومات التكوين الجامعي في علم المكتبات	-4-3-4
198	مجالات التكوين الجامعي المكتبي ومواضيعه الأساسية	-5-3-4
200	مشكلات التكوين الجامعي في علم المكتبات	-6-3-4
201	آفاق تطوير التكوين المكتبي الجامعي في ظل اتجاهات التكوين الحديثة	-7-3-4
203	أشكال جديدة للتكوين الجامعي في علم المكتبات	-8-3-4

205	التكوين الجامعي في علم المكتبات بالجزائر	-4-4
205	الاختلالات الرئيسية للنظام الكلاسيكي	-1-4-4
207	اعتماد نظام ل م د LMD	-2-4-4
213	مقترحات لتحسين التكوين في علم المكتبات بما يواكب التطور التكنولوجي	-3-4-4
215	خلاصة	
216	الفصل الخامس:تدعيم التكوين المستمر بتكوين المستفيدين فلسفة جديدة للتنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية	
217	تمهيد	
218	مفهوم التكوين المستمر	-1-5
219	أخصائي المكتبات والحاجة إلى التكوين المستمر	-2-5
221	أنواع التكوين المستمر	-3-5
221	التكوين المستمر الذاتي	-1-3-5
222	التكوين المستمر في المؤسسات التعليمية المتخصصة	-2-3-5
224	التكوين المستمر في إطار التعاون بين المكتبات	-3-3-5
225	دور الجمعيات المكتبية في التكوين المستمر	-4-5
226	مفهوم التعليم المستمر الذاتي	-5-5
226	التدريب والتنمية المهنية المستمرة	-6-5
229	تدريب المستفيدين فلسفة جديدة للتنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية	-7-5
229	تعريف خدمة تدريب المستفيدين	-1-7-5
231	أسباب توفير خدمة تدريب المستفيدين بالمكتبات الأكاديمية	-2-7-5
234	أهمية برامج تدريب المستفيدين	-3-7-5
234	برامج تدريب المستفيدين في خدمة الباحث	-1-3-7-5
235	برامج تدريب المستفيدين في خدمة أخصائي المكتبة	-2-3-7-5
236	المؤسسات المنوطة بتوفير خدمة تدريب المستفيدين	-4-7-5
239	طرق تدريب المستفيدين	-5-7-5
245	الشروط الواجب توفرها أثناء تصميم برنامج تدريبي لفائدة المستفيدين من المكتبات الأكاديمية	-6-7-5
252	التوقيت المفضل لتطبيق برنامج تدريب المستفيدين	-7-7-5
254	خلاصة	

الباب الثالث: المؤسسات المنوطة بالتنمية المهنية في الجزائر وواقع التأهيل لأخصائي المكتبات الأكاديمية

الصفحة	المحتويات	الرقم
256	الفصل السادس: الدراسة الاستطلاعية للمؤسسات القائمة على التنمية المهنية بالجزائر	
257	تمهيد	
258	قسم علم المكتبات بجامعة وهران، استحداث مناهج تدريسية لضرورة تكنولوجيا	-1-6
258	التعريف بقسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران	-1-1-6
260	هيئة التدريس بالقسم	-2-1-6
260	الطلبة	-3-1-6
260	المعامل والأجهزة	-4-1-6
261	مجالات توظيف المتخرجين	-5-1-6
262	مستويات التكوين بقسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران	-6-1-6
262	الشهادات والتكوينات التي يقدمها القسم	-7-1-6
271	طرق التدريس بقسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران	-8-1-6
271	التدريس النظري	-1-8-1-6
273	التدريب العملي	-2-8-1-6
274	تطوير البرامج	-9-1-6
275	المواعمة لمشاريع الماستر	-1-9-1-6
275	تقييم البرامج	-10-1-6
276	مشروع النظام الجديد للتكوين LMD	-11-1-6
279	الايجابيات والسلبيات للتكوين في قسم علم المكتبات بجامعة وهران	-12-1-6
282	الجمعيات المهنية	-2-6
283	الجمعيات الوطنية	-1-2-6
283	جمعية المكتبيين والأرشيفيين والتوثيقين الجزائرية ABADA	-1-1-2-6
283	الجمعية الوطنية للمكتبيين	-2-1-2-6
284	الجمعيات الجهوية	-2-2-6
284	جمعية المتخصصين في الإعلام والمعلومات والأرشيف لقسنطينة ASIBAC	-1-2-2-6
284	جمعية المكتبيين التوثيقين لولاية سطيف	-2-2-2-6
285	المكتبات ومرافق المعلومات	-3-6
285	المكتبة الوطنية الجزائرية BNA	-1-3-6
286	مصلحة التكوين والتعاون	-1-1-3-6

288	مركز البحث في الإعلام العلمي والتقني CERIST	-2-3-6
290	قسم التكوين بمركز البحث في الإعلام العلمي والتقني CERIST	-1-2-3-6
291	المشاريع التعاونية	-4-6
291	النظم العربية المتطورة	-1-4-6
292	خدمة التدريب المستمر في النظم العربية المتطورة	-1-1-4-6
292	الفهرس العربي الموحد	-2-4-6
293	خدمة التدريب في الفهرس العربي الموحد	-1-2-4-6
293	المركز الجهوي للتكوين في مجال المكتبات Centre Régional de Formation aux (CRFCB) Carrières des Bibliothèques	-3-4-6
294	شركات المعلومات	-5-6
295	خلاصة	
296	الفصل السابع: واقع التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية بالجزائر (استبيان)	
297	تمهيد	
298	تفريغ الاستبيان، التعليق على الجداول، و تحليل البيانات	
351	خلاصة	
352	الفصل الثامن: النتائج والتوصيات	
353	النتائج العامة	-1-8
353	نتائج المحور الأول (التكوين الجامعي)	-1-1-8
357	نتائج المحور الثاني (المهنة المكتبية)	-2-1-8
359	نتائج المحور الثالث (التنمية المهنية)	-3-1-8
364	النتائج على ضوء الفرضيات	-2-8
364	النتائج على ضوء الفرضية الأولى	-1-2-8
366	النتائج على ضوء الفرضية الثانية	-2-2-8
368	النتائج على ضوء الفرضية الثالثة	-3-2-8
370	النتائج على ضوء الفرضية الرابعة	-4-2-8
372	التوصيات	-3-8
376	خاتمة	
	ببليوغرافية	
	ملاحق	
	ملخصات	

قائمة الجداول
و
الأشكال التوضيحية

. ب .

قائمة الجداول

الرقم	الموضوع	الصفحة
01	النتائج المتعلقة بالجنس	298
02	النتائج المتعلقة بظروف اختيار شعبة علم المكتبات	299
03	النتائج المتعلقة بسنة الالتحاق بقسم علم المكتبات	301
04	النتائج المتعلقة بسنة التخرج	303
05	النتائج المتعلقة بالنظام الذي درست به في الجامعة	305
06	النتائج المتعلقة بالشهادة المتحصل عليها من القسم	306
07	النتائج المتعلقة بالتقنيات المستخدمة أثناء التكوين.	308
08	النتائج المتعلقة بتقييم الدروس بقسم علم المكتبات	310
09	النتائج المتعلقة بالتكوين الموازي في مؤسسات أخرى	312
10	يوضح النتائج المتعلقة بمدى توافق التكوين المحصل عليه مع الشغل	315
11	النتائج المتعلقة بسهولة الحصول على الوظيفة	316
12	النتائج المتعلقة بالمدة المستغرقة للحصول على الوظيفة	317
13	النتائج المتعلقة بسبب التأخر في الحصول على الوظيفة.	319
14	النتائج المتعلقة بطريقة الحصول على الوظيفة.	321
15	النتائج المتعلقة بالمنصب المشغول حالياً.	323
16	النتائج المتعلقة بمدى شغل المنصب الحالي.	325
17	النتائج المتعلقة بالمنصب المشغول سابقاً.	326
18	النتائج المتعلقة بالمهام الموكلة في المنصب الحالي.	327
19	النتائج المتعلقة بالتناوب على المهام أم أنها ثابتة	329
20	النتائج المتعلقة بمدى تناسب المهام الموكلة مع المنصب.	330
21	النتائج المتعلقة بأسباب عدم تناسب المهام مع المنصب.	331
22	النتائج المتعلقة بتقييم مدى تطور مناهج التدريس.	332
23	النتائج المتعلقة بالمشاكل الملائمة أثناء التوظيف	333
24	النتائج المتعلقة بالتدريب الأولي	335
25	النتائج المتعلقة بالتكوين المستمر	336
26	النتائج المتعلقة بنوع التكوين في حالة الإجابة بنعم	337
27	النتائج المتعلقة بأساس التكوين	339
28	النتائج المتعلقة بنوع المشرفين على التكوين	340
29	النتائج المتعلقة بسبب عدم الالتحاق بدورات تكوينية	342

قائمة الجداول والأشكال التوضيحية

344	النتائج المتعلقة بالتكوين الذاتي	30
345	النتائج المتعلقة بسبب عدم الالتحاق بالتكوين الذاتي	31
346	النتائج المتعلقة بالسبل المتبعة في التكوين الذاتي	32
348	النتائج المتعلقة بالمجال المقترح لتويع المعارف	33
350	النتائج المتعلقة بمدى الرغبة في تغيير الوظيفة	34

ج .

قائمة الأشكال التوضيحية

الصفحة	الموضوع	الرقم
76	أشكال المجموعات المكتبية	01
80	التسيير عملية دائرية مستمرة	02
81	الوظائف الخمسة للإدارة	03
86	نموذج عن هيكل تنظيمي لمكتبة أكاديمية	04
141	أنواع المكتبات	05
145	العلاقة بين الإنتاج الفكري و أخصائي المعلومات في اختيار وتنظيم المعرفة وتقديمها للمستفيدين	06
148	جدول تقريبي بعدد المنظمات والجمعيات المهنية والبرامج التعليمية لتأهيل (تكوين) المكتبيين في العالم	07
108	المراحل التاريخية لتطور استخدام الحاسوب في المكتبات	08
112	مراحل تطور المكتبة في ظل تكنولوجيا المعلومات و الاتصال	09
122	المفهوم التقليدي و المفهوم الحديث لأخصائي المكتبات	10
165	المراحل التي تمر بها عملية التكوين	11
184	علاقة علم المكتبات بالعلوم الأخرى	12
259	الطاقم الإداري لقسم علم المكتبات بجامعة وهران	13

قائمة المختصرات

• المختصرات باللغة العربية

اعلم	الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات
أفلي	الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات
إفلا	الاتحاد الدولي لجمعيات ومؤسسات المكتبات
د ع م	الدبلوم العالي للمكتبات
ش د ج ت	شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية
ف ع م	الفهرس العربي الموحد
ل م د	ليسانس، ماستر، دكتوراه
[د. م]	دون مكان
[د. ن]	دون ناشر
مج	مجلد
ع	عدد
تر.	ترجمة
ص.ص	من الصفحة...إلى الصفحة...

• المختصرات باللغة الأجنبية

AFLI	Arabic federation of library and information
CERIST	Centre de Recherche sur L'Information Scientifique et Technique
LMD	Licence – Master – Doctorat
DEUA	Diplôme des Etudes Universitaires Appliquées
ABADA	Association des Bibliothécaires, Archivistes, et Documentalistes Algériens
ALA	American Library Association
ASIBAC	Association des Spécialistes de L'information, des Bibliothécaires et Archivistes de Constantine
FID	Fédération International de Documentation
ISO	Organisation Internationale de Normalisation
CRFCB	Centre Régional de Formation Aux Carrières des Bibliothèques

مقدمة عامة

إن الثورة التي أنتجتها تكنولوجيا المعلومات الحديثة، قد أدت إلى ميلاد مجتمع جديد أساسه المعلومات والمعرفة، حركية تغيرات هذا المجتمع تتسم بالسرعة الفائقة، بالأهمية الحساسة وبالتأثير الشامل. حيث تميز العصر الحديث بتغيرات اجتماعية، اقتصادية وثقافية، بعد ظهور الاكتشافات العلمية والتكنولوجية، فأصبحت مجتمعات العالم اليوم تعتمد اعتمادا كلياً على تقنية المعلومات ونظم الاتصالات الحديثة، من خلال دخولها في عصر العولمة المعلوماتية وبشكل خاص الانترنت.

لقد تطلب ذلك التحول التكنولوجي اهتماماً زائداً بالتنظيم العلمي السليم، الذي يحقق تطور المجتمعات وتقدمها، إذ أصبحت الحاجة ماسة إلى تعليم الأفراد والجماعات، بالإضافة إلى تنمية قدراتهم العقلية، ورعاية مواهبهم وميولهم، ورغباتهم وتطويرها للأفضل.

إن عصر المعلومات و على الرغم من التسهيلات الالكترونية، قد أتى بالكثير من التحديات في القطاعات المتطورة كلها، خاصة في مجال المهنة المكتبية، فمهنة المكتبات و المعلومات تصارع اليوم من أجل الضفر بمكانها الطبيعي في خدمة التطور التعليمي و العلمي المعاصر، و هي تقوم في العالم المتقدم على أسس منهجية علمية سليمة، كما أنها تأخذ طريقها في تأصيل وجودها في بعض البلدان النامية، التي تشارك مشاركة ايجابية في الحضارة التقنية المعاصرة.

إذ يعتبر أخصائي المكتبات والمعلومات العصب الرئيسي في مجتمع المعلومات، لكونه يمثل الوسيط بين المعلومة والمستهلك، في عصر أصبحت فيه المعلومة هي المصدر الأساسي لتوليد الرأسمال المعرفي للمجتمعات، مما أوجب عليه الاندماج في هذا المجتمع، من خلال وضع إيديولوجية وبناء استراتيجية تمكنه من تطوير مهنته باستمرار. وحتى ينجح في وضع هذه الركيزة الأساسية، يجب عليه أن يحدد حاجياته المستقبلية، من حيث القدرات التي يحتاجها لتسيير مكتبة الغد، ممثلة في المكتبة الإلكترونية والمكتبة الافتراضية، والمكتبة في الحاسوب.

فأصبح لابد على أخصائي المكتبات والمعلومات، من الانتقال من أوصياء وقيمين على الكتب والوثائق، إلى مديري معلومات وناشرين، و لن يتحقق ذلك إلا بتوفير درجة عالية من الكفاءة والتأهيل في إعداد العاملين وتنميتهم. مما أدى بأقسام علوم المكتبات والمعلومات، والمؤسسات الأخرى التي تعنى بتأهيل واعداد أخصائي المكتبات والمعلومات، إلى تطوير برامجها لتتوافق مع متطلبات التنمية واحتياجات سوق الشغل إلى موارد بشرية قادرة على التعامل مع تقنيات المعلومات، لتتمكن من إدارة المعلومات والمعرفة في مختلف أشكالها ومؤسساتها بكل كفاية واقتدار.

حيث تواجه المؤسسات المعلوماتية بالجزائر وعلى رأسها المكتبات الأكاديمية باعتبارها على أعلى مستوى من التطور والرقي، لانتمائها إلى مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، وكذا لأنها تخدم الفئة الأكثر وعيا وثقافة وعلماء، وهي فئة الجامعيين من طلبة وأساتذة وباحثين، ذلك المجتمع الجامعي الذي يجعل من البحث العلمي أولى أولوياته، بتقصي المعلومة الصحيحة في الوقت المناسب وبأقل جهد. كل هذا جعل هذه المؤسسات تواجه في الوقت الحاضر تغييرا جذريا في تشغيل العمليات الفنية وتطوير سبل أداء خدماتها، من أجل الارتقاء بتلك الخدمات وتنمية فاعليتها لتحقيق احتياجات المستفيدين.

يعد تطوير وتعليم المهنيين في مجال المكتبات والمعلومات، تحديا أمام أقسام المكتبات والمعلومات في كل الدول المتقدمة والدول النامية على حد سواء، نحو تصميم برامج تتوافق مع احتياجات العصر والسوق معا، في ظل التطورات السريعة لتقنية المعلومات، فالدخول في مجتمع المعلومات الالكترونية والرقمية يتطلب اكتساب قدرات ومهارات اندماجية متطورة، يستطيع أخصائي المكتبات والمعلومات من خلالها مواجهة تجدد تقنيات المعلومات وتغير المجتمع بكل نظمه ومفاهيمه، لذا نستطيع القول أن الواجبات الجديدة لأخصائي المكتبات والمعلومات أصبحت تتطلب مهارة التعامل مع التقنيات الحديثة من أجل إنجاز أعماله اليومية. مما أدى بالضرورة إلى وجود متطلبات وظيفية جديدة لأخصائي المكتبات والمعلومات في مجالات الوسائط المتعددة ونظم الاتصالات وإدارة المعلومات الرقمية.

ليتمكن أخصائي المكتبات والمعلومات من القيام بهذه المهام الجديدة والمتجددة باستمرار، لابد له من عدم الاكتفاء بالتحصيل العلمي داخل أسوار الجامعة، بل يتعداه ليصبح التكوين عملية مستمرة في حياته حتى بعد التخرج وبعد الحصول على الوظيفة.

ومن هذا المنطلق يأتي هذا البحث لتدارس إشكالية التنمية المهنية في ظل تكنولوجيا المعلومات الحديثة بالمكتبات الأكاديمية بالجزائر، وبالضبط في الغرب الجزائري ممثلة في مكتبات جامعتي وهران ومعسكر، وواقع التنمية المهنية بهذه المؤسسات في ظل التحول التكنولوجي في مجال المعلومات .

ولعل الإجابة على مثل هذا الإشكال، تقتضي منا الوقوف عند تحديد هوية أخصائي المكتبات والمعلومات داخل بيئته التكنولوجية المتطورة، والوقوف عند أهم المحطات التكوينية في حياة الموظف بالمكتبات الأكاديمية، من خلال التعرف على الأوجه المختلفة للتنمية المهنية، بداية بالتكوين العالي في مجال المكتبات، باعتبار أنه التكوين القاعدي والأساسي وهو أول خطوة للتنمية المهنية بتخريج كوادر بشرية مؤهلة تأهيلا علميا وأكاديميا، يضمن لها التأقلم مع المناخ التكنولوجي الجديد في مجال المكتبات والمعلومات. ومن ثم نتطرق إلى التكوين أثناء الوظيفة الذي يبدأ بالتدريب الأولي لمجرد تسلم الوظيفة، والذي يضمن التعرف على الطريقة المثلى للقيام بالمهام المنوطة بأخصائي المكتبة، ثم يليه التكوين المستمر سواء تحت وصاية المؤسسات المنوطة بذلك، أو التكوين الذاتي والذي يعتبر عملية حياتية مستمرة تلازم الإنسان إلى آخر عمره، والهدف منها يتعدى التحصيل العلمي بل يصبو إلى التطوير والإبداع في المهنة، والذي يضمن لأخصائي المكتبات والمعلومات مواكبة كل ما هو جديد في الميدان.

بالإضافة إلى تكوين المستفيدين والذي يعتبر فلسفة جديدة للتنمية المهنية لكونه يعود بالنفع على المستفيد وعلى الموظف معا، فكلما كان المستفيد واعيا بقيمة المكتبة، وقيمة المكتبي الذي يقوم بالخدمات، وقيمة الخدمات التي تقدم له، كلما سهل عمل أخصائي المكتبات والمعلومات، وخف العبء عنه وتسنى له المزيد من الوقت ليطور نفسه ويطور المكتبة والمستفيد على حد سواء.

حيث نحاول من خلال هذه الدراسة تحديد الرؤية الاستراتيجية لواقع التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية بالجزائر ممثلة في مكتبات جامعتي معسكر وهران، من خلال دراسة ميدانية إضافة إلى ما توفر من أدبيات حول الموضوع في جانبه النظري.

فكان لابد لنا من التقرب من المؤسسات التي تعنى بالتكوين الجامعي في مجال المكتبات، ممثلة في قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران، باكتشاف أهم الجهود المبذولة لتطوير التخصص، من خلال تعديل المناهج التعليمية والبرامج التدريسية بما يتماشى مع التطور الحاصل في الميدان.

كما تقودنا مسيرة الكشف عن الحقائق إلى استطلاع عدد من المؤسسات التي أخذت على عاتقها مسؤولية التنمية المهنية لأخصائيي المكتبات والمعلومات، سواء الحكومية منها أو التابعة للخواص.

بالإضافة إلى رصد بعض المشاريع التعاونية القائمة في مجال المكتبات والمعلومات، الوطنية، الإقليمية، القومية، وكذا الدولية، وما لها من دور في دفع عجلة التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية.

كما قمنا بالتقرب من مجتمع الدراسة المتمثل في أخصائيي المكتبات الأكاديمية بجامعتي وهران ومعسكر، لجمع البيانات اللازمة وتحليلها للكشف عن واقع التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية بالجزائر في ظل تكنولوجيا المعلومات الحديثة. حيث اهتدينا الى تقسيم البحث على النحو التالي:

مقدمة عامة: للإلمام بجوانب البحث، والتقديم لها.

الإطار المنهجي للبحث: والذي حددنا فيه الإشكالية الجوهرية، ثم بسطناها في مجموعة من التساؤلات لتبرز جزئيات الموضوع، ومن ثم الفرضيات، وأهمية الدراسة، بالإضافة تحديد الأهداف المرجو الوصول إليها، ومن ثم ضبط المنهج المتبع في البحث، وتحديد العينة والحدود المكانية والزمانية للدراسة، وأهم الأدوات

المستخدمة في البحث، وصولاً إلى الدراسات السابقة التي تناولت موضوع بحثنا أو تطرقت له من قبل، وفي الأخير ضبط مصطلحات الدراسة.

الباب الأول: والمعنون بـ التنمية المهنية نتيجة حتمية لمعطيات تكنولوجية، وقد تضمن ثلاثة فصول،

الفصل الأول: بعنوان المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة، حيث تناولنا فيه ماهية المكتبات الأكاديمية مروراً بمفهومها، وظائفها، أهدافها، خصائصها، أنواعها، خدماتها، وصولاً إلى مقومات المكتبة الأكاديمية الناجحة.

الفصل الثاني: بعنوان تكنولوجيا المعلومات ومنافذ التحول بالمكتبات الأكاديمية، حيث تطرقنا من خلاله إلى مفهوم تكنولوجيا المعلومات، ومظاهرها، وتأثيرها على المكتبات الأكاديمية ككيان قائم بذاته، وكذا تأثيرها على أخصائيي المكتبات الأكاديمية ككفاءات بشرية، وجل الخطوات المتخذة بهدف التغيير بما يتماشى والتطور الحاصل في مجال المكتبات، في ظل تكنولوجيا المعلومات الحديثة.

الفصل الثالث: بعنوان التنمية المهنية ضرورة حتمية بالمكتبات الأكاديمية في ظل التحول التكنولوجي، حيث خصصناه للمهنة المكتبية من خلال التعرّيج على التوظيف في مجال المكتبات، مفهوم المهنة المكتبية، العوامل التي ساعدت على تطورها وانتشارها في العالم، أخلاقيات المهنة المكتبية، ومهنة المكتبات بالجزائر. وكذا مفهوم التنمية المهنية، شروطها، المؤسسات المسؤولة عنها في مجال المكتبات، عوامل التغيير في المهنة المكتبية، بالإضافة إلى التطرق إلى التربية المهنية كمفاهيم ذات علاقة.

الباب الثاني: وقد جاء بعنوان أوجه التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية وينضوي تحته فصلين: **الفصل الرابع: والمعنون بـ التكوين الجامعي في علم المكتبات أول خطوة للتنمية المهنية،** ويتضمن التعريف بتخصص علم المكتبات، اتجاهات تدريسه، التكوين الجامعي في علم المكتبات، مشكلاته، آفاق تطويره، وفي الأخير ارتأينا أن نعرض على التكوين الجامعي في علم المكتبات بالجزائر.

الفصل الخامس: بعنوان تدعيم التكوين المستمر بتكوين المستفيدين فلسفة جديدة للتنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية، وقد احتوى على مفهوم التكوين المستمر، أخصائي المكتبات والحاجة إلى التكوين المستمر، أنواع التكوين المستمر، ودور الجمعيات المهنية المكتبية في التكوين المستمر. بالإضافة إلى خدمة تدريب المستفيدين، أهميتها وأهدافها، والمؤسسات المنوطة بتوفيرها، بالإضافة إلى طرق تدريب المستفيدين، وأهم الشروط الواجب توفرها أثناء تصميم برامج تدريب المستفيدين.

الباب الثالث: جاء بعنوان المؤسسات المنوطة بالتنمية المهنية في الجزائر وواقع التأهيل لأخصائي المكتبات الأكاديمية، وقد خصص للدراسة الميدانية من أجل الكشف عن الواقع الملموس للتنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية بالجزائر، من خلال ثلاث مقاربات، أو ثلاثة فصول.

الفصل السادس: بعنوان الدراسة الاستطلاعية للمؤسسات القائمة على التنمية المهنية بالجزائر. حيث تم القيام بدراسة استطلاعية لأهم المؤسسات المنوطة بالتنمية المهنية بالجزائر، بداية بقسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران، كنموذج عن التكوين الأكاديمي في مجال المكتبات ودوره في دفع عجلة التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية بصفته الأقدم والأعرق على مستوى الغرب الجزائري بالتركيز على أهم التعديلات الطارئة على المناهج والبرامج التدريسية بما يتناسب مع سوق الشغل بالمكتبات الأكاديمية، في خضم التطورات التكنولوجية المتواصلة في مجال المكتبات والمعلومات.

ثم تطرقنا إلى بعض المشاريع التعاونية الهادفة إلى تطوير المهنة المكتبية بالمكتبات الأكاديمية بالجزائر، من خلال تنظيم دورات تكوينية وبرامج تدريبية، وتظاهرات علمية (مؤتمرات، ملتقيات، أيام دراسية، ندوات، محاضرات، ورشات عمل...) سواء داخل أ وخارج الوطن، تصبو من خلالها إلى تحسين مستوى أخصائي المكتبات الأكاديمية. دون أن ننسى دور الجمعيات المهنية المكتبية في التأهيل المهني لأخصائي المكتبات، باستطلاع بعض الجمعيات المهنية المكتبية بالجزائر.

الفصل السابع: بعنوان واقع التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية بالجزائر، من خلال توزيع استبيان على أخصائيي مكتبات جامعتي وهران ومعسكر، ورصد مجموعة من البيانات، بهدف التعرف على واقع المهنة المكتبية، بهدف كشف الستار عن الوضع الحقيقي للمكتبات الجامعية بالجزائر، ومدى تطبيقها لبرامج التنمية المهنية قصد الرفع من مستوى المهنة المكتبية بما يواكب تطور تكنولوجيا المعلومات الحديثة.

الفصل الثامن: بعنوان النتائج والتوصيات، والذي تناولنا فيه النتائج العامة للدراسة، والتي تم الخروج بها من الدراسة الاستطلاعية لأهم المؤسسات القائمة على التنمية المهنية بالجزائر، وكذا من خلال تفرغ وتحليل محتوى الاستبيان، ثم النتائج على ضوء الفرضيات، ومن ثم الخروج بمجموعة من التوصيات بهدف النهوض بالمهنة المكتبية من خلال دفع عجلة التنمية المهنية.

خاتمة: لننهي بحثنا بخاتمة نلخص فيها كل ما ورد في هذا العمل المتواضع، سائلين الله تعالى السداد والتوفيق.

الإطار المنهجي للبحث

الإشكالية:

من المعروف أن مهنة المكتبات شاملة لفروع المعرفة، لأنها تقدم خدماتها لجميع التخصصات، ولقد مرت هذه المهنة بتطورات كثيرة، فمع نهاية القرن الماضي اتضحت بوادر التغيير المهني بصورة جلية، حيث برز مفهوم جديد لمهنة المكتبات يختلف عن مفهومها بالأمس تمام الاختلاف، فقد أصبحت اليوم تلتزم بالتنمية والتطور، وتتصف بالانفتاح، بحيث أقيمت مراكز التأهيل المكتبي، وصدرت القوانين لتوحيد الإجراءات الفنية.

ولا تزال المكتبات تواجه التغييرات الجديدة والمتجددة، التي أفرزتها التطورات الهائلة في مجال تكنولوجيا المعلومات الحديثة، وأمام هذه التحديات الهامة طرحت بعض التساؤلات حول تحديد هوية أخصائي المكتبة، التي أصبحت مرهونة بمدى قدرة المكتبة على التفاعل و الاستجابة لمتطلبات العصر.

حيث يعتبر العنصر البشري أهم العناصر في تصميم وتشغيل وإدارة نظم موارد المعلومات وخدماتها، في المكتبات وغيرها من مؤسسات المعلومات، وبخاصة في ظل التطورات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات والبيئة الرقمية. وقد شهدت الجزائر في السنوات الأخيرة تطورات كبيرة في مجال المعلومات وتكنولوجيا المعلومات والتوجه نحو مجتمع المعرفة كأساس للتنمية والتطور.

وتتطلب هذه التطورات اختصاصيين على مستوى عال من المعرفة والمهارة، ومن ثم فقد تغير سوق العمل وتغيرت متطلبات التوظيف في العديد من مؤسسات المعلومات في الجزائر.

هناك العديد من المسؤوليات الملقاة على عاتق أخصائي المكتبات والمعلومات في عصر مجتمع المعرفة، والتي حتمت عليه أن يقوم بأدوار جديدة إضافة إلى أدواره الرئيسية، حيث أن دوره كمستلم بسيط للمعلومات ومجمع ومعالج لها في سبيله للاختفاء أو الانخفاض، حيث أن هناك اتجاها متزايدا نحو أن يسهم الأخصائي في إنشاء المصادر الالكترونية والأرشفة الرقمية.

إن الوعي الشديد الذي يفرض على أخصائيي المكتبات اليوم، يجعلهم في أتم الاستعداد للقيام بأدوار جديدة والعمل على تطوير الكفاءات، لرفع مستوى الأداء الوظيفي والارتقاء إلى المستوى الذي يسمح لهم بالتحكم في استخدام التقنيات الحديثة، خاصة إذا تعلق الأمر بأخصائيي المكتبات العاملين على مستوى المكتبات الأكاديمية، باعتبار أنها على أعلى مستوى من التطور، بحكم انتسابها لمؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، وخدمتها للفئة الأكثر وعياً وثقافة، وهي فئة الجامعيين من طلبة وأساتذة وباحثين، فلا بد لهذا النوع من المكتبات، من الاستعانة بأكبر عدد من المتخصصين في مجال المكتبات والمتخرجين من مؤسسات تكوينية ذات مستوى أكاديمي، مع عدم الاكتفاء بهذا التحصيل الأكاديمي أثناء التوظيف بل لابد لهم من تنمية قدراتهم المهنية، في إطار برامج التنمية المهنية والتكوين المستمر، وذلك لمواكبة التطورات الحاصلة في مجال المهنة بما يتماشى وتطور تكنولوجيا المعلومات الحديثة.

و عليه فقد جاءت إشكاليتنا لتعالج :

ما مدى إسهام القائمين على التنمية المهنية في جعل أخصائيي المكتبات الأكاديمية مواكبين لكل ما هو جديد في الميدان في ظل تكنولوجيا المعلومات الحديثة؟

أسئلة الدراسة:

نتضح إشكاليتنا من خلال التساؤلات التالية:

- * هل التكوين الجامعي المتحصل عليه يخلق كفاءة مهنية؟
- * هل يتم التعديل في برامج التكوين الجامعية بما يتماشى والتقدم الحاصل في مجال المكتبات؟
- * ما هي أهم المؤسسات التي يقع على عاتقها مسؤولية التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية؟
- * ما مدى استفادة أخصائيي المكتبات الأكاديمية بالجزائر من برامج التنمية المهنية والتكوين المستمر؟
- * هل يسعى أخصائيو المكتبات الأكاديمية إلى تكوين أنفسهم ذاتياً للرفع من مستواهم المهني؟
- * هل يمكن اعتبار برامج تعليم المستفيدين كوجه من أوجه التنمية المهنية؟

الفرضيات:

من خلال الإشكالية المطروحة قمنا بوضع مجموعة من الفرضيات، للتحقق من صحتها بعد إجراء الدراسة الميدانية وهي كالتالي:

1. في إطار إصلاح المنظومة الجامعية والرفع من مستوى التعليم العالي، تسعى الجامعة الجزائرية

إلى تعديل مناهج التدريس في مجال المكتبات والمعلومات، بهدف تخريج كوادر بشرية بمؤهلات علمية أكاديمية تتماشى وتطور تكنولوجيا المعلومات الحديثة.

2. توفر المكتبات الأكاديمية الظروف الوظيفية المناسبة لتأدية المهام المكتبية على أحسن وجه، بما يكفل الرضا الوظيفي للأخصائيين كوجه من أوجه التنمية المهنية.

3. يستفيد أخصائيو المكتبات التابعون لمؤسسات التعليم العالي، من برامج التكوين المستمر بما يواكب التحديثات الحاصلة في المجال، وذلك تحت وصاية القائمين على التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية.

4. يسعى أخصائيو المكتبات الأكاديمية إلى الرفع من كفاءاتهم المهنية ذاتيا، من خلال توسيع معارفهم وتحديثها في مجال المكتبات والمعلومات، في إطار التكوين الذاتي.

أهداف الدراسة:

تأسست الدراسة للوصول إلى جملة من الأهداف، والتي نذكرها فيما يلي:

* تسليط الضوء على الجهود المبذولة، في سبيل تعديل مناهج التدريس الجامعية، لمواكبة التكنولوجيات الحديثة، وذلك في إطار إصلاح المنظومة الجامعية، والرفع من مستوى التعليم العالي.

* تقييم مدى توظيف المعارف والتقنيات المحصل عليها أثناء التكوين الجامعي في القيام بمهام المهنة المكتبية بالمكتبات الأكاديمية.

*تقييم مدى نجاعة برامج التدريس التي يقدمها قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران، ونسبة موازنتها بين النظري والتطبيقي.

* تسليط الضوء على أهم الميكانزمات المطبقة بالمكتبات التابعة لمؤسسات التعليم العالي قصد تطويرها بما يتماشى و تطور تكنولوجيا المعلومات الحديثة.

* التعرف على أهم الجهود المبذولة من طرف القائمين على التنمية المهنية، في جعل أخصائي المكتبات الأكاديمية مواكبين لكل ما هو جديد في الميدان، من خلال الدورات التدريبية والتكوين المستمر.

* تبيان أهمية التكوين الذاتي في الرفع من الكفاءات المهنية، للحاق بركب التطور.

*تسليط الضوء على أهم المجالات، التي يرغب أخصائي المكتبات الأكاديمية توسيع معارفه حولها.

* محاولة إعطاء صورة عن القيمة التي تكتسبها برامج تعليم المستفيدين، في التحسين السريع من مستوى المكتبات الأكاديمية كوجه من أوجه التنمية المهنية.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من طبيعة الموضوع المتناول بالبحث، والمتمثل في الدور الهام الذي يلعبه التكوين الأكاديمي لعلم المكتبات، في إدماج أخصائي المكتبة في فضاء المهنة المكتبية، والحاجة الماسة إلى التقييم المستمر للتكوين الجامعي في مجال المكتبات، لمعرفة مدى التقدم الذي يتم في الأوساط الأكاديمية، من خلال إعادة النظر في منطلقات التكوين الجامعي وأهدافه ومدى مواءمة هذا التقدم مع مجريات التحديث والتطوير في مجال المكتبات الأكاديمية، بالإضافة إلى الدور الهام الذي يلعبها لقائمون على التنمية المهنية، في إدماج أخصائي المكتبة في فضاء المهنة المكتبية.

إذ أن هناك اهتماما متزايدا لتحسين أداء أخصائي المكتبات عموما، والممارسين على مستوى

المكتبات الأكاديمية على وجه الخصوص، بعد ازدياد المهام والمسؤوليات المنوطة بهم، والحاجة لضرورة

تكثيف برامج التنمية المهنية بكل أوجهها، من دورات تكوينية وبرامج تدريبية في إطار التكوين المستمر، أو التكوين الذاتي، أو تكوين المستفيدين.

كما تتجلى أهمية الدراسة في حيوية قضية التكوين، وهي قضية لها أبعاد، إذ أنه لا يقتصر على المرحلة الجامعية، بل يتعداها ليصبح عملية حياتية ترافق أخصائي المكتبات طوال مساره المهني، وهوما يتجلى في التكوين المستمر.

بالإضافة إلى أهمية مهنة المكتبات كإحدى المهن الاستراتيجية، وخصوصا الفئة المستهدفة، والمتمثلة في أخصائيي المكتبات الأكاديمية، إذ يشكلون حلقة وصل بين المعلومة والباحث الأكاديمي، وعليه يجب أن يعدوا إعدادا متميزا، يؤهلهم للقيام بالواجبات الموكلة إليهم، بكفاية ومهنية عاليتين.

كما أن استناد البحث على مصادر أولية من خلال الدراسة الاستطلاعية لمختلف المؤسسات التكوينية في مجال المكتبات والمعلومات، وكذا توزيع استبيان وتحليله، واستقاء المعطيات اللازمة منه يزيد من أهمية البحث لحدثة البيانات المستخدمة واعتماده الجانب التطبيقي.

المنهج المتبع وخطة البحث:

المنهج المتبع في هذه الدراسة هو مزيج بين المنهج الوصفي والمنهج المسحي والمنهج التحليلي حيث تم استخدام المنهج الوصفي والمسحي باعتبار أنهما أكثر المناهج السائدة في البحوث التي تعنى بدراسة المشكلات المتعلقة بالمجالات الإنسانية، خاصة عندما يتعلق الأمر بتقصي حقائق ظاهرة ما، فهو تصوير لما هو كائن، حيث يصف الحادثة وخصائصها، ومركباتها، والعوامل التي تؤثر عليها، والظروف التي تحيط بها، كما يحدد العلاقات الارتباطية بين المتغيرات التي تؤثر على تلك الظاهرة.

بالإضافة إلى اعتمادنا المنهج التحليلي في القسم العملي من الدراسة، حيث تناولنا البيانات والمعطيات المجمعمة بالتحليل، بهدف الوصول إلى الأهداف المرجوة، في اكتشاف واقع التنمية المهنية

بالمكتبات الأكاديمية الجزائرية. وقد وضعت لذلك خطة عمل قد تم التفصيل فيها سالفًا، في المقدمة العامة للدراسة. حيث يمكن التذكير بها في عجلة وهي كالتالي:

خطة البحث

✓ مقدمة عامة

✓ الإطار المنهجي للبحث

✓ الباب الأول: التنمية المهنية نتيجة حتمية لمعطيات تكنولوجية.

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة.

الفصل الثاني: تكنولوجيا المعلومات ومنافذ التحول بالمكتبات الأكاديمية.

الفصل الثالث: التنمية المهنية ضرورة حتمية بالمكتبات الأكاديمية في ظل التحول التكنولوجي.

✓ الباب الثاني: أوجه التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية.

الفصل الرابع: التكوين الجامعي في علم المكتبات أول خطوة للتنمية المهنية.

الفصل الخامس: تدعيم التكوين المستمر بتكوين المستفيدين فلسفة جديدة للتنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية.

✓ الباب الثالث: المؤسسات المنوطة بالتنمية المهنية في الجزائر، وواقع التأهيل

لأخصائيي المكتبات الأكاديمية.

الفصل السادس: الدراسة الاستطلاعية للمؤسسات القائمة على التنمية المهنية بالجزائر.

الفصل السابع: واقع التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية بالجزائر.

الفصل الثامن: النتائج والتوصيات.

✓ خاتمة

أدوات الدراسة:

1. الدراسة الاستطلاعية:

لقد قمنا باستطلاع أهم المؤسسات القائمة والمساهمة في التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية بالجزائر، من أجل مقارنة ما هو متاح من برامج تكوينية، مع واقع التنمية المهنية لدى مجتمع الدراسة، والمتمثل في أخصائيي مكتبات جامعتي وهران ومعسكر، وقد تنوعت هذه المؤسسات المكونة بحسب تنوع أوجه التنمية المهنية، حيث أخذنا نموذج عن مؤسسات التعليم العالي، وهو قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران، باعتبار أنه الأقدم على مستوى الغرب الجزائري، والذي كان الوحيد من نوعه قبل فترة ليست بالطويلة، من أجل إبراز ما لهذا القسم من دور أساسي في دفع عجلة التنمية بالمكتبات الأكاديمية، بتعديله للمناهج الدراسية بما يواكب التحولات التكنولوجية، وتخريجه لكوادر أكاديمية، مؤهلة تأهيلا علميا، ومهنيا، يمكنها من تحمل أعباء الوظائف المستقبلية، ومجابهة كل الصعاب والعوائق المهنية بالمكتبات الأكاديمية.

بالإضافة إلى رصد بعض المشاريع التعاونية بين المؤسسات التكوينية والمكتبات الأكاديمية الحكومية منها والخاصة، ومنها ماهي داخل الوطن ومنها ما هي خارجه. وما لها من دور فعال في تطوير المهنيين بالمكتبات الأكاديمية، وتزويدهم بالمعلومات الآتية في مجال تخصصهم، بما يواكب التطور التكنولوجي في مجال المكتبات والمعلومات.

ويمكن رصد هذه المؤسسات فيما يلي:

الجمعيات المهنية المكتبية الوطنية منها والجهوية، المكتبة الوطنية الجزائرية، مركز البحث في الاعلام العلمي والنقفي CERIST، بالإضافة الى بعض المشاريع التعاونية العربية مثل النظم العربية المتطورة، والفهرس العربي الموحد، المشاريع التعاونية الأجنبية مثل CRFCB.

2. الاستبيان:

لتحقيق أهداف هذه الدراسة تم تصميم استبيان، بغرض التحقق من الفرضيات المطروحة سالفًا

وقد ضم هذا الاستبيان 34 سؤالاً، مقسمة إلى ثلاثة محاور وهي كالتالي:

- المحور الأول: التكوين الجامعي في علم المكتبات
- المحور الثاني: المهنة المكتبية.
- المحور الثالث: التنمية المهنية في مجال المكتبات.

حيث تناولنا في المحور الأول مرحلة التكوين الجامعي لدى مجتمع الدراسة، باعتباره التكوين

القاعدي الذي يسمح بالتحصيل الأكاديمي، ومدى تأثير هذا التحصيل على فرص التوظيف لدى

المتخرجين، وعلى درجة جاهزيتهم لتحمل أعباء الوظيفة.

أما المحور الثاني فقد خصص لمرحلة التوظيف، وظروف التوظيف، ومدى مواعمة الوظيفة

للمستوى العلمي لدى الموظفين، وأهم المشاكل الوظيفية، كل هذه التفاصيل تسمح بأخذ فكرة عن جو

العمل، ومدى رضا أفراد مجتمع الدراسة عن وظائفهم، لأن الرضا أو عدم الرضا ينعكس على مردودهم

الوظيفي، وعلى رغبتهم في تنمية مهاراتهم المهنية.

المحور الثالث خصص للتنمية المهنية، من خلال البرامج التدريبية والدورات التكوينية التي

استفاد منها مجتمع الدراسة، سواء التدريب الأولي عند تسلم الوظيفة، أو في إطار التكوين المستمر

بنوعيه، إما تحت وصاية المؤسسة المنوطة بذلك، أو فيما يخص التكوين الذاتي، من أجل تجديد

المعارف حول تخصص المكتبات والمعلومات.

حدود الدراسة :

تم توزيع الاستبيان على مجتمع الدراسة، والمتمثل في أخصائيي مكتبات جامعتي وهران ومعسكر ويمكن توضيح حدود الدراسة على النحو التالي:

1. **المجال المكاني:** ينحصر المجال المكاني للدراسة على مستوى مكتبات جامعة وهران، ومكتبات جامعة معسكر المختارة كعينة، وهي موزعة على النحو التالي:

مكتبات جامعة وهران	مكتبات جامعة معسكر
المكتبة الجامعية المركزية	المكتبة الجامعية المركزية
مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية	مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية
مكتبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسييرية	مكتبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسييرية
مكتبة كلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية	مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
مكتبة مخبر البحوث في الحقوق	مكتبة مخبر البحوث في الحقوق
مكتبة مخبر البحوث في علوم الاقتصاد والتسيير	مكتبة مخبر البحوث في علوم الاقتصاد والتسيير
مكتبة مخبر البحوث التاريخية	مكتبة مخبر البحوث التاريخية

2. **المجال الزمني:** ينحصر المجال الزمني للدراسة منذ سنة 1986 إلى غاية سنة 2018، أي منذ أول دفعة متخرجة من قسم علم المكتبات بجامعة وهران إلى غاية آخر دفعة متخرجة من القسم.

3. **مجتمع الدراسة:** يشتمل مجتمع الدراسة على كل المتخرجين من قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران، والعاملين على مستوى مكتبات جامعتي وهران ومعسكر (محل الدراسة)، وقد تم حصرهم في 90 أخصائي، بحيث قمنا بتوزيع 120 استبيان، وتم استرجاع، 90 استبيانا فقط.

الدراسات السابقة:

جذب هذا الموضوع اهتمامات العديد من المختصين في مجال المكتبات، وانعكست تلك الاهتمامات في دراساتهم ووجهات نظرهم، فهناك العديد من الباحثين من جعلوا الاهتمام باحتياجات تطوير التكوين المكتبي الجامعي بالجزائر، ومدى توافقه مع متطلبات المهنة المكتبية ضمن أولوياتهم. سواء فيما تعلق بالتكوين الجامعي بصفته أول خطوة للتنمية المهنية باعتباره التكوين القاعدي، الذي يهدف إلى تخريج كوادر بشرية مؤهلة تأهيلاً أكاديمياً يتوافق مع سوق الشغل، أو بخصوص التكوين المستمر باعتباره عملية حياتية ترافق الفرد طوال مشواره المهني، وقد تتعداه لتصبح عملية متواصلة تنتهي بنهاية حياته. بالإضافة إلى مجموعة من الباحثين الذين تناولوا خدمات تدريب وارشاد المستفيدين كوجه آخر للتنمية المهنية، وهي على سبيل الذكر لا الحصر كالآتي:

- **الدراسة الأولى:** دراسة الأستاذ محسن السيد العريني (1994) بعنوان: **التنمية المهنية للعاملين في المكتبات ومراكز المعلومات¹**، والتي جاءت على شكل كتاب نشرته الدار المصرية اللبنانية بالقاهرة، وقد تناول فيه ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري بالمكتبات ومراكز المعلومات، مركزاً فيه على نشأة وتطور الأنشطة التدريبية لأخصائيي المكتبات ومراكز المعلومات بمصر، مع تتبع لمسارات التدريب في مجال المكتبات والمعلومات، منذ بداياته الأولى حتى الوقت الحاضر، وقد اشتمل هذا البحث على تحليل لجهود بعض الجهات المتميزة في التكوين، كما تطرق الباحث في هذه الدراسة إلى اتجاهات المستفيدين نحو البرامج التدريبية، وبرامج تنمية المهارات، ورأيهم في الواقع وتطلعاتهم للمستقبل، ليختم بحثه هذا بوضع خطة مقترحة لتنمية مهارات العاملين في المكتبات ومراكز المعلومات بمصر.

العريني، محسن السيد. التنمية المهنية للعاملين في المكتبات ومراكز المعلومات. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 1994. ص 395¹

• **الدراسة الثانية:** دراسة الأستاذ كريم مراد (1998) بعنوان: **التكوين في علم المكتبات ومدى التلاؤم مع الممارسة الميدانية: مدينة قسنطينة نموذجا**.¹ التي قدمها كمذكرة تخرج لنيل شهادة الدبلوم العالي للمكتبيين، وقد تناول في هذا البحث موضوع التكوين المستمر، وأهميته بالنسبة للعاملين في المكتبات التابعة لقطاع التعليم العالي، والدور الذي يلعبه هذا النوع من التكوين في تنمية القدرات العلمية والتقنية لهذه الفئات، تماشياً مع التطور الكبير الذي شهدته المهنة المكتبية، وأبعادها الجديدة في ظل تكنولوجيا المعلومات، حيث قدم الباحث نموذجا لمكتبات مدينة قسنطينة، يحاول من خلاله إبراز أهم النقائص الموجودة في التكوين الجامعي، وذلك من خلال المشاكل التي تواجه المكتبيين أثناء تأدية مهامهم ومحاولة سد هذه الثغرات باستعراضه لجملة مقترحات، تهدف إلى الرفع من مستوى التكوين العالي، وبالتالي ضمان مستوى مهني لائق.

• **الدراسة الثالثة:** دراسة الأستاذة جميلة معمر (2006) بعنوان: **المكتبيون الحاصلون على شهادة جامعية في علم المكتبات بين التكوين النظري والعمل الميداني بجامعة قسنطينة**.² وقد قدمت هذه الدراسة على شكل مقال في مجلة المكتبات والمعلومات بجامعة منتوري بقسنطينة، حيث تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن وضعية خريجي علم المكتبات، الذين تم توظيفهم بجامعة منتوري، قسنطينة، ومحاولة معرفة خصائص التكوين الذي تلقوه خلال سنوات الدراسة، ومدى فعاليته في ممارساتهم اليومية للمهنة المكتبية، كما تسعى إلى تحديد الصعوبات التي تعاني منها هذه الفئة من أخصائيي المكتبات، والعوائق التي تقف أمام التطوير الفعلي لوظائفهم، وذلك من خلال الكشف عن التحديات الهامة التي أفرزتها التطورات الهائلة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، بالتطرق إلى

¹كريم، مراد. التكوين في علم المكتبات ومدى التلاؤم مع الممارسة الميدانية: مدينة قسنطينة نموذجا. مذكرة تخرج لنيل

الدبلوم العالي للمكتبيين. 1998

²معمر، جميلة. المكتبيون الحاصلون على شهادة جامعية في علم المكتبات بين التكوين النظري والعمل الميداني بجامعة قسنطينة. في مجلة المكتبات والمعلومات. قسنطينة: جامعة منتوري. المجلد 03. العدد 01. نوفمبر 2006. ص 95-102

التحولات التي تواجه المهنة المكتبية بعامة وأخصائيي المكتبات بخاصة. كما يركز على أهمية التكوين المستمر وحتميته بالنسبة للعاملين بالمكتبة الجامعية، وخاصة في مجال التقنيات الحديثة، ويتوج البحث في نهايته بمقترحات تنعكس بصفة عامة في حث الأطراف المعنية على إعطاء العناية الكافية للمكتبة الجامعية. والاهتمام أكثر بالقوى العاملة بها، من خلال تدريبهم على استعمال التقنيات الحديثة، كما ينبغي فتح أمامهم فرص إعادة التكوين والتكوين المستمر.

- **الدراسة الرابعة:** دراسة الدكتور محمد الصالح نابتي (2006) بعنوان: **التكوين في علم المكتبات وأثره على السير الحسن لمكتبات الجامعة**.¹ وقد قدمت هذه الدراسة على شكل مقال في مجلة المكتبات والمعلومات بجامعة منتوري بقسنطينة، حيث تعرض الباحث في هذا العمل إلى الميزة التي يتسم بها تخصص علم المكتبات، والمتمثلة في مزاجته بين النظري والعملي، كذلك هو الحال في التكوين الذي يشترط الجامعة للحصول العلمي والمكتبة للتأهيل العملي، حيث قدم الباحث نموذجاً عن التكوين الجامعي في قسم علم المكتبات بجامعة قسنطينة، وما عرفه من تعديلات في المناهج التكوينية بما يتناسب مع المهنة المكتبية، في ظل التغيرات الحاصلة في مجال تكنولوجيا المعلومات الحديثة، ليخلص في الأخير إلى ضرورة إحداث برامج تكوينية جامعية تأخذ في الاعتبار واقع المهنة المكتبية من جهة، وطموحات المجتمع الذي تخدمه من جهة أخرى.

- **الدراسة الخامسة:** دراسة الدكتور عز الدين بودريان (2006) بعنوان **تكوين المكتبيين جهاز وقاية ضد التغيرات**.² وقد قدمت هذه الدراسة على شكل مقال في مجلة المكتبات والمعلومات بجامعة منتوري بقسنطينة، حيث تطرق فيها الباحث إلى ضرورة اندماج أخصائي المكتبة في مجتمع المعلومات، من

¹ نابتي، محمد الصالح. التكوين في علم المكتبات وأثره على السير الحسن لمكتبات الجامعة. في مجلة المكتبات والمعلومات. قسنطينة: جامعة منتوري. المجلد 03. العدد 01. نوفمبر 2006. ص.ص 61-66

² بودريان، عز الدين. تكوين المكتبيين جهاز وقاية ضد التغيرات. في مجلة المكتبات والمعلومات. قسنطينة: جامعة منتوري. المجلد 03. العدد 01. نوفمبر 2006. ص.ص 53-60

خلال مقاربتين أساسيتين، حيث تتمثل الأولى في تطوير مناهج التكوين الأصلي(الجامعي)، من خلال إدخال التكنولوجيات الحديثة في هذه المناهج، حتى تضمن للمتكون تنمية قدراته الإبداعية، ومهاراته المهنية، أما المقاربة الثانية فتتمثل في التكوين المستمر المواكب لكل ما هو جديد. وضرورة التزام أخصائي المكتبات بهذا التكوين كعملية حياتية ترافقه طوال مساره المهني.

• **الدراسة السادسة: دراسة الدكتور عبد اللطيف صوفي (2006) بعنوان: التكوين للمكتبات الحديثة في العصر الرقمي.**¹ وقد قدمت هذه الدراسة على شكل مقال في مجلة المكتبات والمعلومات بجامعة منتوري بقسنطينة، تناول فيها الباحث تدريب أخصائي المكتبات على تقنيات المعلومات وتطوراتها المتواصلة، بما يجعل هذه المكتبات مواكبة للعصر، حيث يدعو من خلال هذه الدراسة إلى ضرورة إعادة النظر في منطلقات التكوين وأهدافه، حتى يضمن الربط بين ما هو كائن، وما يستجد باستمرار في مجال المكتبات، بما يشمل الحاجات التقليدية، والآنية، والمستقبلية المنظورة.

• **الدراسة السابعة: دراسة الدكتور عبد المالك بن السبتي (2006) بعنوان: آفاق تطوير مهنة المكتبات والمعلومات في الجزائر.**² وقد قدمت هذه الدراسة على شكل مقال في مجلة المكتبات والمعلومات بجامعة منتوري بقسنطينة، حيث تعرض فيها إلى مستقبل أخصائي المكتبات في ظل التطورات الحاصلة في مجال المكتبات، سواء تعلق الأمر بالتكوين الجامعي ومدى مواكبته لهذه التطورات، وبخصوص المهنة المكتبية، التي مازالت تعاني من الطرق التقليدية في معالجة أوعية المعلومات، والدعوة إلى ضرورة المواكبة للتطور الحاصل في مجال المكتبات والمعلومات، بالتركيز على تكوين قاعدي ممنهج ومواكب، يدعمه تكوين مستمر طموح إلى اللحاق بركب التطور الرقمي.

1 صوفي، عبد اللطيف. التكوين للمكتبات الحديثة في العصر الرقمي. في مجلة المكتبات والمعلومات. مج.3. ع.1. قسنطينة: نوفمبر 2006، ص. ص. 11-24

² بن السبتي، عبد المالك. "آفاق تطوير المهنة المكتبية". في مجلة المكتبات والمعلومات. قسنطينة: جامعة منتوري. الم.3. العدد 01. نوفمبر 2006. ص.ص. 25-41

• **الدراسة الثامنة:** دراسة الأستاذة وهيبة غرامي (2006) بعنوان: **التكوين العالي في مجال المكتبات والمعلومات بالجزائر: نشأته، واقعه وتطوره في ظل التغيرات الجديدة.**¹ وقد قدمت هذه الدراسة على شكل مقال في مجلة المكتبات والمعلومات بجامعة منتوري بقسنطينة، حيث تعرضت في هذه الدراسة إلى قضية احتكار التكنولوجيا كل الفضاءات، وتهديدها لفاعلية العنصر البشري داخل المكتبة، وهي تدعو إلى تثمين الدور الهام للطاقة البشرية المؤهلة فنيا، لتكون هي الجسر الرابط بين المستخدمين والآلة، ولن يتحقق ذلك إلا عن طريق تكوين جامعي عالي المستوى، يسمح بمسايرة التغيرات الجديدة. كما قدمت نموذجا عن التكوين في قسم علم المكتبات، بجامعة الجزائر العاصمة، من خلال البرامج الدراسية، هيئة التدريس، وحتى الشروط الواجب توافرها في الطلبة للالتحاق بقسم علم المكتبات.

• **الدراسة التاسعة:** دراسة الأستاذة وهيبة غرامي (2007) بعنوان: **التكوين الجامعي في علم المكتبات وعلاقته بسوق الشغل الجزائرية: دراسة ميدانية.**² حيث قدمت هذه الدراسة على شكل رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم المكتبات والتوثيق، وقد تعرضت فيها إلى تقديم التكوين في علم المكتبات من خلال التعريف به وبخصوصياته ومستلزماته، وكذا تطوراتها التي يشهدها في العالم بشكل عام، وفي الجزائر بشكل خاص، وقد تم تشخيص حالته بدراسة ميدانية على مستوى الأساتذة المدرسين، ومديري الأقسام الثلاثة لعلم المكتبات الموجودة بالجزائر، وكذا بالسماط الأكاديمية للطلبة الموجهين لمزاولة دراساتهم في هذا التخصص. كما أجرت دراسة مسحية لكافة العاملين في مجال المكتبات والأرشيف بقطاع الوظيف العمومي التابع للقطاع العام بالدولة، لبيان أعدادهم، فئاتهم،

¹ غرامي، وهيبة. التكوين العالي في مجال المكتبات والمعلومات بالجزائر: نشأته، واقعه وتطوره في ظل التغيرات الجديدة. في مجلة المكتبات والمعلومات. قسنطينة: جامعة منتوري. المجلد 03. العدد 01. نوفمبر 2006. ص.ص 81-94

² غرامي، وهيبة. التكوين الجامعي في علم المكتبات وعلاقته بسوق الشغل الجزائرية: دراسة ميدانية. أطروحة دكتوراه في علم المكتبات. جامعة الجزائر، 2007. 407 ص

تأهيلهم، شروط توظيفهم وضعهم المهني، ومهامهم المكلفون بها، من خلال تحليل نصوصها الرسمية التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مؤسسة التوظيف العمومي التابعة للدولة، والتي على أساسها تم الكشف عن الاحتياجات الكمية المتوفرة على مستوى أهم قطاعات التوظيف الموجودة، أما ما يخص الاحتياجات النوعية لهذه المؤسسات، فقد تم استجواب عينة من مختلف أنواع المكتبات ومراكز التوثيق والأرشيف، حول تقييم القائمين على هذه المؤسسات التوثيقية، للكفاءة المهنية لموظفي التخصص، مع الوقوف عند أهم المشاريع الجاري العمل بها، على مستوى عدد من المؤسسات المكتبية، على أكثر من صعيد: وطني، إقليمي، وعالمي، من أجل قياس مدى ضرورة تكييف معطيات التكوين الحالي في علم المكتبات، مع المتطلبات الجديدة لسوق العمل.

- **الدراسة العاشرة: دراسة الأستاذ محمد فتحي عبد الهادي (2008) بعنوان: القوى العاملة في مجال المكتبات والمعلومات بمصر: دراسة لسوق العمل وبرامج الاعداد والتدريب في ضوء التطورات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات والبيئة الرقمية.**¹ وقد قدمت هذه الدراسة على شكل مقال في مجلة اعلم، التي يصدرها الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، بالتعاون مع مكتبة الملك عبد العزيز العامة، حيث تناولت الدراسة المسؤوليات الملقاة على إختصاصي المعلومات بالبيئة الرقمية والكفاءات المطلوبة، وقد تعرض الباحث بإيجاز لواقع المكتبات ومراكز المعلومات في مصر، مع الإشارة إلى إبراز التطورات والمشروعات الحديثة المرتبطة بها، ثم تناول أبرز ملامح القوى العاملة في المكتبات ومراكز المعلومات، وسوق العمل وظروف التوظيف، دون إغفال دور تعليم المكتبات والمعلومات، مع التركيز على مراجعات البرامج للتكيف مع التطورات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات والبيئة الرقمية. ليخرج ببعض المقترحات التي تساعد على التطوير، كأهمية وجود بيانات دقيقة عن القوى العاملة في

¹ عبد الهادي، محمد فتحي. القوى العاملة في مجال المكتبات والمعلومات بمصر: دراسة لسوق العمل وبرامج الاعداد والتدريب في ضوء التطورات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات والبيئة الرقمية. في مجلة اعلم، ع 2-3 ديسمبر 2008. ص.ص 67-90

المكتبات، وتشجيع خريجي المكتبات والمعلومات على العمل في مجالات مهنية متعددة، وربط التعليم الأكاديمي بسوق العمل، وضرورة سعي المكتبات وغيرها من مرافق المعلومات الى التطوير المهني المستمر للعاملين بها.

- **الدراسة الحادية عشر: دراسة الأستاذ كمال بطوش (2008) بعنوان: التكوين في علوم المكتبات والمعلومات بين ضرورة تحديث مقررات التكوين وتحدي متطلبات سوق الشغل: أقسام علم المكتبات والمعلومات في الجزائر نموذجا.**¹ وقد قدمت هذه الدراسة على شكل مقال في مجلة اعلم التي يصدرها الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات بالتعاون مع مكتبة الملك عبد العزيز العامة. لقد تناول الباحث أهمية التكوين في تخصص المكتبات والمعلومات بالجزائر، لمواجهة التطور العلمي والتكنولوجي الذي يشهده هذا المجال، وضرورة وجود متخصصين قادرين على أداء العمل بكفاءة واقتدار، لتحقيق جملة من الأهداف، من خلال إحداث تأهيل نوعي، ليس بالعمل اليدوي التقليدي فقط بل العمل المعتمد على الوسائل والأجهزة الحديثة في مجال الاتصال، حيث قدم نموذج عن التكوين في مجال المكتبات، من خلال تسليط الضوء على أقسام علم المكتبات والمعلومات بالجزائر، ممثلة في قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران، قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة الجزائر العاصمة، قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة قسنطينة، وقد ختم الباحث عمله بمجموعة من الاقتراحات لتحسين نوعية التكوين، من أجل تخريج كفاءات قادرة على مواجهة التحديات، والارتقاء بالمهنة المكتبية.

- **الدراسة الثانية عشر: دراسة الأستاذة نزهة ابن الخياط (2009) بعنوان: نحو إعادة بناء مهنة المكتبات والمعلومات في العالم العربي على ضوء التغيرات التكنولوجية والمعرفية: من خلال**

¹بطوش، كمال. التكوين في علوم المكتبات والمعلومات بين ضرورة تحديث مقررات التكوين، وتحدي متطلبات سوق الشغل: أقسام علم المكتبات والمعلومات في الجزائر نموذجا، في مجلة اعلم، ع2-3 ديسمبر 2008. ص ص91-118

صياغة دليل موحد للكفاءات والقدرات.¹ حيث شاركت هذه الدراسة في أعمال المؤتمر العشرين للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم)، وقد تناولت التوجه نحو الدعوة إلى ضرورة إعادة بناء المهن المرتبطة بالمكتبات والمعلومات، بما يواكب الثورة التكنولوجية في ظل الجيلين الثاني والثالث للويب، من خلال إبداع دلائل مرجعية إما على المستوى الوطني أو الاقليمي، حيث ركزت هذه الدراسة على الوطن العربي كجمال لها. وقد خلصت إلى توضيح السبل المؤدية إلى صياغة الدليل المرجعي العربي الموحد، من خلال عرض مكوناته الأساسية، واستشفاف المنهجيات المتاحة، والكفاءات الضرورية، دون إغفال لذكر المعوقات التي يمكن أن تقف حجرة عثرة في سبيل تحقيق ذلك.

- **الدراسة الثالثة عشر: دراسة مشتركة بين الأستاذتين صبرينة مقناني وعبادة شهرزاد (2009)**
بعنوان: تطوير البرامج الأكاديمية لتكوين أخصائي المعلومات بقسم علم المكتبات. جامعة منتوري (قسنطينة) بالجزائر.² وقد شاركت هذه الدراسة في أعمال المؤتمر العشرين للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم)، حيث تركزت هذه الدراسة على الدور الذي يضطلع به أخصائي المكتبة في عصر المعلومات، لما جاءت به التقنيات الحديثة من تغييرات جذرية على المهارات المهنية والوظائفية، تحتم عليه العمل كأخصائي وخبير معلومات كفاء في أدائه، وعليه ظهرت اتجاهات حديثة في تأطير أخصائي المكتبات، بهدف تطوير تكوينه التقليدي الذي تجاوزته التطورات الحالية، وهذا ما اعتمده التكوين الأكاديمي بالجامعات الجزائرية عموماً، وجامعة قسنطينة خصوصاً، حيث شهد تطورا مستمرا في البرامج المؤطرة منذ انشائها سنة 1982م مسابرة لهذه التطورات.

¹أبن الخياط، نزهة. نحو إعادة بناء مهن المكتبات والمعلومات في العالم العربي على ضوء التغييرات التكنولوجية والمعرفية من خلال صياغة دليل موحد للكفاءات والقدرات. تم تقديم هذا البحث كورقة عمل شاركت في أعمال المؤتمر العشرين للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم)، مج 2، الدار البيضاء: 9-11 ديسمبر 2009

²مقناني، صبرينة، وعبادة، شهرزاد. تطوير البرامج الأكاديمية لتكوين أخصائي المعلومات بقسم المكتبات، جامعة منتوري (قسنطينة)، بالجزائر. تم تقديم هذا البحث كورقة عمل شاركت في أعمال المؤتمر العشرين للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم)، مج 2، الدار البيضاء: 9-

- **الدراسة الرابعة عشر:** دراسة الأستاذة كريمة مكاتي (2011) بعنوان: أخصائيو المكتبات بين التكوين الجامعي والمهنة المكتبية: دراسة حالة أخصائيي مكتبات جامعة معسكر.¹ حيث تم تناول هذه الدراسة كموضوع لرسالة الماجستير في علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران. كما هو ملاحظ فإن البحث الذي أنا بصدد تقديمه كأطروحة دكتوراه، ما هو في الحقيقة إلا امتداد للبحث الذي قدمته كرسالة ماجستير، وهو ما تعلق بمدى الموازنة بين مخرجات التعليم العالي في مجال المكتبات وسوق الشغل الجزائرية، من خلال تسليط الضوء على مدى توافق التحصيل الجامعي مع الوظائف المكتبية في ظل التطور التكنولوجي، ممثلة في أخصائيي مكتبات جامعة معسكر.
- **الدراسة الخامسة عشر:** دراسة الأستاذة فتحى عباس (2015) بعنوان: واقع وآفاق التكوين المستمر لأخصائيي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا - باب الزوار² والتي جاءت على شكل رسالة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في علم المكتبات والعلوم الوثائقية، وقد تناولت هذه الدراسة مدى توفر برامج التكوين المستمر بالمكتبات الأكاديمية، وإن توفرت، فهل هي متوافقة مع متطلبات العالم الافتراضي والبيئة الرقمية من خلال تحليل لبرامج التكوين المستمر المعتمدة، وكذا الخروج بمجموعة من التوصيات من أجل النهوض بالمهنة المكتبية، من خلال وضع خطة محكمة لبرامج التكوين المستمر.

¹ مكاتي، كريمة. أخصائيو المكتبات بين التكوين الجامعي والمهنة المكتبية: دراسة حالة أخصائيي مكتبات جامعة معسكر. رسالة ماجستير في علم المكتبات والعلوم الوثائقية. الجزائر : جامعة وهران، 2011. 194 ص

² عباس، فتحى. واقع وآفاق التكوين المستمر لأخصائيي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا باب الزوار. رسالة ماجستير في علم المكتبات. جامعة الجزائر، 2015. 262 ص

تعقيب على الدراسات السابقة وعلاقتها بالبحث الحالي:

لقد تناولت هذه الدراسات موضوع التكوين الجامعي في علم المكتبات بالجزائر، وكذا في الوطن العربي وعلاقته بالممارسة المكتبية. فهناك من ركز على ضرورة إعادة النظر في منطلقات التكوين الجامعي، بما يتناسب مع ما هو معمول به في الدول المتقدمة، وهناك من اعتبر من الباحثين أن التكوين المستمر هو الحل الأمثل لمواكبة التغيرات السريعة في مجال المكتبات من خلال تسطير خطة محكمة لإعداد البرامج التكوينية بشكل دوري ومستمر، فيما أكد البعض على أن ضعف المهنة المكتبية بالجزائر، ينبثق من ضعف النصوص التشريعية التي تحكم ذلك. مصحوبة بالنظرة الاحتقارية تجاه التخصص سواء من الآخرين أو من أخصائي المكتبة في حد ذاته، مع الدعوة إلى النظر في القضية من طرف الجهات المسؤولة. كما قام بعض الباحثين بتقديم نماذج عن التكوين المكتبي بقسم علم المكتبات بجامعة قسنطينة، ونظيره بجامعة الجزائر العاصمة، بالإضافة إلى بعض النماذج عن المكتبات الأكاديمية بالجزائر، والتي تمركزت معظمها في وسط أو شرق الوطن.

أما الدراسة التي أنا بصدد تقديمها فتتمثل في ما مدى إسهام القائمين على التنمية المهنية في جعل أخصائي المكتبات الأكاديمية مواكبين لكل ما هو جديد في الميدان في ظل تكنولوجيا المعلومات الحديثة، وذلك من خلال تسليط الضوء على أوجه التنمية المهنية، ممثلة في التكوين الجامعي في علم المكتبات كتكوين قاعدي، وأول خطوة للتنمية المهنية، ثم التكوين المستمر الذي يبدأ قبل التوظيف، ثم أثناء الخدمة، إما تحت وصاية المؤسسات المنوطة بذلك، أو يكون تكويننا ذاتيا من طرف أخصائي المكتبة في حد ذاته، لنصل إلى وجه جديد من أوجه التنمية المهنية، وهو تكوين وتدريب المستفيدين كفلسفة جديدة للتنمية المهنية، من خلال تسهيل العمل على أخصائي المكتبة، عن طريق تلقين المستفيد لكل ما يسهل عليه البحث في المكتبة. وبالتالي توفير بعض الوقت لأخصائي المكتبة كي يطور نفسه، ويطور المكتبة والمستفيد من المكتبة على حد سواء.

مصطلحات الدراسة:

- **المهنة المكتبية:** عبارة عن ممارسات نقل المعلومات من خلال تجميعها، واقتناءها، وتنظيمها، ومعالجتها، وتخزينها، والإفادة منها بمختلف الطرق، والوسائل التقليدية والحديثة.¹
 - **التنمية المهنية:** هي اكتساب وتعزيز للمهارات، أو محاولة منهجية للتوفيق بين اهتمامات الأفراد، وبين متطلبات التنظيم المتوقع أن يعمل به هؤلاء الأفراد. فهي نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغيير في العاملين، من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وأساليب العمل، مما يجعلهم مؤهلين للقيام بأعمالهم بكفاءة.²
 - **المكتبات الأكاديمية:** هي مكتبات مؤسسات التعليم العالي، والتي وظيفتها الأساسية خدمة الطلبة والأساتذة، والعاملين بالجامعة، أو مؤسسة أخرى للتعليم العالي. وذلك حسب معيار المعلومات والتوثيق (Norme NF ISO 2789 Z 48001).³
- وتعتبر مؤسسة علمية، ثقافية، تربوية واجتماعية، تهدف إلى جمع مصادر المعلومات وتنميتها بطرق مختلفة، كالشراء أو الإهداء أو الإيداع، وتنظيمها من فهرسة وتصنيف وترتيب على الرفوف، واسترجاعها في أقصر وقت ممكن، وتقديمها إلى مجتمع المستفيدين (قراء وباحثين) على اختلافهم، من خلال مجموعة من الخدمات، كخدمة الإعارة وغيرها، وذلك عن طريق كفاءات بشرية مؤهلة علميا وفنيا وتقنيا، في مجال علم المكتبات والمعلومات.⁴

¹شيرا، جيش، تر. عبد الرحمان الشيخ. الأسس الفلسفية والاجتماعية لمهنة المكتبات. الكويت: مؤسسة الصباح، 1979. ص 42

²الشافعي، دياب حامد. إدارة المكتبات الجامعية. القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 1994. ص 92

³ISO : Organisation internationale de normalisation

⁴الخلوجي، عبد الستار . لمحات من تاريخ الكتب والمكتبات. ط.3 . د.م. : دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1987. ص05

- **تكنولوجيا المعلومات الحديثة:**التكنولوجيات الجديدة هو مصطلح يستخدم لوصف مدى كبير من الاختراعات التكنولوجية وخصوصا في مجال الحاسبات والاتصالات.¹ فهي عبارة عن الأجهزة والوسائل المستخدمة لتسيير، إنتاج، معالجة وتداول المعلومات، وتدفقها، وتبادلها، وجعلها متاحة لطالبيها بسرعة وفاعلية، مثل الأجهزة السمعية البصرية، والمصغرات الفيلمية، وألات التصوير والاستنساخ، والتلكس، والبريد المصور، والهواتف والحاسب الالكتروني.²
- **أخصائي المكتبات:** هو الشخص الذي يتولى مسؤولية المكتبة ومحتوياتها واختيار المطبوعات والمواد المكتبية، التي تكون رصيد المكتبة ويقدم خدمات المعلومات للمستفيدين.³
- **التكوين الجامعي في علم المكتبات:**هوتلقين المكونين الطرق والأساليب النظرية والعملية، التي تساعد على التحكم في هذا السيل الكبير من المعلومات، وبالسرية المطلوبة، وبتكاليف جد مدروسة، وتقديمه للقراء، ومن ثم تخريج الإطارات والعمال المهنيين، لتلبية احتياجات المجتمع الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والخدماتية، وكذا العمل على تنظيم وتسيير المؤسسات التي تسهر على استمرارية هذه الخدمات.⁴
- **التكوين المستمر:**التكوين المستمر هو ذلك التكوين الذي يستفيد منه العمال، الذين يمارسون في قطاعات أو مجالات، تستدعي تحديث معارفهم وتحسين مؤهلاتهم، وفقا للتطورات الحاصلة في الميدان الذي ينشطون فيه. فيصبح بذلك التكوين المستمر بمختلف أنواعه ومستوياته، وسيلة للتنمية المهنية، تساعد على تحسين مستوى الأداء وبالتالي تحقيق مردودية أفضل.⁵

¹ بدر، أحمد. التكامل المعرفي لعلم المعلومات والمكتبات. القاهرة: دار غريب للنشر والتوزيع، 2002. ص 337

³ إفري، جميلة، استغلال تكنولوجيا المعلومات في دعم التنشيط الثقافي في مكتبات المطالعة العمومية: دراسة ميدانية، في مجلة علم المكتبات، ع 7، الجزائر: جامعة الجزائر 2، ديسمبر 2016، ص 15

³ الشامي، أحمد محمد، الموسوعة العربية لمصطلحات علوم المكتبات والمعلومات، القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 2001

⁴ الحسن، بوعبد الله. تقويم العملية التكوينية في الجامعة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1998. ص 116

⁵ *Petit Larousse illustré*. Paris : Ed. Larousse, 1991. p 825

- **التكوين الذاتي:** هو كل ما يبذله المتعلم من تلقاء نفسه للحصول على المعلومات من مصادرها أو اكتساب مهارتها، لأداء عمل من الأعمال.¹
- **تدريب المستفيدين:** عبارة عن برامج تعدها المكتبات ومراكز المعلومات، بهدف تنمية المهارات الأساسية للتعامل مع المكتبات ومراكز المعلومات، وإكساب المستفيدين الحاليين والمحتملين القدرة على تحقيق الاستفادة الفعالة من مصادر المعلومات، والاستفادة من الخدمات المكتبية والمعلوماتية وتمكينهم من القيام بكافة خدمات البحث العلمي ومتطلباته.²

¹ موسى، غادة عبد المنعم. الاتجاهات الحديثة في نظم المعلومات وخدماتها، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر

والتوزيع، 2012، ص 189

³النوايسة، غالب عوض. خدمات المستفيدين من المكتبات ومراكز المعلومات . عمان : دار صفاء للنشر والتوزيع، 2000. ص

الباب الأول: التنمية المهنية نتيجة حتمية لمعطيات تكنولوجية

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة
الفصل الثاني: تكنولوجيا المعلومات ومناخ التحول بالمكتبات الأكاديمية
الفصل الثالث: التنمية المهنية ضرورة حتمية بالمكتبات الأكاديمية في ظل التحول
التكنولوجي

الفصل الأول:

المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة
وأفاق واعدة

تمهيد:

كانت المكتبة في نظر الأفراد قبل هذه الحقبة، مكانا لحماية الكتب والمحافظة عليها لصالح أقلية ضئيلة منهم، غير أنها اليوم أصبحت معدن العلوم والمعارف، ينهل منه الناس ثقافة وعلمًا، كما أن التقدم الحاصل في ميادين الحياة العلمية، في ظل تكنولوجيا المعلومات الحديثة جعل من المكتبات ومراكز المعلومات، أكثر المؤسسات تأثيرًا وتأثرًا، لما يطرأ على المجتمع الذي تخدمه، من تطورات اقتصادية، اجتماعية، سياسية وعلمية، حيث تنعكس هذه التطورات على مواردها المالية، المادية والبشرية، وكذلك على ما تقدمه من خدمات.

خاصة إذا ما تعلق الأمر بالمكتبات الأكاديمية، باعتبار أنها على أعلى مستوى من الاهتمام والتطور والرقي، وذلك بحكم انتسابها إلى مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي وخدمتها للفئة الأكثر وعيا وثقافة وعلمًا، وهي فئة الجامعيين من طلبة وأساتذة و باحثين.

1.1 مفهوم المكتبة الأكاديمية:

تعرف المكتبات الأكاديمية " بأنها مكتبات مؤسسات التعليم العالي، والتي وظيفتها الأساسية خدمة الطلبة والأساتذة، والعاملين بالجامعة، أو مؤسسة أخرى للتعليم العالي". وذلك حسب معيار المعلومات والتوثيق

¹.(Norme NF ISO 2789 Z 48001)

¹ISO : Organisation internationale de normalisation

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

وهنا نلاحظ أن عبارتي *المكتبة الأكاديمية* و*المكتبة الجامعية*، تستخدمان كمترادفتين لتعبيرا عن المكتبات الملحقة بمؤسسات التعليم العالي، أي ما بعد الطور الثانوي. وتشتمل على المكتبات الجامعية المركزية، مكتبات الكليات، مكتبات الأقسام، مكتبات المعاهد، ومكتبات المخابر البحثية.

وباعتبار أن مصطلح *الجامعية* هو الأكثر شيوعا واستخداما، فقد ارتأينا في هذه الدراسة التطرق إلى مصطلح *الأكاديمية*، لتبديد اللبس الذي يحوم حول هذا الموضوع، وكذا لإتاحة الاستخدام الأوسع لمصطلح الأكاديمية بدلا من الجامعية. لأن المكتبة الجامعية في نظر الكثيرين ممن ينتمون إلى الجامعة، هي لصيقة بالأقسام أو المعاهد أو الكليات أو المدارس العليا التي يدرسون فيها، دون الانتباه إلى تواجد مكتبات أخرى ذات مستوى أكاديمي وعلمي راقى، وهي المكتبات الملحقة بمخابر البحوث على مستوى الجامعة، والتي من شأنها أن تفيد الباحثين بشكل جدي وعلى نطاق واسع.

تعرف المكتبة الأكاديمية بأنها "مؤسسة علمية، ثقافية، تربية واجتماعية، تهدف إلى جمع مصادر المعلومات وتمييزها بطرق مختلفة، كالشراء أو الإهداء أو الإبداع، وتنظيمها من فهرسة وتصنيف وترتيب على الرفوف، واسترجاعها في أقصر وقت ممكن، وتقديمها إلى مجتمع المستفيدين (قراء وباحثين) على اختلافهم، من خلال مجموعة من الخدمات التقليدية، كخدمة الإعارة وغيرها، وذلك عن طريق كفاءات بشرية مؤهلة علميا وفنيا وتقنيا، في مجال علم المكتبات والمعلومات."¹

¹الخلوجي، عبد الستار . لمحات من تاريخ الكتب والمكتبات. ط.3 . د.م : دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1987. ص05

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

حيث يتناول هذا التعريف، المكتبات الأكاديمية من وجهة نظر الوظائف والخدمات التي تقدمها للرواد، من التزود بمصادر المعلومات ومعالجتها وتخزينها، ومن ثم استرجاعها عن طريق مختلف وسائل الإتاحة للمستفيدين، معتمدة على كادر بشري مؤهل للقيام بهذه الوظائف و تقديم هذه الخدمات على أحسن وجه، بما يتماشى مع التطور الحاصل في مجال المكتبات. حيث فرض هذا التطور استحداث خدمات جديدة، ونذكر منها خدمة الإحاطة الجارية، البث الانتقائي للمعلومات، خدمة الرفوف المفتوحة والإطلاع الحر على رصيد المكتبة، وكذا خدمة تدريب المستفيدين، إذ جندت مثل هذه الخدمات المستحدثة لإفادة الرواد بالدرجة الأولى، وكذا لتسهيل مهام أخصائيو المكتبات الأكاديمية من جهة أخرى. وفي تعريف آخر للمكتبة الأكاديمية" هي عبارة عن مجموعة من الكتب والمخطوطات والوثائق والسجلات والدوريات وغيرها من المواد، منظمة تنظيما مناسباً لخدمة طوائف معينة، وهي طوائف الطلاب و

الأساتذة الجامعيين، والتي يجب أن تتمثل فيها المواد التي تدرسها الجامعة تمثيلاً متوازناً.¹

فلا بد لرصيد المكتبة الأكاديمية أن يكون غنياً بمصادر المعلومات، وشاملاً لمختلف أشكال وأنواع المعارف، من كتب ودوريات ومقالات وملخصات لنتائج البحوث، والتظاهرات العلمية والثقافية، كالمؤتمرات والملتقيات والأيام الدراسية، المحلية منها والدولية، في مختلف أشكالها سواء كانت تقليدية (في شكلها المطبوع) أو متطورة (على حوامل إلكترونية)، لما تحمله هذه المواد من معلومات مستحدثة، قد تم

¹ حسن، سعيد أحمد. المكتبة الجامعية: نشأتها، تطورها، أهدافها، وظائفها. بيروت: دار الجيل، 1992. ص 25

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

المصادقة عليها من طرف أشخاص مختصين في مجال معين، أوفي مجالات مختلفة. والتي من شأنها أن تخدم مجتمعا معينا، وهو مجتمع الأساتذة والطلبة والباحثين، والموظفين بالإدارات المختلفة التابعة للجامعة، أو الكلية، أو المعهد العالي، لما توفره لهم من كتب دراسية وغيرها، من أجل خدمة أهداف وأغراض الجامعة.

حيث تشكل المكتبات الأكاديمية محور العملية التعليمية و البحثية في الجامعات، و تعد من أهم الركائز التي تعتمد عليها في أداء رسالتها الأكاديمية، وفي تحقيق أهدافها، الأمر الذي يجعلها تحتل مكانة متميزة في مؤسسات التعليم العالي و البحث العلمي، و يسد فراغا ملحوظا في الحياة الأكاديمية للمنتسبين إلى تلك المؤسسات.

فالمكتبة الأكاديمية بالمفهوم العلمي الحديث، هي إحدى المؤسسات الثقافية التي تؤدي دورا علميا وثقافيا هاما في مجال التعليم العالي، ولا يقل هذا الدور في أهميته وضروريته عن أي دور آخر، يمكن أن تقوم به أية مؤسسة علمية أخرى داخل المحيط الجامعي، فهي جزء لا يتجزأ من الجامعة. لأن الجامعة تتكون من أستاذ وطالب ومكتبة، " فبينما يعمل الأستاذ على نشر العلم والمعرفة، يقف الطالب في محراب الجامعة يتلقى العلم، وتقف المكتبة من ورائها تعمل جاهدة على توفير مصادر العلم والمعرفة لكل منهما"¹

¹ إبراهيم، السعيد مبروك. المكتبة الجامعية وتحديات مجتمع المعلومات. الإسكندرية: دار الوفاء للطباعة والنشر، 2009. ص11

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

فالمكتبات بأنواعها ترافق الفرد في كل الأطوار الدراسية التي يمر بها، منذ الطور الابتدائي، المتوسط، والثانوي، وذلك لإثراء معارفه وتنقيفه في مختلف المجالات، أما المكتبة الأكاديمية فإنها تقف جنبا إلى جنب مع هذا الفرد، الذي تحول من مفهوم التلميذ الذي يكتفي بالدروس التي تقدم له من طرف معلميه، إلى مفهوم الطالب والباحث الذي لا يكتفي أبدا بما يقدمه له الأساتذة من معلومات، إذ يستحيل على أعضاء هيئة التدريس الأكاديميين أن يلموا بكل ما يحتاجه الطلبة والباحثين من معلومات، من خلال المحاضرات التي يقدمونها لهم، وإنما لابد على الطلبة من الاستعانة، إذ لم نقل الاعتماد على المكتبة الأكاديمية بدرجة كبيرة، وبصفة مستمرة في تحصيلهم العلمي والبحثي والثقافي. ومن هنا يتبين لنا أن "المكتبة الأكاديمية تحتل بحق مركزا عضويا رئيسيا في الثالوث الجامعي الأستاذ، الطالب، المكتبة الأكاديمية"¹.

2.1. وظائف المكتبة الأكاديمية:

تتبقى وظائف المكتبة الأكاديمية من الرسالة الأكاديمية التي تقع على عاتق الجامعة، إذ لابد للمكتبة من خدمة أهداف الجامعة (التعليم والبحث)، وذلك عن طريق تقديم خدماتها المكتبية للمستفيدين المنتمين إليها ومن خلالها إلى المجتمع ككل، ومن أهم هذه الوظائف ما يلي:

¹ إبراهيم، السعيد مبروك، المكتبة الجامعية وتحديات مجتمع المعلومات. المرجع السابق. ص 12

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

- "إدارة وتنمية المجموعات بما يضمن توفير مصادر المعلومات اللازمة، لقيام الجامعة بمهامها في التعليم والبحث، وذلك عن طريق الاختيار، والتزويد، والتسجيل، وغيرها من العمليات اللازمة لذلك.

- تنظيم تلك المجموعات، وما يتضمنه ذلك من فهرسة، وتصنيف، وتكشيف، واستخلاص، وغيرها من العمليات، التي تكفل ضبط المجموعات وتحليلها وحفظها.

- تقديم الخدمات المكتبية واسترجاع المعلومات، و ما يتضمنه ذلك من الإرشاد المكتبي المهني و معاونة رواد المكتبة، على الاستفادة من المجموعات الموجودة، و يشمل ذلك عمليات الإعارة، والتصوير، وخدمات المراجع، فضلا عن خدمات استرجاع المعلومات المتخصصة.

- التعاون والتنسيق وذلك للإفادة من مصادر المعلومات، داخل الوطن وخارجه، والمشاركة والإسهام في نجاح شبكة المعلومات الوطنية.

- البحث وتطوير وتعليم استخدام المكتبة. و هذه الأخيرة مهمة علمية أكاديمية ومهنية يقوم بها أمناء المكتبات الجامعية، وأخصائيو المعلومات لتطوير العمل المكتبي.¹

حيث تتلخص وظائف المكتبة الأكاديمية، في الخدمات الفنية التي تقدمها المكتبة (المباشرة وغير المباشرة)، بما فيها خدمة تدريب المستفيدين، وتوعيدهم على استخدام المكتبة، بالإضافة إلى تجنيد العنصر البشري المؤهل، علميا وفنيا وتقنيا، للقيام بهذه المهام على أحسن وجه، وذلك عن طريق

¹بدر، أحمد، عبد الهادي، محمد فتحي. المكتبات الجامعية: تنظيمها وإدارتها وخدماتها ودورها في تطوير التعليم الجامعي والبحث

العلمي. القاهرة: دار غريب، 2001. ص 31

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

التطوير الدوري والمستمر للكفاءات المهنية، من خلال برامج التنمية المهنية، والتي تضم التدريب الأولي لحظة الالتحاق بالمكتبة، والتكوين المستمر والتكوين الذاتي، وذلك لمواكبة التطور الحاصل في مجال المكتبات الأكاديمية.

3.1 أهداف المكتبة الأكاديمية:

يصعب التفريق بين وظائف وأهداف المكتبة الأكاديمية، لكونها تصب في قالب واحد، وهو خدمة وتحقيق أهداف الجامعة، والمتعلقة بالعملية التعليمية، التعليمية والبحثية، ولكي نحدد أهداف المكتبة الأكاديمية، لابد لنا أولاً من فهم عميق للدور الريادي الذي تلعبه الجامعة، من أجل خدمة الأهداف القومية، والاجتماعية، والسياسية، والعالمية، وهذه الأهداف يمكن حصرها، في النقاط التالية:

- "تهيئة المعرفة وتعميقها وتطويرها، ونقلها وتعليمها، وتدريب الأفراد، وتنقيف المجتمع، وربط نشاط الجامعة، بمتطلبات خطة التنمية.
- النهوض بالحركة العلمية، والبحث العلمي إلى أرفع مستوى.
- توفير الكتب والمراجع، في أكبر عدد ممكن من حقول المعرفة.
- تعليم الطلاب كيفية استخدام المكتبة، والاستفادة بالشكل الصحيح من مقتنياتها.
- المكتبة الجامعية مركز كبير ومهم، من مراكز نشر وتوزيع المعلومات والأبحاث، التي يقوم بها الطلاب والأساتذة والباحثون.¹
- مساندة العملية التعليمية التعليمية، من خلال "توظيف مصادر المعلومات المتاحة، من طرف المكتبة، لخدمة المناهج الدراسية، في ظل تأكيد الجامعات، على التعلم الذاتي المستمر للطلبة، وضرورة اعتمادهم على ما توفره المكتبة من مصادر معلوماتية".²

¹حسن، سعيد أحمد. المرجع السابق. ص 25

²همشري، عمر أحمد. المكتبة ومهارات استخدامها. عمان دار صفاء للنشر، 2009. ص.ص 67-68

- خدمة المجتمع والعمل على رقيه، من خلال "إعداد الأفراد المؤهلين، لتسيير مختلف القطاعات بعلمية ومهنية كبيرتين".¹

ومن هنا نلمس أن خدمات المكتبة الأكاديمية، لا تستهدف أفراد المجتمع المحلي، المنتسب إليها فحسب، بل تتجاوزه لتفيد المجتمع ككل، في إطار تحقيق أهداف التنمية القومية.

4.1. الركائز القاعدية للمكتبة الأكاديمية:

ترتكز المكتبة الأكاديمية كغيرها من المكتبات، على مجموعة من الأسس، التي لا يمكنها القيام بدونها، حيث تشتمل على أربع عناصر أساسية في تكوينها، وهي: "الموظفين، الإدارة المالية، العمليات الفنية، اللوائح والتشريعات"² والتي يمكن التفصيل فيها فيما يلي:

1.4.1. الموظفون: مهما كان نوع المكتبة، وحجم رصيدها ومستوى روادها، فإنها تصبح مجرد مخزن

للكتب، لولا الكادر البشري المكون تكويناً جيداً في مجال المكتبات، والذي يؤهله للقيام بالمهام المنوطة به، على أحسن وجه، ويسمح له بتحويل هذا المخزن من الكتب، إلى فضاء منفتح على العلم والمعرفة.

2.4.1. الإدارة المالية: تحتاج المكتبة الأكاديمية، كأى مؤسسة أخرى، إلى التمويل المادي الذي يضمن

لها التجهيز الجيد، بأحدث التقنيات في مجال المكتبات، وكذا تنمية المجموعات المكتبية بشكل دوري ومنتظم، باقتناء أحدث الإصدارات، التي تخدم مجتمع المكتبة الأكاديمية، من طلبة وأساتذة وباحثين.

3.4.1. العمليات الفنية: هي أهم المراحل التقنية والفنية التي تمر بها المواد المعرفية، من تزويد وفهرسة

وتصنيف وترميم، لتصل إلى الباحثين في أسرع وقت ممكن، وبأقل جهد، وهنا لا بد من تحقيق مبدأ "المعلومة المناسبة، للشخص المناسب، وفي الوقت المناسب"، لأن أي خلل في هذه التقنيات، يؤدي إلى ضياع المعلومة داخل أكوام الكتب، وبالتالي استحالة الاستفادة منها.

¹ عز الدين، السعيد. الاجراءات المكتبية. بغداد: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 1980. ص45

² خليفة، شعبان عبد العزيز. دائرة المعارف العربية في علوم المكتبات والمعلومات. القاهرة: دار المصرية اللبنانية، 2003. ص304

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

4.4.1. اللوائح والتشريعات: حيث أن هناك نصوص قانونية تحكم المكتبات الأكاديمية، وذلك بخصوص تسييرها وتنظيمها، كما تحكم العلاقة بينها وبين الجهة التي تتبعها، والعلاقة بين العاملين فيها، وكذا مع المستفيدين منها. حيث تضمن هذه القوانين عدم التداخل بين المهام وتحقيق مبدأ " الشخص المناسب في المكان المناسب " .

5.1. خصائص المكتبة الأكاديمية:

للمكتبات الأكاديمية خصائص تميزها عن باقي المكتبات الأخرى، "وتشتمل على الوصاية، المجموعات المكتبية، الخدمات والمستفيدين"¹ ويمكن تلخيصها فيما يلي:

1.5.1. الوصاية: المكتبة الأكاديمية تابعة للجامعة تؤدي رسالتها الأكاديمية، من خلال مسانبتها في العملية التعليمية والبحثية، وبالتالي هي خاضعة لها سواء في التسيير، أو البرامج أو الخدمات التي تقدمها إلى المجتمع الجامعي.

2.5.1. المجموعات المكتبية: ما يميز المكتبات الأكاديمية عن غيرها من المكتبات، هو رصيدها المعرفي المتنوع، الذي يستهدف المجتمع الأكاديمي من طلبة وأساتذة وباحثين، وعليه لابد لهذا الرصيد من التركيز على المواد العلمية والمعرفية، التي تخدم التخصصات التي تدرس في الجامعة، بما يواكب التطور الحاصل في هذه المجالات، بالإضافة إلى المواد المرجعية التي تساهم بشكل كبير، في إنجاز البحوث العلمية الأكاديمية. وهنا لابد من الإشارة إلى ضرورة تصحيح المفاهيم التقليدية للمراجع، والتي كانت تقتصر في وقت مضى على الكتب (المصادر- المراجع) والاعتماد عليها بشكل حصري في إنجاز البحوث، دون الانتباه إلى وجود مصادر أخرى للمعلومات لا تنقص أهمية وإفادة عن الكتب بل تضاهيها في أحيان كثيرة، بما في ذلك المقالات التي تنشر في المجالات العلمية والتي تصدرها مخابر البحوث الأكاديمية، بالإضافة إلى تقارير التظاهرات العلمية التي تنظمها الجامعة، وكذا الرسائل الجامعية من

¹الزاهي، سمية. مكانة المكتبة الجامعية في سياسة التعليم العالي في الجزائر. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2016. ص 147

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

أطروحات ماجستير ودكتوراه، حيث يمكن لهذه المصادر المعلوماتية أن توفر زخم من المعلومات الدقيقة والمستحدثة للباحثين والقراء.

3.5.1. الخدمات: نظرا لخصوصية الجمهور الذي تخدمه المكتبات الأكاديمية، فقد تم استحداث خدمات جديدة، على غرار الخدمات التقليدية (خدمة الإعارة، خدمة المراجع) وتتمثل هذه الخدمات المستحدثة، في "خدمة الإحاطة الجارية، والبت الانتقائي للمعلومات، بالإضافة إلى خدمة تدريب المستفيدين"¹ باعتبارها فلسفة جديدة للتنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية، حيث أن تلقين المستفيدين طريقة البحث في المكتبة، واستخدام مصادر المعلومات والتعرف على أماكنها ومواقعها داخل أقسام المكتبة، يوفر على أخصائي المكتبة الكثير من الجهد والوقت في توصيل المعلومات للباحث، وفي نفس الوقت تهدف هذه الخدمات المستحدثة إلى وضع الباحث في الصورة، بخصوص مصادر المعلومات المتوفرة على مستوى المكتبة، في مواضيع معينة أوفي مجالات مختلفة، والتي من شأنها اختصار الطريق أمام الباحث للوصول إلى هذه المصادر بسهولة ويسر.

4.5.1. المستفيدون: تساند المكتبة الأكاديمية الجامعة في تأدية رسالتها، من خلال توفير المعلومات للرواد المنتمين إلى الحرم الجامعي، من طلبة وأساتذة وباحثين وإداريين، دون غيرهم من الرواد، مع إمكانية استقبال باحثين من جامعات أخرى وحتى من بلدان أو دول أخرى شريطة أنهم ينتمون إلى الجامعة وأن يكون لديهم مستوى أكاديمي، إذن فالمجتمع الجامعي هو خاصية أخرى تتميز بها المكتبة الأكاديمية عن غيرها من المكتبات الأخرى.

بحيث تمثل المكتبة الأكاديمية "محور العملية التعليمية والبحثية على مستوى الجامعة، كما تعتبر ركيزة أساسية داخل الحرم الجامعي، فهي تسعى من خلال هذه الخصائص إلى تكوين إطارات قادرة على التحليل والاستنتاج، من خلال تعلم الطرق الصحيحة للبحث والاستنباط والابتكار وسط الزخم الهائل

¹ عليان، ربحي مصطفى، النجاوي، أمين. مبادئ إدارة المكتبات ومراكز المعلومات. عمان: دار صفاء، 2005. ص 40

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

من المعلومات، التي توفرها المكتبات التابعة لمؤسسات التعليم العالي وعدم الاكتفاء بما يقدمه أعضاء هيئة التدريس من معلومات يتخطاها الزمن بسرعة".¹

6.1. أنواع المكتبات الأكاديمية:

تزخر المكتبات الأكاديمية بالأرصدة المعرفية الضخمة والمتنوعة، بتنوع الجمهور المنتمي إليها، بما يتناسب مع احتياجاته المعرفية، والثقافية، وحتى الترفيهية، ولضمان الاستفادة الشاملة من هذه الأرصدة، ولتيسير الوصول إليها بسرعة، كان لا بد من تجنيد أكثر من مكتبة على مستوى الجامعة. وعليه نجد عدة أنواع من المكتبات الأكاديمية، ونذكر منها:

1.6.1. المكتبات المركزية: تحتل المكتبة المركزية موقعا استراتيجيا وسط الجامعة، بمبنى ضخم ومستقل

ومتميز، إذ تعتبر الواجهة الحقيقية لجميع المؤسسات التوثيقية الملحقة بمؤسسات التعليم العالي، سواء فيما يتعلق برصيدها المعلوماتي الغني والمتنوع، والذي يخدم كل التخصصات التي تدرس في الجامعة، أو من ناحية التنظيم والتسيير، باعتماد معايير الجودة الشاملة في الإدارة وكذا باستخدام أحدث التقنيات في مجال تكنولوجيا المعلومات الحديثة، كما أن المكتبة المركزية هي المعنية بتنظيم النشاطات العلمية، والتظاهرات الثقافية، كالملتقيات والندوات والمحاضرات ومعارض الكتب.²

2.6.1. مكتبات الكليات: حيث قامت معظم الكليات بإنشاء مكتبات خاصة بها، تخدم المستفيدين

المنتمين إلى الأقسام التابعة لها، من طلبة وأساتذة وباحثين وإداريين، دون غيرهم من التخصصات الأخرى، وتحتوي على أهم المصادر المعلوماتية، في التخصصات التي تتضوي تحتها، وذلك على غرار الكتب المرجعية، بما يضمن الاستفادة المشتركة للرواد المنتمين للأقسام المشكلة للكلية.³

¹الزاحي، سمية. مكانة المكتبة الجامعية في سياسة التعليم العالي في الجزائر. المرجع السابق. ص 151

²الحام، مصطفى علي. المدخل إلى علم المكتبات ومصادر المعلومات. عمان: الأكاديميون للنشر والتوزيع، 2016. ص 23

³خطاب، السعيد مبروك. لوائح المكتبات الجامعية في العصر الرقمي. عمان: مؤسسة الوراق، 2013. ص 24

3.6.1. مكتبات المخابر البحثية: ونقصد بها مكتبات الهيئات العلمية التابعة للجامعة والتي تتلخص مهمتها، في إفادة الباحثين المنتمين إلى هذه الهيئات، وذلك بتوفير المواد العلمية المنتقاة حسب المجالات أو التوجهات، التي ينتمي إليها مخبر البحث.¹ فإذا أخذنا على سبيل المثال مخبر البحوث التاريخية، فنجد مكتبته توفر المعلومات للباحثين في المجالات التاريخية، حيث يتنوع رصيدها من الكتب التاريخية إلى الرسائل والأطروحات في المجال، كما نجد فيها أهم المنشورات المنجزة من طرف المخبر كالمجلات العلمية، وملخصات التظاهرات العلمية التي أشرف المخبر على تنظيمها.

7.1. خدمات المكتبات الأكاديمية:

تتلخص وظيفة المكتبات الأكاديمية في تقديم مجموعة من الخدمات لروادها، حيث يمكن تصنيفها إلى خدمات مباشرة وأخرى غير مباشرة.

1.7.1. الخدمات الغير مباشرة: وتتمثل في مجموعة العمليات الفنية، التي يقوم بها أخصائي المكتبة

بهدف وضع المعلومة في مكانها المناسب، لضمان الاستفادة الحقيقية منها من طرف الرواد وتشمل:

التزويد: حيث يتم تزويد المكتبة بمصادر المعلومات التي تهتم المجتمع المستفيد منها وتخدم تخصصاته، وذلك من خلال مرحلتين، وهما مرحلة الانتقاء(الاختيار)، بعقد لجنة اختيار تتكون من مسؤول المكتبة وأعضاء هيئة التدريس ومندوبي الطلبة، حيث يقومون بتحديد الاحتياجات، واختيار المواد المناسبة لرواد المكتبة، في حدود ما هو متاح، من مصادر المعلومات.² أما المرحلة الثانية فتتمثل في اقتناء المواد المكتبية بعدة أساليب، سواء عن طريق الشراء أو التبادل أو الإهداء أو الإيداع القانوني، بما يضمن توفير المعلومات المتنوعة والمناسبة لاهتمامات الرواد.³

¹ المرجع نفسه. ص 24

² عباس، طارق محمود، زكي، محمد عبد الحميد. المكتبات العامة: خدماتها، تقنياتها الحديثة. القاهرة: آيس كوم، 2002. ص 63

³ حمدي، أمل. المصادر الإلكترونية للمعلومات: الاختيار والتنظيم والاتاحة في المكتبات. القاهرة: الدار المصرية، 2007. ص 49

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

المعالجة: وتشتمل على عمليات الجرد والفهرسة والتصنيف، وهو ما يسمح بالتحكم في الكتاب من ناحية الشكل المادي، عن طريق تقنيات الضبط الببليوغرافي أو من ناحية المحتوى الموضوعي، والتمثل في تقنيات التكشيف و الاستخلاص، التي تمكن المكتبي من تصنيف المعلومات في مكانها الصحيح، لضمان الاستفادة الواسعة منها.¹

التخزين والإتاحة: عند الانتهاء من معالجة الكتاب، لابد من ترتيبه على الرفوف لتثبيت مكانه، بهدف توفير وسائل الإتاحة للرواد، والتي نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر: الفهارس بأنواعها(فهرس المؤلفين، فهرس العناوين) وفي شكلها التقليدي والآلي، الكشافات، المستخلصات، المكانز، القوائم الببليوغرافية...الخ.

2.7.1. الخدمات المباشرة: والتي يتم من خلالها تقديم المساعدات و التعليمات الخاصة بالمستعيرين وتوفير سبل الإتاحة لاستخدام الرصيد المعرفي، وتتمثل هذه الخدمات في:

خدمة الإعارة: وتعلق بإعارة المواد المكتبية داخل المكتبة وخارجها، ومراقبة إرجاعها ومتابعة المواد المتأخرة وفرض العقوبات على مستعيرها،² إذ يمثل قسم الإعارة همزة وصل بين المكتبة والرواد.

خدمة المراجع: يقوم بها المكتبيين المؤهلين والعاملين في قسم المراجع، لتلبية حاجات المجتمع الأكاديمي بالإجابة على أسئلتهم المرجعية، والقيام بالبحث نيابة عن المستفيد، باختيار الأدوات المناسبة وأساليب إيجاد المعلومة، وكذا بإرشاده إلى الكتب المرجعية وتلقينه كيفية استخدامها والاستفادة منها.³

الخدمات الببليوغرافية:و تعد هذه الخدمة ذات قيمة كبيرة، بالنسبة للباحثين وأعضاء هيئة التدريس وطلبة المرحلة الجامعية الأولى، "حيث يتم إعداد قوائم ببليوغرافية صغيرة أو كبيرة مشروحة أو غير مشروحة،

¹ عليان، ربحي مصطفى. خدمات المعلومات. ط.2. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2014. ص 265

² النوايسة، غالب عوض. خدمات المستفيدين من المكتبات ومراكز المعلومات. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2000. ص 34

³ المالكي، مجبل لازم. هندسة المعرفة وإدارتها في البيئة الرقمية. [دم]:الوراق للنشر والتوزيع، 2009. ص 53

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

بالمواد المتوفرة في المكتبة، أو حتى خارج المكتبة، والمتصلة بموضوع معين أو شخص معين، أو أي نمط من أنماط الدراسة والبحث.¹

خدمات الإحاطة الجارية والبث الانتقائي للمعلومات: والغرض منها تزويد كل مستفيد بصفة دورية، بالمعلومات التي تدخل ضمن تخصصه أو اهتمامه (البث الانتقائي) أوفي مختلف المجالات (الإحاطة الجارية)، وذلك من خلال الإعلان عن أهم الإصدارات الحديثة، التي دخلت في الرصيد المكتبي، ولكنها لم تضاف بعد إلى فهرس المكتبة،² "وتوفير هذه الخدمات لا بد من:

- إجراء مسح شامل بالمستفيدين، وتحديد مجالات اهتماماتهم، مع ترتيب الأولويات.
- إعداد استمارة اهتمام لكل مستفيد، وتوفير المعلومات من الرصيد المكتبي الحقيقي والمحتمل، بما يتناسب مع هذه الاستمارات، مما يضمن توفير المعلومات المنتقاة للمستفيدين دون عناء³

خدمات أخرى: وتشتمل على صيانة المجموعات، وخدمات التصوير والاستنساخ، وخدمات الدوريات والمعارض والمحاضرات، وخدمات الانترنت وتوفير المصادر الالكترونية... الخ.⁴

¹ عليوي، محمد عودة، المالكي، مجبل لازم. المكتبات النوعية: الوطنية، الجامعية، المتخصصة، العامة، المدرسية. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2007. ص 62

² جرجيس، جاسم محمد، القاسم، بديع محمود. مصادر المعلومات في مجال الاعلام والاتصال الجماهيري. الاسكندرية: مركز الوسائط الثقافية والمكتبات، 1998. ص 25

³ عليوي، محمد عودة، المالكي، مجبل لازم. المرجع السابق. ص 62

⁴ الوردي، زكي حسين، المالكي، مجبل لازم. مصادر المعلومات: خدمات المستفيدين في المؤسسات المعلوماتية. عمان: دار الوراق للنشر و التوزيع، 2002. ص 278

8.1 مقومات المكتبة الأكاديمية الناجحة:

لكي تتمكن المكتبة الأكاديمية من تحقيق أهدافها المنشودة والقيام بوظائفها على أحسن وجه، من خلال تقديم خدماتها المباشرة وغير المباشرة للمستخدمين بنجاح وفاعلية، من أجل تحقيق ذلك لابد للمكتبة الأكاديمية من مراعاة المقومات التالية:

1.8.1 الموقع والمبنى: حيث تم تناول موضوع الموقع والمبنى في الكثير من مصادر المعلومات،

التي حددت المقاييس الواجب الالتزام بها عند إنشاء مقر المكتبة الأكاديمية.

إذ لابد أن تحتل المكتبة الأكاديمية مهما كان نوعها . مكتبة مركزية، مكتبة كلية أو مدرسة عليا أو معهد، أو مكتبة مخبر بحث. موقعا استراتيجيا، حيث تتوسط المؤسسة التي تنتمي إليها لكي يسهل ارتيادها من طرف المستخدمين، كما يجب أن يتصف الموقع بالهدوء، ويجب أن تصله أشعة الشمس والهواء النقي وتحيط به الحدائق والأشجار، حتى يسهل الوصول إليه ويجعل المكتبة قبلة لروادها والمنتفعين من خدماتها.

كما يوجد عوامل أخرى لابد من مراعاتها عند اختيار الموقع وتتمثل في:

- المساحة المناسبة لاستيعاب كل أقسام المكتبة الأكاديمية، والقابلة للتوسيع إن اقتضى الأمر استحداث مصالح أو أقسام جديدة.
- علاقة الموقع بالمباني المجاورة وطرق المرور بها، فلا بد لموقع المكتبة الأكاديمية أن يكون مستقلا ومميذا وسهل المسالك، لكي لا ينفرد منه المستخدمين. فجوودة الموقع تساعد الرواد على القراءة والبحث وقضاء وقت الفراغ.

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

بعد تحديد الموقع المناسب، لابد أن يجتمع مدير المكتبة مع المهندس المعماري و أمين المكتبة لوضع الخطط المبدئية لمبنى المكتبة الأكاديمية، ومن ثم المصادقة على المخطط النهائي و المواصفات الواجب احترامها عند تشييد البناء.

"ومن المبادئ والشروط المهمة التي يجب أن تراعى بدقة في التخطيط والتنفيذ لمباني المكتبات

الأكاديمية هي:

1. يجب أن يكون التخطيط ملائم للخدمات والأعمال التي تقوم بها المكتبة، وملائم أيضا

للمستفيدين من هذه الخدمات.

2. توظيف خطة المبنى لاحتمالات النمو والتعديل والإدارة الاقتصادية.

3. لابد أن يأخذ بالحسبان الظروف المناخية، كالأمطار والرياح وغيرها من الظواهر الطبيعية¹

لذلك كان لابد من إشراك أمين المكتبة في هذه القرارات، لكونه يتمتع بالرؤية المستقبلية لبناية المكتبة، ويمكنه تخيلها من خلال الوظائف و الخدمات التي تقدمها، والأهداف التي تسعى لتحقيقها، فللمكتبي دور هام جدا في إعطاء المهندس تصور عام عن المكتبة، فيما يتعلق بالقاعات والمخازن وغرف العمل وكيفية توزيعها أثناء تصميم البناية، ذلك التصور الذي يقتبسه أمين المكتبة من زيارته لبنايات مماثلة، أو من خلال قراءته عن مواصفات بناية المكتبة الأكاديمية، والتي لابد أن تتوفر على الأقسام التالية:

منطقة المدخل: وتضم: الردهة، خدمات مكتب الإعارة(بنك الإعارة)، خدمات المراجع، مكتب إيداع

الأمانات ودورة المياه، السلام والمساعد المؤدية لباقي المكتبة.

أقسام العمليات الفنية: إذ لابد من تخصيص غرف للعمليات الفنية، ويشترط فيها أن تكون متقاربة أو

أن تجتمع كلها في صالة كبيرة، لأن الكتاب يعرف مراحل متتالية أثناء معالجته، وهو ما يعرف بالسلسلة

¹عليوي، محمد عودة، المالكي، مجبل لازم. المرجع السابق. ص 55

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

الوثائقية، حيث تشمل هذه المراحل على: مصلحة التزويد (تحديد الاحتياجات، الانتقاء، الاقتناء)، ثم ينتقل إلى مصلحة المعالجة (الجرد، الفهرسة، التصنيف)، ثم التخزين (الترتيب على الرفوف، وإعداد أدوات البحث والإتاحة)، ومن ثم الاسترجاع من خلال (خدمات الإعارة والمراجع)، ولذا لابد لهذه الأقسام والمصالح من أن تكون في مكان واحد، لتسهيل عمل المكتبيين في أداء مهامهم بمرونة وفاعلية كبيرتين.¹

فضاءات القراءة: لابد من تخصيص أماكن للقراء بغرض المطالعة والبحث، وتتمثل في قاعات المطالعة العامة، أو القاعات المخصصة للاطلاع على الكتب المرجعية وقاعات الدوريات، أو القاعات المخصصة للاطلاع الحر، أو ما يسمى بالأرفف المفتوحة، كما يوجد قاعات مخصصة لتقديم خدمات الأنترنت وقاعات التصوير والاستنساخ...الخ.

مخازن الكتب: يشترط في مخازن الكتب أن تكون واسعة وقابلة للامتداد، إذا اقتضت الحاجة إلى ذلك، كما يجب أن تتوفر فيها شروط تتعلق بالتهوية والإضاءة، وإجراءات الحماية من الحرائق والفيضانات وغيرها.²

بالإضافة إلى بعض اللمسات الجمالية، التي تعرفها المكتبات الأكاديمية في وقتنا الحديث، كتصميم مبنى دائري يجعل قاعة المطالعة في الوسط وكل الأقسام الأخرى تحيط بها، لتخلق لدى المستفيد من المكتبة، الشعور بأنه مركز المكتبة، وكل الأقسام تحت تصرفه مجندة لخدمته.

وكذا بإضافة بعض العناصر الطبيعية، كأن نجد شجرة طبيعية داخل قاعة القراءة أو نافورة ماء، كلها عناصر حيوية تضيء نوعاً من السكينة والطمأنينة في نفوس القراء.

¹ الزاحي، سمية. مكانة المكتبة الجامعية في سياسة التعليم العالي في الجزائر. المرجع السابق. ص 154.

² المرجع نفسه. ص 154

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

كما عرفت المكتبات الحديثة كغيرها من المؤسسات الأخرى، نمطا جديدا في البناء والتصميم وهو ما يتعلق بالجدران الزجاجية، والتي تسمح برؤية كل ما هو في الخارج، من مباني ومساحات خضراء، وساحات، وحدائق، كلها عوامل حضارية تعطي للباحث الإحساس بالانفتاح على العالم ككل، من خلال بحوثه وقرأاته. فإن جودة التصاميم وملاءمتها للوظائف المكتبية أمر هام، يؤدي إلى انتظام العلاقات الوظيفية وتوفير الراحة التامة للعاملين في المكتبة، كما يدفعهم إلى تقديم أفضل الخدمات لرواد المكتبة.

2.8.1. التجهيزات: لا بد من الإشارة إلى أن مبنى المكتبة المناسب، لا يكتمل إلا بتوفير وسائل الراحة لرواد المكتبة والعاملين فيها، وذلك من خلال توفير التدفئة والتبريد والتهوية والإضاءة والهدوء، والمرافق الصحية وأماكن للتدخين والاستراحة، كقاعات لتناول الشاي والمرطبات وحتى بعض الوجبات الخفيفة، حيث نجد " أن لكل مرفق من هذه المرافق، أهميته الحيوية بالنسبة لمن يجلس لساعات طويلة في المكتبة، ليجلس أو ليقراً أو ليعمل"¹

كما يجب تزويد المكتبة بالأثاث واللوازم المكتبية، وتشتمل على: الرفوف، الأدراج، الفهارس، المناضد (مناضد المطالعة، مناضد الحواسيب والآلات والأجهزة المكتبية)، بالإضافة إلى الكراسي وعربات نقل الكتب، وكل التجهيزات الآلية والالكترونية، كالحواسيب، والطابعات، والمساحات الضوئية، وآلات التصوير والاستنساخ، واقتناء البرمجيات لتسيير المكتبة، وغيرها من الوسائل التي تكون المكتبة وتسهل على أخصائي المكتبة القيام بمهامه على أحسن وجه.

¹حسن، سعيد أحمد. المكتبات: وأثرها الثقافي، الاجتماعي، التعليمي. القاهرة: دار الفكر العربي، 1991. ص 141

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

" فالموقع المتوسط والمناسب، والمبنى المصمم أصلاً ليكون مكتبة جامعية، والمؤنث بشكل مناسب والدعم المعنوي من طرف إدارة الجامعة، كلها عوامل تساعد على نجاح المكتبة الأكاديمية في أداء مهمتها"¹

3.8.1. الميزانية: لكي يتسنى للمكتبي القيام بمهامه على أحسن وجه، لا بد من أن تتوفر له موارد مالية كافية ومستقرة، وميزانية مخطط لها للنهوض بمهام شراء الكتب والموارد المكتبية، والأثاث والأجهزة واللوازم المختلفة، ويجب الأخذ بالاعتبار عند إعداد الميزانية، الدقة في مراعاة احتياجات المكتبة، لغرض الموازنة في تحقيق حاجات الأقسام والخدمات المكتبية التي تؤديها.²

"ويفضل أن تعطى الصلاحيات المالية الكافية لأمين المكتبة، لتحقيق مرونة الصرف على الحاجات الآتية المستعجلة، وكذا لشراء المواد الضرورية التي لا تقبل التأخير، فضلاً عن تمكين المكتبة من ملاحقة ومواكبة التطورات العلمية، باقتناء مصادر المعلومات الحديثة والأجهزة والتقنيات التي تسهم في رفع المستوى العلمي والثقافي وخطط التنمية".³ كلها مهام يتولاها أمين المكتبة أو أخصائي المكتبة من خلال الصلاحيات التي توكل له في تسلم ميزانية المكتبة و التصرف بها حسب أولويات الاحتياجات المكتبية.

¹ همشري، عمر أحمد، عليان، ربحي مصطفى. المرجع في علم المكتبات والمعلومات. عمان دار الشروق للنشر والتوزيع، 1997. ص 49

² عليوي، محمد عودة، المالكي، مجبل لازم. المرجع السابق. ص 45

³ المرجع نفسه. ص 46

4.8.1. المجموعات المكتبية:

ونعني بها ذلك التجمع الكلي للكتب والمواد الأخرى التي تكون رصيد المكتبة، من كتب مرجعية، وكتب الاعارة، والدوريات، والوثائق الحكومية، والكتب النادرة، والمخطوطات، والحوامل الالكترونية للمعلومات وغيرها من المصادر المعرفية التي تكون المكتبة، والتي تفهرس وترتب لتسهيل الوصول إليها.

حيث تتأثر مجموعات المكتبات الأكاديمية بعدة عوامل ومتغيرات، تتمثل في الكم الهائل من الانتاج الفكري، والتزايد المستمر لعدد الطلبة والأساتذة والباحثين من سنة إلى أخرى، بالإضافة إلى التغيير الذي يطرأ على المنظومة الجامعية، بإضافة أقسام جديدة أو تخصصات مستحدثة، وكذا التغيير والتطوير الذي يطرأ على مناهج التدريس، في إطار إصلاح المنظومة الجامعية، كلها عوامل تؤثر على المكتبات الأكاديمية وتجعلها في الواجهة.

"إذ لابد لها من تكوين مجموعة غنية، ومتوازنة، وشاملة، وحديثة، من مصادر المعلومات، بمختلف اللغات والأشكال والموضوعات، قادرة على تلبية احتياجات المستفيدين منها، على اختلاف فئاتهم ومستوياتهم. حيث أن حجم المجموعات المكتبية ونوعيتها، ومدى ثرائها الفكري، ومواكبتها لأحدث المستجدات، يضمن نجاح المكتبة الأكاديمية في الحفاظ على جمهور مستفادها"¹

تقسيم المجموعات المكتبية:

¹الزاحي، سمية.مكانة المكتبة الجامعية في سياسة التعليم العالي في الجزائر. المرجع السابق. ص 155

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

تختلف المجموعات المكتبية من نوع إلى آخر، وتعرف تقسيمات مختلفة، بحيث لم يتم الاتفاق على تقسيم معين للمجموعات المكتبية، باعتبار أنها تضم حوامل المعلومات في شتى أصنافها وأشكالها، والمواضيع التي تحتويها، والجهة التي تتكفل ببحثها أو نشرها، وكذا بتنوع جمهور المستفيدين منها على اختلاف احتياجاتهم وميولاتهم ودرجاتهم العلمية والثقافية، وحتى التقنية منها ولذلك نجد من يقسمها حسب الشكل، وهناك من يقسمها حسب المضمون، وهناك من يقسمها حسب الإصدار كما يمكن تقسيمها حسب النشر، بالإضافة إلى نوع آخر من التقسيمات، وهو التقسيم حسب الاستخدام والإتاحة. ويمكن التفصيل في هذه التقسيمات فيما يلي:

التقسيم حسب الشكل:

- المصادر ما قبل الورقية مثل: الألواح الطينية ولفائف البردي، والجلود، وقواقع الحيوانات.
- المصادر الورقية مثل: الكتب والدوريات.
- المصادر ما بعد الورقية مثل المواد السمعية البصرية والحوامل الإلكترونية.

التقسيم حسب المضمون:

- مصادر أولية مثل: التقارير والبحوث.
- مصادر ثانوية مثل: الكتب والمراجع.

- مصادر مكملة مثل: البليوغرافيات.

التقسيم حسب الإصدار:

- المواد المنتسبة إلى مصادر المنظمات الحكومية.
- المواد المنتسبة إلى المنظمات الدولية والإقليمية.
- المواد التي تصدرها الجامعات والمؤسسات الأكاديمية.
- المواد التي تصدرها النقابات والجمعيات والأحزاب.

التقسيم حسب طبيعة النشر:

- المصادر المنشورة مثل: الكتب والصحف والدوريات.
- المصادر الغير منشورة مثل: التقارير والرسائل الجامعية.

التقسيم حسب الاستخدام والاتاحة:

- المصادر العامة والمتاحة للجمهور.
- المصادر المحدودة التداول.
- المصادر السرية.¹

¹عليوي، محمد عودة، المالكي، مجيل لازم. المكتبات النوعية: الوطنية، الجامعية، المتخصصة، العامة، المدرسية، عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2007. ص. ص 48-49

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

أما التقسيم الشائع على غرار كل التقسيمات السابقة فهو تقسيم المجموعات المكتبية الى

مجموعات عامة ومجموعات خاصة.

المجموعات المكتبية العامة: وتحتوي على:

المواد المرجعية: وتضم مختلف الكتب المرجعية العامة والمتخصصة، كالقواميس، والمعاجم، والتراجم،

والأطالس، والموسوعات، والبليوغرافيات.

مجموعة الكتب: وتنقسم الى:

الكتب الدراسية: التي تساعد في المنهاج الدراسي.

الكتب البحثية: والتي تستخدم لإنجاز البحوث.

الكتب العامة: التي تسهم في إثراء الرصيد المعرفي، وتثقيف الرواد حسب ميولهم واهتماماتهم.

الكتب النادرة والقديمة: ولها قيمة علمية تاريخية وحضارية.

الدوريات: وتشمل الدراسات والمقالات المستحدثة في مختلف المجالات، بما يواكب التطور التكنولوجي.

المجموعات المكتبية الخاصة: وتشمل:

الرسائل الجامعية: وهي أطروحات الماجستير والدكتوراه.

النشرات والتقارير: وهي مواد تحمل معلومات متجددة ومتابعة للتطورات، وهي قصيرة المدى لأنها تحمل

معلومات وقتية.

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

المخطوطات: وهي مصادر أولية للبحوث، وخاصة في المجالات العربية والإسلامية.

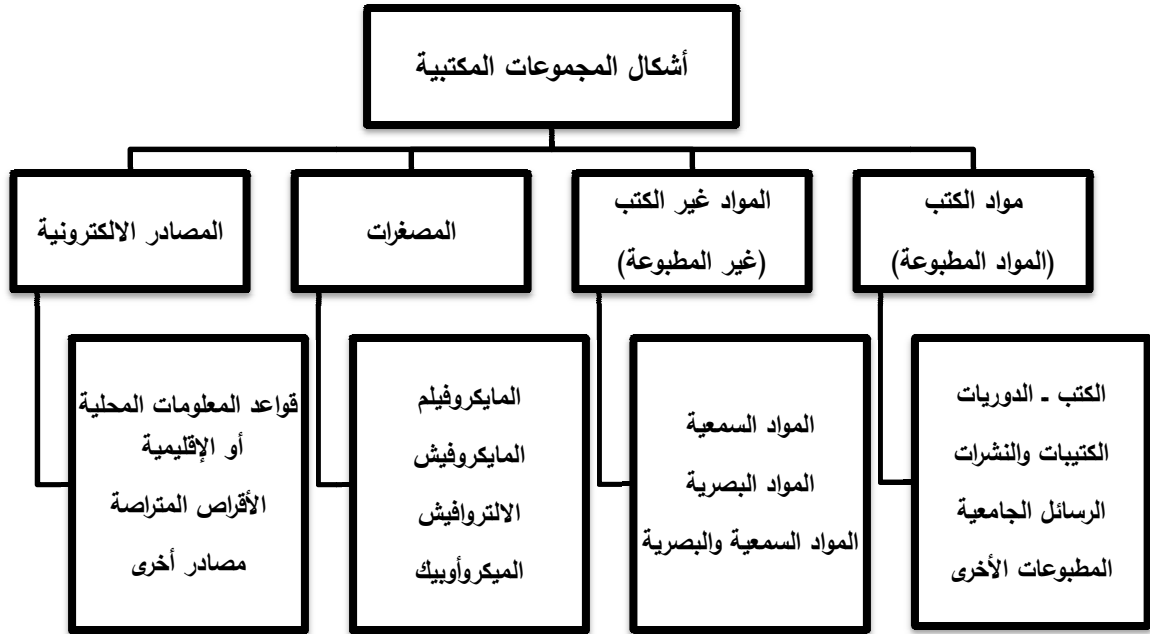
المجموعات الأرشيفية والقطع الأثرية: وتضم الوثائق والصور والأدلة الأرشيفية، وكذلك العملات

والبرديات، وغيرها من المواد ذات القيمة الكبيرة.

المواد السمعية البصرية: وتضم الأفلام، والشرائح، والأسطوانات، والخرائط، والرسوم، وتسجيلات الفيديو

والأقراص... الخ.¹

¹ عليوي، محمد عودة، المالكي، مجبل لازم. المرجع السابق. ص 50



الشكل رقم(01): أشكال المجموعات المكتبية¹

فالمجموعات المكتبية التي تكون المكتبات الأكاديمية، لا تحدها حدود، كما هو موضح في الشكل رقم (01)، لأنها مفتوحة النهايات. إذ لا بد من مراعاة التنمية والتجديد والمواكبة للتطور الحاصل في كل المجالات، بما يتلاءم مع اختصاصات الرواد، وميولاتهم واهتماماتهم العلمية والبحثية والتنقيفية. ولن يتأتى ذلك إلا بانتهاج خطة استراتيجية محكمة ومنظمة ومدروسة، من طرف المسؤول عن المكتبة الأكاديمية أثناء مرحلة تنمية المجموعات المكتبية، واقتناء مصادر معلومات جديدة وضمها لرصيد المكتبة الأكاديمية، وهنا لا بد من إشراك أعضاء هيئة التدريس في عملية اختيار أو انتقاء المواد المكتبية الواجب اقتناءها للمكتبة، بالإضافة إلى الأخذ بالاعتبار احتياجات المستفيدين من طلبة وباحثين في هذه العملية، وذلك بقصد استثمار ميزانية المكتبة فيما هو مهم وضروري للباحث، وبالتالي تقادي النمو العشوائي للمجموعات المكتبية.

¹النوايسة، غالب عوض. تنمية المجموعات المكتبية: في المكتبات ومراكز المعلومات. عمان: دار الفكر، 2000. ص 36

5.8.1. الموارد البشرية:

لتسهيل العمل المكتبي وتحقيق المكتبة الأكاديمية لأهدافها المرجوة، المتمثلة في تقديم أفضل الخدمات المكتبية للرواد وأنجعها، لا بد لها من الاعتماد على الكادر البشري المؤهل علميا وفنيا وتقنيا، باعتباره المحرك الطبيعي لكل أقسام ومصالح المكتبة، ولذا لا بد للعاملين في المكتبات الأكاديمية من القدرة على التعامل مع التقنيات الحديثة، وتسخيرها لتسهيل التحكم في المعلومات، ومصادرها، وتنظيمها، وإدارتها وتيسير سبل الوصول إليها.

ويمكن تمييز ثلاث فئات من العاملين في مجال المكتبات الأكاديمية وتتمثل في:

الفئة الإدارية: وهي فئة العاملين الذين توكل لهم مهام التخطيط والتنظيم والتنسيق، والإشراف على الأعمال ومتابعتها، وتولي المسؤولية الإدارية العليا لأمين المكتبة، الذي يعمل على الحفاظ على التنظيم الإداري، وتشبيد الاستراتيجيات واتخاذ القرارات، ولذا لا بد من أن تتوفر فيه مجموعة من المؤهلات يمكن إدراجها فيما يلي:

— أن يكون حاملا لشهادة أكاديمية عليا ومن جامعة معترف بها، تمكنه من الإلمام بالجوانب العلمية والتقنية والثقافية واللغوية والنفسية والتسييرية، ليتمكن من إدارة الأعمال المكتبية.

— أن يتصف بشخصية قوية تمتلك قوة الإقناع، والقدرة على القيادة الناجحة، لتشبيد الاستراتيجيات وأخذ القرارات وتنفيذها ومن ثم مراقبتها، لتحسين الوضع بما يواكب التطورات الحاصلة في المجال.

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

الفئة الفنية: وتختص بمجموعة الموظفين القائمين بإنجاز الأعمال التقنية، كالفهرسة والتصنيف والتزويد والتجليد، إذ لابد لمن يتولى هذه المهام، أن يكون حاملاً لشهادة أكاديمية في مجال المكتبات، وأن تكون له الخبرة في ممارسة هذه الأعمال.

فئة العاملين غير الفنيين: الذين يقومون بالأعمال الروتينية كالسكرتارية، أو المساعدة في إعاره الكتب واسترجاعها وإعادة ترتيبها على الرفوف. وكذا توصيل طلبات الكتب والقيام بالإجراءات الإدارية المتعلقة بذلك، حيث نجد أنها أعمال عادية وسهلة وفي متناول الأشخاص ذو المستوى العلمي المتوسط، ولا تتطلب المؤهل الأكاديمي العالي للقيام بها.¹

6.8.1. إدارة المكتبات الأكاديمية:

تميل المكتبات الأكاديمية إلى كونها مؤسسة اقتصادية أكثر منها إدارية. لأن لها موارد بشرية، مداخل، كفاءات، ميزانية، وأهداف استراتيجية تصبو إلى تحقيقها، من خلال تقديم خدمات متنوعة لجمهور مستفادها، والمردود الوحيد الذي ترجوه من خلال تحسين خدماتها، هو رضا الزبائن أو رواد المكتبة. حيث يجب على من يقع على عاتقه مسؤولية إدارة المكتبة، أن يأخذ بعين الاعتبار طبيعة هذه المؤسسة، والخصوصية التي تميزها عن باقي المؤسسات.

¹ عليوي، محمد عودة، المالكي، مجبل لازم. المرجع السابق. ص. 43-45

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

ترتبط الإدارة بشكل عام بالنشاط الجماعي للأفراد، والعلاقات بين القيادة والقوى العاملة. حيث

يتم تنظيم وتنسيق الأعمال وتجديد مجالات العمل في المؤسسات المختلفة، ولا يمكن لأية مؤسسة أن

تشق طريقها دون تخطيط ومتابعة وتنظيم، لغرض تحقيق الأهداف العامة لها، وزيادة إنتاجيتها وتنمية

خدماتها بالشكل الذي يتناسب وسياسة هذه المؤسسة.

ويختلف مفهوم الإدارة من مفكر إلى آخر، حيث عرفها الخبير والمستشار الإداري فريدريك

تايلور **FREDIRIK TAYLOR(1915-1856)** بأنها المعرفة الدقيقة لما تريد من الناس أن يعملوه،

ثم التأكد من أنهم يقومون بعملهم بأحسن طريقة وبأقل تكلفة.¹

كما عرفها الخبير العالمي والإداري هنري فايول **HENRI FAYOL(1925-1841)** بأنها

عملية اجتماعية مستمرة تعمل على استغلال الموارد المتاحة استغلالاً أمثل، عن طريق التخطيط والتنظيم

والقيادة والرقابة للوصول إلى هدف محدد.² وعليه نستنتج بأن الإدارة تتعلق بتنظيم وتسيير الموارد البشرية

والمادية المتاحة، لغرض تحقيق أهداف محدودة ومعلومة.

¹ غرامى، وهبية. الإدارة الحديثة للمكتبات. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، [د.ت.]. ص 12

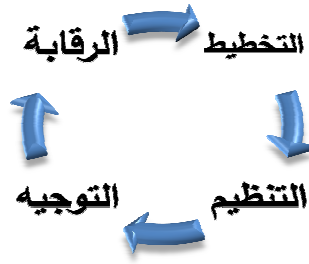
² المرجع نفسه، ص 13

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

كما نقصد بالإدارة عملية تسيير المؤسسة، باعتبار أن التسيير كما عرفه الدكتور محمد رفيق

الطيب هو تلك المجموعة من العمليات المنسقة والمتكاملة، التي تشمل أساسا التخطيط، التنظيم، التوجيه،

والرقابة. إنه باختصار تحديد الأهداف وتنسيق جهود الأشخاص لبلوغها، هذا هو جوهر مهمة المسير.¹



الشكل (02) : التسيير عملية دائرية مستمرة

حيث يشكل التسيير من منظور حركي عملية دائرية بحسب الشكل (02)، فلو اعتبرنا أن

العملية التسييرية تبدأ بالتخطيط، فإنه يجوز أن نعتبرها تنتهي عند الرقابة، لأن الرقابة تكشف عن وجود

انحرافات وتصحيح هذه الانحرافات يتطلب إجراء تعديلات جذرية أو طفيفة، على السياسات والاجراءات

وغيرها من الخطط، بمعنى أن الرقابة تعيدنا من جديد إلى التخطيط.

والمسير هو ذلك الشخص الذي يستطيع القيام بالأعمال وانجاز المهام من خلال الآخرين، فهو

مخطط، ومنشط، ومراقب، ومنسق لجهود الآخرين لبلوغ غرض مشترك، وعليه يعتبر من الناحية

الأصولية مسيرا كل مسؤول عن أعمال الآخرين ولا بد من أن تكون للمسير سلطة معينة لاتخاذ القرارات

وإلا فإنه يفقد صفته كمسير ويتحول عمليا إلى منفذ فحسب.²

ولتسيير المكتبات الأكاديمية لا بد من انتهاج الأسلوب العلمي لحل المشاكل ذلك الأسلوب الذي

يقوم على " تعريف المشكلة وتحليلها ودراستها ومن ثم حصر البدائل أو الطرق الممكن اتباعها ومقارنتها

¹الطيب، محمد رفيق. مدخل للتسيير: أساسيات، وظائف، تقنيات. ط.3. منقحة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2011. ص13

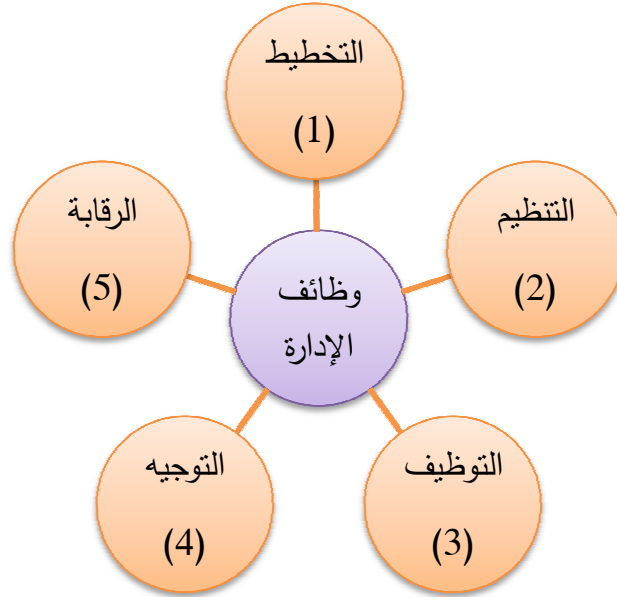
²الطيب، محمد رفيق. المرجع السابق. ص18

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

بقصد اختيار أفضلها، ويعتمد الأسلوب العلمي بدوره على الطرق الكمية سواء كانت رياضية، أو احصائية، أو كانت تقنيات مستمدة من بحوث العمليات، أو تقنيات مالية أو غيرها،¹ وهو يعتمد كذلك على الحاسبات الالكترونية بشكل مكثف لتسهيل العمليات الفنية بالمكتبة، بالإضافة إلى وسائل الاتصال بأنواعها لضمان إيصال المعلومة للمستفيد، وكذا للتواصل مع المكتبات الأخرى وكل المؤسسات والهيكل الواجب التعامل معها على النطاق المحلي أو العالمي، خاصة وأننا في عصر لا يتسامح أبداً مع من يتفوق على نفسه ويعتزل العالم والأخرين.

وظائف الإدارة الناجحة:

تشكل الإدارة حلقة من الوظائف التي تمثل سيرورة لامتناهية منها. حيث وضع المستشار الإداري هنري فايول (1841-1925) HENRI FAYOL الوظائف الأساسية الخمسة للإدارة وتتمثل حسب الشكل رقم (03) في:



الشكل (03): الوظائف الخمسة للإدارة²

¹ الطيب، محمد رفيق. مدخل للتسيير: أساسيات، وظائف، تقنيات. المرجع السابق. ص 19
² غراممي، وهيبه. الإدارة الحديثة للمكتبات. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، [د.ت.]. ص 14

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

لقد ظهر مفهوم الإدارة ووظائفها في أول الأمر بالمؤسسات والشركات الاقتصادية التي تهدف أساسا إلى تحقيق الربح المادي والتي كانت في مجملها صناعية، ولكن التطور الذي عرفه علم الإدارة والنتائج التي حققتها في المؤسسات الخدمائية، ألزم على مديري المكتبات من الاستعانة بعلم الإدارة وتطبيقه بالمكتبات على اختلاف أنواعها، بما فيها المكتبات الأكاديمية، حيث يمكن تطبيق الوظائف الإدارية الخمسة المذكورة سالفًا على المكتبة الأكاديمية، باعتبارها تقترب إلى حد كبير من المؤسسات الاقتصادية أكثر منها إدارية لكونها تملك ميزانية وموارد مادية وبشرية وكفاءات ووسائل تكنولوجية، بالإضافة إلى كونها تعمل على تحقيق أهداف استراتيجية، ولذا لا بد من الأخذ بعين الاعتبار طبيعة هذه المؤسسة وحساسية جمهورها، وهو مجتمع الباحثين الأكاديميين والمتقنين.

1. التخطيط واتخاذ القرارات:

التخطيط هو الوظيفة الإدارية الأولى التي تهتم بدراسة طرق الاستفادة من الموارد المتاحة لدى

المؤسسة، من خلال عملية إرساء الأهداف، وتحديد الخطوات اللازمة لبلوغها مستقبلا، وللخطط أنواع:

- **السياسة:** هي مرشد للفكر والعمل، أي أن المقصود منها توجيه أفكار العاملين وأعمالهم في اتجاه معين.
- **الاستراتيجية:** وهي خطة تتعلق بالتعامل مع الخصم أو المنافس. ويمكن أن تشير أيضا إلى برنامج عمل واسع لتعبئة الموارد من أجل بلوغ هدف معين.
- **الإجراء:** خطة تشتمل على خطوات متسلسلة منطقيا وزمنيا.
- **القاعدة:** خطة لا تتصف بالمرونة وتتطلب عادة القيام بعمل معين أو الامتناع عنه.
- **البرنامج:** خليط من السياسات والإجراءات والقواعد، التي تستهدف استعمال الموارد وتسخير المهام، لتنفيذ خطة عمل واسعة النطاق، ويشكل التوقيت عنصرا أساسيا بالنسبة للبرنامج.

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

أما اتخاذ القرارات، فيتضمن المفاضلة أو الاختيار من بين عدد من البدائل المتوفرة، كما أنه يتطلب

معرفة الشروط والظروف المحيطة، خاصة من حيث اتصافها بالتأكد أو المخاطرة.¹

تعتبر عملية التخطيط أساس العملية الإدارية في المكتبات الأكاديمية، كونها الخطوة الأولى والأساس

لجميع العمليات الإدارية الأخرى، " حيث تشتمل على التخطيط المالي، باعتبار أن الدعم المالي القوي هو الذي

يضمن للمكتبات الأكاديمية تنمية مجموعاتها، بما يتلاءم مع أغراضها كما أنه يسمح باستقطاب الكوادر الفنية

ذات الخبرة والكفاءة العالية، ويحقق للمكتبة توفير المباني والأثاث والأجهزة الملائمة، التي تحقق للرواد الاستفادة

القصوى من الخدمات المتوفرة، ومن الخدمات التي تسعى المكتبة الأكاديمية إلى استحداثها أثناء عملية

التخطيط، وذلك بما يتلاءم مع التطور الحاصل في مجال المكتبات الأكاديمية ".²

كما يمكن لعملية التخطيط أن تمس الموارد البشرية، باعتبار أن توفير الكوادر البشرية المتخصصة

والمؤهلة في المكتبة، لتلبية احتياجات الرواد يعد مطلباً أساسياً، حيث أن الموظف هو من يترجم سياسات العمل

ويحولها إلى أفعال ومنجزات، ولذا لا بد من التخطيط لنوعية الموظفين، من حيث الشهادات والكفاءات والخبرات،

ثم التخطيط للعدد الكافي من هذه الفئات، بما يكفل سرعة العمل ونجاعته، ومن ثم التخطيط لديمومة التطوير

والتحسين من أداء الموظفين من خلال التكوين والتدريب المستمرين.

2. التنظيم:

التنظيم هو العملية التي تجمع بين الموارد البشرية والمادية، من خلال تصميم بنية المنشأة أو هيكلتها،

وتتناول هذه العملية تحديد التقسيمات الإدارية، ووضع الخرائط التنظيمية المفصلة، وتوصيف الأعمال

والأدوار، وكذا تحديد علاقات السلطة، وتصميم العمل وبيئته بما يحقق الانسجام مع الأفراد ومتطلباتهم.³

¹الطيب، محمد رفيق. المرجع السابق. ص 29

²عليان، ربحي مصطفى، سلامة، عبد الحافظ. إدارة مراكز التعلم. عمان: اليازوري، 2006. ص 69

³الطيب، محمد رفيق. المرجع السابق. ص 30

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

ولذا كان لزاما على القائمين بتسيير المكتبات الأكاديمية، من ترجمة مخطط العمل إلى هيكل تنظيمي للمكتبة، بحيث يضمن " تجميع الوظائف الرئيسية والمتشابهة، ويجزئها إلى إدارات وأقسام ووحدات ومهام، ينضوي تحتها الموظفون المتجانسون في التخصص والمستوى، كما يحدد التنظيم المسؤوليات والسلطات، أو الصلاحيات التي تعطى لكل وظيفة بتدرج هرمي تنازلي من أعلى إلى أسفل".¹

كما يسمح الهيكل التنظيمي بضبط سيرورة العملية الإدارية من أساسها، "حيث يجمع الأنشطة المتجانسة في إدارات وأقسام ذات طبيعة خاصة، وإظهار العلاقات بين مختلف الوحدات التنظيمية ومدى التبعية الإدارية ومراكز اتخاذ القرارات، و من ثم تفصيل ذلك ضمن لوائح وتشريعات وأدلة عمل خاصة بالمكتبة"²

ويمكن للمكتبة الأكاديمية مجملا أن تضم "الوحدات والأقسام التالية:

- قسم الإدارة: ويكلف بتسيير الأقسام الأخرى .
- قسم التزويد: وهو القسم المسؤول عن تنمية المجموعات المكتبية بالمواد المطبوعة وغير مطبوعة.
- قسم المعالجة الفنية: ويختص بالإجراءات الفنية والتقنية الدقيقة، كالفهرسة والتصنيف والتكشيف.
- قسم خدمات المستفيدين: ويضم خدمة الإعارة، وخدمة المراجع، بالإضافة إلى الخدمات الإرشادية (تدريب المستفيدين، الإحاطة الجارية، البث الانتقائي للمعلومات).
- قسم تكنولوجيا الحاسوب والأنترنيت: يهتم بمختلف عمليات الحوسبة والادارة الإلكترونية داخل المكتبة، وما يتضمنها من استخدامات للبرمجيات المختلفة.
- قسم الصيانة: الذي يهتم بمتابعة الأجهزة والسهر على سلامتها.

¹ غراممي، وهيبة. الإدارة الحديثة للمكتبات. المرجع السابق. ص 103

³ الهادي، محمد محمد. توجهات الإدارة العلمية للمكتبات ومرافق المعلومات وتحديات المستقبل. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 2008. ص 150

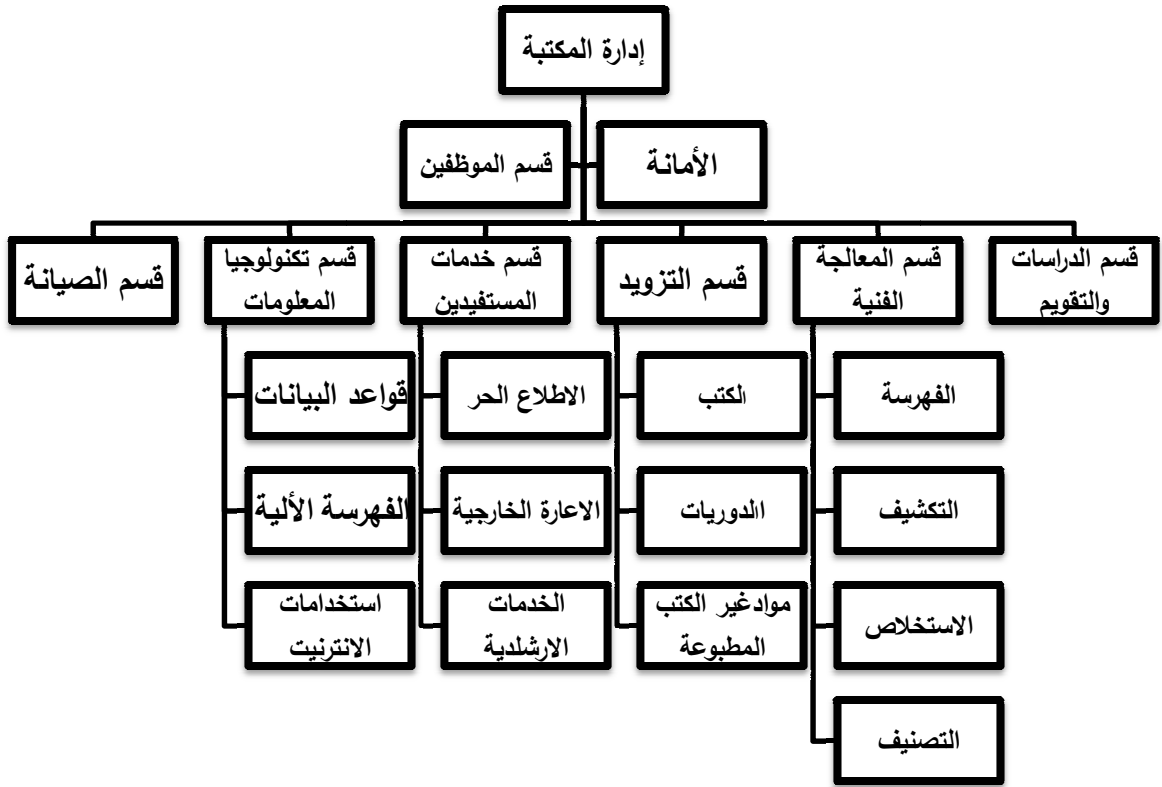
الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

▪ **قسم الترميم والتجديد:** ويختص بإعادة تأهيل الوثائق المتلفة وتحسين وضعها بهدف تجديد الاستفادة منها.

▪ **قسم الدراسات والتقييم:** ويهتم بإعداد التقارير وإنجاز مختلف الدراسات من أجل إجراء عمليات التقييم داخل المكتبة الأكاديمية .¹

وما يجدر الإشارة إليه في هذا الصدد، هو أن هذا التقسيم لمصالح وهيكل المكتبة الأكاديمية ليس ثابتاً، بل هو قابل للتغيير والتجديد، والحذف أو الزيادة، بحسب الظروف التي تتيحها التغيرات التكنولوجية الحديثة، والتي تطراً على تنظيم المكتبات الأكاديمية، خاصة فيما يتعلق باستحداث خدمات جديدة، تهدف إلى توصيل المعلومات بشتى أنواعها ومختلف حواملها، للمستخدمين بشتى مستوياتهم من طلبة وأساتذة وباحثين وإداريين. ولكن يمكن أخذ نموذج عام عن هيكل تنظيمي لمكتبة أكاديمية وهو حسب الشكل رقم (04) كالتالي:

¹ غراممي، وهيبة. الإدارة الحديثة للمكتبات. المرجع السابق. ص.ص. 106-107



الشكل (04): نموذج عن هيكل تنظيمي لمكتبة أكاديمية¹

¹غرارمي، وهيبة. الإدارة الحديثة للمكتبات. المرجع السابق. ص 107

3. التوظيف:

أما التوظيف فيقصد به تعبئة البنية أو الهيكل التنظيمي بالأشخاص أو الموارد البشرية ويشمل ذلك اختيارهم وتعيينهم وتدريبهم وتطويرهم وترقيتهم¹، لتحقيق مبدأ المؤسسة في وضع الشخص المناسب في المكان المناسب. "فمن الأولويات التي تعنى بها إدارة المكتبة الأكاديمية هي توظيف متخصصين على قدر وافر من العلم والمعرفة والخبرة"²

إن وظيفة أخصائي المكتبة المؤهل لها ما يميزها، فهي وظيفة تتطلب أحكاما ناضجة وبمنح صاحبها صلاحيات ومسؤوليات إدارية معينة، وينتظر من شاغلها المبادرة وتطوير سياسة المكتبة، والتي يتمتع صاحبها بمعرفة واسعة بالدور الذي تلعبه المكتبة بالنسبة للبحث، وأن تكون له خلفية علمية ولغوية عالية.

حيث أن وظيفة أخصائي المكتبة تعتبر من أرقى الوظائف لما تقدمه للباحثين من خدمات قد تبدو للبعض أنها خدمات بسيطة وسهلة، لاعتقادهم أن مهمة أخصائي المكتبة تنحصر في كونه يقف في بنك الإعارة لإعارة الكتب واسترجاعها فقط. دون أن ينتبهوا إلى سبيل الوصول إلى العنوان المطلوب وسط آلاف العناوين المتراسة على الرفوف داخل رصيد المكتبة الأكاديمية، فتلك هي المهمة الحقيقية لأخصائي المكتبة وهي توفير المواد حسب اهتمامات الرواد، ثم معالجتها بسبل تقنية محضنة، تمكنه من وضع المواد المعرفية في مكانها المناسب، ومن ثم استرجاعها في أسرع وقت حين يتم الطلب عليها، ولذلك كله كان لزاما على إدارة المكتبة، من توظيف عناصر مكتبية مؤهلة حاملة لشهادات أكاديمية وذات كفاءة وخبرة كافية، تأهلها لتكون في خدمة أرقى جمهور مكتبي وهو مجتمع الباحثين والأكاديميين والمتقنين.

¹ الطيب، محمد رفيق. المرجع السابق. ص30

² آل عروان، هند بنت عبد الرحمان. الإدارة العلمية للمكتبات ومراكز المعلومات. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 2003. ص 113

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

تحتاج المكتبات الأكاديمية دائما إلى نوعين من الموظفين للقيام بأعمالها وخدماتها الفنية والعامّة وغيرها من الأنشطة والفعاليات، حيث " تتمثل هذه الفئات في:

▪ فئة العاملين المتخصصين: وهم الذين لديهم شهادات في علوم المكتبات من معاهد وجامعات معترف بها، وهؤلاء يعملون عادة في المجالات الادارية وفي العمليات الفنية والخدمات المعلوماتية المتقدمة.

▪ فئة العاملين غير المتخصصين: للقيام بالوظائف والخدمات غير الفنية وغير التخصصية والأعمال الروتينية اليومية كالإعارة وغيرها.¹

حيث يتطلب شغل منصب أخصائي مكتبة أكاديمية، استيفاء بعض الشروط المتعلقة بالمستوى العلمي، ليتضمن مؤهلاته العلمية والأكاديمية، وكذا كفاءته من خلال خبراته الميدانية في المجال، بالإضافة إلى بعض الخصائص الشخصية والجسمية الواجب توافرها في أخصائي المكتبة الأكاديمية، والتي تنعكس على مستوى أدائه أثناء تأديته للمهام المنوطة به، كأن يكون لائق المظهر، ويكون بشوشا وله كاريزما في تعامله مع المستفيدين، ليصبح عامل استقطاب وليس نفور بالنسبة لرواد المكتبة الأكاديمية.

¹ غراممي، وهيبه. الادارة الحديثة للمكتبات. المرجع السابق. ص 123

4. التوجيه :

ويقصد بالتوجيه الإشراف على الموارد البشرية من خلال إرشاد الموظفين وتحفيزهم على تحقيق أهداف المنظمة، "حيث يتطلب التوجيه التأثير على سلوك الأفراد لضمان تركيز جهودهم وتعبئة طاقاتهم حول الهدف المقصود، بما يستلزمه هذا الأمر من تفهم لطبيعة السلوك الإنساني، من حسن القيادة والاتصال".¹

تحتاج المكتبة الأكاديمية كغيرها من المؤسسات إلى القيادة والتوجيه والتنسيق من طرف مدير المؤسسة، الذي يفترض أن تكون لديه بعض القدرات القيادية، التي تمكنه من إدارة مؤسسته وتوجيه العاملين معه نحو الأهداف المرسومة.

"حيث نجد ثلاثة أنماط من القيادات الإدارية في المكتبات الأكاديمية وهي كالتالي:

- ❖ قيادات إدارية حصلت على التأهيل مع خبرات إدارية كافية، ويكون لأولئك دور في النهوض بمستوى تلك المكتبات والوصول إلى مراتب متقدمة.
- ❖ قيادات إدارية حصلت على التأهيل، إلا أنها تقتصر إلى الخبرة الكافية في مجال التخطيط والتنظيم وتنمية الموارد المالية والبشرية. لذا قد يكون نجاح هذه الفئة محدودا وتحتاج إلى حلقات تدريب على مستوى عالي، أو ندوات متخصصة للرفع من كفاءتهم وتحديث معلوماتهم.
- ❖ قيادات إدارية غير متخصصة في مجال المكتبات والمعلومات، وغير مدربة أو مؤهلة تأهيلا عاليا يتناسب وحجم إدارة المكتبة، وإنما وصلوا إليها عن طريق التدرج الوظيفي بالترقية، ومثل تلك القيادات تشكل في الغالب عبئا على المكتبة وعاملا في إعاقة تطورها.²

¹الطيب، محمد رفيق. المرجع السابق.ص30

²غرارمي، وهيبه. الإدارة الحديثة للمكتبات. المرجع السابق. ص 111

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

يشترط في القائم على إدارة المكتبة، وتوجيه موظفيها وتنسيق جهودهم لبلوغ الأهداف المرجوة، أن يكون حاملا لشهادة أكاديمية عليا في مجال المكتبات والمعلومات، وأن تكون له الخبرة الكافية في مجال التسيير والتوجيه والقيادة، وأن يعمل على تحقيق أهداف استراتيجية تؤمن بالمدى الطويل، وليس أهداف آنية لا بد من تحقيقها في أسرع وقت ممكن، وأن يكون له قابلية الانسحاب في حال لم يوفق في تحقيق هذه الأهداف، وترك الفرصة لغيره لإكمال المسار والنهوض بمستوى المكتبات الأكاديمية.

5. الرقابة:

هي الوظيفة الإدارية الأخيرة، وتتضمن " تحديد معايير نموذجية للأداء، وتتبع نتائج الأداء الفعلي وقياسها، ومن ثم مقارنة نتائج القياس مع المعايير المرسومة، وتحديد الانحرافات، وتحديد أسبابها، ومعالجة هذه الأسباب حتى لا تتكرر الانحرافات نفسها في المستقبل " ¹.

فالرقابة هي الوسيلة التي تستطيع بها المكتبة الأكاديمية أن تحدد ما إذا كانت الأهداف الاستراتيجية التي رسمت، وخطط البرامج التي أعدت قد تحققت بكفاءة وفي الوقت المناسب، خاصة وأن الإدارة في جوهرها "عبارة عن عملية تنظيم المهام ضمن حدود الموارد المتاحة ومتابعة وتوجيه العاملين فيها لإنجازها وذلك لتحقيق الأهداف المحددة." ² فتحقيق الأهداف هو ما تصبو إليه كل المؤسسات سواء كانت تقدم سلع أو خدمات، وبالنسبة للمكتبات الأكاديمية، فهي تهدف إلى تحقيق رضا الرواد واستقطاب أكبر قدر ممكن من الباحثين، وذلك من خلال "استغلال الموارد المتوفرة بأعلى درجة من الكفاية الممكنة." ³

حيث تخضع كل الأنشطة والبرامج التي تمارس في المكتبة بصورة معينة من الرقابة أو التقييم، وذلك يتطلب البحث الجاد لمعرفة المعايير الموحدة، ومدى مناسبتها لمجتمع المكتبة، كما أن هذا العمل

¹ الطيب، محمد رفيق. المرجع السابق. ص 30

² السالمي، علاء عبد الرزاق. الإدارة الإلكترونية. عمان: دار وائل، 2008. ص 13

³ القريوتي، موسى قاسم، مبارك، علي خضر. أساسيات الإدارة الحديثة. ط.3. عمان: مؤسسة تسنيم للنشر، 2006. ص 20

الفصل الأول: المكتبات الأكاديمية مؤسسات متجددة وآفاق واعدة

يتوقف على حسن أدائه والقيام به من قبل القائمين عليه والمنفذين له، "لأنه يعتمد بشكل كبير على حسن التصرف والإدراك الكامل للمسؤولية."¹

بحيث يشترط في من يقع على عاتقه مسؤولية الرقابة على المكتبة الأكاديمية "أن يكون على قدر مناسب من الحكمة والحنكة الإدارية، وأن يكون ملماً بالنواحي النفسية والإنسانية للعاملين".²

كما يجب أن يكون على دراية بأن الرقابة المفرطة قد تؤدي إلى نتائج سلبية، بدلاً من أهدافها النبيلة، بحيث تقلل من أداء الموظف لشعوره بعدم ثقة المسؤول فيه، وفي كفاءاته المهنية وأنه دائماً تحت أعين خفية.

¹ آل عروان، هند بنت عبد الرحمان. المرجع السابق. ص 173

² آل عروان، هند بنت عبد الرحمان. المرجع السابق. ص 174

خلاصة:

المكتبات الأكاديمية بحاجة إلى تطوير هيكلها باستمرار بما يواكب التطور الحاصل في مجال المكتبات والمعلومات، من خلال التركيز على الأهداف المرجو الوصول إليها، بتجديد التقنيات الحديثة للتسيير، وتقديم خدماتها على أحسن وجه، بتوفير المعلومات المناسبة للباحث بأسر وأسرع الطرق، بما يضمن التقنية والمهنية في العمل، ولن يتأتى ذلك إلا بتجنيد طاقم إداري وفني قادر على التفاعل مع مجريات التحديث في الميدان، وهذا ما سنتطرق له في القسم الموالي من العمل بإبراز قيمة الكادر البشري في تسيير المكتبة الأكاديمية، من خلال التركيز على التطور الذي عرفته المهنة المكتبية، حيث كان المكتبي يلقب بالخازن، الذي يتطوع للقيام بالمهام المكتبية، دون أي تأهيل أو تكوين في التخصص، في حين نجده اليوم متنوع التسميات بحسب المهام الكثيرة المنسوبة إليه، في عصر سمي بعصر المعلومات، ليلقب من يسيرها بأخصائي المعلومات.

الفصل الثاني:

تكنولوجيا المعلومات ومناخ التحول

بالمكتبات الأكاديمية

تمهيد

فرضت التطورات الحديثة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات قواعدها واجراءاتها على العديد من المؤسسات في المجتمع، وذلك لما تتميز به من إيجابيات في التقليل من الجهد والوقت لأداء الأعمال وإرضاء المستفيدين، وتعد المكتبات من المؤسسات التي تبنت التكنولوجيات الحديثة وتطبيقاتها، مما فرض عليها الكثير من التغييرات في بنيتها ووظائفها وخدماتها، "فان القاء نظرة سريعة على المكتبات ومراكز المعلومات في مطلع عقد السبعينات، يرينا كيف كانت عليه عملية الأتمتة وهي في مرحلة الحضانة، ولكن مع الوعود الكبيرة لما حمله المستقبل لها في طياته، وبرغم عدم وضوح الرؤيا ومدى تأثير التكنولوجيا على وظائف المكتبات، فقد كان تبني التكنولوجيا والتلاؤم معها في حقل المعلومات أمرا لا يمكن إنكاره"¹

2-1- مفهوم تكنولوجيا المعلومات الحديثة ونطاقها:

التكنولوجيات الجديدة هو مصطلح يستخدم لوصف مدى كبير من الاختراعات التكنولوجية وخصوصا في مجال الحاسبات والاتصالات. وقد لا تكون هذه التكنولوجيات جديدة تماما إذ قد تكون مجرد تطوير لتكنولوجيا سابقة في الالكترونيات مثلا، فالمكونات الالكترونية التي كانت تشغل حجم غرفة كاملة قد انخفض حجمها في الوقت الحاضر إلى حجم رأس الدبوس، كما أمكن إنتاج الألاف منها على نطاق واسع بجزء صغير من تكاليفها السابقة.

¹الزاحي، سمية. مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعليم العالي في الجزائر. أطروحة دكتوراه. القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية، 2016. ص 213

الفصل الثاني: تكنولوجيا المعلومات ومنافذ المكتبات الأكاديمية

ومما تجدر ملاحظته أن معدل التغيير الذي تحدته هذه المبتكرات أسرع كثيرا من المعدلات السابقة، وهذه المعدلات السريعة يصعب امتصاصها واستيعابها من خلال الروتين العادي. ومن هنا لا بد من التفكير جديا في كيفية إدارة هذا التغيير لصالح المجتمع.¹

تتضمن تكنولوجيا المعلومات عددا هائلا من الأجهزة والأدوات والوسائط والأساليب والقدرات التقنية، التي تستخدم لحسن تنفيذ الأنشطة والوظائف المختلفة، وذلك من خلال قدرتها الفائقة على تخزين المعلومات ومعالجتها وبنائها وإتاحتها للمستفيد (فرد، جماعة، منظمة) بالسرعة والدقة المطلوبة وبالوقت المناسب.² وذلك من خلال معالجة البيانات باستخدام الكمبيوتر، والذي نعني به استخدام تقنيات التحسب والإلكترونيات، وهي تتألف من مجموعة من الأدوات تساعد على التعامل مع المعلومات من حيث التجهيز والمعالجة والاتصالات وخصوصا الاتصالات البعيدة، وذلك لمعالجة المعلومات وتوزيعها في أشكال رقمية.

كما يمكن تعريفها أيضا بأنها الأجهزة والوسائل المستخدمة لتسيير، إنتاج، معالجة وتداول المعلومات، وتدفعها، وتبادلها، وجعلها متاحة لطلابها بسرعة وفاعلية، مثل الأجهزة السمعية البصرية، والمصغرات الفيلمية، وألات التصوير والاستنساخ، والتلكس، والبريد المصور، والهواتف والحاسب الإلكتروني، إلا أن لفظ "تكنولوجيا المعلومات" عادة ما يرتبط بلفظ الحاسب الإلكتروني نظرا لاعتباره من أساسيات تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في المكتبات ومراكز المعلومات ولاعتباره من أكثر المستحدثات التكنولوجية التي ابتكرها الانسان تأثيرا في المجتمع. فقد استطاع الحاسب رغم حداثة أن يتقدم صفوف الابتكارات والمخترعات الانسانية في مختلف مجالات النشاطات البشرية خاصة فيما يتعلق بالمعلومات.³

¹ بدر، أحمد. التكامل المعرفي لعلم المعلومات والمكتبات. القاهرة: دار غريب للنشر والتوزيع، 2002 . ص 337

² همشري، عمر أحمد. الادارة الحديثة للمكتبات ومراكز المعلومات. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2011. ص 359

³ إفري، جميلة، استغلال تكنولوجيا المعلومات في دعم التنشيط الثقافي في مكتبات المطالعة العمومية: دراسة ميدانية، في مجلة علم المكتبات، ع 7، الجزائر: جامعة الجزائر 2، ديسمبر 2016، ص 15

2-2- مظاهر تكنولوجيا المعلومات في المكتبات:

2-2-1- الحاسوب وأوعية التخزين:

تعريف الحاسوب: "هو جهاز إلكتروني له القدرة على استقبال البيانات واحتزانها ومعالجتها ذاتيا بواسطة برامج أو تطبيقات تشتمل على تعليمات لإنجاز مهمة معينة." ¹

أنواع الحاسوب:

حواسب الإطار الرئيسي: وهي الحواسيب ذات السعات التخزينية الضخمة والكفاءة العالية في المعالجة، والتي تستخدم في المنشآت الكبيرة كالدوائر الحكومية والجامعات والشركات الكبرى، حيث يتم ربط الجهاز الرئيسي بمجموعة من الأجهزة الفرعية تسمى نهاية طرفية.

حواسب شخصية: وهي الحواسيب التي نراها في المنازل والمكاتب، حيث يستعمل مصطلح الحاسوب أو الكمبيوتر بشكل عام في الإشارة إلى الحواسيب الشخصية.

حواسب كفية: وهي أجهزة صغيرة لا يتجاوز حجمها كف اليد، تستخدم في إجراء بعض المهام الحاسوبية البسيطة كحفظ البيانات الضرورية والمواعيد، وقد توسع استخدامها مؤخرا حتى أصبحت تضاهي باستخداماتها الحواسيب الأخرى، حيث تستخدم بعضها في الدخول إلى الانترنت أو الاستدلال في الطرق من خلال أنظمة الإبحار.

حواسب مدمجة: وهي الحواسيب الموجودة في العديد من الأجهزة الإلكترونية والكهربائية، في هذه الأيام، إذ أن العديد من الأجهزة تحتوي حواسيب لأغراض خاصة، فمثلا توجد الحواسيب في الهواتف، السيارات، أجهزة الفيديو، والطائرات وغيرها. ²

¹ غراممي، وهيبية. تكنولوجيا المعلومات في المكتبات. الجزائر: قسم علم المكتبات والتوثيق، 2008، ص 23

² غراممي، وهيبية. تكنولوجيا المعلومات في المكتبات. المرجع السابق. ص. ص 24-25

2-2-2- البرامج التوثيقية:

تعرف هذه البرامج بعدة تسميات منها: البرامج التوثيقية Logiciels Documentaires نظم المعلومات الموجهة للمكتبات Systèmes d'information destinés aux bibliothèques الحزم أو الرزم البرمجية الجاهزة Packages الأنظمة المتكاملة Systèmes Intégrés وعادة ما تستخدم تسمية النظام الآلي المتكامل لتسيير المكتبات. للدلالة على إمكانية النظام لتسيير عدد من الوظائف المرتبطة بالعمل المكتبي.¹

تعريف البرامج التوثيقية: " وهي برامج معلوماتية قادرة على أتمتة وظيفة أو كافة وظائف السلسلة الوثائقية، وتعمل على تسيير، معالجة واسترجاع المعلومات في الوحدة التوثيقية. "²

أنواع البرامج التوثيقية:

من حيث الوظيفة:

- برمجيات البحث: وظيفة واحدة.

- برمجيات التسيير: كل الوظائف (النظم الآلية المتكاملة للمكتبات).

من حيث التصميم:

- برمجيات مفتوحة: البرامج المصممة محليا، والتي تسمح لأخصائي المكتبة بإنشاء قاعدة حسب

احتياجات المؤسسة التوثيقية، بدءا من إنشاء الحقول إلى استرجاع المعلومات.

- برمجيات مغلقة: وهي برامج النظم الجاهزة، التي تتوفر على قاعدة بيانات جاهزة ومحددة مسبقا

من قبل، ولا يبقى على المستعمل سوى ملأ القاعدة.³

¹المرجع نفسه. ص 67

²نفس المرجع. ص 68

³المرجع السابق. ص. ص 67-68

2-2-3- قواعد البيانات:

تعد قواعد البيانات من أحدث الأساليب المعاصرة لتخزين واسترجاع المعلومات في تطبيقات التجهيز الآلي للبيانات، وبصفة خاصة في مجال المكتبات والمعلومات، حيث يتوقع زيادة أهميتها في السنوات المقبلة، وتحولها إلى أنظمة إدارة المحتوى الرقمي لمواجهة الكميات الهائلة من المعلومات.

تعريف قواعد البيانات:

قاعدة البيانات هي "مستودع للبيانات المخزنة في ملف أو مجموعة من الملفات المترابطة حيث يتوقف عدد من هذه الملفات على حسب عدد الوحدات الرئيسية، التي سوف يتم ادخال بياناتها، فإذا أردنا عمل قاعدة بيانات لمدرسة تضم جميع البيانات التي تتعلق بالمعلمين، وأيضا تضم جميع البيانات التي تتعلق بالطلاب فيها، فسوف تحتاج أكثر من ملف في القاعدة، ويحتوي كل ملف على عدد من التسجيلات المترابطة، وكل تسجيلية تتكون من مجموعة من الحقول المترابطة، وكل حقل من هذه الحقول يتضمن مجموعة من البيانات".¹

فوائد قواعد البيانات:

حيث تتعدد فوائد قواعد البيانات وتتمثل فيما يلي:

السعة التخزينية الكبيرة: يمكن لقواعد البيانات تخزين كم هائل من البيانات التي تتجاوز الامكانيات البشرية، في تذكر تفاصيلها واجراء العديد من العمليات والمعالجات، التي يصعب تنفيذها يدويا، حيث تساعد قواعد البيانات على تخزين البيانات بطريقة متكاملة، بمعنى الربط بين النوعيات المختلفة للبيانات المعبرة عن كافة الأنشطة.

¹ إسماعيل، نيهال فؤاد. الاتجاهات الحديثة في تكنولوجيا المكتبات والمعلومات، الاسكندرية: دار المعرفة، 2012، ص 10

الفصل الثاني: تكنولوجيا المعلومات ومنافذ المكتبات الأكاديمية

الحد من تكرار البيانات: تظهر مشكلة البيانات المكررة في الملفات المنفصلة، في مقابل قاعدة البيانات، حيث تتكرر ذات البيانات في أكثر من ملف، ففي مكتبة جامعية مثلا هناك الحاجة لجمع بيانات مختلفة عن المستعيرين لأوعية المعلومات أي الإعارات الخارجية... إلخ، فإذا كانت كل مجموعة من هذه البيانات مخزنة في ملف منفصل، فإن تكرار كثير من البيانات سيصبح أمرا ضروريا مثل اسم المستفيد، الكلية،... إلخ، فبدلا من تكرار البيانات في الملفات المختلفة سوف تظهر المعلومات مرة واحدة فقط في قاعدة البيانات، الأمر الذي من شأنه أن يوفر في مساحات التخزين ومن ثم يقلل التكلفة.

تكامل البيانات: بدلا من تخزين البيانات في ملفات منفصلة ومستقلة، نجد أن البيانات في قواعد البيانات تمتاز بالتكامل، ذلك لأن أي عنصر من عناصر البيانات يمكن استخدامه للإجابة عن استفسار ما، أو لإعداد تقرير معين. ومن الواضح أن هذه الميزة ترتبط مباشرة بسابقتها، لأن إمكانية استرجاع البيانات من أي مكان بقاعدة البيانات، تتطلب عدم تكرار البيانات.¹

أنواع قواعد البيانات:

يمكن تقسيم قواعد البيانات حسب طبيعة البيانات إلى الأنواع التالية:

قواعد البيانات الرقمية: تحتوي على أرقام، وتتوفر في مجالات العلوم وإدارة العمال والاقتصاد بوجه خاص، وتستخدم لاسترجاع الحقائق الرقمية بطريقة مباشرة، مثل مجموعة احصاءات عن الاقتصاد والصناعة.

قواعد البيانات الجغرافية: توفر هذه القواعد البيانات الأساسية للكتب والمقالات والتقارير والرسائل الجامعية، وأوعية المعلومات الأخرى، مثل فهرس المكتبة الآلي.

¹المرجع السابق. ص 11

الفصل الثاني: تكنولوجيا المعلومات ومنافذ بالمكتبات الأكاديمية

قواعد بيانات النص الكامل: وهي المرحلة المتطورة من قواعد البيانات الببليوغرافية والمستخلصات حيث أضافت البعد المهم الذي يحتاجه الباحث والمستفيد، ألا وهو النص الكامل للمقالة أو البحث أو الكتاب إضافة إلى البيانات الببليوغرافية.

قواعد بيانات المستخلصات: توفر هذه القواعد بيانات ببليوغرافية مع مستخلص للوعاء، يتراوح ما بين 05 و 200 كلمة حسب طول الحقل في قاعدة البيانات.

قواعد بيانات الصور: وهي قاعدة تختص بعرض الصور فقط مثل قاعدة بيانات Library science photo.¹

قواعد البيانات المرجعية: تمثل مجاميع مهمة من المعلومات المرجعية، التي يحتاجها الباحثون والمستفيدون في الإجابة عن استفساراتهم، مثل قواعد القواميس والمعاجم، وقواعد أدلة الأسماء، وقواعد الموسوعات ودوائر المعارف، وقواعد السير والتراجم، وغيرها من القواعد المرجعية.²

2-2-4- شبكات المكتبات والمعلومات:

تعريف الشبكة: الشبكة الحاسوبية ماهي إلا مجموعة من الحواسيب ترتبط بخطوط اتصال سلكية أو لاسلكية، من خلال بروتوكولات وبرمجيات تمكن المستخدمين المشاركة في الموارد المتاحة، ونقل وتبادل المعلومات فيما بين المشاركين.³

وشبكة المكتبات المحوسبة هي مجموعة من المكتبات ومراكز المعلومات، المتجانسة أو غير المتجانسة، تتفق فيما بينها على تشاطر المصادر، مستخدمة في ذلك الحاسبات ووسائل الاتصال الحديثة، فهي تمثل مشروعات تعاونية توفر فرصا لكافة المشاركين فيها، للحصول على المعلومات. وذلك بمشاركة مكتبة أو

¹المرجع السابق.ص.ص 11-12

²غرارمي، وهبية. تكنولوجيا المعلومات في المكتبات. المرجع السابق. ص 116

³نفس المرجع. ص 143

الفصل الثاني: تكنولوجيا المعلومات ومنافذ المكتبات الأكاديمية

أكثر بشكل رسمي من أجل تبادل المعلومات بشكل واسع بينها، والعمل على تطوير وسائل الاتصال التي تؤمن بث إيصال المعلومات إلى المستفيدين.¹

ومن خلال هذا التعريف لابد من التأكيد على الجوانب الأساسية التي تتركز عليها شبكات المعلومات، بجميع أشكالها وأنواعها المحلية والوطنية والإقليمية والعالمية، وتتمثل هذه الجوانب في: المعلومات وقواعد البيانات، الحواسيب والطرفيات، معدات التحويل والتوصيل، وسائل الاتصال، البرمجيات، بروتوكولات، المتطلبات البشرية.²

أهداف بناء الشبكات:

يمكننا أن نحدد عددا من الأهداف المشتركة والمتعارف عليها التي يسعى نظام شبكة المعلومات والمكتبات لتحقيقها، وهي كالآتي:

1. تأمين أكبر قدر ممكن من المصادر والمعلومات لجمهور الباحثين والمستفيدين عبر منافذ الشبكة ومكتباتها ومراكزها المشاركة.

2. تأمين الاستثمار الأمثل للموارد البشرية، وخاصة الفنية والمتخصصة منها، عن طريق تبني المشاريع المشتركة والتدريب عليها.

3. تطوير الاجراءات الفنية وتوحيدها وتحسين أداءها، باستخدام وسائل معيارية مجربة وفعالة.

4. الاستثمار الأمثل لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بما يؤمن مردودات أفضل للمكتبة والمكتبات والمراكز الأخرى المشاركة.

5. بناء روح التعاون بين إدارات المكتبات والمراكز المشاركة على المستويين القطاعي والوطني بما يعود بالفائدة على الجميع.

¹ المرجع السابق. ص 164

² نفس المرجع . ص 143

6. الاقتصاد في النفقات عن طريق ضبط نمو المجاميع والمصادر بشكل يحد من التكرار

والازدواجية.¹

أنواع شبكات المعلومات:

من الممكن تصنيف شبكات المكتبات المحوسبة حسب المنطقة الجغرافية والمساحة التي تشغلها

إلى:

شبكة النطاق المحلي (Local Area Network (LAN):

في بداية ظهور الشبكات كانت تتكون من عدد قليل من الأجهزة، ربما لا يتجاوز العشرة متصلة مع

بعض، وملتصلا معها جهاز طباعة، هذا النوع من التشبيك أصبح يعرف بشبكة النطاق المحلي، وبالرغم

من أن التقنية الحالية تسمح للشبكات المحلية بالتكيف والتعامل مع عدد أكبر بكثير من المستخدمين، إلا

أنها مازالت تعمل ضمن مساحة محدودة، فشبكات LAN في العادة تكون محتواة داخل مكتب أو

مجموعة من المكاتب داخل بناية واحدة. وتقدم هذه الشبكات في وقتنا الحالي سرعة كبيرة لتبادل البيانات

والموارد، مما يشعر المستخدم الذي يستفيد من موارد الشبكة أن هذه الموارد موجودة على جهازه

الشخصي.

شبكات نطاق المدن (Metropolitan Area Networks (MAN):

¹المرجع السابق. ص.ص 159-160

الفصل الثاني: تكنولوجيا المعلومات ومنافذ بالمكتبات الأكاديمية

وهي عبارة عن نوع آخر في تصنيف الشبكات، فهي تعتمد على تقنية شبكات LAN ولكنها على مستوى

واسع تتراوح مساحته بين 20 إلى 100 كيلومتر. حيث تعمل بسرعة فائقة، وتستخدم في العادة ألياف

ضوئية كوسط اتصال، وهي عادة مزودة بسرعة نقل تقدر بحوالي مائة مليون بايت في الثانية.

شبكات النطاق الواسع (WAN) Wide Area Networks:

وهي شبكات للمناطق المتباعدة على مستوى الشبكات الوطنية، ومنها شبكة الأنترنت (Internet) وتستخدم لأغراض الاتصال.¹

وبإمكان مراكز ومؤسسات المعلومات تقديم مختلف أنواع الخدمات للمستخدمين من الشبكات المحلية كالفهرس الآلي المباشر، مثال ذلك الفهرس الآلي المعروف باسم (OPAC)، كما تتاح أيضا فرص الدخول إلى قواعد البيانات البليوغرافية الأخرى، وغالبا ما يستخدم المستخدمون هذه الشبكة من خلال محطات عمل (Work Stations)، في المركز تحتوي على أجهزة وطرفيات غير ذكية (

Dumb Terminals) حيث يستطيع المستخدمون قراءة الملفات والوصول إلى التسجيلات المطلوبة ضمن الشبكة، من دون إمكانات الدخول إليها وإجراء التغييرات عليها وقد أصبحت الحواسيب الشخصية (PC) في الوقت الحاضر تعمل كمحطات عمل أيضا، حيث يمكن استخدامها من قبل الأفراد والمراكز لإنجاز المهام الخاصة كمحطة عمل، وفي نفس الوقت تكون طرفيات الاتصال بكافة أنواع الشبكات.²

في ظل هذه التطورات نتطرق أولا إلى التحولات الجديدة وأثرها على المكتبات. باعتبار أن التغيير في المكتبة يؤدي إلى التغيير في المهام والدور الذي سيؤديه المختص في المكتبات والمعلومات، وإلى الخصائص التي يجب أن يتسم بها حتى يستطيع أن يواجه التحديات.

¹ غراممي، وهيبة. تكنولوجيا المعلومات في المكتبات. الجزائر قسم علم المكتبات والتوثيق، 2008. ص. ص 154-155

² غراممي، وهيبة. المرجع السابق. ص 156

2-3- التحولات التكنولوجية الحديثة وأثرها على المكتبات:

تعمل المكتبات الأكاديمية في محيط متغير ومتأثر بمختلف التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتقنية، التي يعرفها المحيط الوطني والعالمي، وعليه فهي خاضعة باستمرار لسلسلة من التغيرات التي تجعلها تتكيف مع هذا المحيط من جهة وتحافظ على دورها ومهمتها فيه من جهة أخرى.

لقد حتمت التطورات التقنية والعلمية والتقدم الحضاري، والتغيرات المتواصلة في المكتبات والمعلومات، إلى تطوير هذه المؤسسات الثقافية التعليمية والاجتماعية، لتصبح شبكات معلومات متطورة، قادرة على التعامل والتفاعل مع التطورات والاتجاهات المعاصرة، وتلبية احتياجات الباحثين والدارسين في شتى المجالات، محققة بذلك قفزة كبرى في استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات، وطبيعة الخدمات والبرامج المكتبية ونشرها على نطاق واسع، متخطية بذلك الحواجز المكانية والزمانية، في ظل البيئة التكنولوجية المتطورة، والنمو المتسارع في نشر مصادر المعلومات.

لقد تعددت تعريفات تقنيات المعلومات، فتعرف على أنها "خليط من أجهزة الكمبيوتر ووسائل

الاتصال، ابتداء من الألياف الضوئية إلى الأقمار الصناعية، وتقنيات المصغرات الفيلمية والاستنساخ"¹

¹ عبد الهادي، زين. الأنظمة الآلية في المكتبات. القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 1995. ص 32

الفصل الثاني: تكنولوجيا المعلومات ومنافذ المكتبات الأكاديمية

كما تعرف كذلك بأنها " تطبيقات المعرفة العلمية والتقنية، في معالجة المعلومات من حيث

الانتاج والصيانة والتخزين والاسترجاع، بالطرق الآلية"¹ وبالتالي فهي استعمال التقنية في معالجة

المعلومات من حيث الانتاج، التخزين، المعالجة، الاسترجاع، والبحث أو النشر.

2-3-1- الثورات التكنولوجية التي عرفت المكتبات:

"حيث شهد عالم المكتبات ثلاث ثورات في تنافس كبير:

• **ثورة الحاسوب:** انخفاض أسعار الأجهزة وانتشارها مما سمح لأصغر المكتبات باستعمال هذه التكنولوجيات.

• **ثورة المعلومات:** القرية الشاملة، مجتمع المعلومات، منتوجات للمعلومات والميول إلى النصوص الكاملة بدلا من البيانات البليوغرافية الجديدة وإدخال وسائل المرئي والمسموع

• **ثورة الاتصالات:** تدعيم الثورتين السابقتين وتسهيل عملية الوصول إلى المعلومات عبر طرق سريعة وأسعار أقل نسبيا"².

²السالم، سالم محمد. التقنية المعاصرة ووسائل نقلها إلى الدول النامية مع التركيز على تقنية المعلومات. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 1992. ص 20

²عباس، بشر. ثورة المعرفة والتكنولوجيا: التعليم بوابة مجتمع المعلومات. دمشق: دار الفكر، 2001. ص 21

2-3-2- التطور من المكتبة التقليدية إلى المكتبة الافتراضية:

وقد أثرت هذه التغيرات على طابع المكتبة الذي أخذ يتطور: فمن مكتبة تقليدية، إلى مكتبة مؤتمنة (محوسة)، فمكتبة الكترونية وصولاً إلى المكتبة الافتراضية، ويمكن إدراج مراحل تطور المكتبة على النحو التالي: فمن المكتبة التقليدية، التي تتكون مصادرها من مقتنيات على شكل ورقي مطبوع وتعتمد في أداء خدماتها على مكتبيين، إلى المكتبة المحوسبة (المؤتمنة).

2-3-2-1- المكتبة المحوسبة: وأهم تعريف للمكتبات المحوسبة هو "قيام المكتبة بإنشاء نظام متكامل، يضم كافة أنشطة الأقسام من خلال قاعدة بيانات واحدة، في شكل نظم آلية تشغل من خلال حواسيب كبيرة أو متوسطة أو حواسيب صغيرة، حيث تعتمد هذه النظم على بيانات غير مدعمة بالصور والصوت والحركة، وغالبا ما تكون هذه النظم محلية، ولا تعتمد كثيرا على الربط".¹

❖ إدخال الحاسوب في المكتبات:

بدأت المكتبات تواجه مشاكل عديدة، بسبب عجز الوسائل اليدوية عن التعامل بكفاءة وفعالية مع الإنتاج الفكري بصورة مختلفة، لذا امتد التفكير لاستخدام التقنيات الحديثة ومن أهمها الحاسوب، فهذا الأخير سهل مهمة تسجيل البيانات، وساعد في توفير خدمات معلومات أفضل، لإشباع حاجات المجتمعات الحديثة من المعلومات.

❖ أسباب استخدام الحاسوب في المكتبات :

- الزيادة الهائلة في حجم الإنتاج الفكري، مما حتمتغير طبيعة الحاجة إلى المعلومات.
- تغير أهمية مصادر المعلومات
- تطوير الأعمال الروتينية والخدمات المكتبية.

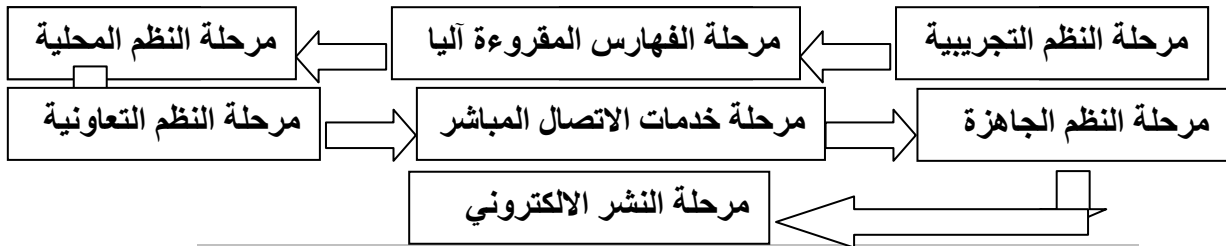
¹قنديلجي، عامر إبراهيم، السامرائي، إيمان فاضل. حوسبة (أتمتة) المكتبات. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2004. ص 24

- تقديم الخدمات بصورة أفضل.
- الاستفادة من خدمات بنوك المعلومات
- المساعدة في إقامة نظم تعاونية بين المكتبات وقواعدها.¹

❖ المراحل التاريخية للتطور في استخدام الحاسوب في المكتبات:

لقد عرف إدخال الحاسوب إلى المكتبات مجموعة من المراحل التاريخية والتي نجلها في

الشكل رقم (08) كالتالي:



الشكل رقم (08): المراحل التاريخية للتطور في استخدام الحاسوب في المكتبات.²

2-2-3-2- المكتبة الرقمية: عرفت رابطة المكتبات الرقمية **DLF**³ بأنها منظمات توفر الموارد، وينظمها الأفراد المتخصصين، لاختيار مجموعات الأعمال الرقمية، وبناءها وتوفير المداخل إليها، وترجمتها وتوزيعها وحماية ملكيتها وضمان ديمومتها، بحيث تكون متاحة للقراء بصورة اقتصادية، لمجتمع معين أو مجموعة من المجتمعات".⁴ كما تعرف المكتبة الرقمية بأنها هي " التي تشكل المصادر الالكترونية الرقمية كل محتوياتها، ولا تحتاج إلى مبنى، وإنما لمجموعة من الخوادم وشبكة تربط بالنهايات الطرفية للاستخدام".⁵

¹عبادة، حسان. استخدام الحاسوب في المكتبات ومراكز المعلومات. [د.م.]:[د.ن.], 1995. ص 35

² المرجع نفسه. ص 36

3 - DLF : Digital Library Fédération.

⁴فراج، عبد الرحمن. مفاهيم أساسية في المكتبات الرقمية. <http://www.himag.com> في 22 ديسمبر 2009

⁵ ملكاوي، لينة. المكتبات الرقمية على الإنترنت. <http://informatics.gov> في 28 ديسمبر 2009

❖ أهداف المكتبات الرقمية: تتمثل في:

- الإسهام في إنتاج المعرفة وتقاسمها والإفادة منها، مما يجعل المجتمعات أكثر فعالية وإنتاجية، وأيضاً لتعظيم درجة التعاون بين تلك المجتمعات.
 - معاونة المجتمعات القائمة في قطاعات البحث والتعليم، وتيسير إنشاء مجتمعات جديدة في تلك القطاعات.
 - إنشاء المكتبات الرقمية هدف في حد ذاته، بحيث تفيد هذه المكتبات في إدارة المصادر الرقمية، والتجارة الإلكترونية، والنشر الإلكتروني، والتدريس والتعلم، وغيرها من الأنشطة.¹
- 2-3-2-3- المكتبة الإلكترونية:** وهي تتمثل في النصوص والصور والأصوات والأفلام التي قد حولت على أوعية الكترونية في شكل رقمي، وهي نواة المكتبة الافتراضية.
- كما تعرف أيضاً بأنها "المكتبة التي تتكون مقتنياتها من مصادر المعلومات الإلكترونية المخزنة على الأقراص المرنة **Floppy** أو المتراسة **CD-Rom** أو المتوافرة عن طريق البحث بالاتصال المباشر **On Line** أو عبر الشبكات".²

¹ المرجع نفسه.

² علوة، رأفت نبيل. المكتبة الإلكترونية. عمان: مكتبة المجتمع العربي، 2005. ص 26

❖ الاستعمال التبادلي لمصطلحي المكتبة الإلكترونية والمكتبة الرقمية:

على الرغم من الاستعمال التبادلي في بعض الأحيان لمصطلحي المكتبة الإلكترونية والمكتبة الرقمية، " فإن أولها أوسع دلالة من الثاني حيث يشمل كلا من التناظري والرقمي، بينما يقتصر الثاني على الشكل الرقمي فقط. وعادة ما تنشأ المكتبة الإلكترونية أو المكتبة الرقمية في مكان بعينه، اعتماداً على الأوعية الإلكترونية القائمة بذاتها والقابلة للتداول بشكلها المادي الملموس، سواء كانت مسجلة على أسطوانات ضوئية مكنزة أو على وسائط ممغنطة".¹

وعليه فإن المكتبة الإلكترونية تمثل الوجه المتطور للمكتبة الرقمية، من حيث تعاملها مع المعلومات كأرقام، ليسهل تخزينها، وتناقلها، وتداولها، إلكترونياً بأشكال رقمية.

2-3-2-4- المكتبة الافتراضية: من خلال التحولات التي طرأت على المكتبة ولدت المكتبة الافتراضية، التي أضحت الشغل الشاغل في عالم المكتبات، بحيث انقلبت الموازين من الحاسوب في المكتبة إلى المكتبة في الحاسوب.

ويمكن تعريف المكتبة الافتراضية، " بأنها مفهوم تنظيمي يعتمد أو يقوم على تحالف بين حوسبة المكتبة التقليدية والوصول إلى الاتصالات الآلية، ومجموعة من الأدوات الجديدة المستعملة من طرف المستفيد والتي تعفيه من اللجوء إلى وسيط. إذ توفر مجموعة من الأدوات الافتراضية التي تسهل الإدماج بين

¹قاسم، حشمت. الاتصال العلمي في البيئة الإلكترونية. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر، 2005. ص 123

الفصل الثاني: تكنولوجيا المعلومات ومنافذ بالمكتبات الأكاديمية

المكتبة الإلكترونية والمكتبة التقليدية، من خلال تطوير موقع ويب يهدف إلى تسهيل إبحار المستفيد عبر هذه المجموعات الكبيرة للمعلومات، دون حتمية التنقل إلى الوثائق التي هوبحاجة إليها، سواء كانت مطبوعة أو إلكترونية¹.

❖ مراحل التحول إلى المكتبة الافتراضية:

عادة ما يتم التحول من المكتبة الورقية إلى المكتبة الافتراضية، "عبر ثلاث مراحل:

المرحلة الأولى: تكثيف الجهود والطاقات لإعداد شبكة قادرة على تغطية أنشطة المكتبة المكونة من حاسبات آلية، ينظم التعامل معها خادم شبكة عالي الأداء. يتم تشغيلها ببرمجيات منتقاة، تربط لاحقا بالوظائف الأساسية للمكتبة من إعاره وتزويد، وفهرس آلي للاتصال المباشر، والتعامل مع قواعد المعلومات داخل المكتبة وخارجها، وتعتبر المرحلة الأولى مرحلة تجريبية.

المرحلة الثانية: التركيز على علاج مواطن الضعف، التي قد تبرز خلال تطبيق إنجازات المرحلة الأولى، ومن ثم التقييم الدوري الدقيق للخدمة من جميع جوانبها.

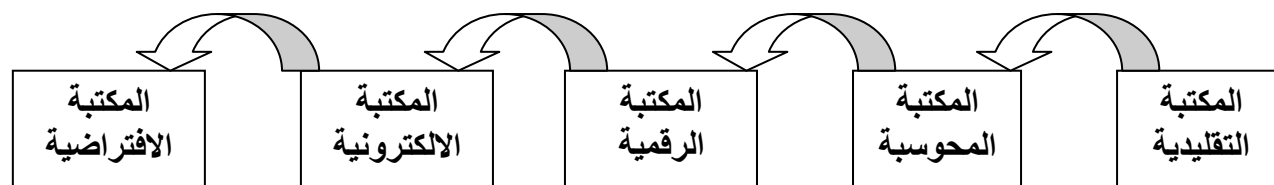
المرحلة الثالثة: ربط المكتبة بغيرها من المكتبات على المستوى المحلي، وما يتبع ذلك من اتصال بقواعد المعلومات الدولية، ومن المفترض أن تعنى هذه المرحلة بتطوير شامل للنظام يضم العناصر الآتية:

- البدء في تقديم خدمات المكتبة الافتراضية.

¹فردى، لخضر. المكتبة الافتراضية: بين النظرية والواقع الافتراضي؟. في مجلة المكتبات والمعلومات. المجلد 02. العدد 02. قسنطينة: جانفي 2005، ص 82

الفصل الثاني: تكنولوجيا المعلومات ومنافذ المكتبات الأكاديمية

- الحفظ الآلي للأوعية وحماية محتوياتها.
- استثمار إمكانات الشبكة بتلبية الاحتياجات المتنوعة، وتوسيع منافذ الاتصال مع الشبكات ونظم المعلومات الالكترونية العالمية.¹



الشكل التوضيحي رقم (09): مراحل تطور المكتبة في ظل تكنولوجيا المعلومات والاتصال.²

¹ بطوش، كمال. المكتبة الجامعية الافتراضية: ترف تكنولوجيا أم خيار مستقبلي؟ في مجلة المكتبات والمعلومات. المجلد 02. العدد

02. قسنطينة. جانفي 2005. ص 33

² نفس المرجع. ص 35

2-3-3- نماذج عن أشهر البرمجيات والنظم الآلية لتسيير المكتبات:

عرفت المكتبات ومراكز المعلومات قفزة نوعية سمحت بتطورها وتحولها من المكتبات في شكلها التقليدي إلى المكتبات الافتراضية المتصلة بالخط المباشر، وذلك من خلال تبنيها لمجموعة من البرمجيات والنظم الآلية، التي صممت خصيصا لإدارة المكتبات ومراكز المعلومات بشكل آلي متطور، يسمح بالإتاحة الحرة لكل محتوياتها وعلى نطاق واسع، ومن أشهر هذه النظم نذكر:

2-3-3-1 OPAC (Online Public Access Catalog) الفهرس المتاح على الخط

المباشر: وهو عبارة عن قاعدة بيانات تتكون من مجموعة من التسجيلات الببليوغرافية التي تصف الكتب وغيرها من المواد التي تمتلكها المكتبة، والتي يمكن الوصول إليها عبر محطات طرفية ومعظم الفهارس تتيح للمستفيد إمكانية الطباعة، التحميل أو تصدير التسجيلات إلى البريد الإلكتروني، حيث يسمح الفهرس المباشر للمستفيدين بالبحث في فهرس المكتبة أو قاعدة البيانات عن طريق البحث أو التصفح، وذلك عن طريق إتاحة الأوباك على الانترنت.¹

من أهم مزايا الفهرس الآلي المتاح على الخط المباشر OPAC، أنه يسمح لأي شخص في العالم بالاطلاع على مقتنيات المكتبة، وهذا يسهل بشكل كبير التبادلات الإدارية بين المكتبات ويزيد من أهمية نقل المعلومات، بالإضافة إلى اختصار عامل المكان والزمان، من خلال البحث في الفهرس من أي مكان في العالم وفي أي وقت، كما يمكن المستفيدين من الاطلاع على معلومات الإعارة الخاصة بهم، وتشمل المواد المعارة، التأخيرات والغرامات، مع إمكانية تجديد الإعارة عن بعد.²

¹ حجارة، شهرزاد حسن. الفهرس الموحد لمكتبات جامعة دمشق المتاح على الخط المباشر: دراسة تقييمية، مجلة آداب البصرة، ع.81. 2017. ص. ص 367-368 متاح على الرابط:

<http://www.iasj.net> اطلع عليه يوم 2019-12-22 على الساعة: 11:29 سا

² حجارة، شهرزاد حسن. المرجع السابق. ص 369

الفصل الثاني: تكنولوجيا المعلومات ومنافذ المكتبات الأكاديمية

2-3-3-2 برنامج الأفق) **HORIZON**: هو نظام متكامل يحتوي على برامج تغطي كافة العمليات الادارية والفنية في مركز المعلومات والمكتبات، وهي " التزويد والفهرسة والدوريات والبحث والإعارة"، ويمتاز هذا النظام بعدة خصائص مثل إمكانية العمل على مختلف الأجهزة، وإمكانية ربط المكتبات من خلال شبكات المعلومات، وبدون جهد إضافي، مع إمكانية قراءة التسجيلات وكتابتها للتصنيف.

حيث يعمل هذا النظام تحت برنامج ويندوز، فهو يقدم برنامجا احتياطيا للإعارة ويستخدم في حالة توافق هذا النظام الأصلي، ولأن النظام مهياً للتطوير المستمر فهو يحتوي على ملفات الإعارة بالنظام، وعلى جميع الوظائف التي تتحكم في عمليات الإعارة المختلفة، والمتعلقة بإضافة بيانات المستعير، تسجيل عمليات الإعارة، تجديد الإعارة، إعادة الكتب المعارة، إصدار قوائم بالكتب المطلوبة للإعارة، وكذا ربط كافة العمليات مع سياسات الاعارة بالمكتبة بالتوافق مع نظام البريد الالكتروني. بالإضافة إلى ضمان أمن المعلومات وتحديد صلاحيات العاملين بضبط فترات الاعارة واصدار استفسارات التأخير¹

2-3-3-3 برنامج اليونيكورن **(UNICORN)**: وهو نظام آلي متكامل من انتاج شركة أمريكية **SIRSI** وهو من النظم المعربة 2001، يعمل بتقنية الخادم/ العميل، من أكثر النظم تطبيقاً في المكتبات على مستوى العالم، يحتوي على جميع وظائف المكتبات ويتميز بوجود وفرة في وظائف التقارير ويعمل على محرك قاعدة بيانات **ISAM**، وهي تأتي ضمن مكونات النظام كما يعمل النظام أيضا على محرك قاعدة بيانات **Oracle**. وهذا النظام مطبق في العالم العربي.²

¹ البدوي، حمدي عبد العليم. أخصائي المكتبات والمعلومات: المهنة والرسالة. القاهرة: مؤسسة طيبة النشر، 2011. ص 52
² أبو سعدة، أحمد أمين. الدليل العملي: لمتطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات في المكتبات ومراكز المعلومات. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 2008. ص 152

الفصل الثاني: تكنولوجيا المعلومات ومنافذ المكتبات الأكاديمية

من الملامح العامة لنظام اليونيكورن الجمع بين إمكانات نظم إدارة قواعد البيانات العلائقية

RDBMS ونظم استرجاع النصوص **Text Retrieval Systems** حيث يجمع النظام مزاياهم معا

لتحقيق كفاءة الأداء.¹

2-3-3-4 برنامج كوها الآلي المتكامل (**KOHA**): وهو نظام آلي مفتوح المصدر لإدارة أعمال

المكتبات، بالاعتماد على متصفح الانترنت، وقد صمم هذا النظام خصيصا للمكتبات، حيث تم تطويره

عن طريق فريق من المبرمجين والمصممين والمكتبيين.

يعمل نظام كوها على أحدث تقنيات النظم المفتوحة، إذ تم تصميم النظام باستخدام تقنية

ال خادم/ العميل، وله خاصية الانفتاح على الشبكات والأجهزة والنظم المختلفة، فهو نظام مفتوح على

مجموعة من محطات التشغيل الطرفية، أجهزة الخادم، وبيئة الشبكات، وبذلك يستطيع العميل النمو من

بيئة الشبكة المحلية البسيطة، إلى نظام كبير ومتنوع مرتبط بشبكة الانترنت، ويضم آلاف المستخدمين،

حيث يتميز نظام كوها بقدرته على الارتباط بالأنظمة الأخرى، من خلال شبكة الانترنت أو باستخدام

معايير تبادل المعلومات، مثل معيار **Z 39-50**، كما يتيح امكانية التعامل وتخزين واسترجاع الأوعية

السمعية البصرية والرقمية بمختلف اللغات، حيث يدعم نظام كوها **46** لغة من بينها اللغة العربية.

من المميزات العامة لنظام كوها أنه نظام متكامل صمم خصيصا للعمل في بيئة المكتبات

وشارك في إعداده مجموعة من المختصين في مجال المكتبات، حيث يضمن القيام بجميع أعمال وأنشطة

المكتبة الحديثة، وينضوي تحته مجموعة من الأنظمة الفرعية، والمتمثلة في النظام الفرعي للتزويد، النظام

الفرعي للفهرسة، النظام الفرعي للبحث والاسترجاع (الفهرس الآلي المباشر)، النظام الفرعي للقرارات،

¹البدوي، حمدي عبد العليم. المرجع السابق. ص 40

الفصل الثاني: تكنولوجيا المعلومات ومنافذ المكتبات الأكاديمية

النظام الفرعي للإعارة، النظام الفرعي للمستفيدين. كما أنه يدعم العمل في بيئة الشبكة الدولية للمعلومات،

بالإضافة إلى أنه يدعم تسجيلة مارك ومعيار ¹Z 39-50

2-3-3-5- برنامج (PMB) : Pour Ma Bibliothèque : نظام آلي حر متكامل لحوسبة

المكتبات، وهو مصدر متاح يمكن تعديله حسب احتياجات كل مكتبة. حيث يحتوي على كل الوظائف

المكتبية والمتمثلة في التزويد، الفهرسة، الإعارة، ضبط أعداد الدوريات، الملفات الاستنادية، البث

الانتقائي للمعلومات، الإدارة، فهرس متاح للجمهور على الخط **OPAC**.

يمتاز نظام **PMB** بمطابقته للمعايير والمقاييس المعتمدة في المكتبات مارك الموحد، مع إمكانية تشغيله

على جهاز أو في إطار شبكة خادم/ عميل، وهو برنامج يمكن تشغيله على عدة نظم تشغيل

Windows, Linux, MacOS، وأدوات التطوير **PHP/MYSQL Z 39-50**، بالإضافة إلى كونه

متعدد اللغات عربي، انجليزي، فرنسي، ويمكن إضافة لغات أخرى.²

PMB من النظم الآلية المطبقة في عدة مكتبات في العالم بما فيها الجزائر، حيث تم تعميمه على مختلف

المكتبات الأكاديمية بالجزائر خلفا لنظام سينجاب.

2-3-3-6- برنامج سينجاب: النظام المقيس لتسيير المكتبات

: Système Normalisé de Gestion des Bibliothèques(SYNGEB)

¹www.al-gima.com نظام كوها الالي المتكامل متوفر على الرابط اطلع عليه يوم 29-12-2019 على الساعة:56: 10

²غراممي، وهبية. الادارة الحديثة للمكتبات. الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، د. ت. ص. ص 187-188

الفصل الثاني: تكنولوجيا المعلومات ومنافذ بالمكتبات الأكاديمية

صمم بالجزائر بمركز الاعلام العلمي والتقني CERIST عام 1990، في البداية كان يعمل على نظام التشغيل دوس Dos، ثم طور على نظام الويندوز Windows، وصدر في نسخة أولية أحادية الجهاز Monoposte، ثم طورت النسخة الشبكية (client-serveur) version réseau، كان مستخدم في حوالي 140 مؤسسة جزائرية بين مكتبات ومراكز معلومات. ويتكون نظام SYNGEB من 05 وحدات هي:

Acquis : نظام فرعي مهياً لتسيير الإقتناءات.

Invent : نظام تسيير الجرد يسمح بإنجاز سجل جرد آلي، كما يمكننا من طبع السجل.

Syngeb للمعالجة: نظام فرعي يسمح بإنشاء قواعد بيانات مرجعية للكتب، ويمكننا من إنجاز

بطاقات فهرسية حسب التقنين الدولي ISBD، وكذا حسب UNIMARC، وهو يتوفر في نسختين

العربية والفرنسية.

Sysprêt: خاص بتسيير كل عمليات الإعارة وهي تتضمن الإعارة، الارجاع، التجديد، الحجز، كما

يمكن البرنامج من القيام بإحصائيات الإعارة.

Finder: نظام فرعي للبحث متعدد المفاتيح، وهو فهرس آلي يمكننا من الحصول على البطاقات

الفهرسية للعناوين المخزنة في قاعدة البيانات¹

¹غرارمي، وهيبة. الادارة الحديثة للمكتبات. المرجع السابق. ص. ص 168-169

2-4- التحولات التكنولوجية الحديثة وأثرها على أخصائي المكتبات:

من المعروف أن مهنة المكتبات شاملة لفروع المعرفة، لأنها تقدم خدماتها لجميع التخصصات. ولقد مرت هذه المهنة بتطورات كثيرة فمع نهاية القرن الماضي اتضحت بوادر التغيير المهني بصورة جلية، فأقيمت مراكز التأهيل المكتبي، وصدرت القوانين لتوحيد الإجراءات الفنية، وكانت أدوات البحث كالفهارس والكشافات وغيرها، من أكثر العناصر المكتبية تطورا، لاسيما بعد أن تغيرت طلبات الباحثين من البحث عن الوثيقة إلى طلب المعلومات. ولا تزال المكتبات تواجه التغيرات الجديدة والمتجددة التي أفرزتها التطورات الهائلة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وأمام هذه التحديات الهامة، طرحت بعض التساؤلات من طرف الباحثين المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات، حول تحديد هوية أخصائي المكتبة، التي أصبحت مرهونة بمدى قدرة المكتبة على التفاعل والاستجابة لمتطلبات العصر. إذ إن الوعي الشديد الذي يفرض على أخصائي المكتبات اليوم، يجعلهم في أتم الاستعداد للقيام بأدوار جديدة، والعمل على تطوير الكفاءات لرفع مستوى الأداء الوظيفي، والارتقاء إلى المستوى الذي يسمح لهم بالتحكم في استخدام التقنيات الحديثة.

2-4-1- أخصائيو المكتبات بين التقليد والحداثة:

يرتبط مصطلح تقليدي وحديث بنوع المكتبة وتقنياتها، وأساليب تسييرها، هل هي مكتبة تقليدية أم مكتبة حديثة؟

في الماضي كان أخصائيو المكتبات يجدون أنفسهم مرتبطين أكثر بالمكان والمجموعات، حيث المكتبة عبارة عن مبنى فيه مئات، أو آلاف، أو ملايين المجلدات، من كتب ودوريات وفهارس بطاقية، يسهرون عليها، لما تحتاجه من تنظيم، قصد وضعها تحت تصرف المستفيدين، بسهولة ويسر لتحصيل المعلومات منها، أما الأخصائيون الحديثون فهم الذين يتصفون بالصفات التالية:

- المبدعون الذين يمتلكون مهارة حل المشكلات، والاتصال المكتوب والمسموع.

- امتلاك القدرة التنظيمية المؤثرة، والمرونة اللازمة تجاه أعمال المكتبة، والالتزام تجاه الخدمات العامة، وحسن رعايتها.
- امتلاك القدرة على إدارة الفريق والمهارة الخاصة بالمراقبة المؤثرة.
- تحصيل عالي في علوم المكتبات بمستوى الماجستير أو أكثر.
- إتقان لغة أجنبية أو أكثر.
- امتلاك الخبرة الكافية في العمل مع الحاسوب، والشبكات، والبحث على الخط.
- القدرة على مواكبة الحداثة، والتطورات السريعة في مجال المعلومات وتقنياتها، ووسائلها عن طريق امتلاك مهارة التعليم الذاتي المستمر".¹

2-4-2- المهام الجديدة لأخصائي المكتبات الحديثة:

تتطلب المهنة المكتبية الحديثة اليوم مهارات جديدة، وعلى أخصائي المكتبة أن يتعلم بصورة مستمرة، ومن أهم هذه المهارات نذكر خبرات الانترنت، وفي مقدمتها قواعد البيانات على الخط، والبحث في النصوص الكاملة، وإدارة قواعد البيانات، واستخدام الأجهزة والبرمجيات، ومهارات الاتصال الحديثة، وخدمات المعلومات، إلى غير ذلك من المهارات التي تحتاج إلى الذكاء والقدرة على الإبداع، فضلا عن الحضور الواعي والديناميكية، والشخصية القوية، وهنا نقول إن على أخصائي المكتبة معرفة حاجات الانتقال من المكتبة القديمة إلى الحديثة، وإدراك حاجات العبور إليها حتى يتمكن منها ويستخدمها لما يكفل تحقيق ذلك.

ومن بين أهم المهام الجديدة المطلوبة من أخصائي المكتبات في المكتبات الحديثة نذكر:

¹صوفي، عبد اللطيف. التكوين للمكتبات الحديثة في العصر الرقمي. في مجلة المكتبات والمعلومات. مج3. ع1. قسنطينة: نوفمبر 2006، ص. ص. 13-14

1- " تطوير المجموعات الإلكترونية: إن على جميع أخصائي المكتبات المشاركة بشكل أواخر وخاصة منها مصادرها في المكتبة، مع دعم الارتباط بمصادر الانترنت، والمجموعات والفهارس، ووضع ذلك في صلب المناقشات اليومية الخاصة بالتطوير، وفي مقدمتهم الأخصائيون العاملون في مجال المراجع الإلكترونية، والتواصل مع المستخدمين.

2- استخدام الويب: إن عالم الويب هوسبيل هام آخر للتواصل مع المستخدمين، وإن الربط بين النص والرسم فوقه هووجه قوة في الاتصال الحديث، وإن الصفحات المتوالية أصبحت عبره أسهل بكثير، وهي تقدم معلومات عن المكتبة، ومصادرها ومعلوماتها وخدماتها، والعاملين فيها.

3- التعليم في مجال المصادر الإلكترونية: إن تعليم المستخدمين له صلة بالمصادر الإلكترونية، وسبل التعرف عليها، والبحث فيها، هوجزء هام من مهام أخصائي المكتبات الحديثة. والذين لا يعطون هذا الأمر حقه من العناية والتقدير، ويقصرون كثيرا في حق المكتبة والمستخدمين منها، وبخاصة التقليديين منهم، لأنهم أكثر حاجة إلى هذا التعليم".¹

2-4-3- هوية أخصائي المكتبات في ظل التطور التكنولوجي:

أصبح من الصعب تحديد هوية المكتبة بعامة، والمكتبيين خاصة، نظرا لإحساسهم الشديد بضرورة مسايرة المستجدات، الحاصلة في ميدان تخصصهم والرغبة في الميول نحوالحداثة. كما أنهم أصبحوا مقتنعين بحتمية مواكبة التطورات السريعة في مجال تكنولوجيا المعلومات الحديثة. في هذا السياق قام البعض بتحديد هوية المكتبي من خلال " ثلاث أصناف من المكتبيين: المكتبي المكلف بالتخزين المكتبي المكلف بالقراءة والمكتبي المتخصص. بينما يحددها البعض الآخر حسب أصناف أخرى مثل المكتبي الباحث، المكتبي المهندس والمكتبي المسير".² حيثيعتبر هذا التطور بأجهزته الإلكترونية وبأساليبه

¹ صوفي، عبد اللطيف. المرجع السابق. ص15

² KUPIEC, Anne. *Qu est-ce qu'un bibliothécaire?*. <http://bbf.ensib.fr> le 13 janvier 2010

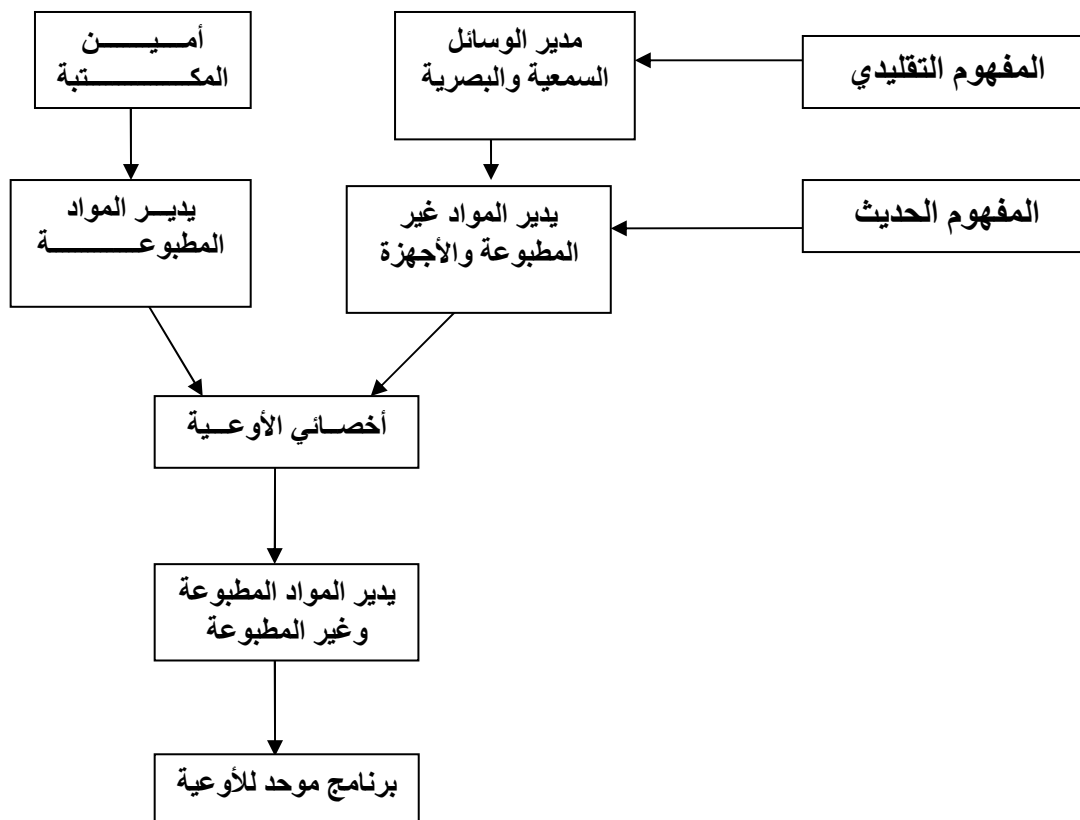
الفصل الثاني: تكنولوجيا المعلومات ومنافذ بالمكتبات الأكاديمية

وظائفه، مكونا لعناصر نظرية جديدة للمكتبات، أو الأساس الأكاديمي والتكنولوجي للمكتبات، وظهرت أسماء جديدة للقائم على المكتبات " كاختصاصي المعلومات، أو أخصائي الأوعية، أو عالم المعلومات أو خبير تكنولوجيا المعلومات، كأسماء معاصرة للتعبير عن وجهة المهنة المكتبية الجديدة".¹

فمن خلال هذه التطورات السريعة، تغيرت صورة المكتبيين ومهامهم، "وبدأت تتجه أكثر فأكثر نحو السيبرانية، بل إن مهنتهم أخذت في التحول من مكتبيين إلى سيبرانيين، بسبب طبيعة أعمالهم، ومهامهم الجديدة، التي تواكب هذه التطورات السابقة، كمستشارين للمعلومات، وموجهين نحو مصادرها الإلكترونية، وسبل البحث فيها، والقيام بمهام البحث الانتقائي للمعلومات، وتحليلها وتنظيم الملفات الآلية، إلى غير ذلك من الأعمال التي تتطلب معرفة معمقة بتقنيات التجهيزات الإلكترونية، وطرق استخدامها في المكتبات".²

¹BLANC-MONTMAYEUR. *Formation des usagers ou formation des bibliothécaires ?* BBF, 1999, n.1 (44), p.89-93

² صوفي، عبد اللطيف. *التكوين العالي في علوم المكتبات والمعلومات: أهدافه، أنواعه، واتجاهاته الحديثة*. الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2002. ص12



الشكل التوضيحي رقم (10): المفهوم التقليدي والمفهوم الحديث لأخصائي المكتبات.¹

2-4-4- دور أخصائي المكتبات في إرساء مجتمع المعلومات:

إن عصر المعلومات وعلى الرغم من التسهيلات الالكترونية، قد أتى بالكثير من التحديات في القطاعات المتطورة كلها، لأن المعلومات هي الركيزة الأساسية لكل النشاطات، وما دام الاندماج في مجتمع المعلومات، يتطلب قدرات عالية فإنه يستوجب على أخصائي المكتبات، أن يبدأ وبسرعة في وضع إيديولوجيا لمهنته بالنسبة إلى هذا المجتمع، وفي بناء استراتيجية تمكنه من تطوير مهنته باستمرار². وحتى ينجح في وضع هذه الركيزة الأساسية، يجب عليه أن يحدد حاجياته المستقبلية، من حيث القدرات التي يحتاجها لتسيير مكتبة الغد، والمتمثلة في المكتبة الإلكترونية والافتراضية والمكتبة في الحاسوب.

¹ بدر، أحمد أنور. علم المكتبات والمعلومات. القاهرة: دار غريب للنشر، 1996. ص 446

² بودريان، عز الدين. المختصون في المكتبات ودورهم في إرساء مجتمع المعلومات <http://www.arabcin.net> في 11 جانفي

الفصل الثاني: تكنولوجيا المعلومات ومنافذ المكتبات الأكاديمية

إن أخصائيي المكتبات يتفاسمون التحديات، من أجل تحقيق التغيير في ظل الثورة التكنولوجية، فإنهم بحاجة إلى وضع رؤيا واضحة، "وهذا يتضمن تغيرات في دور أخصائيي المكتبات وعملهم، حيث يصبح دورهم الرئيسي توجيهي أكثر من توجيه بناء المقتنيات، من خلال الحفظ والوصول الذي يمكن عده حيويا لتسويق المعلومات، وخدمة المكتبات وتطوير المهنيين والمكتبيين، وتأهيلهم للعمل في البيئة الجديدة للتعامل مع التقنيات الإدارية ومع الأهداف الجديدة، ولتحضير سياسة شاملة للمكتبات ومراكز المعلومات، مع الأخذ بعين الاعتبار احتياجات القطاعات المختلفة داخل حقل المكتبات."¹

إذ يجب على أخصائيي المكتبات، الانتقال من أوصياء وقيمين على الكتب والوثائق، إلى مديري معلومات وناشرين، ففي هذا السيناريو المتغير، فإن تكنولوجيا المعلومات ستؤدي الدور الهام، فحينما نأخذ ميزات من العناصر المختلفة لتكنولوجيا المعلومات.

"فان المكتبات في كل قطاع يجب عليها ضمان الآتي:

- الأخذ بعين الحسبان الاحتياجات الضرورية للمكتبات والمستخدمين.
- توظيف التغييرات في أنشطة المكتبة لتصبح خدماتها إرشادية وتوجيهية.
- التعاون والمشاركة في شبكة العمل الخاصة بالمكتبات.
- تسويق المعلومات والخدمات المكتبية.
- تطوير المهنيين في المكتبة لمواكبة الأهداف الجديدة."²

¹ علوة، رأفت نبيل. تكنولوجيا في علم المكتبات. عمان: مكتبة المجتمع العربي، 2005. ص 07

² يوسف، جلاله، يوسف، أوبكر. مهنة المكتبات والمعلومات: الواقع والطموح بين النظرية والتطبيق. القاهرة: الدار العربية اللبنانية، 1997. ص 38

2-4-4-1- خصائص ضرورية لاندماج أخصائي المكتبات في مجتمع المعلومات:

حتى يتمكن مختص المكتبات والمعلومات، من الاندماج الفعلي في مجتمع المعلومات،"عليه أن يتميز

ببعض الخصائص الضرورية والمتمثلة فيما يلي:

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

الإقبال، لفهم الوضعيات الجديدة وللإستجابة إلى كل المتطلبات. لا شك أنه بفضل تغير الذهنيات

لمسايرة التطورات تتغير السلوكيات للتأقلم مع المستجدات.

❖ **روح التعلم الذاتي:** كل المفاهيم التربوية الحديثة، تحث الفرد على اكتساب الاستقلالية في التعلم،

وعدم الاعتماد على أشخاص آخرين، لتلقيه المعرفة، فالاعتماد على النفس في كسب المعارف

وتحسين الأداء، شيء أصبح جوهريا حتى ينجح الفرد في عمله ويجعل من هذا المفهوم، أمرا

يجب أن يتوسع لدى كل شرائح المجتمع، بمن فيها مستفيدو أنظمة المعلومات.

❖ **القدرة على العمل في إطار التشاور:** لقد أصبح العمل التعاوني والتشاور، سمة من سمات

النجاحات في مجال البحث والاكتشاف، فلا يمكن الآن لأحد أن يلم وحده بكل ما ينجز في مجال

المعرفة، وذلك بسبب تشعب التخصصات وتعددتها. إذ أن أحسن الإنجازات هي التي تأخذ طابع

المشروعات المسيرة في إطار تشاوري وتنسيقي، من طرف فرق من المتخصصين ذوي الخبرات

المختلفة والمتنوعة.

الفصل الثاني: تكنولوجيا المعلومات ومنافذ بالمكتبات الأكاديمية

- ❖ **القدرة على حل المشكلات:** هذه القدرة التي يتطلبها المجتمع الجديد، ما هي في الحقيقة إلا ذكاء مرفق بفضولية قوية، تدفع بالفرد إلى محاولة الفهم المستمر لمشكلاته، لكسب التجربة في معرفة أنواع الصعوبات، واختيار الحل المناسب لمواجهتها، وذلك من بين مجموعة من الحلول يضعها الإنسان، بفضل التفكير الدائم وروح التحدي اتجاه المشكلات.
- ❖ **المرونة:** كلما كان الفرد مرنا كانت لديه القدرة على تقبل التغيير والتجديد، وكلما كانت لديه القابلية للتأقلم مع المواقف الجديدة، حتى ولو كانت هذه المواقف عفوية، وفي بعض الأحيان غريبة، فالمرونة عند الفرد تجعله لا يرفض الأشياء من أجل الرفض دون التمعن في الأمور، بل تمكنه من التحليل والتبصر والتعمق في التفكير، قبل التقييم، الحكم وأخذ القرار.
- ❖ **القدرة على تحمل الصعوبات:** إذا كان المجتمع الحالي يتسم بالنشعب والصعوبة للاندماج فيه، فذلك يدفع بالفرد إلى التسلح بالقدرة على تحمل المشكلات، وعدم الخضوع إلى ثقل هذه الصعوبات، حتى لا يفشل أمامها، فمهما كان نوعها ومهما كانت درجة صعوبتها عليه بالتصدي والتحمل لمواجهتها، حتى يتغلب عليها، ويتمكن بذلك من مواكبة التغيير والتطور، للبقاء في المنافسة المستمرة ولتجنب التهميش والعزلة.
- ❖ **القدرة على الابتكار:** إذا تحصل مختص المعلومات على قدرة التفكير للإبداع، فذلك يساعده على توفير وسائل البحث التي يحتاجها كل أفراد مجتمع المعلومات، بدون أي استثناء حتى يتمكنوا من

الفصل الثاني: تكنولوجيا المعلومات ومنافذ المكتبات الأكاديمية

الوصول إلى هذه المعلومات، الثروة الثمينة التي لا يمكن الاستغناء عنها أبدا حاليًا ومستقبلاً. إن المجتمع الجديد يفتح أبوابه، أمام المبدعين القادرين على العطاء والإنجاز، وتوفير القيمة المضافة إلى المعارف، إلى القدرات، إلى القواعد، إلى المفاهيم، إلى الوسائل، إلى المنجزات. إن مستقبل أنظمة معلومات الغد ينتمي إلى الذين لديهم القدرة على إنجاز الأدوات، التي نعتمد عليها للإبحار في المجالات الافتراضية.

❖ اليقظة المعلوماتية: تغيير المجتمع يفرض على أخصائيي المكتبة الآن وفي كل وقت، أن يكون

يقظا باحثا باستمرار على المعلومات الاستراتيجية، التي هودوما بحاجة إليها، إذ تمكنه من معرفة ما ينجز وما سينجز في مجاله الواسع، كما تمكنه من فهم أشياء كثيرة ومفيدة، وإذا فهم أشياء تمكن من وضع التوقعات، وإذا تمكن من التنبؤ حصل على قدرة الإنجاز، وحتى يكون مختص المعلومات جديرا بهذه التسمية وقادرا على تحمل مسؤولية الوظائف الجديدة الموكلة إليه، يجب دعم فكرة التكوين الذي يعد الباب الواسع الذي يدخل من خلاله، إلى هذا العالم الشديد التحول¹. حيث إن التحدي الكبير الذي يواجهه اليوم وبقوة أخصائيو المكتبات، هو إقناعهم بالتغيرات في التوجهات المعاصرة، إذ مازالت أفضلياتهم تحت الحد الأدنى في عملية صنع القرار، وذلك لعدم إدراكهم للمهام التي يتوجب عليهم القيام بها.

¹ عبد الهادي، محمد فتحي. المكتبات وتكنولوجيا المعلومات على أعتاب قرن جديد. القاهرة: مكتبة الدار العربية للمكتبات، 2000. ص. ص. 114-117

2-4-4-2- المهام الواجب العمل بها من طرف أخصائي المكتبات: "تتلخص فيما يلي:

- تحديد اتجاهات مناسبة لتقييم احتياجات المستعملين.
- المشاركة في الاستراتيجيات والاتجاهات الفعالة.
- تطوير أدوات قياس نقدية للنجاح.
- الأخذ على عاتقهم مهمة الاتصال مع المختصين والرواد في حقل المعلوماتية".¹

¹ علوه، رأفت نبيل. تكنولوجيا في علم المكتبات. المرجع السابق. ص. ص. 10-11

خلاصة:

إن المهام الجديدة التي تفرض على أخصائي المكتبات والمعلومات تفرض عليه أدوار تختلف تمام الاختلاف عن أدواره القديمة والمنحصرة، في اقتناء المواد المعرفية، ومعالجتها، وتخزينها، ومن ثم إتاحتها للمستفيد، حيث نجده اليوم مطالبا بتسيير المعلومات في مكتبات متطورة ومغايرة للمكتبة التقليدية، وتمثل في المكتبة الإلكترونية، والمكتبة الافتراضية. مما يلزمه بتطوير معارفه وخبراته في مجال المكتبات والمعلومات، بما يواكب تطور تكنولوجيا المعلومات الحديثة. ولن يتوفر ذلك إلا باعتماد القائمين على التنمية المهنية برامج تدريبية وتكوينية مستمرة توازيا مع المستجدات في الميدان، وهذا ما سوف نتطرق له في الجزء الموالي من البحث.

الفصل الثالث:

التنمية المهنية ضرورة حتمية بالمكتبات
الأكاديمية في ظل التحول التكنولوجي

تمهيد

إن مفهوم المهنة اليوم يختلف عنه بالأمس تمام الاختلاف، فالمهنة اليوم تلتزم بالتنمية والتطور وتتصف بالانفتاح، وتستدعي صاحبها أن يتطور ويفتح بعلمه وعمله وكفاءته على تلبية حاجاتها، وفي الوقت ذاته يزداد حجم العمل ويتعقد بدرجة هائلة، مما يستدعي تطورا مماثلا ونموا في قدرات العاملين. بالإضافة إلى استخدام التكنولوجيا الحديثة، والتي هي بدورها تتصف بالتعقد مما يتطلب توفير درجة عالية من الكفاءة والتأهيل في إعداد العاملين وتمييزهم.

3-1- التوظيف في مجال المكتبات:

3.1.1. مفهوم التوظيف في مجال المكتبات:

يعرف التوظيف بأنه "النشاط الذي يقتضي الإعلان عن الوظائف الشاغرة، وترغيب الأفراد المؤهلين للعمل في المكتبات ومراكز المعلومات. كما يعرف بأنه سلسلة النشاطات أو العمليات أو الإجراءات التي يجب القيام بها لتزويد المكتبة أو مركز المعلومات بالكوادر البشرية اللازمة لأشغال الوظائف والعمليات الفنية وغير الفنية".¹ ويعتمد التوظيف إلى حد كبير على نوعية العاملين فيه، أما الهدف الأساسي للتوظيف فهو اختيار الشخص المناسب، ووضعه في الوظيفة المناسبة، وتتم عملية اختيار الموظفين لإعطاء فرص متساوية للمتقدمين للوظائف.

3.1.2. شروطه ومبادئه:

هناك شروط عامة للتوظيف يجب على إدارة المكتبات ومراكز المعلومات أخذها بعين الاعتبار مثل الجنسية، حيث تكون في كثير من الأحيان شرطا أساسيا للتوظيف، وذلك لإعطاء الفرصة للكوادر البشرية الوطنية المؤهلة. أما العمر للمتقدم للوظيفة فيختلف من وظيفة إلى أخرى. وتعتبر اللياقة الصحية والبدنية، شرطا أساسيا للمتقدمين للعمل في المكتبات ومراكز المعلومات وكذلك حسن السيرة والسلوك

¹ إسماعيل، وائل مختار. إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات. ط.2. عمان: دار المسيرة، 2012. ص 93

والأخلاق العالية. كما نجد في بعض الوظائف عاملاجنس مهما وشرطا للتوظيف، كما تشترط بعض الدول على المتقدم للوظيفة، إنهاء الخدمة العسكرية الاجبارية إذا كانت مطلوبة¹، كما هو الحال في الجزائر.

وهناك مبادئ أساسية للتوظيف يمكن إيجازها " فيما يلي:

أ. **مبدأ الكفاءة:** ويعني ضرورة اختيار أفضل العناصر المتقدمة للوظائف المعن عنها وأكثرها قدرة على القيام بها.

ب. **مبدأ تكافؤ الفرص:** ويعني إعطاء فرص متساوية لجميع المتقدمين لشغل الوظائف المعن عنها.

ت. **مبدأ الحياد أو الموضوعية:** ويعني الابتعاد عن المحسوبية والشخصانية في اختيار الأفراد للوظائف المعن عنها، وتعيينهم وضرورة اتباع أسس علمية سليمة في هذا المجال².

فكلما كان اختيار الموظف مبنيا على هذه الأسس كلما نجحنا في اختيار العناصر الفذة، والفاعلة والتمكنة، في مختلف الوظائف والمهن، خاصة المهنة المكتبية.

3.1.3. خطوات عملية التوظيف:

- تقدير احتياجات المكتبة من العاملين من حيث العدد والمؤهلات.
- مراجعة موازنة الوظائف المخصصة، للتأكد من توفير الإمكانيات المالية للتوظيف.
- الإعلان عن الوظيفة الشاغرة بالطرق المناسبة.
- استلام طلبات العمل ومراجعتها وتصنيفها وتقييمها.
- تولي الموظف للمنصب أو الوظيفة التي تقدم له.
- التغييرات الوظيفية المختلفة كالترقية والنقل.

¹ المرجع السابق. ص.ص 93-94

² نفس المرجع. ص 94

- إنهاء الخدمة، التقاعد، ترك الوظيفة.¹

4.1.3. المؤشرات الايجابية في المتقدم للوظيفة:

• النشاطات والاهتمامات الشخصية:

- المساهمة الفعالة في النشاطات الدراسية، وخاصة الجامعية منها.
- المشاركة في النشاطات الرياضية والاجتماعية والطلابية.
- الهوايات ذات الصبغة الحضارية والثقافية، كالمطالعة والرسم.
- المساهمة في النشاطات الاجتماعية في البيئة المحلية.
- الاطلاع الواسع وخاصة بالأحداث الجارية والإلمام بأبعادها السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

• القدرة على التعبير أثناء المقابلة:

- وضوح الأفكار والاجابات الذكية على الأسئلة والقدرة على الاقناع وتوجيه المقابلة.
- القدرة على التعبير بصوت واضح، ونبرة واثقة، وبأسلوب سليم من الناحية اللغوية.
- توجيه الأسئلة الذكية.

• السلوك العام أثناء المقابلة:

- الثقة بالنفس وعدم توتر الأعصاب.
- إظهار القدرة على المبادرة، الحزم والحماس.
- الإصغاء الجيد عندما يكون الطرف الآخر هو المتكلم والنظر إليه.
- التصرف بأدب ولباقة أثناء المقابلة.

¹إسماعيل، وائل مختار. إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات. ط.2. عمان: دار المسيرة، 2012. ص 94

- التمتع بروح تعكس (خفة الظل).

- القدرة على التأثير في الآخرين، وكسب احترامهم.

- الموضوعية والمنطقية في التفكير.

- القدرة على اتخاذ القرار.

• **المظهر الشخصي:**

- النظافة وحسن المظهر والأناقة.

- الصحة الجيدة والحيوية في الحركة.

- المصافحة باليد غير المتراخية بل الثابتة القوية.¹

بالإضافة إلى شروط أخرى، بما فيها الخبرات المكتسبة أثناء الدراسة، كالعامل الجزئي في المكتبة لكسب

جزء من نفقات الدراسة، مما يبرز التخطيط الواعي للمستقبل عن طريق وضوح الأهداف، وإظهار

الاستعداد المسبق للمقابلة عن طريق الإلمام بمعلومات عن المكتبة المتقدم للعمل فيها.

كما يعتبر التفوق الدراسي بالتقديرات المرتفعة، والحصول على بعثات دراسية من أهم المعايير التي تأخذ

بعين الاعتبار أثناء الاختيار، وكذا القدرات التنظيمية والتي تعكسها كيفية كتابة طلب التوظيف وشموليته.

بالإضافة إلى ضرورة إظهار القابلية والاستعداد لبدء العمل ضمن التدرج الإداري، والارتقاء للأعلى، وعدم

التركيز على الراتب.²

¹ إسماعيل، وائل مختار. إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات. المرجع السابق. ص. ص 103-104

² إسماعيل، وائل مختار. إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات. المرجع السابق. ص 104

5.1.3 مفهوم الوظيفة:

الموظف العام هو " الشخص الطبيعي، الذي يشغل إحدى الوظائف العامة الخاضعة لنظام الخدمة المدنية، أو أحد الأنظمة الوظيفية الخاصة، بالشروط والمؤهلات المطلوبة لشغل أي من تلك الوظائف. حيث تعرف الوظيفة على أنها وحدة من وحدات العمل، تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل، ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر. كما تعرف أيضا بأنها كيان نظامي يتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات، حيث توجب على شاغلها التزامات معينة، مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية.¹ ومن هذه الحقوق، الاستقرار الوظيفي، الحصول على الراتب الشهري المنتظم، التأمين الصحي، التقاعد، وغيرها من الحقوق الوظيفية.

6.1.3 مفهوم المهنة:

وهي عبارة عن وظيفة يشغلها الفرد في أي مجال غير الأعمال اليدوية، حيث لا يقع في ما يسمى بالحرفة، وأن هذه الوظيفة هي وظيفة خدمات في مجال معين، تعتمد في نجاحها على مجموعة من الأمور:

- وجود نوع من الدافعية لدى القائم بالمهنة والسيطرة على المعرفة المتعلقة بالمهنة.
- أن يكون لدى صاحبها رصيد من العلم والمعرفة والخبرة الفريدة من نوعها.

¹رشدي، عثمان فريد. التدريب المهني. عمان: دار الراية للنشر والتوزيع، 2014. ص. 63

- أن يتوفر في أصحاب المهنة قدر كاف من الفن والمهارة.
- أن يلزم لقيام مهنة أن يعترف المجتمع بقدرتها على القيام بأحد وظائفه الحيوية.
- أن يكون هناك هدف نهائي من جراء القيام بهذه المهنة.
- أن يتم اكتساب ما تتطلبه المهنة من معلومات ومهارات على درجة عالية.¹

7.1.3. الفرق بين الوظيفة والمهنة:

إن الوظيفة هي جزء من المهنة، وهي مهمة محددة يعهد بها إلى شخصيتحمل واجباتها ومسؤولياتها، وقد تتضمن المهنة الواحدة عدة وظائف ترتبط ببعضها البعض مكونة لتلك المهنة. والوظيفة مرتبطة بهدف قصير الأجل، أما المهنة فهي نوع العمل الذي يمارسه الشخص كالتب والهندسة والمحاسبة، وغيرها، وهي تتطلب تخطيطا يبني عبره مسار حياته، و يوظف لها كل طاقاته وقدراته بدءا من دراسته واختياره لتخصصه، وصولا إلى الممارسة الفعلية للعمل.²

¹المرجع السابق. ص. 63

²نفس المرجع. ص 64

2.3. مفهوم المهنة المكتبية:

عرف الإنسان مهنة المكتبات منذ العصور القديمة، ومارسها على غرار بقية المهن المعروفة آنذاك. وقد كان القائم على شؤون المكتبة يحظى بمكانة عالية في المجتمع، حيث كانت المكتبة مكاناً لإنعاش الروح لدى الفراعنة، ونفس الاحترام كان يوليه اليونانيون إلى المكتبة، والمشرف عليها.

إذ اقترن تعريف المهنة المكتبية منذ القديم بالمهام المسندة إلى المكتبي، وهي كما يسميها (جيش شيرا-j.Sherra)، عبارة عن ممارسات نقل المعلومات من خلال تنظيم وبحث محتويات الوثائق المتضمنة لمعلومات الإنسان وخبراته".¹

لقد تطورت المكتبات، وتنوعت بتنوع المهام الموكلة لها، فأصبحت المهنة المكتبية تتعلق أساساً " بتجميع المعلومات، واقتناءها، وتنظيمها، ومعالجتها، وتخزينها، والإفادة منها بمختلف الطرق، والوسائل".²

احتلت مهنة المكتبات والمعلومات عموماً مكانةً جد مهمة في خدمة التطور العلمي والتقني، من خلال دورها في مد المتقنين، والباحثين، والدارسين، والمهندسين، والفنيين، بالمعلومات التي يحتاجون إليها. ولا يكتب لأي نشاط اقتصادي، اجتماعي، ثقافي، علمي أن يتطور من دون استهلاك مستمر للمعلومات، وقد بات من اللازم إنشاء مراكز معلومات على مستوى المؤسسات المختلفة، لتغطية احتياجاتها من المعلومات. إذ أن الوصول إلى المعلومات بطريقة سهلة وفعالة له أهمية كبيرة لجميع قطاعات المجتمع. ولتحقيق هذه الاحتياجات والطلبات، لابد من توظيف عدداً كافياً من أخصائيي المكتبات والمعلومات، وهذا ما يؤدي إلى استرجاع المهنة المكتبية لمكانتها التي ضاعت منها منذ أمد بعيد. وعلم المكتبات في شقه المهني يتوافق مع بقية المهن الأخرى. فبالرغم من أن التكوين قد خطا خطوات كبيرة سواء من حيث

¹ شيرا، جيش، تر. عبد الرحمان الشيخ. الأسس الفلسفية والاجتماعية لمهنة المكتبات. الكويت: مؤسسة الصباح، 1979. ص 42

² الهوش، أبو بكر محمود. تقنية المعلومات ومكتبات المستقبل. مصر: مكتبة الإشعاع الفنية، 1996. ص 220

الأمكنة أو الأوطان التي يشملها هذا التكوين أو من حيث الأزمنة، إلا أنه لا زال يبحث عن مهنيته، وبخاصة في الدول النامية".¹

ولقد وضع كثير من المتخصصين مجموعة من العناصر التي اعتبرت عناصر أساسية يجب توفرها في أي مهنة "وهي:

1. المهنة يجب أن تمتاز بمهارات.
2. المهنة يجب أن تنال ثقة من ممتنّيها.
3. ضرورة اعتراف المجتمع بهذه المهنة، ودور الجمعيات المهنية في نزع أو تحقيق هذا الاعتراف.
4. ضرورة وجود قواعد، سواء قواعد ينظمها القانون أو قواعد أخلاقية، تحكم بين ممتنّي مهنة المكتبات والمعلومات، والجمهور الذي تقدم له خدمات هذه المهنة".²

والسؤال المطروح هو: ما مدى توفر مهنة المكتبات والمعلومات على هذه العناصر؟

وجوابه هو أنه يمكن تطبيق هذه العناصر كلها على مهنة المكتبات والمعلومات، ولن يتحقق ذلك إلا بإحداث برامج تكوينية تأخذ في الاعتبار واقع هذه المهنة من جهة، وطموحات المجتمع الذي تخدمه من جهة أخرى.

¹ بن السبتي، عبد المالك. آفاق تطوير المهنة المكتبية". في مجلة المكتبات والمعلومات. قسنطينة: جامعة منتوري. المجلد 03. العدد 01. نوفمبر 2006. ص 25

² تابتي، محمد الصالح. "التكوين في علم المكتبات والمعلومات في جامعة منتوري قسنطينة ودوره في تحسين الخدمات المكتبية بالجامعة : مكتبة قسم علم المكتبات نموذجاً". في Cybrarians journal. العدد 10. سبتمبر 2006.

3.3. العوامل التي ساعدت على تطور و انتشار المهنة المكتبية في العالم:

1.3.3. تطور مفهوم المكتبة:

تعتبر المهنة المكتبية من أقدم المهن التي عرفتها البشرية، حيث ارتبط ظهورها بظهور المكتبات القديمة، التي كانت تحتوي مختلف الأوعية القديمة و التاريخية التي ميزت الحضارات المتعاقبة، و كانت طبيعة المواد التي تحتويها المكتبات في الغالب عبارة عن:

- 1- الكتب الدينية و الكتب المتعلقة بالطقوس و الترانيم الدينية .
- 2- السجلات الحكومية بجميع أنواعها.
- 3- الأعمال التجارية و عقود البيع و الشراء و طقوس الزواج.
- 4- الكتب المتعلقة بالعلوم الفلسفية.
- 5- أخبار العائلات و البلدان و الإنسان.
- 6- أخبار الحروب و الحملات العسكرية و الرحلات".¹

و قد تطور مفهوم المكتبة و تغير عبر العصور، نتيجة للتغيرات التي طرأت على العالم في مختلف النواحي الاجتماعية، الاقتصادية، العلمية و الثقافية، فأصبحت المكتبة ظاهرة اجتماعية و مؤسسة علمية من مؤسسات المجتمع تعتمد خدماتها على أسس علمية.

وأهم التعريفات الحديثة لمفهوم المكتبة كالتالي:

- 1- " المكتبة هي المؤسسة الاجتماعية التي ترتبط بمؤسسة اجتماعية أكبر منها و تعمل عن طريقها لخدمة المجتمع و تطويره بصورة مباشرة أو غير مباشرة".²

¹ بدر، أحمد. المدخل الى علم المعلومات والمكتبات. الرياض: دار المريخ، 1985. ص 367

² الطباع، عبد الله غيس. علم المكتبات: الادارة والتنظيم. بيروت: دار الكتاب اللبناني، 1982. ص 86

2- " أنها مؤسسة ثقافية اجتماعية توجد في مجتمع من المجتمعات و تهدف لخدمة ذلك المجتمع أفرادا و جماعات. و لزيادة ثقافته و ترقية حصيلته الحضارية و تحقيق متعته، و تسليم تلك المواد للأجيال القادمة و تنظيمها تنظيما يحسن الاستفادة منها".¹

3- " المكتبة هي المكان الذي تجمع فيه الكتب و المواد المكتبية الأخرى فتتظم و ترتب ترتيبا من شأنه تزويد القارئ بما يحتاج في سهولة و يسر و بأسرع وقت و بأقل جهد، أو بمعنى آخر هي مجموعة من الكتب هيئت لها الظروف لكي تحدث آثارها".²

كلها مفاهيم تصور المكتبة ككيان قائم بذاته، هدفه الأول والأخير خدمة المجتمع، بتوفير المعلومات المطلوبة بسهولة ويسر، سواء كانت هذه المعلومات لأغراض بحثية أو تعليمية أو تثقيفية، أو حتى لغرض الترفيه والتسلية.

1.1.3.3 أنواع المكتبات:

تختلف المكتبات في أنواعها تبعا لاختلاف مواد تخصصها، و نوعية المستفيدين منها، و نوعية الخدمات التي تؤديها، فهناك:

- المكتبات الوطنية العامة، حيث يوجد واحدة على مستوى كل بلد
- المكتبات القومية
- المكتبات المدرسية وتضم مكتبات الفصول، مكتبات المواد، مكتبات رياض الأطفال، مكتبات المدارس الابتدائية، مكتبات المدارس الإعدادية والثانوية.
- المكتبات الجامعية وتضم المكتبات المركزية، مكتبات الكليات، مكتبات الأقسام، مكتبات المعاهد، مكتبات المدارس والمعاهد العليا، مكتبات مراكز ومخابر البحوث الجامعية.

¹ عليان، رجي مصطفى. مقدمة في علم المكتبات والمعلومات. عمان: دار صفاء للطباعة والنشر، 1999. ص 112

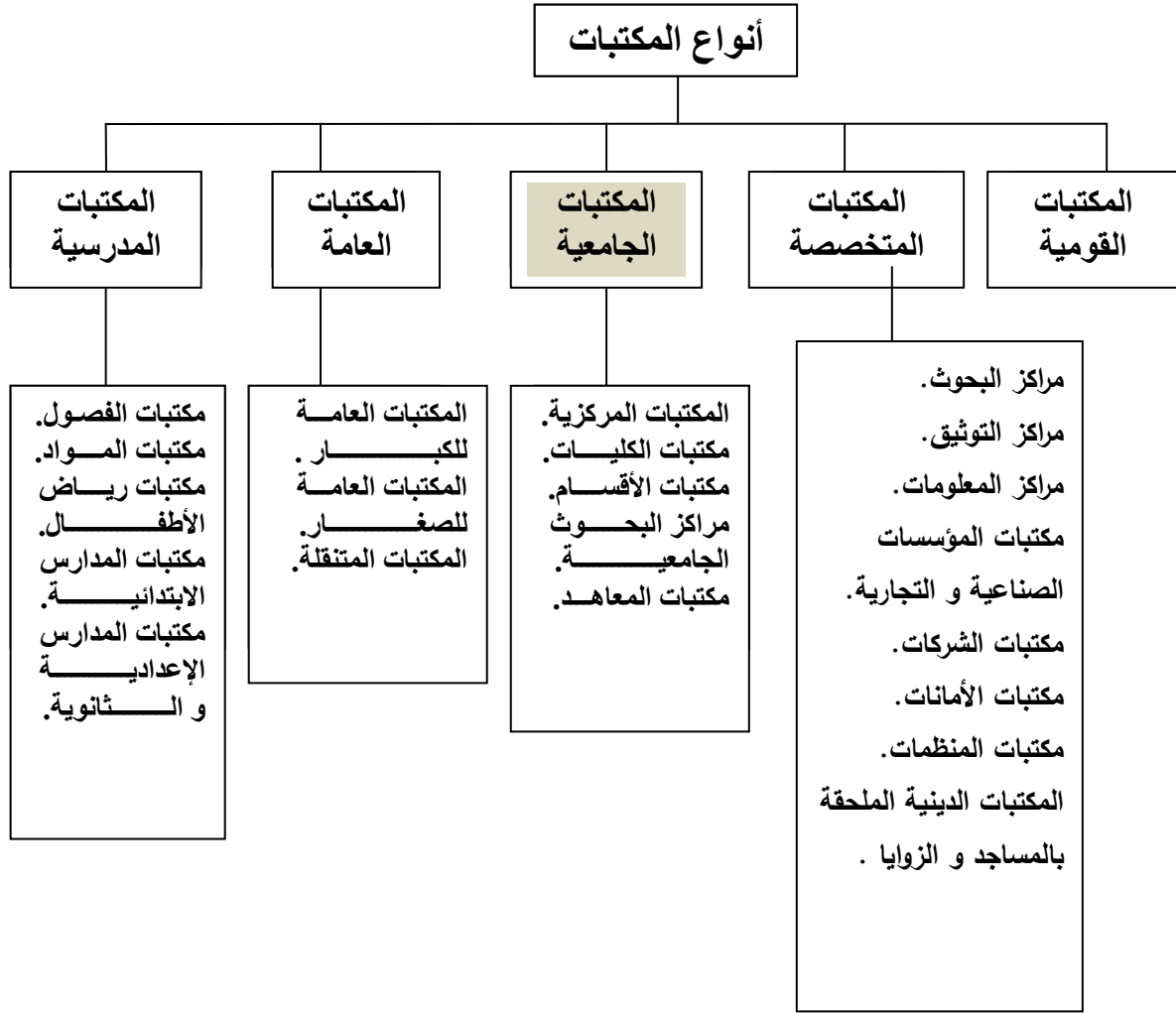
² ذيب، أبو شريخ شاهر. علم المكتبات والمعلومات. عمان: دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع، 1997. ص 94

الفصل الثالث: التنمية المهنية ضرورة حتمية بالمكتبات الأكاديمية في ظل التحول التكنولوجي

- المكتبات المتخصصة وتضم مكتبات مراكز البحوث، مكتبات مراكز التوثيق، مكتبات مراكز المعلومات، مكتبات المنظمات، مكتبات المؤسسات الصناعية والتجارية، مكتبات الشركات، مكتبات الأمانات.
- المكتبات الدينية وتضم المكتبات الملحقة بالمساجد، والمكتبات الملحقة بالزوايا
- المكتبات العامة فينضوي تحتها المكتبات العامة للكبار، المكتبات العامة للصغار.
- المكتبات المتنقلة وتكون عامة في مجملها.¹

¹ذيب، أبو شريح شاهر. علم المكتبات والمعلومات. عمان: دار صفاء للطباعة والنشر، 1997. ص. ص 27-38

و يمكن أن نجمال أنواع المكتبات في الشكل التوضيحي رقم (05) كالتالي:



الشكل التوضيحي رقم 05: أنواع المكتبات.¹

¹ عبد الله، محمد الشريف. مدخل لعلم المكتبات والمعلومات. [د.م.]: مكتبة الاشعاع، 1996. ص 88

2.3.3. تطور مفهوم المكتبي:

تختلف مواصفات أمين المكتبة من عصر إلى عصر، و من مكتبة إلى أخرى إذ كانت تسند أمانة المكتبة في غالب الأحيان إلى الأشخاص الذين يحبون الكتب، أو يعشقون الأدب.

"إن تاريخ مهنة أخصائي المكتبة (Librarian)، لم تكن وليدة عصرنا الحالي و لا القرن الماضي فقط ، بل تعتبر من أوائل المهن التي ظهرت في التاريخ ، حيث يمثل توت النموذج الأول لأمناء المكتبات في مصر القديمة، كما تمثل زوجته حاتور النموذج الأول لأمينات المكتبات في مصر القديمة، و لذلك أطلق عليهما على سبيل المجاز و ليس الحقيقة إله و إلهة الفكر، و كانا المثال الذي يحتذي به من جانب جميع العاملين في المكتبات المصرية على تعاقب الأجيال".¹

كما أولت الحضارة الإسلامية المكتبات على مختلف أنواعها اهتماما كبيرا. مما ساعد على انتشارها و تطويرها، و قد تولى إدارة هذه المكتبات رجال هم في الذروة في مجتمعهم، حسباً و نسباً و عملاً و فضلاً و أدباً و أمانة و صدقا.

و يمكن إدراج فئات الموظفين وفق أعمالهم في المكتبات الإسلامية على النحو التالي:

- "الخازن (أمين المكتبة): هو المشرف على المكتبة من الناحيتين الإدارية و العلمية، من حيث تزويد المكتبة بالكتب الحديثة، و مراقبة الفهارس للتأكد من دقة تنظيمها و شمولها.

- المترجم: تم توفير عدد من المترجمين في معظم المكتبات ليتولوا نقل المعارف البشرية من اللغات الأجنبية إلى اللغة العربية.

- الناسخ: لقد وفرت المكتبات الإسلامية في جهازها الفني وظيفة الناسخين المعروفين بالدقة في النسخ و جودة الخط لتزويد المكتبات بالمراجع و الكتب الهامة في كافة فروع المعرفة.

¹كشنة، صارة. " دور أخصائي المكتبات في تنمية الوعي الثقافي للمجتمع من خلال المكتبات العامة "، تم تقديم هذا البحث كورقة عمل شاركت في مؤتمر الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، الاسكندرية: مكتبة الاسكندرية، ديسمبر 2004

- **المجلد:** حرصت المكتبات على أن يكون المجلدون عنصرا فنيا في جهازها حيث ساهمت هذه الفئة في المحافظة على الكتاب العربي عبر العصور، وإيهم يرجع الفضل في تطوير فن التجليد و الزخرفة و التذهيب.

- **المناب:** و كانت مهمته إرشاد القراء إلى الكتب في أماكنها الصحيحة على الرفوف، أو إحضار هذه الكتب إليهم حيث أمكنة المطالعة و القراءة".¹

3.3.3. العوامل العامة:

لقد ساعدت هذه العوامل على انتشار المكتبات و على تطوير المهنة المكتبية:

- 1- "انتشار التعليم بين الأفراد في كافة المجتمعات البشرية.
- 2- ظهور نظريات جديدة في التربية و التعليم و التدريس.
- 3- ظهور نظرية التعليم الإلزامي لكل المواطنين في عدد كبير من أقطار العالم، إلى جانب برامج محو الأمية و تعليم الكبار.
- 4- اختراع الطباعة و تطوير قدرتها على توفير كافة أوعية المكتبة.
- 5- التطور العلمي و التكنولوجي في مختلف حقول المعرفة و تنافس الدول المعنية في هذه المجالات.
- 6- تطوير المجتمعات اقتصاديا و اجتماعيا و تعليميا و ثقافيا في كافة أقطار العالم و خاصة الدول النامية.
- 7- ظهور النظرية الحديثة، التي تقضي بالعناية بالإنسان جسما و روحا و ثقافة وعلماء، و حاجة هذا الإنسان إلى القراءة و المطالعة كحاجته إلى الهواء و الغذاء.
- 8- رفاهية الإنسان و تقدمه المادي و الاقتصادي وفرت له وقتا للفراغ أكثر من ذي قبل".²

¹ عبد الله، محمد الشريف. مدخل لعلم المكتبات والمعلومات. المرجع السابق. ص.ص 52-53

² همشري، عمر أحمد. المرجع في علم المكتبات والمعلومات. عمان: دار الشروق للنشر، 1997. ص 331

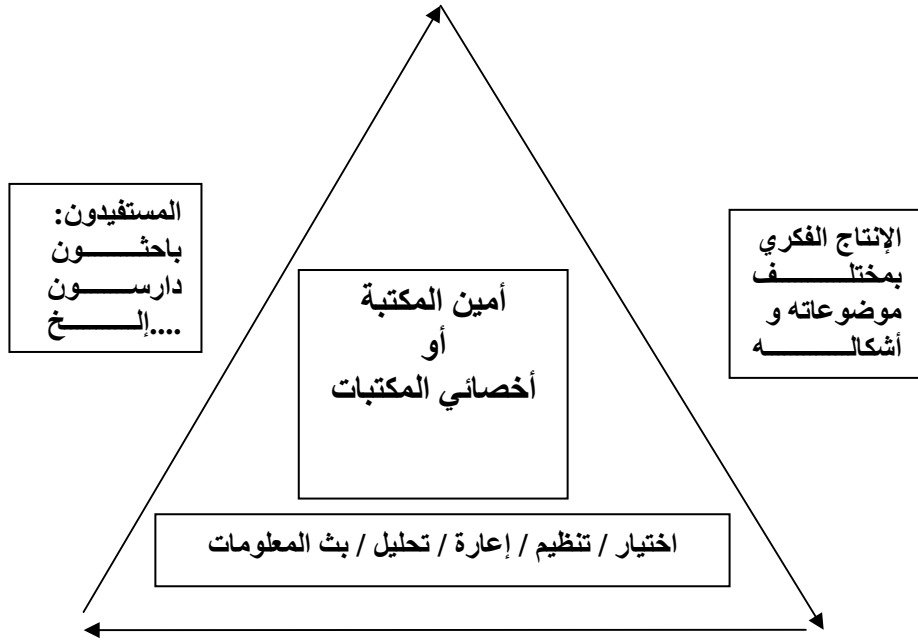
4.3.3. غزارة الإنتاج الفكري:

يتميز عصرنا الحاضر بانفجار هائل في كمية المعلومات التي يتم التوصل إليها ثم يجري نشرها، و خاصة في المجالات العلمية و التكنولوجية، حيث يواجه العالم و الباحث و الدارس مصاعب جمة في الاطلاع على ما يحتاج اليه بالسرعة و السهولة الممكنة، إلا إذا كانت هذه المعلومات في مستوى جيد من التنظيم السليم.

"و من العوامل التي ساعدت على غزارة الإنتاج الفكري بصورة كبيرة ما يلي:

- 1- تطوير أساليب الطباعة و الاستنساخ.
- 2- الاهتمام بالبحث العلمي و تسخير العلم من أجل التنمية في مجالات المعرفة.
- 3- تطوير النظم التعليمية في جميع أنحاء العالم.
- 4- استخدام الحاسبات الالكترونية في تخزين المعلومات و استرجاعها، و إنشاء شبكات المعلومات على المستويات المحلية و الإقليمية و الدولية.
- 5- استعمال وسائل الاتصال المختلفة السلكية و اللاسلكية و الراديو و التلفزيون و الأقمار الصناعية.
- 6- تطور وسائل النشر و الإعلام و الترجمة في نقل المعارف البشرية و تداولها في جميع أقطار العالم".¹

¹همشري، عمر أحمد. المرجع في علم المكتبات والمعلومات. المرجع السابق. ص345



الشكل التوضيحي رقم (06): العلاقة بين الإنتاج الفكري و أخصائي المعلومات في اختيار و تنظيم

أوعية المعرفة و تقديمها للمستخدمين.¹

5.3.3. نشأة علم المكتبات و المعلومات:

إذ يعتبر من أهم العلوم التي ظهرت في الآونة الأخيرة، حيث استفاد من التجارب التي مرت بها العلوم الأخرى و خاصة بتطبيق الأساليب العلمية في مجالات الإدارة و التنظيم و الخدمات. فقد واكب تطور المعرفة و تقدم البشرية جنباً إلى جنب مع التطورات التي رافقت المكتبات و مراكز المعلومات في شتى مجالاتها، و أصبح من واجب أخصائي المكتبات أن يلم بكافة هذه التطورات الحديثة حتى يستطيع اختيار المطلوب من الإنتاج الفكري و تنظيمه و تقديمه إلى المستخدمين كل في مجال تخصصه و رغباته

¹ عبد الله، محمد الشريف. مدخل علم المكتبات والمعلومات. المرجع السابق. ص 55

و احتياجاته. و يستدعي الوقوف على التطورات في علم المكتبات، قدرا كافيا من التأهيل العلمي وفق

مناهج حديثة تلبي الحاجات التي يجب أن يتعلمها أخصائي المكتبات.

"و يمكن بيان هذه الحاجات فيما يلي:

- **الخدمات المرجعية:** و تتمثل في علوم الإدارة، الإعارة، الفهرسة، التصنيف، التزويد، الخدمة المرجعية،

مناهج البحث في علم المكتبات، خدمات الوسائل السمعية البصرية، الضبط البيبليوغرافي، النشر بصورة

العامة، اللغات، مواد ثقافية مكملة.

- **الخدمات التوثيقية:** و تتمثل في التحليل الموضوعي للمعلومات، وصف المعلومات، التكشيف،

الاستخلاص، الترجمة، التحرير و النشر، النسخ المطبوع و المصور، التزويد، تخزين المعلومات و

استرجاعها، الإحصاء، الضبط البيبليوغرافي، انتقاء المعلومات و بثها، خدمات القراءة، و اللغات".¹

6.3.3. نشأة المنظمات و الجمعيات المهنية:

" يبلغ عدد المنظمات و الجمعيات المهنية المتخصصة في علم المكتبات و المعلومات حوالي 354

منظمة و جمعية منتشرة في أقطار العالم، و قامت هذه المؤسسات بدور فعال في إنشاء المكتبات على

مختلف أنواعها و في تطوير هذه المكتبات و خدماتها و إرساء القواعد و الأسس و المعايير و

¹ عبد الله، العلي أحمد. أسس علم المكتبات والمعلومات: النشأة، المجالات، الوظائف. القاهرة: دار الكتاب الحديث، 2005. ص148

المواصفات التي تساعد على تنظيم مقتنيات هذه المكتبات من الناحيتين الإدارية و الفنية. وكذا المساعدة

على إعداد الطاقة البشرية المؤهلة للعاملين في المكتبات و تزويدهم بالثقافة المكتبية باستمرار".¹

و يجب أن لا ننسى ما لهذه المنظمات و الجمعيات المهنية من فضل في تمثيل العاملين في المهنة و

الاهتمام بشؤونهم و قضاياهم على المستويات المحلية و الإقليمية و الدولية منذ ظهور الجمعيات المكتبية

في أواخر القرن التاسع عشر. "و يمكن ذكر الأهم منها فيما يلي:

- الجمعيات و المنظمات العربية:

المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم . معهد إحياء المخطوطات العربية . الفرع الإقليمي العربي

للوثائق . جمعية المكتبات الأردنية . جمعية المكتبات المدرسية بمصر .

- الجمعيات و المنظمات الدولية:

منظمة اليونسكو. الاتحاد الدولي لجمعيات المكتبات. الاتحاد الدولي للتوثيق. المجلس الدولي للوثائق.

- الجمعيات القومية:

جمعية المكتبات الأمريكية . جمعية المكتبات البريطانية".²

¹ عبد الله، محمد الشريف. مدخل لعلم المكتبات والمعلومات. د.م: مكتبة الاشعاع،1996. ص57

² عبد الله، محمد الشريف. مدخل لعلم المكتبات والمعلومات. المرجع السابق. ص122

المنطقة	عدد المنظمات و الجمعيات المهنية	عدد البرامج الدراسية
الوطن العربي	حوالي 11	ما يقارب 15
إفريقيا	حوالي 25	ما يقارب 16
آسيا	حوالي 59	ما يقارب 59
أوروبا	حوالي 128	ما يقارب 116
الولايات المتحدة و كندا	حوالي 47	ما يقارب 400
أمريكا الجنوبية	حوالي 46	ما يقارب 73
استراليا	حوالي 5	ما يقارب 5
أقطار العالم الأخرى	حوالي 33
المجموع	354	684

الشكل رقم (07): جدول تقريبي لعدد المنظمات و الجمعيات المهنية و البرامج التعليمية لتأهيل (تكوين)

المكتبيين في العالم.¹

¹ عبد الله، محمد الشريف. مدخل لعلم المكتبات والمعلومات. المرجع السابق. ص 58

4.3. أخلاقيات المهنة المكتبية:

إن علاقات أخصائي المكتبات متعددة فهو يتعامل مع الناشرين الذين يحصل منهم على مصادر المعلومات، و يتعامل مع مصادر المعلومات نفسها، اختيارا و جمعا و انتقاء و تنظيما و معالجة، و هو يتعامل مع المكان الذي يوجد فيه، فيتعامل مع المستفيدين فيقدم لهم ما يحتاجونه من المعلومات، كما أنه فضلا عن هذا يتعامل كذلك مع زملائه و رؤسائه. الأمر الذي أدى إلى ضرورة وجود قواعد أخلاقية و سلوكية تحكم و تنظم العلاقات بين الأفراد المهنيين و زملائهم و الجمهور الذي تقدم له هذه الخدمة.

"ويتناول مصطلح الأخلاق تلك المبادئ التي توجه السلوك البشري، و يتعلق بقضايا الصواب و الخطأ. و تعتبر الأخلاق بمثابة الأساس أو الركيزة الأولى التي يقام عليها بنیان مهنة العاملين في مؤسسات المعلومات، و إن القواعد و القوانين الخاصة بالأخلاق المهنية أو السلوك المهني تسهم إسهاما كبيرا في توليد الكرامة المهنية و ممارسة الواجبات، وفقا لمبادئ و قواعد مقننة متفق عليها من قبل العاملين بالمهنة"¹.

فعلاقة أخصائي المكتبة مع غيره لا بد أن تستمد من خصال الشخص الأمين الذي يحافظ على الودائع التي وضعت تحت تصرفه، و المهام التي أسندت إليه، ليكون مثالا للأمانة والصدق والخلق الرفيع، بما يتناسب والمهام المنوطة به.

وعموما فإن علاقة أخصائي المكتبة مع رؤسائه، ومرؤوسيه، وزملائه، والمستفيدين من خدماته

في إطار مهنته تكون في إطار " العناصر التالية:

- الرغبة و الاعتزاز بالانتماء إلى مهنة المكتبي.

² بن السبتي، عبد المالك. " آفاق تطوير المهنة المكتبية"، في مجلة المكتبات والمعلومات. قسنطينة: جامعة منتوري. مج 03. ع 01. نوفمبر 2006. ص 27

- القدرة على تحمل المسؤولية.
- الرفع من شأن المهنة، و الالتزام بالقواعد الأخلاقية.
- الحث و التشجيع على الالتحاق بالمهنة للدارسين لعلم المكتبات.
- المشاركة في نشاطات الجمعيات و الانخراط بها.
- العمل على تطوير المهنة¹.

إذ أن الهدف من وجود مبادئ بأخلاقيات مهنة أخصائي المكتبات والمعلومات، ليكمن في عملية تجميل صورة المهنة، والمنسببين لها أمام الآخرين، بقدر ما تهدف إلى وجود أطر تحدد وتبين لأخصائي المكتبات والمعلومات مسؤولياتهم تجاه المهنة والمجتمع والآخرين، وكذلك توضح وتبين للمجتمع وللآخرين والذين هم المستخدمون والمستفيدون من خدماتهم المبادئ والمسئوليات التي تحكم أخصائي المكتبات و المعلومات في التعامل معهم وتجاههم، بما يضمن الحكم الصحيح والصائب على مهنة المكتبات، التي تعتبر من أنبل وأرقى المهن التي عرفتها الانسانية، للخدمات الجليلة التي تقدمها للمجتمع الانساني، من تيسير العملية البحثية، والتعلمية، والتعليمية، وكذا التثقيفية، بتعبيد الطريق أمام الباحثين عن المعلومة.

¹المرجع السابق. ص28

5.3. مهنة المكتبات في الجزائر:

ترجع المهنة المكتبية في الجزائر، إلى الحقبة الاستعمارية، حيث انشأ الاستعمار بعض المكتبات في المؤسسات التعليمية، كان يعمل بهذه المكتبات عدد من الموظفين المؤهلين (فرنسيين) و مساعدين غير مؤهلين من الجزائريين. غادر أغلبية الفرنسيين الجزائر بعد الاستقلال، و تحمل الجزائريون مسؤولية تسيير هذه المكتبات. ثم أيقن المسؤولون آنذاك أن الوضع يتطلب تكوين متخصصين في الشهادات العلمية الجامعية (الليسانس) خاصة، "فأعدوا للتكوين بالمعاهد و المدارس العليا للمكتبيين بفرنسا و بريطانيا، و منهم من تم توجيههم إلى جامعة القاهرة بمصر. عمل هؤلاء الموفدون بعد رجوعهم على تنمية و تطوير أساليب عمل المكتبات الجامعية، كما قاموا بتشكيل نواة لمعاهد علوم المكتبات و المعلومات في كل من الجزائر، قسنطينة و وهران. تطورت هذه المعاهد الثلاثة شيئاً فشيئاً، من خلال تطوير مناهج التكوين بشكل يجعلها تسير التطورات العلمية".¹

كانت المكتبات في المراحل الأولى من استقلال الجزائر تفتقد إلى أخصائيين يقومون و يشرفون على تسييرها. و يعود ذلك إلى عدم توفر الإطارات المكونة في الاختصاص، و عدم وجود مؤسسات لتكوين المكتبيين.

و لقد تطور العمل المكتبي في الجزائر تزامناً و تماشياً مع تطور القوانين و النصوص التي تنظم المهنة من جهة، و تطور المنظومة التربوية من جهة أخرى و ظهور مكتبات جديدة، " فمن ناحية النصوص التنظيمية عرفت المهنة المكتبية ظهور أول نص تنظيمي بعد الاستقلال سنة 1964، حيث أنشئ بموجبه دبلوم تقني خاص بسلك التقنيين في المكتبات و الأرشيف، و المرسوم التنفيذي رقم 97-185 الصادر في 14 ماي 1997، و هو ما يعدل و ينظم الأسلاك العاملة في المكتبات الجامعية".² بالإضافة إلى

¹ ابن السبتي، عبد المالك. آفاق تطوير المهنة المكتبية. المرجع السابق. ص36
² ابن السبتي، عبد المالك. " آفاق تطوير المهنة المكتبية ". المرجع السابق. ص35

المرسوم التنفيذي رقم 89-122 المؤرخ في 18 جويلية 1989 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم و التكوين العالين".¹

وكذا المرسوم التنفيذي رقم 10-133 المؤرخ في 20 جمادى الأولى 1431هـ الموافق ل 5 ماي 2010، الصادر في الجريدة الرسمية تحت رقم 31 الصادرة بتاريخ 9 ماي 2010، و المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالين.²

والذي يحدد الأسلاك المنتمية لقطاع التعليم العالين، حيث تعتبر أسلاكاً خاصة بالتعليم العالين الأسلاك التي تنتمي إلى الشعب التالية:

المخابر الجامعية، المكتبات الجامعية، التنشيط الجامعي، المصالح الاقتصادية الجامعية الحراسة الجامعية³

واضح أن ما يهمننا من هذه الفئات هي الصنف الثاني، والمتعلق بالموظفين على مستوى المكتبات الجامعية، حيث تشمل شعبة المكتبات الجامعية الأسلاك الآتية:

سلك محافظي المكتبات الجامعية، سلك مساعدي المكتبات الجامعية، سلك الأعوان التقنيين للمكتبات الجامعية، وسلك المعاونين التقنيين للمكتبات الجامعية⁴

أ. سلك محافظي المكتبات الجامعية:

حيث يضم سلك محافظي المكتبات الجامعية أربع رتب:

¹ المرسوم التنفيذي رقم 89-122 المؤرخ في 18 جويلية 1989
³ المرسوم التنفيذي رقم 10-133 المؤرخ في 20 جمادى الأولى 1431هـ الموافق ل 5 ماي 2010 و المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالين الصادر في الجريدة الرسمية العدد 31 الصادرة بتاريخ 9 ماي 2010

⁴ المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 10-133

⁴ المادة 60 من المرسوم التنفيذي رقم 10-133

رتبة ملحق بالمكتبات الجامعية من المستوى الأول، رتبة ملحق بالمكتبات الجامعية من المستوى الثاني،

رتبة محافظ المكتبات الجامعية، رتبة رئيس محافظي المكتبات الجامعية¹

1. ملحقو المكتبات الجامعية من المستوى الأول: يكلف ملحقو المكتبات الجامعية من المستوى الأول

على الخصوص بما يأتي:

- إعداد سجلات الجرد، الأرصدة الوثائقية والمجموعات وتحيينها.
- ضمان عرض الأرصدة الوثائقية والمجموعات، وتيسير الحصول عليها من طرف الجمهور.
- المشاركة في تكوين الأرصدة الوثائقية والمجموعات المكتبية، واثرائها وتقييمها واستغلالها وصيانتها وسلامتها.

▪ مساعدة المستعملين في استعمال وسائل التحقيق والبحث الببليوغرافي²

2. ملحقو المكتبات الجامعية من المستوى الثاني: زيادة على المهام المسندة لملحقي المكتبات الجامعية

من المستوى الأول، يكلف ملحقو المكتبات الجامعية من المستوى الثاني على الخصوص بـ:

▪ إعداد النشرات التحليلية.

▪ إعداد فهارس المواد، وغير ذلك من وسائل التحقيق الببليوغرافي³.

3. محافظو المكتبات الجامعية: يكلف محافظو المكتبات الجامعية على الخصوص بما يأتي:

¹المادة 61 من المرسوم التنفيذي رقم 10-133

²المادة 62 من المرسوم التنفيذي رقم 10-133

³المادة 63 من المرسوم التنفيذي رقم 10-133

- تكوين الأرصدة الوثائقية، ودراسة المجموعات الموكلة إليهم، ترتيبها وحفظها واقتراح التدابير المتعلقة بإنمائها، والسهر على سلامتها.
 - اعداد مختلف الوسائل التي تسمح للجمهور بالحصول على الاعلام العلمي والتقني.
 - اعداد القوائم والجرد ومراقبة ضبطها وتحيينها.
 - المساهمة في الاعلام العلمي والتقني، عن طريق المتابعة والاستغلال الدائمين للنشريات المتخصصة.
 - تطوير الأبحاث والدراسات والتحقيق، لاسيما عن الكتاب والمطالعة، وتنظيم المكتبات والوثائق.
 - المشاركة في إحداث شبكات الاعلام العلمي والتقني، واعداد بنوك المعطيات¹
4. رئيس محافظي المكتبات الجامعية: زيادة على المهام المسندة لمحافظي المكتبات الجامعية يكلف رئيس محافظي المكتبات الجامعية على الخصوص بما يأتي:
- وضع برنامج التوثيق للمؤسسة، بالتنشاور مع السلطات الجامعية، وضمان تحقيقها.
 - وضع محاور الوحدة الوثائقية.
 - المساهمة بأبحاثهم في معرفة الأرصدة والمجموعات الوثائقية.
 - المشاركة في وضع تجمعات المكتبات الجامعية.

¹المادة 64 من المرسوم التنفيذي رقم 10-133

- المشاركة في تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم¹

ب. سلك مساعدي المكتبات الجامعية:

يشمل سلك مساعدي المكتبات الجامعية الرتبة الوحيدة لمساعد المكتبات الجامعية²

حيث يكلف مساعدو المكتبات الجامعية على الخصوص بما يأتي:

- انجاز الأعمال التقنية الاعتيادية في المكتبات.
- استلام الوثائق والكتب وتسجيلها.
- المشاركة في وضع الوثائق والكتب تحت تصرف المستعملين³

ت. سلك الأعوان التقنيين للمكتبات الجامعية:

يشمل سلك الأعوان التقنيين للمكتبات الجامعية الرتبة الوحيدة لعون تقني للمكتبات الجامعية⁴ ويكلف

الأعوان التقنيون للمكتبات الجامعية على الخصوص بما يأتي:

- أشغال دمج المجموعات وعنونتها وتصنيفها وإصاقها.
- ضمان تسليم الوثائق وإعارتها.

¹المادة 65 من المرسوم التنفيذي رقم 10-133

²المادة 76 من المرسوم التنفيذي رقم 10-133

³المادة 77 من المرسوم التنفيذي رقم 10-133

⁴المادة 81 من المرسوم التنفيذي رقم 10-133

- المشاركة في انجاز الأعمال التقنية الاعتيادية¹

ث. سلك المعاونين التقنيين للمكتبات الجامعية:

يشمل سلك المعاونين التقنيين للمكتبات الجامعية الذي يوضع في طريق الزوال الرتبة الوحيدة لمعاون

تقني للمكتبات الجامعية²

يكلف المعاونون التقنيون للمكتبات الجامعية على الخصوص بما يأتي:

- الحفاظ على المؤلفات وأشغال حفظ البيانات والسحب.

- السهر على حسن سير المخازن، والمحفوظات وأمنها³

¹المادة 82 من المرسوم التنفيذي رقم 10-133

²المادة 85 من المرسوم التنفيذي رقم 10-133

³المادة 86 من المرسوم التنفيذي رقم 10-133

جدول تصنيف الرتب لشعبة المكتبات الجامعية¹

الاسلاك	الرتب	الصف	الرقم الاستدلالي الادنى
محافظة المكتبات الجامعية	رئيس محافظي المكتبات الجامعية	16	713
"	محافظ المكتبات الجامعية	14	621
"	ملحق بالمكتبات الجامعية من المستوى الثاني	13	578
"	ملحق بالمكتبات الجامعية من المستوى الاول	12	537
مساعدو المكتبات الجامعية	مساعد المكتبات الجامعية	10	453
اعوان تقنيون في المكتبات الجامعيات	عون تقني للمكتبات الجامعية	7	348
المعاونون التقنيون في المكتبات الجامعيات	معاون تقني للمكتبات الجامعية	3	240

أما من ناحية تطوير المنظومة التربوية و انعكاسها على تطور المهنة المكتبية، فإن ذلك يتجلى في ظهور العديد من الجامعات و الكليات و المعاهد المتخصصة، التي كانت مدعمة في معظمها بمكتبات جامعية مركزية و مكتبات الكليات، بالإضافة لمكتبات المعاهد و الأقسام.

¹المادة 130 من المرسوم التنفيذي رقم 10-133

3-6-6- التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية نتيجة حتمية لمعطيات تكنولوجية

إذا كان التعليم المهني يهدف أساساً إلى تلقين الدارس بأقسام المكتبات والمعلومات، وأكلياتها مبادئ ونظريات المهنة بصفة عامة، وإذا كانت البرامج والدورات التدريبية التي تنظمها مؤسسات وأجهزة المعلومات، بما في ذلك مراكز التدريب المهني، تهدف في المقام الأول إلى ترجمة المبادئ والنظريات التي تم تلقينها للدارس، إلى إجراءات وتطبيقات عملية، فإن التنمية المهنية، تهدف إلى مد أخصائيي المعلومات وكافة العاملين في مؤسسات المعلومات وأجهزتها، بكل ما هو جديد ومفيد، بحيث تجعل من التعليم والتدريب عملية حياتية لا تقف عند حد أوحود، ومهنة المكتبات شأنها كسائر المهن التطبيقية الأخرى، التي تحرص على متابعة ممارسي هذه المهنة، ودفعهم إلى مواكبة أحدث التطورات، في مجال تخصصهم.

3-6-1- مفهوم التنمية المهنية:

"هي اكتساب وتعزيز للمهارات، أو محاولة منهجية للتوفيق بين اهتمامات الأفراد، وبين متطلبات التنظيم المتوقع أن يعمل به هؤلاء الأفراد. فهي نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغيير في العاملين، من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وأساليب العمل، مما يجعلهم مؤهلين للقيام بأعمالهم بكفاءة."¹

كما تعرفها الدكتورة نهلة فوزي مصطفى في ورقة عمل شاركت بها في فعاليات المؤتمر الحادي والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم) بأن التنمية المهنية هي "تلك الجهود الإدارية المنظمة الهادفة إلى تطوير المهارات والقدرات بما يتلاءم مع التغيرات والتطورات، وبما يكفل قيامهم بأعمالهم ووظائفهم بكفاءة عالية في مجتمع المعرفة"².

¹ الشافعي، دياب حامد. إدارة المكتبات الجامعية. القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 1994. ص 92

² مصطفى، نهلة فوزي. تنمية المهارات الإبداعية لأخصائيي المعلومات في العصر الرقمي. أعمال المؤتمر الحادي والعشرين للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم)، مج 1، بيروت: 6-8 أكتوبر 2010

3-6-2- شروط التنمية المهنية:

لكي تؤدي التنمية المهنية ثمارها، وتحقق أهدافها، " لابد من مراعاة الشروط التالي ذكرها:

- نوعية البرنامج الجيد وحسن اختياره.
- المعرفة اللازمة لأداء العمل.
- اكتساب المهارات العملية، في تطبيق هذه المعرفة النظرية.
- التكاليف المناسبة التي يتحملها المتعلم في مؤسسته.
- الاستمرارية.
- إمكانية قياس فعالية التدريب.
- تلبية الاحتياجات الفردية للدارسين.
- مراعاة احتياجات سوق العمل.
- الموازنة الدقيقة والحكيمة، بين النظري والعملية.
- مناسبة الوقت الخاص بالحضور، والانتظام بالبرامج، وسهولة المواصلات وقرب موقع أومقر العمل

من أماكن إقامة أو عمل الدارسين".¹

¹فألوقي، محمد هاشم. التدريب في أثناء العمل: دراسات لبعض جوانب مراكز التنمية المهنية. بنغازي: الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، [د.ت]. ص 63

3-6-3 - المؤسسات المسؤولة عن التنمية المهنية في مجال المكتبات:

إن التنمية المهنية هي مسؤولية مشتركة يتقاسمها الأفراد والمؤسسات، وكل فرد مسؤول في المقام الأول عن تعليم نفسه وتطويرها وتنميتها ذاتيا، وتشارك في ذلك بكل إمكاناتها جمعيات المكتبات والمعلومات، ومعاهد وكليات المكتبات والمعلومات، وأجهزة الإعلام وغيرها، وندتاول فيما يلي بشكل مفصل الحديث عن مسؤوليات كل شريك.

3-6-3-1 - مسؤولية أخصائي المكتبات:

إن أخصائي المكتبات كفرد، يعد مسؤولا في المقام الأول عن تعليم نفسه ذاتيا، حيث تعتمد معظم مجهوداته الدراسية على إرادته وتخطيطه لنفسه. " وانطلاقا من قاعدة أن التعليم عملية حياتية، فإن أخصائي المعلومات يواصل في تطوير نفسه ذاتيا ابتداء من التحاقه بمعهد المكتبات، إلى ما بعد حصوله على الوظيفة، وتساعدده في ذلك كافة المؤسسات المهنية المتخصصة، وعلى رأسها جمعيات المكتبات والمعلومات".¹

وذلك لأن أخصائي المكتبات مطالب بمتابعة كل جديد في حقل المكتبات، وبصفة خاصة كل ما له صلة بعمله وتخصصه ودراسته.

3-6-3-2 - مسؤولية جمعيات المكتبات والمعلومات:

بالإضافة إلى مسؤولية الأفراد، يمكن القول أن التنمية المهنية تعد مسؤولية مشتركة، تتقاسمها كافة المؤسسات المهنية العاملة في حقل المكتبات والمعلومات، وإن كان العبء الأكبر يقع على عاتق الجمعيات المهنية، بوصفها الممثلة للمهنة والمتحدثة باسمها، والمسئولة عن التخطيط الفعال والعمل الدؤوب، لتوفير كافة الفرص في مجال التنمية المهنية، لجميع العاملين بالمهنة.

¹بومعرافي، بهجة. تأهيل المكتبيين بالجزائر: نظرة عامة. الندوة العربية الثالثة، تونس: مركز التوثيق القومي، 1993

" كما تتولى جمعيات المكتبات، تقديم الخدمة كمركز للمعلومات ذات الصلة ببرامج تعليم المكتبات والمعلومات، بما في ذلك برامج التنمية المهنية والتعليم المستمر، هذا الأخير الذي يرتبط ارتباطاً عضوياً وحيوياً بالإعداد المهني للعاملين، في مؤسسات المعلومات على اختلاف فئاتهم ومستوياتهم، ففي هذا الإطار تتداخل وتتشابك عناصر الإعداد المهني، لدرجة يصعب فيها الفصل بينها، فمعهد المكتبات والمعلومات على سبيل المثال، يعد الدارسين بتلقينهم نظم واستخدامات الحاسوب في مؤسسات المعلومات، فيجد لزاماً عليه تقديم برنامج خاص وشامل عن التطبيقات الآلية، حيث يجمع الدارس في هذا البرنامج، بين الدراسة النظرية للموضوع والتطبيقات العملية، والزيارات الميدانية، وهبهذا يجمع بين العناصر الثلاث المتداخلة والمكونة للإعداد المهني (تعليم، تدريب، تطوير)".¹

بالإضافة إلى التعليم المستمر ورد أسلوب جديد في التنمية، ويتمثل في نشر المجالات المهنية. كما تسعى كل جمعية جاهدة لتأسيس وتنظيم وتنمية مركز للمواد التعليمية، يضم النتاج الفكري في علوم المكتبات والعلوم ذات الصلة، والتي تشرف عليها هيئة من العاملين المؤهلين والمتفرغين، ومن أهم هذه المراكز المهنية المكتبة الملحقة بالجمعية الأمريكية للمكتبات.

3-3-6-3 - مسؤولية أقسام ومعاهد المكتبات والمعلومات:

"نظراً لأهمية التعليم المهني المستمر، ولاهتمام مدارس المكتبات بتقديم برامج متعددة في هذا المجال، فقد تطلب الأمر تخصيص وظيفة عضوية التدريس، الذي يتحمل أعباء ومسؤوليات التعليم المستمر، ويطلق عليه أحياناً منسق برامج التعليم المستمر، ومن بين مهامه زيادة درجة التفاعل بين معاهد

¹حروش، موسى. " دور الجمعيات المهنية في التكوين الجامعي". في مجلة المكتبات والمعلومات. قسنطينة. المج 1 العدد 1. أبريل 2002. ص 18

المكتبات وغيرها من المؤسسات التي تقدم برامج التعليم المستمر، فضلا عن توجيه طلاب الدراسات العليا إلى ضرورة وأهمية التعليم المهني مدى الحياة المهنية".¹

"وتذكر (مارغريت مونرو Margaret Monroe) رئيسة الجمعية الأمريكية لمدارس المكتبات سنة 1971، أنها تؤمن بأن معاهد المكتبات، لها دور فريد في التعليم المهني المستمر. وقد أرجعت مونرو ذلك إلى سببين هما:

• أن معاهد المكتبات تمثل النظرية التي تساعد على تفهم المشكلات وإمكانية الوصول إلى حلول أفضل مما تسمح به الخبرة وحدها.

• أن المدارس ركزت على مشكلات الممارسة لفترة كافية تتيح لها رؤيتها من كافة الزوايا".² ومن المهم في هذا الصدد الإشارة إلى أن معاهد المكتبات اليوم، مطالبة أكثر من أي وقت مضى بتطوير مناهجها، ومقرراتها الدراسية والتوظيف في مجالات المعلومات، مع ما يحمله ذلك من توسيع لمجالات الإعداد المهني المستقبلي للمهنيين في المعلومات.

3-6-3-4 - مسؤوليات مؤسسات وأجهزة المعلومات بما في ذلك مراكز التكوين:

يكمن الجهد الحقيقي لمؤسسات المعلومات وأجهزتها، في إعداد هذا الكم الهائل من البرامج التدريبية، حيث هناك البرامج التمهيدية للعاملين الجدد فور تسلمهم للوظيفة، وهو ما يصطلح عليه بالتدريب الأولي لحظة استلام الوظيفة، ويهدف إلى تأهيل الموظفين ووضعهم في صورة المهام المنوط بهم القيام بها، فضلا عن الارتباط بالبرامج التدريبية التخصصية ذات المستوى الراقى، وغيرها التي تعدها جمعيات المكتبات والمعلومات حيث يمكن التطرق إلى أنواع التدريب وبرامجه على النحو التالي:

¹المسند، صالح بن محمد. "تقنيات المعلومات والاتجاهات الراهنة في المكتبات ومراكز المعلومات". في مجلة دراسات عربية في

المكتبات وعلم المعلومات. القاهرة: دار غريب للنشر، 2000، مج 5. العدد 3. ص 32

²إسماعيل، الغريب زاهر. تكنولوجيا المعلومات وتحديث التعليم. القاهرة: عالم الكتب، 2001. ص 235

3-6-3-4-1- أنواع التدريب وبرامجه:

اختلفت الآراء حول تقسيم أنواع التدريب، لاختلاف الاحتياجات التدريبية بالنسبة للفرد والمؤسسة والدولة، فمنها التدريب الفردي والجماعي، والتدريب بحسب المكان الذي يتم فيه التدريب، سواء في مواقع العمل، أو خارج مواقع العمل، وكذا التدريب قبل الخدمة أو التعيين والتدريب أثناء العمل، حيث يمكن التفصيل في هذه الأنواع فيما يلي:

التعليم المستمر: هو تعليم يستمر مدى الحياة بهدف حصول الفرد على الخبرات التعليمية التي تقابله في أي وقت، ويهتم بالفرد بصفة أساسية. "وينبع التعليم المستمر من الفرد نفسه الذي يتحمل مسؤولية تطوير نفسه وإثراء تعليمه."¹

فهناك ضرورة لإعادة تأهيل العاملين في قطاع المعلومات، وتحفيزهم على مواصلة التعليم المستمر، وتشجيعهم على تنمية المهارات الذاتية، " إذ أن أغلب العاملين في القطاع المعلوماتي، من خريجي أقسام المكتبات والمعلومات، وهؤلاء الخريجون شأنهم في ذلك شأن العلماء المتخصصين في المجالات التطبيقية الأخرى، حيث تتقادم معلوماتهم بعد مضي حوالي أربع سنوات من تخرجهم من الجامعة إذا لم يلتحقوا ببرامج تعليمية متواصلة "².

التدريب قبل الالتحاق بالوظيفة: ويبدأ الإعداد لهذه المرحلة بعد انتهاء التعليم الأكاديمي، وبالرغم من حصول الموظف الجديد على قدر من المعرفة والمعلومات الأساسية، إلا أنه مازال يحتاج إلى إعداد تأهيلي، لكي يتمكن من تلبية حاجات ومتطلبات الوظيفة الجديدة.³

¹ Bibliothèques et autoformation: la formation tout au long de la vie : quels rôles pour les bibliothèques à l'heure du multimédia ? paris : chirat , 2006, colloque organisé par la BPI, le 05 décembre 2005

² مصطفى، نهلة فوزي. تنمية المهارات الإبداعية لاختصاصي المعلومات في العصر الرقمي. أعمال المؤتمر الحادي والعشرين للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم). مج 1. بيروت: 6-8 أكتوبر 2010. ص.ص 479-480

³ مصطفى، نهلة فوزي. المرجع السابق. ص 480

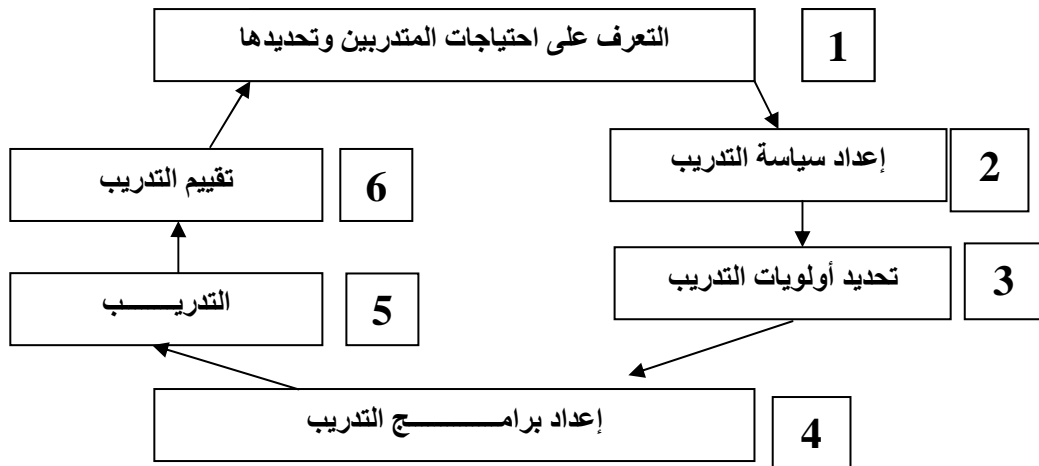
التدريب أثناء الخدمة: يهدف هذا النوع من التدريب إلى تأمين الكفاية المهنية والعملية عند الموظف في ضوء التطورات المستجدة لمقتضيات وظيفته، ويتم ذلك التدريب لاطلاعه على ما يستجد في مجال عمله، ويأخذ شكل التعليم، ويتمثل في أن يتولى العاملون القدامى والأكثر تجربة نقل معارف نظرية ومهارات تطبيقية داخل أقسام المكتبة، وقد يأخذ شكل برنامج تدريبي يدخل في نطاق برنامج عام لتدريب الموظفين.¹

وهذا يعني أن التدريب المهني والتأهيل ليس للموظفين الجدد فقط كما يعتقد البعض، بل للجميع لإحاطتهم علما وعملا بالتطورات التقنية والأساليب الحديثة والمتجددة في مجال المكتبات والمعلومات، من أجل رفع مستوى كفايتهم من ناحية، وتنمية مهاراتهم للنهوض بمهامهم في سرعة ودقة من ناحية أخرى.

²المرجع نفسه. ص 480

3-6-3-4-2- مراحل العملية التكوينية:

ويبين الشكل التالي كيف أن عملية التكوين، تعد واحدة من أعقد العمليات فيمؤسسات المعلومات وأجهزتها، فهي تبدأ بالتعرف الدقيق على احتياجات العاملين عامل على حدى، بإعداد السياسة أوالنظام الخاص بالتكوين، يلي ذلك تحديداً لأولويات، وضبط الاحتياجات التدريبية، حيث لابد للتدريب أن يكون مبنياً على أساس استراتيجية مدروسة تسمح بالتركيز على النفاص والاحتياجات التدريبية، خاصة بالنسبة للبرامج طويلة المدى، على أن يكون برنامج التكوين في أيدي المدربين والمتدربين، قبل بداية التكوين الفعلي بوقت كاف، حتى يحقق التكوين أهدافه، يتعين على منظمي البرامج تقديم البرنامج بشكل شامل، للتعرف على عناصر القوة والضعف فيه، ثم التعرف من جديد على الاحتياجات الجديدة.



الشكل التوضيحي رقم (11): المراحل التي تمر بها عملية التكوين.¹

3-6-3-4- عوامل التغيير في مهنة المكتبات:

تمر المهنة المكتبية حالياً بحقبة تغيير كبيرة، بدأت منذ أوائل التسعينات ولا تزال مستمرة حتى الآن، ورغم كثرة الحديث ووفرتة عن هذه المتغيرات، وغزارة الكتابات التي تتوقع وتنتبأ بنتائجها وتأثيرها، على المجتمع والإنسان وكل فروع المعرفة، إلا أنه يمكن حصر عوامل التغيير فيما يلي:

¹ الهلالي، محمد مجاهد. بحوث ودراسات في المعلومات والمكتبات، القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 1999. ص 139

3-4-6-1- التقدم التكنولوجي: لقد أحدثت تكنولوجيا المعلومات تأثيرا كبيرا فيتخصص علم المكتبات، ومن خلاله في مسيرة المهنة المكتبية، "وذلك اعتبارا من ظهور الآلات الكاتبة التي كانت المكتبات أول المؤسسات التي استخدمتها، ثم إلى تكنولوجيا المصغرات الفيلمية، وصولا إلى تكنولوجيا الالكترونيات، ليس فقط في مجال استخدام الحاسبات الالكترونية لحفظ واسترجاع المعلومات، بل في مجال استخدام كل الأنشطة المعلوماتية في المجتمع".¹

3-4-6-2- شدة الطلب على المعلومات في المجتمع المعاصر: إن مهنة المكتبات في جوهرها ذات ميزة خدمائية، فهي تقدم سلعة تعد من أهم السلع المطلوبة من طرف كل مواطن أو مؤسسة في العصر الحديث، وهي سلعة المعلومة. " ذلك أن الربط بين قيمة وتأثير المعلومات وبين أي نشاط في أي مجتمع أصبح من المعطيات الأساسية ومن الملفت للنظر أن جميع الدراسات التي ظهرت في السبعينات والثمانينات، قد درست قيمة وتأثير المعلومات، وربطت بين النمو الاقتصادي والعلمي لكل بلد، وبين المعلومات".²

3-6-5- الاتجاهات الحديثة للمهنة المكتبية:

إن علم المكتبات اليوم هو قاعدة النهضة الفكرية المعاصرة، لتوفره على أسباب التقنية والتنظيم في المكتبة الحديثة، فطالما كان أخصائي المعلومات في مختلف المؤسسات المعلوماتية في بؤرة النشاط، فإنه لا يستطيع الانعزال عن هذه التأثيرات، ولعل أبرز التطورات المستقبلية المحتملة في هذا المجال هي:

3-6-5-1- التعديل في بعض وظائف المؤسسات الوثائقية: لم تعد المؤسسات الوثائقية كالمكتبات، مراكز التوثيق ومصالح الأرشيف، هي فقط التي تقدم خدمات لأي مجتمع، ذلك أن هناك مؤسسات أخرى دخلت في هذا المجال، بسبب التقدم التكنولوجي لأجهزة الاتصال عن بعد، "والتي من أهمها بنوك

¹ أسامة، السيد محمود. المكتبات والمعلومات في الدول المتقدمة والنامية: الاتجاهات، العلاقات، المؤسسات، الإنتاج الفكري.

القاهرة: العربي للنشر والتوزيع، 1987. ص 54

² حيدر، معالي فهمي. نظم المعلومات : مدخل لتحقيق الميزة التنافسية. القاهرة: الدار الجامعية للنشر، [د.ت]. ص 58

المعلومات غير البيبليوغرافية، التي تقدم المعلومات مباشرة إلى المستفيدين، مما شجع الكثير على الاستغناء عن خدمات المراجع المقدمة في مراكز المعلومات والمكتبات. ومن الطبيعي أن هذا سوف يؤدي إلى تقليل عدد المتعاملين، مع المؤسسات الإختزانية من جهة، كما أن وظيفة تقديم الخدمات، سوف يغلب عليها توجيه المستفيد إلى المكان الذي توجد به المعلومات. كما أن وظيفة أخرى سوف تتغير هي أيضا، ألا وهي الاختيار والاقتناء، فهذه الوظيفة لطالما اعتمدت على مبدأ أن المجتمع فقير في ما يخص المعلومات، وبالتالي كانت تعمل على جمع كل أوعية المعلومات الموجودة، أما الآن فإن المجتمع يملك من المعلومات ما يزيد عن حاجته، وبالتالي الوظيفة سوف تكون أكثر انتقائية، وسيؤدي هذا إلى تقليل حجم المعلومات، وكذا عدد الأسئلة التي تستطيع المؤسسة الوثائقية أن تجيب عليها. ولهذا فإن التوقع القائل إن المؤسسات الإختزانية ستصبح مركز توجيه لبعض المستفيدين، ومركز اتصال مباشر بينوك المعلومات، للمستفيدين الذين لا يملكون الاتصال من مكان آخر، ثم تستمر في تقديم الخدمات العادية المألوفة بعدد لا يستهان به من المستفيدين، هو توقع صحيح في كثير من جوانبه¹.

3-6-5-2- زيادة الأهمية والطلب على المختصين في المعلومات: مما لا شك فيه أن الطلب على المتخصصين في المكتبات والمعلومات، سيزيد باستمرار مع زيادة نشاط المعلومات في المجتمع، ومع زيادة عدد المؤسسات التي تقدم خدمات المعلومات، "ذلك لأن المتخصصين في هذا المجال يملكون ثلاث مهارات أساسية مطلوبة من أي متخصص يعمل في قطاع المعلومات وهي:

1. أنهم أكثر الناس تدريباً وخبرة، في استخدام الأدوات الأساسية، لتنظيم وتحليل المعلومات، من تقنيات الفهرسة، ونظم التصنيف، وقوائم رؤوس الموضوعات، والمكانز.

¹ROUHET, Michel. *Les nouvelles technologies dans les bibliothèques*. Paris : éd. Du cercle de la librairie, 1996. p 54

2. أنهم أكثر الناس معرفة بكل مصادر المعلومات، في أي مجتمع يمارسون عملهم فيه، كما لهم القدرة على الوصول إلى هذه المصادر أو توجيه المستفيدين إليها، وعلى استخدام أجهزة التكنولوجيا في ذلك. لهذه الأسباب فإنه من غير المنتظر أن تقل أهمية أخصائي المعلومات أو تقل شدة الطلب عليه.
3. أنهم أكثر الناس تعليماً وتدريباً، للتعامل مع المستفيدين والمحتاجين للمعلومات فهذا جزء من تعليمهم وتدريبهم¹.

3-5-6-3- قلة حدة الانقسامات في التخصص: إن المتتبع لاتجاهات الرأي في الإنتاج الفكري

للتخصص، من خلال مناقشات متخصصة في المؤتمرات التي عقدت في السنوات الأخيرة "يلاحظ أن حدة الاختلافات بين المتخصصين في علم المكتبات والمعلومات، قد خفت إلى حد كبير، لاقتناعهم بوحدة الجذور والوظائف والأهداف، ولشعورهم بالخطر الشديد من جراء دخول أخصائي الحاسبات الالكترونية في مؤسساتهم، واحتلالهم لكثير من المقاعد فيها. مما أدى إلى نبذ الخلافات والعمل على مواجهة الوافد الجديد، كما أنه لم يعد هناك تمييز بين أخصائي على آخر، كما كان الوضع في العقود الماضية. فليس هناك أي فرق الآن بين الوظيفة أو المرتب أو الوضع الأدبي أو العلمي، بين مفرس لكتب الأطفال في مكتبة عامة صغيرة، وبين أخصائي خدمات الإحاطة الجارية في مركز معلومات الفيزياء النووية"².

¹ أسامة، السيد محمود. المرجع السابق، ص 48

² أسامة، السيد محمود. المرجع نفسه. ص 49

3-6-6- التريية المهنية:

3-6-6-1 مفهوم التريية المهنية: هي نتاج الجهد الكلي للتعليم العام والمجتمع، وهي تهدف إلى

مساعدة جميع الأفراد ليصبحوا على ألفة ودراية بقيم العمل، وتوظيفها في حياتهم الشخصية بطريق يصبح معها العمل ممكنا ومفيدا وذا معنى.

3-6-6-2 أهداف التريية المهنية في مرحلة التعليم الأساسي:

1. إكساب الطالب مهارات مهنية تمكنه من استغلال الوقت في أعمال نافعة.
2. إتاحة الفرصة للطالب لاكتشاف ميوله وقدراته.
3. إكساب الطالب مهارات عملية وتطبيقية، ذات أبعاد اجتماعية واقتصادية نافعة.
4. مساعدة الطالب على إدراك القواعد الصحية والغذائية السليمة.
5. مساعدة الطالب على النمو السوي جسميا، وعقليا، واجتماعيا، وعاطفيا، وروحيا.
6. تشجيع الطالب على التعاون والعمل ضمن الفريق.
7. تعريف الطالب بالمواد الاقتصادية المتاحة في البلد.
8. تنمية عادات واتجاهات إيجابية لدى الطالب كالصبر، والدقة، والترتيب، والإتقان.
9. ربط المهارات العملية بالمعلومات النظرية.¹

¹رشدي، عثمان فريد. التدريب المهني. عمان: دار الراية للنشر والتوزيع، 2014. ص. 84-85

3-6-6-3 - منحي التربية المهنية:

أ. المنحى المستقل:

حيث تكون فيه التربية المهنية مادة منفصلة عن المواد الأخرى ويكون لها مقررا دراسيا شأنها

شأن المواد الدراسية الأخرى، حيث يقوم المعلم بتدريس حصص خاصة، يكتسب فيها المتعلم مهارات لا

تتوفر في المواد الدراسية، كأعمال الأخشاب والمعادن والزراعة.

ب. المنحى التكاملي:

هنا يتم تزويد المتعلم في سنوات دراسته الأولى بمجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات

المتكاملة والمتراصة، ووفقا لهذا المنحى تكون جميع المواد الدراسية مسرحا لنشاطات التربية المهنية.

ج. منحي النشاطات اللاصفية:

وفيه يتم تنفيذ برامج التربية المهنية المسطر لها بطريقة مدروسة، من خلال النوادي العلمية

والمؤسسات الإنتاجية والأعمال المنزلية.¹

3-6-6-4 - أساليب تدريس التربية المهنية:

1. الاستقصاء: يهدف هذا الأسلوب إلى جعل المتعلم يفكر وينتج مستخدمات معلوماته في عمليات

عقلية، وعملية تنتهي بالوصول إلى نتائج من خلال استخدام حواسه وعقله في تكامل وانسجام.

¹المرجع السابق. ص 87

2. التعلم التعاوني: إنها إحدى تقنيات التدريس، التي تقوم على تقسيم الطلبة إلى مجموعات صغيرة،

تعمل معا من أجل أهداف تعليمهم الصفي.

3. العروض العملية: هي الطريقة التي يقوم المعلم من خلالها بعملية عرض المهارة أمام الطلاب،

وهي أسلوب تعليمي تعليمي، يعرض المعلم حقيقة علمية أو مفهوم علمي، أو مبدأ بهدف تحقيق

أهداف تعليمية تعليمية معينة.

4. الرحلات الميدانية: وهو أسلوب يركز على التعلم في مواقع العمل، وهو نشاط تعليمي تعليمي

منظم ومخطط خارج غرفة الصف، يقوم به الطلبة تحت رعاية المعلم.

5. حل المشكلات: وهو أسلوب تعليمي تعليمي يستخدم طرائق التفكير، في مواجهة المشكلات

ومحاولة حلها.

6. المناقشة: وهي أسلوب تعليمي تعليمي قائم على الحوار الشفوي، بين المعلم وطلبة ويضمن

اشتراكهم الفعال في العملية التعليمية التعليمية.¹

¹المرجع السابق. ص 88

خلاصة:

عرفت المهنة المكتبية منذ الأزل، منذ أول ما فكر الإنسان وبدأ يدون أفكاره، حيث أصبحت هذه الأفكار في تضخم مستمر، مما حتم طريقة لترتيبها وتصنيفها لسهولة الاستفادة منها. ومن هذا المنطلق بدأت تتضح وظائف المكتبي، الذي سمي بمسميات مختلفة، كالمخزن، والقيم على المكتبة، وأمين المكتبة، ومحافظ المكتبة، كلها تسميات تشير إلى الدور التقليدي للمكتبي والتي تكاد تتعدم اليوم، ليصبح مسير للمعلومات التي تخطت بدورها السياق البسيط والمتعارف عليه في شكلها المطبوع، لتتحول إلى الكتب الرقمية، وهو ما أفرزته تكنولوجيا المعلومات الحديثة، من تطور في صناعة وتخزين وبث المعلومة، بأشكال مستحدثة، تسمح بالإتاحة الواسعة للمعلومات، وتفرض بدورها تغيير للمهام والوظائف المنوطة بأخصائي المكتبات والمعلومات، ولن يتأتى له ذلك ما لم يلتحق ببرامج للتنمية المهنية، فلمجرد سماع عبارة التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية، يتبادر إلى أذهاننا أنها عبارة عن برامج تدريبية، يستفيد منها أخصائي المكتبات الأكاديمية أثناء أدائه لوظيفته، ولكن الحقيقة أن التنمية المهنية تبدأ قبل ذلك بكثير، ممثلة في التربية المهنية أثناء الأطوار الثانوية، والتي تهدف إلى تحضير الأشخاص في وقت مبكر لتحمل أعباء الوظائف التي سيشغلونها مستقبلا. ومن ثم التكوين الجامعي، الذي يكون أساسا من أجل تخريج كوادر بشرية، مؤهلة تأهيلا أكاديميا يسمح لها بتقلد المناصب الوظيفية، وتأدية المهام بشكل يضمن التقنية والمهنية في العمل. ثم يأتي دور التكوين المستمر الذي يهدف إلى ترقية المهنة وتطويرها، بما يتناسب مع تطورات العصر في مجال المكتبات والمعلومات، وتلقين هذه المعارف الجديدة للرواد ممثلة في برامج تدريب المستفيدين. تلك هي أوجه التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية، موضوع دراستنا في القسم الموالي من البحث.

الباب الثاني: أوجه التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية

الفصل الرابع: التكوين الجامعي في علم المكتبات أول خطوة للتنمية المهنية
الفصل الخامس: تدعيم التكوين المستمر بتكوين المستفيدين فلسفة جديدة للتنمية
المهنية بالمكتبات الأكاديمية

الفصل الرابع:
التكوين الجامعي في علم المكتبات أول
خطوة للتنمية المهنية

تمهيد:

يعتبر علم المكتبات من العلوم الحديثة التي دخلت في مجال الدراسات الجامعية، حيث شهد هذا العلم تطورات متعاقبة في مفاهيمه الأساسية والمؤسسية خلال الفترة التي عقت الحرب العالمية الثانية، مع أن بوادر هذه التطورات ظهرت منذ بداية القرن التاسع عشر، إلا أن سرعة تأثيرها زاد من معدلاته في العقود الثلاثة الماضية، وذلك لشدة الطلب على المعلومات، والحاجة إليها في أي مجتمع معاصر، باعتبارها المصدر الأول المساعد في عملية التعليم والبحث والتخطيط، واتخاذ القرارات المصاحبة للتقدم التكنولوجي.

4-1- تخصص علم المكتبات:

4-1-1- تعريف تخصص علم المكتبات:

في البداية لابد لأي تخصص أوفر من فروع المعرفة الاعتراف العلمي والأكاديمي والمهني، وكى يناله لابد له من أن يحدد موضوع دراسته، وجوهره واهتمامه، بدقة وبوضوح يسمحان له بأن يصبح علما قائما بذاته، ويمنع أي خلط أو تداخل مع أي تخصص أوفر آخر، وموضوع تخصص المكتبات ورقعة أرضه الأساسية هي ضبط أوعية المعلومات، وذلك باقتنائها وتنظيمها وإتاحتها للاستخدام، من أقدم أشكالها حتى أحدثها. وبالتالي فهو العلم الذي يهدف إلى وضع المعلومات المناسبة، بين يدي المستفيد المناسب، وفي الوقت المناسب، وبالقدر المناسب، وذلك لتحقيق الاستفادة القصوى.

وهناك تعريفات عديدة لتخصص علم المكتبات منها: " أنه التخصص الذي يبحث في خصائص المعلومات، وطبيعة عملية نقل المعلومات، مع الأخذ في الاعتبار الأوجه العملية لجمع المعلومات، وفحصها وتقييمها وتنظيم بثها، عبر الأدوات الفكرية الملائمة والتكنولوجيا.

ومن التعريفات الأخرى، أنه التخصص الذي يهتم بدراسة خصائص المعلومات، وسلوكها وخلقها واستخدامها والقوى التي تتحكم في انسيابها، وإدارتها ووسائل معالجتها وتجهيزاتها، لأقصى درجة من الوصول والاستخدام،

ويشمل التجهيز، إنتاج المعلومات، وبثها وتجميعها وتنظيمها، واختزانها واسترجاعها، وتفسيرها ونقلها والانتفاع بها.

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

وتشير هذه التعريفات إلى أن هذا المجال، هوالذي يتعلق بدورة نقل المعلومات، ابتداء من مرحلة إنتاجها إلى مرحلة الاستفادة منها. حيث ركز علم المكتبات في بداية نشأته، على الأساليب والإجراءات الإدارية، وأساليب النظم الفنية، والتي تشمل (الفهرسة والتصنيف)، وذلك من أجل بناء مجموعات مكتبية، وتنظيم المكتبات وإعدادها إعدادا صحيحا. ولكن مع مرور الوقت والتقدم العلمي والتكنولوجي، والحاجة إلى تقديم خدمات مكتبية على أسس علمية صحيحة، كانت مهنة المكتبات هي وحدة التطبيق، " فقد اعتمد هذا العلم على قواعد مقننة دقيقة، حيث أصبح يرتكز على أسس ونظريات راسخة، تهدف في مجموعها إلى تيسير الحصول على المعرفة الإنسانية، وبثها بين أفراد المجتمع بعد تجميعها وضبطها وحفظها، ومن ثم استرجاعها".²

ويعرف أيضا "بأنه أحد التخصصات النظرية، الذي يعنى بدراسة الوسائل المتعلقة بتأمين وتنظيم وإتاحة الفرص، للحصول على المعلومات المسجلة، كما يقوم بتزويد الطلاب بالمعلومات الكافية فيما يخص المكتبات، من حيث الإدارة، التشغيل، الأنظمة، الأهداف، المهام، واكتساب المهارات العالية للتعامل مع المكتبة، وذلك بما يواكب التطور الشامل في أساليب تقديم المعلومات".³

¹ عبد الهادي، محمد فتحي. مقدمة في علم المعلومات. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع. 1983، ص 64

² أسامة، السيد محمود. المكتبات والمعلومات في الدول المتقدمة والنامية: الاتجاهات، العلاقات، المؤسسات، الإنتاج الفكري.

القاهرة: العربي للنشر والتوزيع، 1987. ص 15

³ البدين، زهير عبد الباقي. تعريف علم المكتبات والمعلومات. <http://ar.wikipedia.org> 27 أكتوبر 2009

لقد ظهر هذا العلم، نتيجة لحركة مجموعة من المكتبيين الأمريكيين الذين شغلهم ازدياد عدد المكتبات في أمريكا، مما أدى بهم إلى عقد مؤتمر جمع حوالي 103 شخص من العاملين في حقل المكتبات، في مدينة فيلادلفيا في عام 1876 تشرين الأول، حيث عرضت في هذا المؤتمر عدة أبحاث ومناقشات تتعلق بميدان علم المكتبات. وخرج المؤتمر بتكوين جمعية المكتبات الأمريكية، التي كان محركها ملفيل ديوي، الذي عين أمين سرها. حيث خرج المؤتمر بهدف واحد وهوترقية علم المكتبات والخدمة المكتبية، ومازالت هذه الجمعية تنشط لحد الآن، حيث اتسع عدد أعضائها إلى 30 ألف عضو، من الولايات المتحدة الأمريكية وغيرها. وهي تعمل دائما على تطوير علم المكتبات وترقيته، وكذا تثبيت حركة تدريسه وإصدار قواعد الفهرسة وتحسينها، وضبطها والرفع من مستوى الخدمات المكتبية، والاهتمام بالمكتبي علميا. زيادة على أنها تقوم بنشر عدد من المجلات تخص هذا الميدان".¹

كما اقترنت ولادة علم المكتبات مع "وضع قواعد ANTONIO-PANAZZI سنة 1841 بإنجلترا، سميت بقواعد بانازي الـ 91، وقد عرفت هذه القواعد تصحيحات من طرف شارل سكوتر بعد ذلك. وكانت الو.م.أ. السباقة لفتح مدرسة لتدريس علم المكتبات سنة 1887، في جامعة كولومبيا بنيويورك، من طرف ملفيل ديوي الذي كان عميدها ومؤسسها. أما في أوروبا فكانت مدرسة école des chartes سنة 1821، وقد عرفت هذه المدرسة التدريبات العلمية أكثر من الدراسات الأكاديمية. وفي لندن أنشئت أول مدرسة للدراسات العليا سنة 1919، وهناك عدة جامعات في إنجلترا تمنح درجات الماجستير والدكتوراه في علم المكتبات. أما بخصوص الاتحاد السوفيتي فقد أعطى لهذا العلم حقه، واهتم بتدريسه في المعاهد والجامعات، وقد بلغ عدد الكليات التي يتخرج منها أمناء المكتبات، في أواسط القرن التاسع عشر أكثر من 50 كلية".²

¹. شرف الدين، عبد التواب. مدخل إلى علم المكتبات والمعلومات. القاهرة: الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، 2001. ص131

² بدر، أحمد أنور. علم المكتبات والمعلومات. القاهرة: دار غريب للنشر، 1996. ص151

في حين دخل هذا العلم الجديد إلى العالم العربي في الخمسينيات، وكان المشرق العربي الأول من اقتحمه،
"بحيث انشأ معهد الوثائق والمكتبات في جامعة القاهرة سنة 1951. وفي النصف الثاني من عقد الستينات قامت
دراسة أكاديمية في التخصص بجامعة أم درمان السودانية، ودراسة شبه أكاديمية بجامعة بغداد.¹ ومن هنا
نستطيع تصنيف معاهد المكتبات الجامعية في الوطن العربي، حسب تأسيسها على النحو التالي:

- مصر: 1951 قسم الوثائق والمكتبات بجامعة القاهرة، وهو أول معهد أكاديمي للمكتبات في الوطن العربي.
- السودان : 1966 في جامعة أم درمان بالخرطوم .
- العراق : 1970 في الجامعة المستنصرية بكلية الآداب .
- الجزائر : 1975 في جامعة الجزائر، ثم 1982 بجامعة قسنطينة، ثم 1986 بجامعة وهران
- السعودية: 1972 بجامعة الملك عبد العزيز .
- المغرب: 1974 في مدرسة علوم الإعلام بإشراف كلية الدولة للتخطيط والتنمية الاجتماعية.
- ليبيا: 1976 في جامعة الفاتح بطرابلس.
- الأردن : 1977 في كلية التربية بالجامعة الأردنية بعمان.

¹الهجرسي، محمد سعد. المكتبات والمعلومات والتوثيق. القاهرة: دار الثقافة العلمية، 1998. ص28

- تونس: 1983 في قسم المكتبات بجامعة دمشق بتونس.¹

4-1-3- أهمية تخصص علم المكتبات:

إن جميع التخصصات التي يقدمها علم المكتبات، تهدف إلى نقل الوسائل الموجودة بأوعية المعلومات بمختلف أنواعها، وهي الوسائط المكونة لذاكرة الإنسان الخارجية، من إنسان لآخر ومن عصر لآخر، ومن مكان لآخر، وبالتالي يتحقق الاتصال بالمعرفة، كوسيلة لعدة أهداف أخرى هي الإعلام والترويج والثقافة والتعليم. ويمكن تلخيص أهمية علم المكتبات في النقاط التالية:

1. دور أجهزة المعلومات والمكتبات في حفظ وتنظيم المعلومات والإعلان عنها.
2. تشجيع القراءة والبحث، وتزويدنا بإمكانية انتقاء العقول، والخبرات الأكثر اتساعا وفهما.
3. تجميع وتحليل وتنظيم، وتكوين واسترجاع الإنتاج الفكري المسجل للإنسان.
4. انتشار المكتبات، الذي يشمل العملية المكتبية، ويجسد شكل من أشكال الاتصال الجماهيري، وهو بذلك يدرس طبيعة هذه العملية وقوانينها وخواصها وتركيبها.
5. بث المعلومات بصفة مستمرة للمستفيدين، بمختلف الأساليب والوسائل .
6. العمل على توحيد التقنيات الفنية، والحث على التعامل والتنسيق مع مراكز المعلومات.¹

¹المرجع نفسه. ص 29

4-1-4- وظائف تخصص علم المكتبات:

كما تتجلى وظائف علم المكتبات والمعلومات، في عنصران أساسيان تتبناهما كل المؤسسات الوثائقية، بصرف

النظر عن حجمها أو نوعها أو شكل أوعية المعلومات التي تحتزنها " وتتمثل هذه الوظائف في:

1- اختيار أو اقتناء الأوعية طبقا لسياسة واضحة، تضعها كل مؤسسة، بعد دراسة متطلبات المستفيدين،

على ضوء الإمكانيات المتاحة لها.

2- تحليل الأوعية التي تم اقتناءها، وتنظيمها وحفظها، طبقا لمجموعة من القواعد والمعايير والتقنيات،

لكي يسهل استرجاعها بما تتضمنه من معلومات بعد ذلك".²

إذ تعتبر هذه الوظائف أساسا لكل عمل المؤسسات الوثائقية، فولا عملية التحليل والتنظيم، لما استطاع أحد

الوصول إلى هذه الأوعية أو معلوماتها.

¹ عبد الهادي، محمد فتحي. المكتبات والمعلومات: دراسة في الإعداد المهني والبيبليوغرافيا والمعلومات. القاهرة: مكتبة

الدار العربية للكتاب، 1993. ص 21

² عبد الهادي، محمد فتحي. المرجع السابق، ص 22

4-1-5- التكامل بين المكونات الداخلية لتخصص علم المكتبات:

لقد شهدت الدراسات في علم المكتبات والمعلومات والوثائق، تطورات ومراحل عدة، فقد تكون في أقسام أومعاهد مستقلة، أو شعب مستقلة تحت لواء أحد الأقسام أومعاهد، ومنها أن تنزوي إحدى الدراسات في ركن صغير غير مميز ضمن دراسات أخرى، كأن تكون دراسة المعلومات على هيئة مقررات قليلة ضمن برنامج علم المكتبات، أو أن تكون دراسة الوثائق على هيئة مقررات قليلة ضمن برنامج علم المعلومات، أولعلم المكتبات أوريما العكس. ويبدو أن هذا ليس في صالح تلك الدراسات، ذلك لأن تمايزها كلها كقطاع مستقل، من قطاعات دراسات المعرفة، يستلزم التوحيد وعدم التشتت أوالتشقق، خاصة بعد أن تبين أن كل هذه الدراسات تختص بالمعلومات وأوعيتها التقليدية وغير التقليدية. وأن العمليات والخدمات المرتبطة بهذه العملية هي في جوهرها واحدة، وأن أهداف المؤسسات ومرافق المعلومات على اختلاف أنواعها واحدة، وهي توفير المعلومات لطلابها أولمن لهم حق الاستفادة منها. "ولذلك شهدت السنوات العشر الأخيرة دعوة للتكامل بين الدراسات الثلاث، أبرزها المؤتمرات والاجتماعات التي دارت حول التكامل بين ثلاث كبريات الاتحادات على المستوى الدولي، وهي

الاتحاد الدولي لجمعيات ومؤسسات المكتبات والاتحاد الدولي للتوثيق، والمجلس الدولي للأرشيف".¹

¹ عبد الهادي، محمد فتحي. المرجع السابق. ص23

4-1-6- علاقة علم المكتبات بالعلوم الأخرى:

يعد التعدد الثقافي سمة من سمات تخصص علم المكتبات والمعلومات، إذ تتصل أصوله بالعلوم الاجتماعية والإنسانية.

4-1-6-1- علاقته بالعلوم الاجتماعية :

يعتبر علم المكتبات فرع من فروع العلوم الاجتماعية والإنسانية، فهو جزء لا يتجزأ من هذه العلوم، وعلاقته بها هي علاقة عضوية، " حيث أن الخدمة المكتبية ذاتها هي خدمة اجتماعية، بحيث تقوم المكتبات ومراكز المعلومات والتوثيق، بجمع التراث الفكري الإنساني والمحافظة عليه، لإفادة الأجيال على مر العصور".¹

4-1-6-2- علاقته بالعلوم التربوية والنفسية:

تقوم المكتبات بدور فعال في دعم المناهج الدراسية، بما تقدمه من خدمات للمدرسين والطلبة، كما تساعد على تنمية قدرات الطلاب ومواهبهم في مجال القراءة والمطالعة والبحث. وكذا مساعدة المربي في التعرف على ميولات القراء ورغباتهم في مجالات المعرفة، "كما تساهم في استخدام علم النفس لدى المشرفين على الجوانب السلوكية والنفسية، التي تؤثر على العاملين في المكتبات ومراكز المعلومات، والتعرف على نفسية القراء والمطالعات المفضلة لديهم".²

4-1-6-3- علاقته بالعلوم البحتة والتطبيقية:

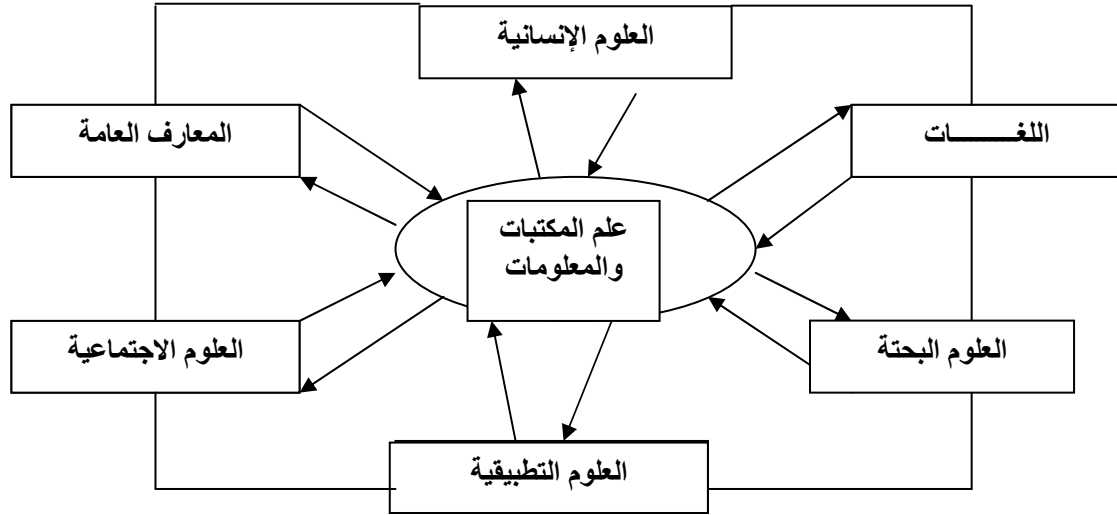
تتجسد علاقة علم المكتبات بالعلوم البحتة والتطبيقية، " في استخدام علم الإحصاء والرياضيات في الشؤون المالية، وفي عملية الجرد والتزويد وتحليل البيانات. وكذا الاستفادة من العلوم الهندسية في مباني المكتبات، وأثاثها ومواردها وأجهزتها، بالإضافة إلى استخدام الحاسبات الالكترونية في الإجراءات الفنية المكتبية، كالتزويد

¹ بدر، أحمد أنور. المرجع السابق. ص 177

² عبد الله، محمد الشريف. مدخل لعلم المكتبات والمعلومات. [د.م]: مكتبة الإشعاع، 1996. ص 59

والإعارة والفهرسة والضبط الببليوغرافي، وخدمات التكشيف والاستخلاص، كما جرى استخدام هذه الحاسبات في

مجال الطباعة الالكترونية".¹



الشكل التوضيحي رقم (12): علاقة علم المكتبات بالعلوم الأخرى²

4-1-7- اتجاهاً تدريس علم المكتبات:

1-7-1- في العالم:

هناك اتجاهين لتدريس علم المكتبات في العالم :

- الأول: يعتبر علم المكتبات تربية وثقافة أكثر منه مهنة.
- الثاني: يعتبر علم المكتبات مهنة أكثر منه ثقافة وتربية.

يسود الاتجاه الأول في أوروبا، وخاصة في فرنسا وألمانيا، حيث يبدأ تكوين شخصية المكتبي وثقافته وإعطاءه

الثقافة المهنية، بعد حصوله على الدراسة الثانوية، ويدرس الطالب مدة أربع سنوات، وهي مدة الدراسة في

الجامعة، يحصل بعدها على شهادة في علم المكتبات، ويصبح مؤهلاً ليكون أميناً لإحدى المكتبات .

¹ عبد الله، محمد الشريف. المرجع السابق. ص 60

² المرجع نفسه ، ص 61

أما الاتجاه الثاني فيسود في العالم الأنجلوسكسوني، وخاصة في الو.م.أ، وفيه يترك لأمين المكتبة الخيار في اختيار الثقافة والتخصص الذي يريده لنفسه، بعد حصوله على الدراسة الثانوية. ولا يبدأ في إعدادة ليكون أمين للمكتبة، إلا بعد حصوله على شهادة في أي تخصص يريده، ومن ثم إعدادة ليكون أميناً لإحدى المكتبات، والإعداد هنا يكون مهني أكثر منه ثقافي، ويحصل الطالب على درجة الماجستير في علم المكتبات. فمثلاً حامل البكالوريوس في التجارة يصبح أميناً لمكتبة التجارة".¹

1-1-7-2- في الوطن العربي:

بدأ تدريس هذا العلم في الوطن العربي متأخراً بعض الشيء، مقارنة مع الدول الغربية، " فقد كانت مصر السباقه لهذا الانجاز بقسم الوثائق والمكتبات التابعة لكلية الآداب، وكان ذلك في أواخر الخمسينيات. وكذلك الحال لكل من الجامعة المستنصرية ببغداد، وجامعة أم درمان الإسلامية بالسودان، ثم جامعة الملك ابن عبد العزيز بجدة. وأكدراسات جزئية ضمن قسم التاريخ في جامعة قطر، وكذلك في كلية التربية بجامعة طرابلس في ليبيا".²

وهذا يبين لنا أن التكوين في علم المكتبات في العالم العربي يعرف اختلافاً، وعدم استقرار في الانتماء، بحيث نجده مرة في كلية الآداب، ومرة في قسم التاريخ... الخ.

1-1-7-3- في الجزائر:

¹ حمادة، محمد ماهر. المكتبات والمعلومات. [د.م]: مؤسسة الرسالة، [د.ت]. ص 28

² عبد الله، محمد الشريف. المرجع السابق. ص 157

من ضمن التكوينات العديدة التي أدخلت في مجال الجامعات الجزائرية، بواسطة إصلاح التعليم العالي، والتي تثير أكبر عدد من الأسئلة للوهلة الأولى، هو تخصص علم المكتبات، والسبب يعود إلى أنه غير معروف من جهة، ومن جهة أخرى لأن الكثير يرونه لا يتطلب دراسة على مستوى الجامعة.

" إن بداية التكوين في مجال هذا العلم بالجزائر يعود لسنة 1964، وذلك مع شهادة أودبلوم كان سائدا في ذلك الوقت، وهودبلوم تقني للمكتبيين، وبعد هذه الفترة سنة 1975 تحددت بداية التكوين الجامعي لهذا العلم، في جامعة الجزائر العاصمة، وذلك بمقتضى المرسوم رقم 75 من تاريخ 24 جوان 1975، والمتضمن نظام لنيل شهادة اقتصاد المكتبات".¹

ومقارنة مع الدول الغربية والعربية، نجد أن هذا العلم قد وصل متأخرا إلى الجزائر بحكم الظروف الاستعمارية، فبعد استقلالها اهتمت بتطوير المجالات الأخرى ذات الأهمية القصوى، ولم تظهر الحاجة لهذا العلم إلا مع ظهور أهمية الإعلام العلمي والتقني في تطور البلاد، وكذلك لتلبية حاجات المؤسسات والوحدات والإدارات العامة، بما في ذلك المكتبات.

4-1-8 - فئات العاملين في حقل المكتبات:

هناك ثلاث فئات من المكتبيين في العالم:

¹ بن أشنهو، مراد. نحوالجامعة الجزائرية: تأملات حول المخطط الجامعي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1981. ص 92

الفئة الأولى: وهي الفئة المثقفة المتخصصة، ونعني بذلك كل فرد يحمل شهادة جامعية من جامعة معترف بها، وهي إما شهادة في علم المكتبات كما هو الحال عندنا في الجزائر، وكذا في بعض الدول الأوروبية، أو شهادة في اختصاص من الاختصاصات، تضاف إليها شهادة ماجستير في علم المكتبات، كما هو معمول به في الولايات المتحدة الأمريكية.

الفئة الثانية: وهي الفئة المثقفة غير المتخصصة، ونعني بذلك كل فرد يحمل شهادة جامعية غير متخصصة في حقل المكتبات، ويعمل بالمكتبة، ولكنه يحصل على المعلومات الفنية بالتمارين والتكوين من العمل اليومي، أو عن طريق دورات تكوينية.

الفئة الثالثة: وهي الفئة الأقل ثقافة وغير المتخصصة. ونعني بذلك العاملين في حقل المكتبات، وثقافتهم العامة ضعيفة، كما أن اختصاصهم معدوم، وهم يقومون بأعمال ثانوية في مجال المكتبات.¹

لم يعد التكوين قاصرا على مجال بعينه دون الآخر، ولكنه أصبح ضرورة ملحة وقاسما مشتركا لجميع مجالات العمل اليومية المعاصرة تقريبا، يرجع ذلك إلى التطور الهائل في أساليب الإدارة الحديثة وتكنولوجيا العصر.

والتكوين عموما هو عملية محددة مسبقا بأهداف معينة، تطمح إلى اكتساب المتكون مجموعة من الأنماط الفكرية، والمهارات، والسلوكيات التي تمكنه من القيام بوظيفته. أما تكوين المكتبيين فيهدف لتزويدهم بمختلف

¹ حمادة، محمد ماهر. المرجع السابق. ص. ص 30-31

المعارف والمهارات الخاصة بضبط أوعية المعلومات، وإتاحتها للاستخدام بأيسر السبل، وأقل التكاليف ويمكن

إرجاع أهمية التكوين في مجال المكتبات إلى الأسباب التالية:

- حاجة الطلبة إلى التزود بالمفاهيم النظرية، والأساليب التقنية، التي تأهلهم ليصبحوا أمناء مكتبات ذكفاءات عالية، سواء كان هذا التكوين على المستوى العالي أو المتوسط.
- حاجة المتخرجين الجدد إلى عملية تأقلم مع العمل اليومي للمكتبة.
- حاجة العاملين إلى اكتساب مهارات جديدة تتماشى وتطور تقنيات ومواصفات المهنة.
- حاجة العاملين إلى الرفع من مستواهم للتقدم الوظيفي " ¹.

²صادق، أمينة مصطفى. "التدريب في مجال المكتبات واحتياجات المستقبل". في مجلة المكتبات والمعلومات العربية. بريطانيا: دار المريخ للنشر. العدد 2، 1996. ص 06

4-2- التكوين في علم المكتبات:

4-2-1- تكوين أمناء المكتبات عبر العصور:

"منذ أقدم العصور أي منذ ظهور المكتبات، كان هناك أشخاص يتولون العمل بها، فقد كانت حوامل المعلومات آنذاك عبارة عن أحجار وعظام، في عهد الحضارة البابلية والهندية والصينية واليونانية القديمة. بحيث كانت تختص في أول الأمر، بحفظ الوثائق ذات الطبيعة الإدارية (إدارة وتنظيم المجتمع)، ثم ظهرت مؤسسات أخرى تهتم بحفظ الوثائق والأوعية الثقافية والعلمية وقد كان لها طابع خاص:

- أولاً: كانت ملحقة بقصور الحكام أو الملوك أو المعابد الدينية.
- ثانياً: كان يتولى أمرها القادة المثقفون، أو رجال الدين، ومن المقربين إلى الحكام والملوك. وقد كان عملهم ينحصر في حفظ الوثائق أو السجلات وفحصها وتقديم المشورة عند الحاجة.

وفي أواخر العصور اليونانية والرومانية، ومع ازدهار بعض المكتبات القديمة، تغيرت واجبات أمناء المكتبات، إذ بدأوا بتجميع الوثائق والمخطوطات وتنظيمها، وإعداد بعض الفهارس والببليوغرافيات عنها، وترميمها، كما كانوا يشرفون على تدريب بعض العبيد، ليصبحوا مساعدين لمن يتولى إدارة هذه المكتبات،¹ فقد كان إعداد أمناء المكتبات، يقتصر على الخبرة العملية والميدانية، المكتسبة من العمل في المكتبة، وكان يراعى فيه العلم والحكمة والمهارة، إلى جانب ثقة الحكام أو الأمراء أو الشيوخ فيهم.

¹ بدر، أحمد أنور. مقدمة في علم المكتبات والمعلومات الدولي والمقارن. القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر، 2001. ص. ص.

وفي القرن السادس عشر ظهرت الطباعة، فأثرت في مسارات المكتبات وأدت إلى زيادة أوعية المعلومات، من كتب ودوريات تدريجياً، ثم ظهرت الثورة الصناعية الأوربية، التي دفعت حركة التعليم إلى الأمام، فصحبت زيادة إعداد المكتبات المدرسية والجامعية والمتخصصة والعامية، زيادة عدد القراء المترددين على هذه المكتبات .

ومع بداية القرن التاسع عشر، بدأ افتتاح معاهد خاصة لتعليم أمناء المكتبات، إلى أن دخلت العولمة معظم المجالات العلمية، بما في ذلك علماً لمكتبات والمعلومات، فهناك اعتماد متزايد على المصادر والشبكات الدولية، حتى يمكن لأجهزة المكتبات أن تؤدي خدماتها.¹

فإن المنتبِع لمسيرة المكتبات والقائمين عليها، يلاحظ أنها قد مرت بمراحل انتقالية على مر العصور، حيث نجدها في الأول مجرد أماكن وفضاءات لحفظ المواد المعرفية مهما اختلفت حواملها، كما نجد أن القائمين عليها هم متطوعون من ذوي العلم والجاه، على قدر من العلم والثقافة، وتتحصر مهامهم في المحافظة على محتويات المكتبة، ولذلك فقد سمي المكتبي قديماً بالخازن.

ولكن التضخم في حجم مقتنيات المكتبة، جعل القائمين عليها يفكرون في ترتيبها وتصنيفها من خلال وضع خطط لذلك، ومن ثم تخصيص أشخاص للعناية بالمكتبة وتلقيهم طرق الاهتمام بها. من تزويد ومعالجة وتخزين واسترجاع، ومن هنا ولدت فكرة التكوين في مجال المكتبات، وضرورة اعتماد مختصين في مجال المكتبات، مما يتيح الاستخدام الأفضل لمقتنيات المكتبة، حتى وصلنا في الوقت الحاضر إلى مفهوم أخصائي المكتبات والمعلومات، ودوره في تسيير المكتبات المستحدثة في شكلها الرقمي والافتراضي.

¹بدر، أحمد أنور. المرجع السابق. ص69

4-2-2-2- مستويات التكوين في علم المكتبات والمعلومات:

يتم تكوين المكتبيين في أنحاء متفرقة من العالم على مستويات متعددة أهمها:

1. برامج إعداد مساعدي أمناء المكتبات في المعاهد المتوسطة ولمدة سنتين أو سنة بعد الثانوية العامة.
 2. برامج على المستوى الجامعي، وتصمم البرامج عادة للاستجابة لاحتياجات تأهيل أمناء المكتبات على اختلاف مستوياتهم.
 3. برامج على مستوى الدراسات العليا، أي بعد الحصول على درجة البكالوريوس أو الليسانس من إحدى الكليات سواء للحصول على الدبلوم العالي، أو الماجستير أو الدكتوراه. وهناك إلى جانب ذلك دورات تكوينية مرحلية، ودورات تكوينية مستمرة قصيرة أو طويلة المدى حسب الحاجة¹.
- تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن التكوين في مجال المكتبات وليد مراحل متعددة عبر مر العصور، وهذا ما تم الإشارة إليه في العنصر السابق، حيث لم تكن هناك حاجة للتكوين أصلاً في العصور القديمة، ولذلك فمن الطبيعي أن تبدأ مراحل التكوين في مجال المكتبات خطوة بخطوة، حيث بدأت بمجرد دورات تكوينية لأمناء المكتبات، وتلقينهم بعض المفاهيم والتقنيات حول طريقة تسيير المكتبة وكيفية الاهتمام بمقتنياتها، ثم تحولت إلى إدراج برامج تدريبية في مراكز التكوين المهني، ومن ثم التحول إلى المستويات الأكاديمية في تكوين أخصائيي المكتبات والمعلومات بدرجات أكاديمية مختلفة.

4-2-2-1- مستويات التكوين المكتبي في الوطن العربي:

¹شرف الدين، عبد التواب. مدخل إلى المكتبات والمعلومات، القاهرة:الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، 2001،ص136

لابأس من التطرق في هذا الصدد، إلى إعطاء فكرة عن مستويات التكوين المكتبي في الوطن العربي، وهي

كالتالي:

- **الدراسات الجامعية:** تأسس أول قسم لعلم المكتبات في الوطن العربي عام 1951، بكلية الآداب في

جامعة القاهرة، وتأسس بعد ذلك العديد من هذه الأقسام في عدد من الأقطار العربية.

- **الدراسات الجامعية العليا:** تلحق هذه الدراسات بالكليات الجامعية في جميع الأقطار العربية، ومعظمها

بمستوى الدبلوم العالي، وكذا الماجستير والدكتوراه في علم المكتبات.

- **التكوين أثناء الخدمة:** وتقوم بهذا التأهيل المؤسسات أو الهيئات العالمية ذات العلاقة بتخصص علم

المكتبات، بحيث يتلقى الدارسون محاضرات نظرية، وتدريبات عملية، بصورة دورات تتعقد على المستويين

المحلي والقومي.

○ **الدراسات التكوينية على المستوى المحلي:** ساهمت في عقد هذه الدورات مؤسسات متعددة، في عدد

من الأقطار العربية، نوجزها على النحو التالي:

1- معاهد الإدارة: يعقد معهد الإدارة بالرياض، ومعهد الإدارة بليبيا، دورات تكوينية سنويا للعاملين

بالمكتبات.

2- المكتبات الوطنية: تميزت المكتبة الوطنية في الجزائر بتوفير برنامج تكويني منذ عام 1964، تمنح

في نهايته إجازة فنية لخزانات الكتب والمخطوطات.

3- الجمعيات المكتبية: اشتهرت في هذا المجال، جمعية المكتبات الأردنية بعقدها لدورات تكوينية سنوية

منذ عام 1964.

4- الجامعات العربية: ساهمت عدد من الجامعات العربية بعقد دورات تكوينية بلغ عددها أكثر من 25

دورة تكوينية.

5- مؤسسات أخرى: شاركت بعض المؤسسات، في عقد دورات تكوينية مثل وزارة التربية والتعليم،

والمكتبات العامة.

○ الدراسات التكوينية على المستوى القومي: تقوم بعقد هذه الدورات منظمات دولية، كالبيونسكو،

ومنظمات إقليمية، كمنظمة التربية والثقافة والعلوم.

- البعثات الدراسية والدورات التكوينية خارج الوطن العربي: كان لابد من إيفاد الدارسين، للتأهيل

المكتبي خارج الوطن العربي، في المرحلة الأولى من تطوير المكتبات في أي قطر عربي ، ومن أهم

الأقطار الأجنبية التي تم إيفاد المبعوثين إليها هي: الولايات المتحدة الأمريكية، بريطانيا وفرنسا.¹

3-4- التكوين الجامعي في علم المكتبات:

التكوين ضرورة حتمية في كل مجالات المعرفة البشرية. وخاصة التكوين الجامعي. فإن التكوينات التي تقدمها

الجامعة لها غايات محددة وواضحة، فالهدف منها لا ينحصر في إعداد الطالب لشهادة تكون بمثابة تجسيد

النجاح في الدراسة الجامعية، بل تأهيله لاحتلال وظيفة محددة، في قطاع من قطاعات النشاط الاقتصادي، أو

الاجتماعي، أو التقني.

¹ عبد الله، محمد الشريف. مدخل لعلم المكتبات والمعلومات. المرجع السابق. ص. ص. 151-153

وعلم المكتبات والمعلومات هو أحد هذه المجالات، الذي يمكن اعتباره مجالاً محورياً، ولا يمكن للمعرفة البشرية أن تستغني عنه، لما له من دور كبير في تنظيم هذه المعرفة، خاصة ونحن نعيش تطورات سريعة جداً، مست ميادين النشر بوجهيه التقليدي والحديث.

4-3-1- مفهوم التكوين الجامعي في علم المكتبات:

تسند مهام التكوين الجامعي للدولة، من خلال مؤسساتها الجامعية، من أجل تكوين الأفراد تكويناً علمياً وأكاديمياً. خاصة وأن الاهتمام بالثروة البشرية أصبح عنصراً أساسياً في تنمية هذه الموارد، وذلك من خلال وضع البرامج التي تساعد على زيادة فاعلية هذه الثروة البشرية إنتاجيتها.

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

إذ يعتبر التكوين في علم المكتبات والمعلومات، من الركائز الأساسية التي تضعها مختلف أنظمة الإعلام أو المؤسسات الوثائقية، نصب أعينها، حتى تتمكن من أداء وظائفها، المتمثلة في تقديم أحسن الخدمات المكتبية، حيث ترى هذه الأنظمة الوثائقية في التكوين، إكساب عمالها مهارات جد متطورة من أجل تحقيق أهدافها.

¹الحسن، بوعبد الله. تقويم العملية التكوينية في الجامعة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1998. ص 116

دون أن نهمل الدور الفعال للتكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال، وما أضافته لهذا التكوين، وما أفرزته من تطورات، منذ ظهورها وبدايات تطبيقاتها في المكتبات، حيث أصبحت الآن هذه التكنولوجيات محورا لكل النشاطات المهنية، بما فيها مهنة المكتبات والمعلومات.

4-3-2- أهمية التكوين الجامعي في علم المكتبات:

تكمن أهمية التكوين المكتبي على مستوى الجامعة، في إعداد الكوادر البشرية المؤهلة علميا وفنيا وتقنيا، القادرة على الاطلاع بمهام العمل المكتبي والتوثيقي والمعلوماتي ومسؤولياته، بما يدعم مهنة المكتبات ويعمل على تطويرها. بالإضافة إلى " تعريف الدارسين بجوانب خدمات المعلومات المختلفة، وتلقيهم المهارات الفنية الأساسية في المجال، وربط ذلك بالمستجدات والتطورات المستمرة، بما في ذلك التطبيقات التقنية والتكنولوجية. والعمل على تنمية المفاهيم والقناعات والممارسات، المتعلقة بخدمات المكتبات والمعلومات المتطورة، والعمل على نشرها وتعميمها. كما تتبلور أهمية التكوين العالي في مجال المكتبات، في القيام بدور ديناميكي وقيادي لمهنة المكتبات، والتفاعل الجاد مع المجتمع المكتبي، لتحقيق الأهداف الأساسية التي تسعى الجامعة إليها، وذلك من خلال:

- التعليم المستمر، عن طريق عقد الدورات التكوينية وورشات العمل والندوات.

- القيام بالاتصالات المستمرة مع المؤسسات المسؤولة عن تدريس علم المكتبات والمعلومات في الأقطار العربية والأجنبية، للمساهمة في تبادل الخبرات والتجارب، وأعضاء هيئة التدريس والطلبة¹.

4-3-3- أهداف التكوين الجامعي في علم المكتبات:

للجامعة دورها القيادي في تزويد المجتمع بالقوى العاملة، المؤهلة تأهيلا عاليا، والقادرة على الإسهام في عملية التنمية، " ومن أبرز الأهداف للتكوين الجامعي في مجال علم المكتبات:

- تعليم وإعداد كفاءات بشرية متخصصة، قادرة على تحمل مسؤوليات الحياة العملية.
- تطوير القدرة على اختيار التجهيزات المناسبة، للبحث عن المعلومات وتوظيفها محليا.
- تطوير القدرة على اختيار مصادر المعلومات المفيدة، والمناسبة للحاجات المعلوماتية الخاصة، والمتصلة بالبحث والدراسة والتعامل وتوفيرها.
- تدعيم الإمكانيات الشخصية، للتعامل الميداني مع نصوص بنوك المعلومات بجميع أنواعها.
- تنمية المعرفة بشتى ألوانها ، فلا شك أن الجامعة هي مجتمع الباحثين والعلماء الذين يقومون بنشاط علمي مميز ، يهدف إلى إثراء المعرفة وتقدمها².

4-3-4- مقومات التكوين الجامعي في علم المكتبات:

بالنسبة للتكوين الجامعي في علوم المكتبات وإعداد المكتبيين، "هناك ثلاث مقومات لهذا العمل الإعلامي:

- المعهد للإعلام النظري.
- المكتبة للتكوين العملي.

¹ عليان، رحي مصطفى، النجداوي، أمين. مقدمة في علم المكتبات والمعلومات. عمان: دار الفكر، 2005. ص 359
² بدر، أحمد أنور، محمد فتحي عبد الهادي. المكتبات الجامعية: تنظيمها ودورها في تطوير التعليم الجامعي. القاهرة: دار غريب للطباعة، 2001. ص 12

• الطالب المتكون.

وعلى الجميع من طلبة وأساتذة تفهم هذه الحركة، بين المعهد والمكتبة واستقبالها، وعلى هاتين المؤسستين العمل بشكل تعاوني متلاحم جنباً إلى جنب.

كما يجب على جمعيات المكتبات والمنظمات المتخصصة الأخرى، وبخاصة منها صاحبة المصلحة من هذا التكوين، بل ويجب أيضاً على الخريجين توضيح الثغرات الموجودة في التكوين، بعد التحاقهم بأعمالهم الجديدة والإعلام عنها¹. لأنه للموظف الدور الكبير في الكشف عن مشاكل التكوين الذي حصله في الجامعة، من خلال ما وجدته في ميدان الشغل، ومحاولة المواءمة بين ما هو كائن وما يجب أن يكون.

4-3-5- مجالات التكوين الجامعي المكتبي ومواضيعه الأساسية :

4-3-5-1- التكوين الجامعي المكتبي بين النظري والعملي:

لابد من الإشارة في أول الأمر، إلى أن تخصص علم المكتبات يتميز بشقيه النظري والعملي، وعليه نجد الدراسات الجامعية في هذا التخصص، تتكون من محاضرات نظرية وأخرى تطبيقية، كما أن الثانية منها تعادل الأولى في أهميتها وجدواها، بل تفوقها إذا أحسن توجيهها وتنفيذها بالشكل الملائم. "حتى أن معظم معاهد المكتبات في العالم المتقدم، تخصص السنة الدراسية الأخيرة كاملة للتطبيق والتدريب، يقضيها الطالب يوميا في

¹صوفي، عبد اللطيف. التكوين العالي في علوم المكتبات والمعلومات: أهدافه، أنواعه واتجاهاته الحديثة. الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر، 2002. ص 21

مكتبة عامة، أو مكتبة علمية، أو الاثنين بشكل متناسق، ولا تجري الامتحانات النهائية للطلبة، إلا بعد استكمالهم هذه السنة التدريبية ومواظبتهم الكاملة عليها. هذا غير التدريبات والتطبيقات التي تجري خلال السنوات الدراسية السابقة، والمرتبطة بالمواد النظرية، وتنتهي الدراسة عادة بامتحانات شاملة خطية وشفوية، مع تقديم مذكرة تخرج.¹

4-3-5-2- مجالات الدراسة الجامعية في علم المكتبات:

تنقسم المعرفة البشرية، إلى عدد من المجالات الموضوعية، التي يختص كل منها بتناول جانب أو جوانب معينة، مع علاقة ارتباط بمجال أو بمجالات أخرى، ويشكل علم المكتبات والمعلومات، مجالا متميزا من مجالات المعرفة البشرية، له موضوعه المحدد وله ارتباطه وعلاقاته بالمجالات الأخرى .

"والكلمة المفتاحية الأولى التي يدور حولها هذا المجال، هي المكتبات بمختلف أنواعها، كمؤسسات أو كمرافق لاقتناء أوعية المعلومات، وإتاحة الإفادة منها.

أما الكلمة المفتاحية الثانية فهي المعلومات، وهي الكلمة الغامضة التي من الصعب تعريفها لأسباب عديدة. وهي قد تكون المعرفة التي تكتسب من خلال الاتصال أو البحث أو التعليم أو الملاحظة، أو قد تكون كل ما

¹ صوفي، عبد اللطيف. التكوين العالي في علوم المكتبات والمعلومات. المرجع السابق. ص 42

يجري في تفكير أو يخطر بمشاعر، حين يتجسد في وسيط مادي خارجي، سواء كان مخطوطا أو مطبوعا أو

مصغرا أو مسموعا أو مرئيا أو محوسبا".¹

وباعتبار أن الظاهرة التي يدرسها هذا العلم، هي ظاهرة المعلومات بكل أبعادها، فلا بد من الإشارة إلى أهم

جوانب التعامل مع المعلومة، "والمتمثلة في ثلاث جوانب رئيسية:

- جانب فكري: وهو المتعلق بالبحث والتأليف.
- جانب مادي: وهو المتعلق بالإخراج والنشر.
- جانب اقتنائي استخدامي: وهو المتعلق بالحصر والجمع والتنظيم والاستخدام. وهذا الجانب هو أهم الجوانب

بالنسبة للمجال، ويعني الضبط والاستخدام لأوعية المعلومات ومحتواها، واختزانها في مؤسسات أو مرافق

المعلومات".²

ومن الواضح أن البعد الرئيسي لعلم المكتبات والمعلومات، هو البعد الاتصالي، أي نقل الوسائل الموجودة في

أوعية المعلومات من إنسان إلى آخر، ومن عصر إلى آخر، ومن مكان إلى آخر، وبالتالي يتحقق الاتصال

بالمعرفة، ويجب ملاحظة أن الضبط لأوعية المعلومات والتفاعل معها ليس هدفا في حد ذاته، ولكنه وسيلة لعدة

أهداف أخرى، وهي الإعلام والترويج والثقافة والتعليم.

¹ عبد الهادي، محمد فتحي. علم المكتبات والمعلومات المعاصر: البحث ومناهجه. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 2003. ص

23

² نفس المرجع. ص 25

وتجدر الإشارة إلى أن التكوين الجامعي في علم المكتبات، يهدف إلى تغطية احتياجات المكتبات ومراكز التوثيق ومصالح الأرشيف. ويشمل التكوين بصفة عامة الحصول على عدة شهادات، وتتمثل في: شهادة تقني سامي، شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية، شهادة الليسانس، وكذا شهادة الماجستير ودكتوراه الدولة، بالنسبة للطلبة المتفوقين، بهدف تدعيم هيئة التدريس لسد احتياجات المؤسسات التعليمية أو الأقسام الجامعية، من الأساتذة في هذا المجال.

4-3-6- مشكلات التكوين الجامعي في علم المكتبات: تشكو أقسام المكتبات والمعلومات من جملة مشكلات، بدءاً من الأهداف المرسومة، مروراً بالمناهج والطرائق والمخابر والتجهيزات، وانتهاءً بالوسائل والتطبيقات الميدانية، "ويمكن إجمال أهم هذه المشاكل فيما يلي:

- غموض أهداف التكوين، وضعف تركيزها على الغايات الأساسية المنشودة، وهذا بغياب التنسيق المطلوب بين معاهد التكوين ومكتبات التطبيق، حيث أن المكتبات لا تشرك في لجان المعاهد، ولا تستشار في وضع الأهداف.
- ضعف المناهج الدراسية كما وكيفا، فهي في غالب الأحيان متماثلة بشكل أو بآخر من حيث المفردات والمضمون. بالإضافة إلى قلة المراجع العربية في علم المكتبات، وقصورها عن مواكبة الحداثة، وكذا نقص الكوادر المؤطرة للإشراف على طلبة الدراسات العليا.

- غياب الورشات بتجهيزاتها الحديثة. فبدونها تبقى الدروس نظرية بالإضافة إلى ضعف التواصل بين الأساتذة المنظرين والمطبقين.¹

4-3-7- آفاق تطوير التكوين المكتبي الجامعي في ظل اتجاهات التكوين الحديثة:

إن مواكبة الاتجاهات الحديثة للتكوين العالي لعلم المكتبات من الأمور الهامة والمطلوبة. ونعرض فيما يلي أهم المقترحات التي نجدها مفيدة لذلك:

- ربط التكوين بمستوياته وطرقه ومناهجه، بحاجات العصر ومطالب التنمية الوطنية، وجعل أهدافه ترتبط بهذه المطالب.
- الاهتمام أكثر بالدروس التطبيقية، وبالملتقيات والندوات العلمية، والأيام الدراسية، حول مناهج التدريس.
- جعل المناهج في موضوعات إلزامية وأخرى اختيارية، وربط التعليم النظري بالدروس التطبيقية، مع تخفيف الأولى لحساب الثانية.
- توجيه الرسائل الجامعية نحو الأعمال الميدانية، وصنع الوسائط المتعددة.
- توجيه الطلبة لإجراء التريصات داخل المؤسسات الاقتصادية والثقافية، عوضا عن المكتبات ومراكز التوثيق ومصالح الأرشيف.
- تعديل نظم الامتحانات وجعلها أكثر ارتباطا بالمهارات والفهم والاستيعاب، واعتمادها في أشكالها النظرية والشفوية والتطبيقية.
- إعطاء التكوين المستمر حقه من العناية، ووضع البرامج اللازمة له وتطويرها باستمرار، وفق الحاجات والتطورات الحاصلة في مجال التخصص.²

¹ صوفي، عبد اللطيف. التكوين العالي في علوم المكتبات والمعلومات: أهدافه، أنواعه، واتجاهاته الحديثة. الجزائر: دار الهدى

للطباعة والنشر والتوزيع. 2002. ص 116

² صوفي، عبد اللطيف. المرجع السابق. ص 117

إن تطوير تكوين أخصائيي المكتبات، والمتخصصين في المعلومات، هي مسؤولية جماعية لا تقتصر فقط على أقسام المكتبات الجامعية. حيث تتكاتف الجهود قصد الوصول إلى تكوين أفضل، على كافة المستويات، ينسجم مع العصر وحاجاته المتطورة، مثل تحديث المناهج، وربط التكوين بصورة أفضل بالحاجات المهنية المتغيرة باستمرار، وإدخال فروع جديدة تخص اقتصاد المعلومات وغيره.

بالإضافة إلى وضع المسودات الخاصة بالتعديلات، سواء في نظام الشهادات ومستوياتها أوفي أنواع المواد الدراسية ومستوياتها، أي المشاركة في تطوير هذا النوع من التعليم والتكوين شكلا ومضمونا، ليوكب العصر وحاجاته المتغيرة والمتطورة باستمرار. ثم إنه لا بد من توجيه اهتماما خاصا، لقضايا تكوين أخصائيي المكتبات المتواجدين على رأس عملهم، بمستويات تكوينهم المتعددة، حتى يمكنهم من تطوير معارفهم وربطهم بالحديث مع التقنيات المبتكرة في مجال عملهم، مع إفساح المجال واسعا أمام تقديم المعلومات الشاملة. وواجب القائمين على إعداد مناهج التدريس، يتجلى في وضع مخططات التكوين ومشاريعه ومستوياته، وبرامجه والحث على المشاركة فيه.¹

بل نحن نصبو إلى أبعد من ذلك، حيث لا يجب أن تنحصر واجبات أقسام المكتبات في التكوين الجامعي الأساسي فقط، إنما يفترض بها أن تتابع مخرجيها إلى أماكن توظيفهم، وتنسق معهم برامج تدريبية، تهدف إلى تجديد معارفهم، وتحسين أدائهم الوظيفي، بما يتلاءم مع التطورات المستحدثة سواء عن طريق التكوين عن بعد، أو عن طريق التنسيق مع مؤسسات التوظيف بما فيها المكتبات الأكاديمية، بتنظيم دورات تدريبية لموظفيها على مستوى الجامعة، حيث يشرف عليهم أساتذة أكاديميين.

¹صوفي، عبد اللطيف. المرجع السابق. ص.ص 117-118

4-3-8- أشكال جديدة للتكوين الجامعي في علم المكتبات:

إن الدروس المحددة، لا يمكنها منح المعلومات المطلوبة في هذا التخصص للطلاب. لذا يجب الاعتماد على أشكال جديدة، تعتمد على الحوار والنقاش والتدريب الميداني، وهذا ما يتناسب وأسلوب الندوات العلمية والملتقيات والحلقات الدراسية ومجموعات العمل. " ويمكن تحقيق هذه الأشكال الجديدة عبر ما يلي:

- **تطبيقات أكثر:** يفضل إجراء تطبيقات قصيرة متعددة، في مؤسسات متنوعة، بدلا من تطبيق طويل المدى في مكتبة كبيرة، ويجب منح الطلبة حق اختيار أماكن التدريب والبحث عنها. ويمكن أن تكون أماكن التدريب مجالا لتحضير مذكرات التخرج أو الرسائل الجامعية، كما يمكن أن تصبح مستقبلا أماكن عمل للخريجين.

- **العمل ضمن مجموعات:** ويكون ذلك بتشكيل مجموعات، لتحضير الملتقيات العلمية، والأيام الدراسية في التخصص، وتقوم المجموعات بوضع مسودات الملتقيات، وإجراء التحضيرات والمراسلات، وتلقي بحوث المشاركين، والاتصال بالصحافة لتغطيتها والإعلام عنها حتى افتتاح الملتقى، ثم مواكبة جميع المداخلات وجمعها وتنظيمها لطباعتها، وبهذا يبرهن الطلبة أنهم قادرين على صنع أشياء أوسع من تلقي المعلومات وحفظها ثم رد البضاعة، وبذلك يتم تجاوز الدروس التقليدية المألوفة.¹

- **مشاريع البحوث:** تحث مشاريع البحوث في إصلاح التكوين، مكانا بارزا فأثناءها يعمل الطالب بمسؤولية كبيرة، بينما عمل الأستاذ المشرف فيتمثل في الإرشاد والتوجيه. كما يجب الإشارة إلى ضرورة إتاحة المجال للطلبة قصد اختيار موضوع البحث.

- **مكتبة الشخص الواحد:** وهي شكل جديد من المكتبات، يجري تعميقه بقوة، ويقوم على استخدام الحاسوب، وشبكات المعلومات، بإشراف مكتبي متخصص، يقدم من خلالها المعلومات لطالبيها. ومكتبة الشخص الواحد هي تمهيد لقيام مهنة حرة للمكتبات، شبيهة بما نجده اليوم في مقاهي الانترنت.

¹صوفي، عبد اللطيف. المرجع السابق. ص81

- **المشاريع التعاونية:** وهذه تتم بالاتفاق مع معاهد التكوين والمؤسسات الاقتصادية، أو المعلوماتية وغيرها. فتسمح لمجموعات من الطلبة بالمشاركة مع مجموعات أخرى من هذه المؤسسات، لإنجاز عمل ميداني مشترك، يتم فيه تبادل الخبرات والإفادة من المهن الأخرى، ذات الصلة بمهنة المكتبات والمعلومات، ويضعون خدماتهم وطاقاتهم فيها بصورة أفضل، ثم توجيهها للسوق بشكل أحسن.¹

وهذه أهم الطرق المستحدثة في التكوين، والتي تخرج الطالب الجامعي من المفهوم التقليدي للتكوين، والذي تعود عليه في الأطوار ما قبل الطور الجامعي، حيث كان التلميذ يعتمد في تحصيله على الأستاذ، دون أن يبذل جهد في البحث عن المزيد، بينما في الجامعة لابد له من البحث والتحليل والنقد للمعلومات التي يحصلها طوال مشواره الدراسي، وحتى بعد تخرجه.

¹صوفي، عبد اللطيف. المرجع السابق. ص 82

التكوين الجامعي في علم المكتبات بالجزائر:

4-3-5- الاختلالات الرئيسية للنظام الكلاسيكي:

عرف نظام التعليم العالي في علم المكتبات اختلالات عديدة على الصعيد الهيكلي والتنظيمي للمؤسسات وعلى الصعيد البيداغوجي والعلمي للتكوينات المقدمة، وتتمثل هذه الاختلالات على وجه الخصوص فيما يلي:

1. استقبال وتوجيه وتدرج الطلبة:

- استناد الالتحاق بالجامعة إلى نظام توجيهي ممرز، فرغم المساواة التي حققها هذا النظام إلا أنه غير مرن، ويتضمن قدرا من الاحباط لأنه يقود إلى مسالك تكوين نفية.
- مردود ضعيف من جراء التسرب المعتبر والمدة الطويلة التي يقضيها الطلبة في الجامعة وتزداد تفاقما بفعل اعتماد نمط تدرج وانتقال سنوي، واللجوء إلى إعادة توجيه عن طريق الاخفاق.
- أحجام ساعية ضاغطة تلزم الطالب بأوقات حضورية مبالغ فيها في قاعات المحاضرات والأعمال الموجهة، على حساب الوقت الواجب تخصيصه لتكوينه الذاتي والتحضير لاستقلالته المعرفية.
- تخصص مبكر يوجه بمقتضاه الطلبة توجيهها مبكرا وعادة ما يكون ابتداء من السنة الأولى جامعي، ورغم استناد هذا التوجيه على الرغبات المعبر عنها إلا أنه يبقى في غالب الأحيان توجيه غير ناضج نحو فروع متخصصة وبطريقة لا رجعة فيها، إلا عن طريق إعادة التوجيه عن طريق الاخفاق أو إعادة اجتياز امتحان البكالوريا.
- نظام تقييم ثقيل ومثبط من خلال تعدد الامتحانات (امتحانات متوسطة المدة، امتحانات شاملة و امتحانات استدرائية)، وفترة امتحانات عادة ما تكون ممتدة بشكل مبالغ فيه على حساب الوقت البيداغوجي الذي يعاني بدوره من قصر مدته مقارنة بالمعايير العالمية.

2. هيكلية وتسيير التعليم:

- هيكلية معقدة و نفقية ولا توفر مقروئية واضحة.
- طور قصير المدى يتميز بجاذبية قليلة وغير قادرة على الاستجابة بفاعلية للأهداف التي سطرت له بسبب الغموض الذي ميز النصوص المنظمة لهذا التكوين والمكانة الممنوحة له فضلا عن انحصار فرص التشغيل لخريجي هذا التكوين، في غياب تعبير واضح عن الاحتياجات من قبل القطاعات المستعملة.
- غير متنوع ومرن بما يضمن التفتح الفكري، وتشغيلية الخريجين وقابليتهم على التكيف في الحياة المهنية.
- غياب شبه تام للمعايير نتج عنه انغلاق الفروع، مما لا يمكن الطالب من الحفاظ على المعارف المكتسبة، والاستفادة منها في مسلك آخر في حالة التحويل بل بقاؤه منغلقا في فرع نقفي.
- تسيير ضاغط وتنقصه الرشادة للنشاط البيداغوجي وعلى حساب الوقت المخصص للتعليم.

3. التأطير:

- مردودية ضعيفة للتكوين فيما بعد التدرج، ازدادت تفاقما في غياب التناغم بين البحث والتكوين في أغلب الأحيان مما أثر على تطوير هيئة التدريس كما ونوعا.
- استمرار ظاهرة مغادرة الأساتذة الباحثين من الجامعة نحو آفاق أخرى أكثر جذبا لاسيما في غياب قانون أساسي خاص محفز وجاذب.

4. الموازنة بين التكوين وسوق الشغل:

- برامج تكوين أقل ملائمة لمتطلبات التأهيلات الحديثة.

- اندماج ضعيف للجامعة في محيطها الاجتماعي والاقتصادي.¹

4-3-6- إعتقاد نظام ل.م.د. LMD:

إن اختيار نظام ل.م.د (ليسانس، ماستر، دكتوراه) يندرج ضمن إصلاح التعليم العالي ويستجيب لأهداف هذا الإصلاح، ويسمح بمقروئية أفضل للشهادات الوطنية، ويحقق تناغم النظام الوطني مع أنظمة التعليم العالي في العالم.

لم تعد الجامعة فضاء ينظم ويتحقق فيه اكتساب المعرفة، ونقلها وانتاجها وتطويرها ونشرها فحسب. بل باتت تفرض نفسها أكثر من أي وقت مضى كعامل فاعل وحاسم في التنمية، وتحقيق التنافسية الاقتصادية، ونظام (ل.م.د) يتكفل بهذا البعد المزدوج من خلال إدخال ممارسات بيداغوجية جديدة، ومقاربات ابتكارية في بناء برامج للتعليم والتكوين، مستوحاة مباشرة من احتياجات المجتمع، وكذا من خلال تطوير قدرات البحث وتطبيقاته، ويقتضي هذا النظام كذلك إعادة تحديد المهام الموكلة للجامعة في علاقتها مع القطاع الاجتماعي والاقتصادي، وكذا إعادة ضبط أشكال مشاركتها في حل المشاكل المرتبطة بالنمو الاقتصادي والتطور الاجتماعي، إنه نظام يدعم ويرافق كل سياسة ترمي إلى ترقية الابتكار، وتوسيع قدرات امتلاك التكنولوجيا في إطار شراكة ديناميكية، تجمع بين الجامعات ومخابر البحث والمؤسسات العمومية والخاصة، وحتى الهبات المالية والمستثمرين المحتملين.²

¹ الزاحي سمية. المكتبة الجامعية والعملية التعليمية _ التعلمية والبحثية في ظل نظام (ل م د). في مجلة علم المكتبات. الجزائر 2 : جوان 2015، ع 4 ، ص.ص 46-47

² الزاحي سمية. المكتبة الجامعية والعملية التعليمية _ التعلمية والبحثية في ظل نظام (ل م د). المرجع السابق. ص 50

4-4-2-1- الجديد الذي أضافه نظام (ل م د) لتخصص علم المكتبات بالجزائر:

❖ التكامل بين دراسات المكتبات والمعلومات والوثائق

شهدت دراسات المكتبات والمعلومات والوثائق تطورات عدة، فقد تكون في أقسام أو معاهد مستقلة أو في شعب مستقلة تحت لواء أحد الأقسام أو المعاهد وقد تكون دراسة المعلومات على هيئة مقررات قليلة ضمن المكتبات أو أن تكون دراسة الوثائق على هيئة مقررات قليلة ضمن دراسات المعلومات أو المكتبات وربما العكس .

إن هذا ليس في صالح تلك الدراسات ذلك لأن تمايزها كلها كقطاع مستقل من قطاعات دراسات المعرفة يستلزم التوحيد، خاصة بعد أن تبين أن كل هذه الدراسات تختص بالمعلومات ومصادرها التقليدية وغير التقليدية، وأن العمليات والخدمات المرتبطة بهذه المصادر هي في جوهرها واحدة ، وأن أهداف مؤسسات المعلومات واحدة وهي توفير المعلومات لطالبيها.

ولذلك كانت هناك دعوات للتكامل بين الدراسات الثلاث أبرزها المؤتمرات التي دارت حول التكامل بين ثلاث كبريات الاتحادات على المستوى الدولي وهي الاتحاد الدولي لجمعيات المكتبات والاتحاد الدولي للتوثيق والمعلومات والمجلس الدولي للأرشيف .

وذلك من خلال التأكيد على الموضوعات الحديثة والاحتياجات المحلية والمتمثلة في:

-الإقلال قدر الإمكان من المقررات التقليدية .

-إضافة مقررات جديدة مثل: تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة.

-دمج المقررات المتشابهة .

-تغيير مسميات بعض المقررات.

ويبدو من الضروري في الوطن العربي التأكيد على الاحتياجات المحلية أي ما يلائم الوطن العربي بصفة عامة وأوضاع كل دولة من دوله بصفة خاصة .

وهكذا فإن مقررًا عاماً عن الوثائق العربية يكون ملائماً في كل دول الوطن العربي وهذا لا يمنع من مقررات خاصة مثل الوثائق السودانية في السودان والوثائق السورية في سوريا. ومن ناحية أخرى فإن هناك حاجة إلى قدر من التجانس والمحتويات للمقررات بين بلدان الوطن العربي لتسهيل انتقال الطلاب وتبادل الأساتذة.¹

❖ إثراء مقررات التكوين في خدمة احتياجات سوق العمل:

إن التحولات العميقة التي عرفتها قطاعات المكتبات والمعلومات، في ضوء انتشار تكنولوجيا المعلومات الحديثة والحاجة الملحة لمواكبة هذه التطورات، أبرزت ضرورة تطوير برامج التكوين وإثرائها بكل المستجدات في المجال، عن طريق المراجعة المستمرة التي تملئها التطورات المتلاحقة، وهذا من شأنه أن يكسب التكوين مردوداً ثقافياً وعلمياً بتصميم برامج تعليمية مناسبة تستجيب للاحتياجات المعرفية للمهنيين استناداً إلى مواصفات ومعايير علمية دقيقة.²

إن عملية تطوير المقررات تتبع من ضرورة التكيف مع المتغيرات التي تشهدها مهنة المكتبات والمعلومات في المجالات الآتية:

- تغيرات في طرق نمو المعلومات.
- تغيرات في سوق العمل لإيجاد فرص عمل جديدة.
- تغيرات في نوعية المهارات والكوادر المطلوبة لسوق عمل جديدة.

لهذا فإن برامج علوم المكتبات والمعلومات ومناهج تدريسها، يجب أن تكون مبنية على استخدام الأجهزة المتطورة للوصول إلى مصادر المعلومات من دون أي عائق، وبذلك الحرص على أن يكون الخريج مؤهلاً علمياً وعملياً للعمل في محيط تكنولوجي.

¹الزاحي سمية. المكتبة الجامعية والعملية التعليمية والتعلمية والبحثية في ظل نظام (ل م د). المرجع السابق. ص. 51-52

²المرجع السابق. ص 53

إن تطوير المقررات يجب أن يأخذ بعين الحسبان التغيرات التي تحدث في المجتمع ومن ثم تهيئة الطالب نفسيا وعلميا ومهنيا لتطوير العمل المكتبي إثر التخرج. كما يجب الأخذ بعين الحسبان في أثناء تطوير المقررات، ضرورة ربط محتوى المقررات بالبيئة التي توجد فيها أقسام المكتبات، وتمارس فيها مهنة المكتبات، فعند بناء وتطوير المقررات يجب النظر في إنشاء مدارس المكتبات واحتياجات العمل والمجالات التي تتطلب التغيير، علاوة على مدى تقبل التطوير ومدى توافر الأساتذة والباحثين المتخصصين، القادرين على تصميم برامج متطورة أو إثراء برامج قائمة.¹ كما يجب تطوير المقررات الدراسية وإثرائها لكي تكون عملية مستمرة، وفي جميع أوجه نشاطات التكوين النظرية والعملية وذلك في سبيل إعداد العنصر البشري، الذي يدرك تمام الإدراك التحديات المهنية والبيئية التي تواجهه في أثناء استلامه الوظيفة. ويجدر الإشارة إلى أن جهل خريج المكتبات والمعلومات أساليب العمل الحديثة يؤثر على مردود العمل المكتبي. كما أن اقتصار برامج التكوين على الإلقاء النظري ومجرد التحسيس، لا يسهم في إعداد الخريج للتعامل مع محيطه المهني بشكل جيد، لهذا وجب إثراء البرامج بطرق وأساليب التعامل الميداني معها. وعليه فباقتراح برامج التكوين يجب أن يكون على أساس توافر فرص التشغيل، لا لشيء إلا في سبيل المحافظة على التلاؤم بين المحتوى التكويني ومستوى المهنة والمستوى التكنولوجي، بما يشكل الحجر الأساس في نجاح عملية التطوير، لذلك فإن تطوير المقررات يتبع تحديد الأهداف حسب الحاجة إلى التغيير، التي تستدعي بدورها الدراسة المسحية لسوق العمل، من أجل تصميم البرامج الملائمة، وإنجاح عملية تطوير البرامج يعتمد على ما توفره بيئة التكوين، من إمكانات بشرية ومادية وبيئة الشغل، بإتاحة فرص العمل والابداع والاسهام بذلك في تفعيل المهنة المكتبية.²

¹ المرجع نفسه. ص 53

¹ بطوش، كمال. التكوين في علوم المكتبات والمعلومات بين ضرورة تحديث مقررات التكوين، وتحدي متطلبات سوق الشغل: أقسام علم المكتبات

والمعلومات في الجزائر نموذجا، في مجلة اعلم، ع2-3 ديسمبر 2008. ص ص 113-114

❖ آفاق مقررات التكوين في ظل التحديات الجديدة:

إن تزايد الاهتمام بقطاع المعلومات والتطور المستمر في تكنولوجيا المعلومات، أدى إلى ظهور مجتمع المعلومات. وقد رافقه بروز مظاهر جديدة لتكنولوجيا المعلومات (شبكات، نظم، تكنولوجيا رقمية) وأساليب جديدة للعمل في قطاع المعلومات. ومواكبة هذه التطورات تستدعي تكوين أخصائي المعلومات وفق مناهج جديدة. ومن ثم فبرامج التكوين في علوم المكتبات والمعلومات مطالبة بأن يعاد النظر في مقررات برامجها وذلك بالنظر إلى التحديات الجديدة التي أحدثتها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في حقول المعلومات، بتوافر السرعة والسهولة والدقة في الوصول إلى المعلومات، وكذلك بالنظر إلى المهن المستحدثة في مجال المعلومات. لذا فمقررات التكوين يجب أن تحدد أهدافها وفق هذه التحديات الجديدة في عالم النظم والشبكات وفي ظل الواقع الافتراضي، ومن أحدث ما توصلت إليه تكنولوجيا التخزين والاسترجاع، وما يعرف اليوم بالتكنولوجيا الرقمية.

إن مواجهة التحديات تتطلب إعداد فئات مهنية تعمل في قطاع المعلومات تتمثل في (منظم المعلومات، أخصائي نظم المعلومات، مسير المعلومات، معلم ومدرب المعلومات، وسيط المعلومات، ومدرب المشتغلين بالمعلومات...الخ)، وإعداد هذه الفئات يتطلب تزويد الأفراد خلال مراحل تكوينهم، في هذا المجال بالمعارف حول علم المكتبات والمعلومات، وبيئات عمل المعلومات وكيفية أداء العمل، وكيفية تطبيق الأساليب التكنولوجية وكيفية خدمة مجتمع المستفيدين والمجالات الموضوعية التي تخدمهم،

إضافة إلى معرفة أساسية في مجالات اللغة والاتصال والعمليات الحسابية، هذا ما يجب على أقسام المكتبات التفتن له من خلال إضافة مقاييس تضمن تأهيل الفرد للتمكن من هذه المجالات، وتعدده لمواجهة تحديات الواقع الافتراضي والتكنولوجيا الرقمية.¹

4-3-7- مقترحات لتحسين التكوين في علم المكتبات بما يواكب التطور التكنولوجي:

إن برامج التكوين في علم المكتبات مطالبة بأن تكون في مستوى التحدي الذي تفرضه تكنولوجيا المعلومات، لخدمة المجتمع الأكاديمي الذي تتميز حاجاته العلمية بالتعدد والتنوع باختلاف التخصصات والدرجات العلمية، و في هذا الصدد ارتأينا أن نورد مجموعة من الاقتراحات في سبيل تحسين نوعية التكوين لتخريج الكفاءات القادرة على مواجهة التحديات والارتقاء بالمهنة المكتبية:

1. المراجعة الدورية للمناهج والمقررات الدراسية من أجل إضفاء طابع الحداثة والتجانس عليها في

سبيل التكيف مع التحديات المستقبلية.

2. ضرورة إحداث التلاؤم بين المقررات الحالية والمواضيع الحديثة، والبرامج المتبعة في تدريس

المكتبات.

3. تدعيم البرامج بمقررات تخصصية في مجال تكنولوجيا المعلومات، وزيادة المواد الاختيارية لدراسة

المواضيع المناسبة والحديثة، وإتاحة فرصة الاختيار لدراسة هذه المواضيع.

¹ بطوش، كمال. التكوين في علوم المكتبات والمعلومات بين ضرورة تحديث مقررات التكوين، وتحدي متطلبات سوق الشغل: أقسام علم المكتبات والمعلومات في الجزائر نموذجا. المرجع السابق. ص 115

4. تدعيم المقررات بالجانب الميداني بتوافر المخابر والامكانيات اللازمة لذلك وذلك بغية أحداث

التوازن بين الجانب النظري والتطبيقي في برامج التكوين.

5. وجوب التركيز داخل التكوين على أساسيات تقديم خدمات المعلومات، مثل أسس تنظيم المواد

والقدرة على الاتصال وإجراء المقابلات المرجعية مع المستفيدين، فضلا عن الاستخدام الجيد

للتكنولوجيات المختلفة.

6. تأكيد ضرورة توجيه المزيد من الاهتمام بتدريس اللغات الأجنبية في برامج علوم المكتبات لأنها

الدعامة الأساسية للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات وخدمة أفراد المجتمع الأكاديمي.

7. تدعيم وتحسين مستوى التكوين باتباع أساليب التدريس الحديثة، وتوافر الوسائل التعليمية المختلفة

فضلا عن توافر العدد الكافي من أعضاء هيئة التدريس وتنمية خبراتهم باستمرار.

8. على الجهات المسؤولة عن انشاء وتطوير أقسام علم المكتبات والمعلومات أن تضع سياسة

واضحة للتخصص، وأهدافا محددة لبرامج التكوين، مع إحداث الانسجام مع مخططات التنمية،

ووضع المعايير الملائمة فيما يتعلق بالنوعية والكمية والفلسفة المتجددة لهذا التخصص.

9. إنشاء دليل مفصل عن مختلف أقسام علم المكتبات والمعلومات بالجزائر، للاستفادة منه وإعطاء

نظرة شاملة عنها، وعن البرامج التكوينية فيها على مختلف المستويات. كما ينبغي اختيار الطلبة

الذين يلتحقون بتخصص المكتبات والمعلومات، بناء على رغباتهم حتى نتفادى الإهمال وعدم

الاهتمام بالتخصص، ومن ثم وجود دافعية للتكوين في هذا المجال.

كل هذا يساهم في التعريف بالاختصاص وترغيب الطلبة فيه، والإسهام في تغيير نظرة المجتمع إلى العمل المكتبي، حيث يجب في هذا الصدد التأكيد من تأسيس الجمعيات المهنية المتخصصة، التي تسعى إلى التعريف بالتخصص والارتقاء به إلى أعلى المستويات.¹

¹ بطوش، كمال. التكوين في علوم المكتبات والمعلومات بين ضرورة تحديث مقررات التكوين، وتحدي متطلبات سوق الشغل: أقسام علم المكتبات والمعلومات في الجزائر نموذجا. المرجع السابق. ص 116

خلاصة:

إن التكوين الجامعي هو التكوين الأساسي، أو التكوين القاعدي الذي يضمن تخريج كوادر بشرية مؤهلة تأهيلا علميا وأكاديميا، يسمح لها بالاندماج في سوق الشغل بسهولة ويسر، ولكن هذا لا يعني أبدا الاكتفاء بالتحصيل الجامعي طوال المشوار المهني، خاصة إذا تعلق هذا بالمهنة المكتبية التي تعتبر من أكثر المهن عرضة للتغيرات المتسارعة، التي فرضتها تكنولوجيا المعلومات الحديثة، مما يضطر الممارسين للمهنة المكتبية إلى تجديد معارفهم باستمرار أثناء مشوارهم المهني، وذلك من خلال الالتحاق ببرامج التكوين المستمر، المسطرة من طرف المؤسسات القائمة على التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية، أو من خلال الجهود الفردية التي يبذلها أخصائيو المكتبات من أجل رفع مستواهم المهني، في إطار التكوين الذاتي، بالإضافة إلى اللجوء إلى خدمة تدريب المستفيدين كفلسفة جديدة للتنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية. وهو ما سنتناوله في القسم الموالي من العمل.

الفصل الخامس:

تدعيم التكوين المستمر بتكوين المستفيدين فلسفة
جديدة للتنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية

تمهيد:

أصبحت مهنة المكتبات تلعب دورا هاما، في خدمة التطور العلمي والصناعي في مختلف بلدان العالم، كما أن أخصائي المكتبات أصبحت له مكانة مرموقة في ما يعرف بمجتمع المعلومات، إذ أن العنصر البشري هو حجر الزاوية في عمليات البناء والتشييد في شتى الميادين، ومن البديهي أن يكون عنصرا مؤثرا في التحولات والتغيرات الحاصلة، وهذا ما ينطبق على أخصائي المكتبات خاصة في ظل التكنولوجيات الحديثة في مجال المكتبات والمعلومات، وما أفرزته من متغيرات منحت إلى هؤلاء المهنيين أدوارا جديدة، ودفعتهم إلى استخدام هذه الآليات الحديثة في أعمالهم. ولمواجهة هذه التغيرات ينبغي على المهني أن يغير عقليته، ومفاهيمه، وأساليبه، وأدواته في فهم الواقع وفي إدارة الأمور".¹

وكذلك بالنسبة للتكوين المستمر، الذي يمكن العاملين في مختلف المؤسسات التوثيقية، من تجديد معلوماتهم وتطوير كفاءاتهم، وتدارك ما فاتهم أثناء مرحلة التكوين الجامعي، في ظل التطور المتواصل لتكنولوجيا المعلومات. فإذا كان التكوين الأصلي (الجامعي)، لكل فرد بمثابة المصفاة التي يحتاجها لانتقاء المعلومات المستقاة من مجتمع المعلومات، فإن الاستمرار في التكوين يمكن اعتباره بمثابة البوصلة التي توجهه وسط هذه الغابة الكثيفة، والتي تقيه من الضلال".²

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

¹ حرب، علي. "العمل بسرعة الفكر". في مجلة العربي. العدد 495. فيفري 2000. ص 189

² مكاوي، حسان عماد. تكنولوجيا الاتصال الحديثة في عصر المعلومات. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 1997. ص 27

5-1- مفهوم التكوين المستمر:

التكوين المستمر هو ذلك التكوين الذي يستفيد منه العمال، الذين يمارسون في قطاعات أو مجالات، تستدعي تحديث معارفهم وتحسين مؤهلاتهم، وفقا للتطورات الحاصلة في الميدان الذي ينشطون فيه. فيصبح بذلك التكوين المستمر بمختلف أنواعه ومستوياته، وسيلة للتنمية المهنية، تساعد على تحسين مستوى الأداء وبالتالي تحقيق مردودية أفضل، كما يعرف بأنه " تكوين إضافي يستفيد منه العامل ليتمكن من التأقلم مع التطور العلمي".¹ ويعرف كذلك بأنه " دروس أو مقررات بيداغوجية (نظرية أو تطبيقية) تتناول تطور العلوم والتقنيات، تهدف إلى تحقيق فعالية لدى العاملين المحترفين".²

كما يعرف بأنه "ذلك النوع من التعليم القصير المدى نسبيا، الذي يهدف إلى أقامة الأطر الوظيفية، مع وضعية مستجدة أو تقنية حديثة".³

ما يجدر الإشارة إليه في هذا الصدد، هو عدم الاكتفاء بالمعلومات المتحصل عليها من الجامعة، أو من التكوين في مجال المكتبات، بل لابد لأخصائي المكتبة من مواصلة تكوينه بعد التوظيف، عن طريق التكوين المستمر والتكوين الذاتي، بغرض مواكبة كل ما هو جديد في مجال المكتبات والمعلومات، وكذا لزيادة مردودية الموظف ورفع كفاءته.

¹ *Petit Larousse illustré*. Paris : Ed. Larousse, 1991. p 825

² *AXIS : L'univers documentaire*. Dictionnaire encyclopédique. Paris : Hachette, 1995. p 2612

³ ثوق، محي الدين، الخطيب، أحمد. برامج الجامعات العربية في إطار التعليم المستمر. عمان: منتدى الفكر العربي، 1987. ص

الفصل الخامس: تدعيم التكوين المستمر بتكوين المستفيدين فلسفة جديدة للتنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية

حيث يمثل التعليم قاعدة الانطلاق الحقيقية للتنمية، وذلك بالنظر إلى دوره في تحقيق التنمية

البشرية والارتقاء بقدرات ومعارف ومهارات الأفراد، الذين هم سواعد العملية التنموية وتشكيل اتجاهاتهم وقيمهم. فالتنمية ليست شيء من عدم، ولكنها استثمار للطاقات والقدرات المادية والبشرية الموجودة في المجتمع لتحقيق الرفاهية للجميع.

إن المعيار الأول لتقدم دول العالم في القرن الحادي والعشرين ليس مرتبطا بارتفاع نسبة التعليم

العالي أو التقدم فحسب، وإنما مرتبط أيضا بمدى النجاح في تحقيق أو تنفيذ سياسة استمرار التعلم المتجدد أو المستمر مدى الحياة. وبذلك يمكن القول أن التكوين المستمر هو تكوين خاص، يتلقاه العاملون في مختلف المؤسسات، قصد تحديث وتجديد معارفهم ومؤهلاتهم المهنية.

5-2- أخصائي المكتبات والحاجة إلى التكوين المستمر:

لقد تطور العمل المكتبي واتسعت دائرته، وهو ما أدى إلى ظهور تسمية أخصائي المعلومات، وهي تسمية مهنية شاملة، تندرج تحتها عدة فئات مهنية أخرى كالمكتبي، المكتبي المتخصص، ضابط المعلومات، باحث الإنتاج الفكري، محلل الإنتاج الفكري، والمكشّف والمستخلص".¹

إن الشخص الذي تناط به مسؤولية العمل في المكتبة، هوفي أغلب الأحيان من أولئك الذين تلقوا تكويننا في تخصص علم المكتبات والمعلومات، وتحصل بموجبه على شهادة علمية، تأهله لشغل منصب ضمن

¹قاسم، حشمت. مدخل لدراسة المكتبات وعلم المعلومات. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر، 1996. ص 122

الفصل الخامس: تدعيم التكوين المستمر بتكوين المستفيدين فلسفة جديدة للتنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية

مختلف الأسلاك الممارسة في المؤسسات التوثيقية. ولكن تطور المكتبات، وتحديد مهامها ووظائفها في العصر الحديث، استلزم أن يكون الشخص المعني بهذه المهنة، مؤهلا تأهيلا خاصا، لتأدية عمل تخصصي لا يقدر عليه شخص لم يتأهل له.

ومن هنا ازدادت أهمية التكوين المستمر، بالنسبة لأخصائيي المكتبات، حيث أن متابعتهم ومواكبتهم للتطورات الحاصلة في مجال تخصصهم، تستدعي بضرورة توفر العناصر الأساسية لعملية التكوين المستمر، سواء تعلق الأمر بالعنصر البشري المؤهل الذي تناط به مسؤولية الإشراف والتوجيه والتأطير، أو الوسائل المادية التي ترصد لتسديد نفقات التكوين المستمر المتداولة حاليا عبر العالم.

إن الحاجة إلى التكوين المستمر بالنسبة لأخصائيي المكتبات، ضرورة أملتتها التطورات المتسارعة التي تشهدها المهنة المكتبية حاليا، وعنصرا تكميليا لمرحلة ما بعد الدراسة والتكوين الجامعي، شأنها في ذلك شأن المهن الأخرى.

5-3- أنواع التكوين المستمر:

5-3-1- التكوين المستمر الذاتي:

يعد أخصائي المكتبات مسؤولاً، وله دور كبير في تعليم نفسه ذاتياً وتحسين مستواه، وإرادته الشخصية دور كبير في تنمية كفاءته ومهارته المهنية، وانطلاقاً من قاعدة أن التعليم عملية حياتية متواصلة، فإن أخصائي المكتبات معني بتطوير معارفه، وتحسين أدائه الوظيفي¹.

والقراءة من أهم وسائل التطوير المهني الذاتي، لأنها أهم وسيلة تمكن من الاطلاع على كل جديد، بل هي القاعدة الأولى لكل عملية تعلم، فقبل أن نفهم أونطبق ما ندرسه ميدانياً يجب أن نقراه، لذلك يجب على أخصائي المكتبات أن لا ينقطع عن القراءة، ويلتزم بها.

العنصر الآخر الهام في التنمية المهنية، يتمثل في الوقت الذي يجب على أخصائي المكتبات حسن استغلاله في التعلم المستمر، الذي يستدعي التفرغ للمطالعة أوللتدرب على وسائل عمل جديدة، أوالتنقل إلى مؤسسات توثيقية أخرى، للاطلاع أوالتربص، أو تعلم استعمال أجهزة متوفرة بها.

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

¹ الهلالي، محمد مجاهد، عبد الهادي، محمد فتحي. بحوث ودراسات في المعلومات والمكتبات. القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 1999.

5-3-2- التكوين المستمر في المؤسسات التعليمية المتخصصة:

مبدئياً فان معاهد وكليات تدريس علم المكتبات والمعلومات، تقوم في المقام الأول بتكوين الوافدين إليها، من الطلبة والدارسين في تخصص علم المكتبات. بالاعتماد على المقررات والبرامج الرسمية، لتمنح لهم عند التخرج شهادات ودرجات علمية، تمكنهم من الالتحاق بأسلاك المهنة المكتبية، في مختلف المؤسسات التوثيقية، كالمكتبات ومراكز التوثيق والأرشيف.

ولقد تطورت المؤسسات التعليمية في علم المكتبات والمعلومات، ولم يعد يقتصر نشاطها على تكوين الطلبة من مختلف المستويات فقط، بل أصبحت تساهم في إجراء دورات تكوينية، تدخل ضمن التكوين المستمر للعاملين في ميدان المكتبات والمعلومات.

"وقد بدأ الاهتمام بقضايا تأهيل العاملين في مجال المعلومات، في نهاية الأربعينيات، نظرا لتطور أساليب العمل، التي أصبحت تتطلب موارد بشرية ذات خبرات ومؤهلات".¹

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

وقد تطور هذا الدور الجديد، المتمثل في مساهمة أقسام ومدارس المكتبات في التنمية المهنية للعاملين في المكتبات، وتجلّى ذلك في ارتفاع عدد هذه المؤسسات، بل أصبحت تضع برامج خاصة للتعليم المستمر، تتماشى مع مستويات وأسلاك المهنيين المختلفة، " كما أن مدارس وكليات تأهيل المكتبيين، تحتاج إلى

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

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

الفصل الخامس: تدعيم التكوين المستمر بتكوين المستفيدين فلسفة جديدة للتنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية

تغيير جذري في مناهجها، حيث أن هذه المدارس بدلا من أن تتوقع التطورات الجديدة فإنها وبصورة أساسية تكيفت مع التغيرات التي بدأت¹.

وبعد ما أدى الاهتمام بالتكوين المستمر إلى وضع برامج خاصة، أصبحت الحاجة إلى مدرسين ومؤطرين في هذا المجال تفرض نفسها، "حيث ظهرت وظيفة جديدة في سلك التدريس بعلم المكتبات بالولايات المتحدة الأمريكية، تعرف بمنسق برامج التعليم المستمر"².

حيث يقوم هذا المنسق بتدريس البرامج والمقررات المخصصة للتكوين المستمر، للوافدين من مختلف المكتبات ومراكز المعلومات.

وبالإضافة إلى تطور نشاطات أقسام المكتبات وتنوع وظائفها، فإن المشاركة في التكوين المستمر، تجلب

مداخل مالية هامة لهذه المؤسسات، لأن المكتبات والمؤسسات التوثيقية التي ترسل موظفيها لإجراء

دورات تدريبية، وتربصات تقنية لتحسين مستواهم وتنمية مهاراتهم المهنية، تدفع تكاليف مقابل ذلك، وهوما

يسمح للمؤسسات المكونة بتحديث تجهيزاتها ومخابرها، وفقا لمتطلبات التطور التكنولوجي ووسائل العمل،

كما يساعدها على توظيف مدرسين ومؤطرين في مجال التكوين المستمر، ولقد انتشر هذا النوع من

المؤسسات في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا وخاصة في بريطانيا وفرنسا وألمانيا. وبهذه الطريقة فإن

أقسام المكتبات والمعلومات أصبحت تقوم بوظيفتين، بحيث أنها تشرف على تكوين الدارسين في

¹ الهوش، أوبكر محمود. تقنية المعلومات ومكتبة المستقبل. الإسكندرية: مكتبة الإشعاع الفنية، 1996. ص 222

² عبد الهادي، محمد فتحي. المكتبات والمعلومات العربية بين الواقع والمستقبل. القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب، 1996. ص

التخصص، وتساهم في التكوين المستمر للعاملين بالمكتبات، وهوما يعود بالنفع الكبير على تطوير وتحديث المهنة المكتبية.

5-3-3- التكوين المستمر في إطار التعاون بين المكتبات:

يرتكز التعاون بين المكتبات في مجال التكوين المستمر، على تبادل المعلومات العلمية والتقنية وتنمية الأرصدة، ولقد سهل ذلك تطور وسائل البحث وتكنولوجيا المعلومات، حيث أصبحت قواعد وشبكات المعلومات التي تربط بين مختلف المكتبات، الإطار الأمثل لتطوير التبادل والتعاون فيما بينها، مهما كانت المسافات التي تفصل بينها جغرافيا، " ومن مظاهر التعاون والتبادل في مجال المكتبات إجراء دورات تدريبية لعمال المكتبات، ويكون ذلك باستقبال عدد منهم في مكتبة أخرى، أين يستفيدون من تحصيل معلومات جديدة عن طرق العمل، ويتدربون على استعمال الأجهزة الجديدة الخاصة بالمعلومات، وكيفية تنظيم الأرصدة ومعالجتها وتخزينها وطرق استرجاعها، وقد يكون مثل هذا النوع من التنمية المهنية محلي، أي أنه يتم بين مكتبات تقع في مدينة أو جهة واحدة، وقد يتعداه إلى التبادل بين مكتبات تقع في دول مختلفة، مما يسهل التنسيق والتبادل في مجال التكوين المستمر عن بعد لأخصائيي المكتبات".¹

¹كريم، مراد. "التكوين المستمر للمكتبيين الممارسين في مؤسسات التعليم العالي: دراسة ميدانية بمدينة قسنطينة". في مجلة المكتبات والمعلومات. قسنطينة. مج 3. العدد 1. نوفمبر 2006. ص. ص. 113-114

5-4- دور الجمعيات المكتبية في التكوين المستمر:

تعد الجمعيات المكتبية أحد الأطراف الفعالة، في التكوين المستمر لعمال المكتبات والمعلومات، " ولقد بدأ تجسيد هذا الدور في منتصف الستينيات، في الولايات المتحدة الأمريكية، كما صدر عام 1979 بياناً عن الجمعية الأمريكية للمكتبات، تتبنى فيه مسؤولية الارتقاء بالتعليم المستمر لأخصائيي المكتبات. ولقد تطورت مشاركة الجمعية الأمريكية للمكتبات بشكل كبير فيما بعد، حيث أنشأت قسم خاص بمكتبات الجامعات والكليات، من أجل التنسيق مع هذه المؤسسات التعليمية الجامعية أو عن طريق المراسلة أو استعمال التلفزيون والفيديو".¹

"وفي سنة 1985 انعقد المؤتمر العالمي الأول، للتعليم المستمر في المكتبات والمعلومات، برعاية الجمعية الأمريكية للمكتبات (ALA)، والاتحاد الدولي لجمعيات المكتبات (IFLA)".²

وأصبح بذلك موضوع التنمية المهنية من أهم إسهامات الجمعيات المكتبية في مختلف البلدان، حيث أصبحت الجمعيات تساهم في إجراء وتنظيم دورات تدريبية، وتقديم دراسات في تنمية الكفاءة المهنية لدى العاملين بالمكتبات، وتقديم المنح لتمكين البعض من مواصلة الدراسة في الخارج، وتقديم مساعدات مالية لتشجيع البحث في منهجيات التكوين المستمر ووسائله، خاصة بالنسبة للبلدان التي لا تتوفر على إمكانيات، لأنه لا يمكن بالطبع وضع برامج التأهيل والتدريب، الموجهة لكل تخصص من تخصصات المعلومات على حدى، وعادة ما تدعو الحاجة اليه من برامج في دولة معينة، ومستويات هذه البرامج إنما يتوقف على الظروف الاجتماعية لكل دولة، وحاجتها إلى القوى العاملة".³

¹الهاللي، محمد مجاهد، عبد الهادي، محمد فتحي. المرجع السابق. ص. ص. 127-128

²محيريق، مبروكة عمر. دراسات في المعلومات والبحث العلمي والتأهيل والتكوين. القاهرة: عصى للنشر والتوزيع، 1996. ص

³الهاللي، محمد مجاهد، عبد الهادي، محمد فتحي. المرجع السابق. ص 12

الفصل الخامس: تدعيم التكوين المستمر بتكوين المستفيدين فلسفة جديدة للتنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية

وفي الوقت الحاضر أصبحت الجمعيات المكتبية، تنشط بدرجة كبيرة بالمساهمة في التنمية المهنية، كما أصبحت تساهم في النشر العلمي، وتصدر العديد من الدوريات والنشريات للأعمال والنشاطات التي تنظمها الجمعيات، وتشرف عليها في كل أنحاء العالم.

5-5- مفهوم التعليم المستمر الذاتي:

"هو كل ما يبذله المتعلم من تلقاء نفسه للحصول على المعلومات من مصادرها أو اكتساب مهارة ما لأداء عمل من الأعمال"¹

5-6- التدريب والتنمية المهنية المستمرة:

أصبح اكتساب مهارات العمل بأدوات تكنولوجيا المعلومات المختلفة وغيرها، سلاحا أساسيا لأي شخص يتطلع إلى مستقبل أفضل، ومسار مهني ناجح.

ويعتبر التدريب والتعلم هما الباب الأساسي لامتلاك هذه المهارات والانتفاع بها، على أنه لا بد أن يكون الشخص على قناعة تامة، بأن التدريب والتعلم أصبح فرضا وليس اختيارا، وأنه عملية مستمرة وليس لمرة واحدة، على أن يحقق التدريب قيمة مضافة في صورة مهارات جديدة وخبرات اضافية.

وهناك العديد من الأساليب التي يستخدمها أخصائيو المكتبات والمعلومات في مصر لاكتساب المهارات والمعارف اللازمة، خصوصا في مجال تكنولوجيا المعلومات وهو ما نستعرضه بإيجاز فيما يلي:

- تقوم بعض المكتبات أو مراكز المعلومات بإرسال موظفيها للتدريب في الخارج اعتمادا على منح أو على اتفاقيات تعاونية أو غير ذلك.

²موسى، غادة عبد المنعم. الاتجاهات الحديثة في نظم المعلومات وخدماتها، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، 2012، ص 189

الفصل الخامس: تدعيم التكوين المستمر بتكوين المستفيدين فلسفة جديدة للتنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية

- تقدم بعض المكتبات ومراكز المعلومات برامج تدريب داخلية لموظفيها للتدريب على النظم المستحدثة وقد يتم التدريب على أيدي الخبراء الكبار بالمكتبة أو خبراء من السوق المحلية (مثلا دار الكتب المصرية، المكتبة القومية الزراعية).
- تقدم بعض الشركات والمؤسسات التي تمتلك أو تسوق أنظمة آلية برامج تدريبية إلى المكتبات ومراكز المعلومات التي تحصل على النظام.
- تقدم بعض المنظمات العربية برامج تدريبية في مجال المكتبات والمعلومات عامة وتكنولوجيا المعلومات بصفة خاصة إلى أخصائي المكتبات والمعلومات في مصر وغيرها من البلاد العربية (مثلا البرامج المستمرة التي تطرحها المنظمة العربية للتنمية الادارية بالقاهرة عن النظم الآلية المتكاملة في المكتبات والمكتبات الرقمية وخدمات المعلومات وغيرها).
- قد يلحق بعض المتخصصين في المكتبات والمعلومات ببرامج تكنولوجيا المعلومات العامة (مثل الالتحاق بدورة البرمجيات بكلية الهندسة والالتحاق بدورات معهد تكنولوجيا المعلومات).
- تقدم بعض المراكز المتخصصة برامج تدريبية متطورة وأبرزها هو مركز بحوث نظم وخدمات المعلومات التابع لكلية الآداب جامعة القاهرة الذي أنشئ عام 1996. وقد عقد منذ ذلك التاريخ وحتى الآن عشرات الدورات التدريبية في مجال المكتبات والمعلومات.
- تشجع بعض المكتبات العاملين بها لحضور المؤتمرات المتخصصة والالتحاق بورش العمل التي تصاحب هذه المؤتمرات.

- تتولى بعض الأجهزة الحكومية أنشطة التدريب في مجالات متعددة ومنها مجال المكتبات والمعلومات، ومن ذلك ما قام به الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة من عقد دورات تدريبية للموظفين في قطاع المكتبات والمعلومات.
- تتولى الإدارات المعنية بالتدريب في بعض الوزارات التدريب للأخصائيين، ومن ذلك ما تقوم به إدارة المكتبات المدرسية في التدريب للعاملين بالمكتبات المدرسية.
- تتولى بعض الشركات الخاصة تقديم برامج تدريبية في مجال المكتبات والمعلومات مثل شبكة أخصائي المكتبات.¹

5-7- تدريب المستفيدين فلسفة جديدة للتنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية:

يعتبر القارئ المحور الرئيسي ضمن المعادلة التي أسسها العالم الهندي شيالي راماماريتا رانجاناثان²، والتي سماها بالقوانين الخمسة في علم المكتبات والمتمثلة في: الكتب للاستعمال، لكل قارئ كتابه، لكل كتاب قارئه، المحافظة على وقت القارئ، المكتبة مؤسسة متطورة³، فاذا أمعنا التفكير في هذه المعادلة نجد أن الكتاب والمكتبة والمكتبي كلهم مجندون لهدف واحد وهو خدمة القارئ، سواء كانت قراءته

¹ عبد الهادي، محمد فتحي. القوى العاملة في مجال المكتبات والمعلومات بمصر: دراسة لسوق العمل وبرامج الأعداد والتدريب في

ضوء التطورات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات والبيئة الرقمية. في مجلة اعلم، ع 2-3 ديسمبر 2008

² شيالي راماماريتا رانجاناثان (1892-1972): وهو عالم المكتبات الهندي الذي توفي عن ثمانين عاما، وإنه لشخصية فذة في عالم الأدب والتربية ومصمم بارع لنظام تصنيف الكتب، وأستاذ في علم المكتبات، ومؤسس الحركة المكتبية في الهند، وقد ألف ما يزيد عن العشرين كتابا في علم المكتبات من بينها كتاب القوانين الخمسة في علم المكتبات.

³ رانجاناثان، شيالي راماماريتا. تنظيم المكتبات. الرياض: دار المريخ، [د.ت.]. ص 5

الفصل الخامس: تدعيم التكوين المستمر بتكوين المستفيدين فلسفة جديدة للتنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية

لأهداف بحثية أو تعليمية أو تثقيفية أو حتى ترفيهية، فهو دائما مستهدف من طرف أخصائي المكتبة الذي من واجبه أن يستقطب أكبر قدر ممكن من الرواد للمكتبة. خاصة وأن المكتبة تقترب في طابعها من المؤسسة الاقتصادية أكثر منها إلى المؤسسة الادارية لأن لها ميزانية وكفاءات بشرية وأهداف استراتيجية تصبو إلى تحقيقها، من خلال تحسين خدماتها واستحداث خدمات جديدة، تكون في مستوى التطورات الحاصلة في المجال، وتسمح لها بتحقيق الربح المعنوي والمتمثل في رضا الرواد.

5-7-1- تعريف خدمة تدريب المستفيدين:

كل الخدمات التي تحصل داخل المكتبة والمتمثلة في السلسلة الوثائقية – من التزود بالمواد المعرفية ومعالجتها وتخزينها وإتاحتها للرواد – أصبحت من الكلاسيكيات في العمل المكتبي، لأن هذه الخدمات لا تضمن استثمار هذه التكاليف والجهود وتبقى هذه الكتب قابعة على الرفوف تملأها الأتربة والبكتيريا. ولذلك كان لزاما على أهل الاختصاص من استحداث خدمات جديدة تعنى باستقطاب الرواد، واستمالتهم لاستغلال الرصيد الوثائقي والمعلوماتي الذي تزخر به المكتبة، ومن هذه الخدمات خدمة البث الانتقائي للمعلومات والاحاطة الجارية، وخدمة إرشاد المستفيدين إلى الخدمات التي تقدمها المكتبة و تدريبهم على استخدام المواد المكتبية.

خاصة إذا ما تعلق الأمر بالمكتبات الأكاديمية، باعتبار أنها على أعلى مستوى من الاهتمام والتطور والرقي، وذلك بحكم انتسابها إلى مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، وخدمتها للفئة الأكثر وعيا وثقافة وعلماء، وهي فئة الجامعيين من طلبة وأساتذة وباحثين.

فخدمة تدريب المستفيدين عبارة عن برامج تعدها المكتبات ومراكز المعلومات بهدف تنمية المهارات الأساسية للتعامل مع المكتبات ومراكز المعلومات وإكساب المستفيدين الحاليين والمحتملين القدرة على

الفصل الخامس: تدعيم التكوين المستمر بتكوين المستفيدين فلسفة جديدة للتنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية

تحقيق الافادة الفعالة من مصادر المعلومات والاستفادة من الخدمات المكتبية والمعلوماتية وتمكينهم من القيام بكافة خدمات البحث العلمي ومتطلباته " ¹

حيث تعتبر خدمة تدريب المستفيدين من أهم الخدمات المعلوماتية التي توفرها المكتبات الأكاديمية على غرار خدمة الاحاطة الجارية والبت الانتقائي للمعلومة، خاصة ونحن نعيش عصر قد وسم بعصر الانفجار المعرفي، فسمي مجتمعنا بمجتمع المعلومات "أين يشكل إنتاج ومعالجة ونشر واستعمال المعلومات المصدر الأساسي للتطور والنماء"². فالتدريب المناسب للمستفيدين من المكتبات الأكاديمية يعد من الأمور الضرورية بالنسبة للاستخدام الواعي للمواد المعرفية داخل المكتبة وما يصاحبه من تطبيق الطرق الفنية للتوثيق. ما ينتج عنه باحثين متدربين وفاعلين في نظام المعلومات من أجل تحقيق هدفهم المزدوج كمستخدمين للمعلومات ومنتجين لها.

لذلك ينبغي التغلب على نقص وعي المستفيدين بالدور الذي يمكن أن تقوم به المكتبة الأكاديمية، كأداة فعالة في حل الكثير من مشكلاتهم، بالحملات الإعلامية والتوعية المكثفة المنظمة، بهدف الإفادة القصوى من خدمات المعلومات للمستفيدين من المكتبة الأكاديمية وهم "الطلبة والطالبات وأعضاء هيئة التدريس والباحثين و كذلك أعضاء الهيئة الادارية على اختلاف تخصصات جميع هؤلاء، تبعا لتخصص الكلية أو المعهد"³

¹النوايسة، غالب عوض.خدمات المستفيدين من المكتبات ومراكز المعلومات . عمان : دار صفاء للنشر والتوزيع، 2000. ص 113

²أعراب، عبد الحميد دراسات في المكتبات والمعلومات. الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، 2013. ص 7

²حافظي، زهير. تكوين المستفيدين في مجال المعلومات. مجلة المكتبات والمعلومات. الجزائر:جامعة منتوري قسنطينة،نوفمبر،

2006، المجلد 3، ع 1. ص 163.

5-7-2- أسباب توفير خدمة تدريب المستفيدين بالمكتبات الأكاديمية:

تعتبر المكتبة الأكاديمية جزءاً لا يتجزأ عن الجامعة، والمستفيدون منها هم أنفسهم الطلبة والأساتذة والباحثون المنتمون إلى مؤسسة الجامعة، ولكن ما لاحظته خلال خبرتي المتواضعة في التدريس بالجامعة، والتركيز على علاقة الطالب بالمكتبة عموماً والمكتبة الجامعية على وجه الخصوص، هو أن هناك طلبة جامعيين يدرسون في الجامعة ولا يترددون على المكتبة الجامعية أبداً، ولا يستخدمونها طوال مشوارهم الدراسي، لدرجة أنهم لا يعرفون حتى مكان تواجدها، كيف ذلك والجامعة كما وصفها الدكتور السعيد مبروك إبراهيم " عبارة عن أستاذ وطالب ومكتبة، فبينما يعمل الأستاذ على نشر العلم والمعرفة يقف الطالب في محراب الجامعة يتلقى العلم، وتقف المكتبة من ورائهما، تعمل جاهدة على توفير مصادر العلم والمعرفة لكل منهما"¹. ومن أبرز الأسباب والمبررات التي دعت إلى توفير خدمة تدريب المستفيدين بالمكتبات الأكاديمية ما يلي:

■ تضخم الانتاج الفكري:

تصدر في كل لحظة ملايين المعلومات في شتى الميادين والتخصصات الأكاديمية، خاصة ونحن نعيش عصر الانفجار المعرفي، والزيادة الهائلة في حجم ما ينشر من إنتاج فكري في كافة حقول المعرفة البشرية، الأمر الذي أدى بدوره إلى خلق صعوبات ومشاكل في البحث عن المعلومات،

¹ إبراهيم، السعيد مبروك، المكتبات الجامعية وتحديات مجتمع المعلومات. الإسكندرية: دار وفاء للطباعة والنشر، 2009. ص 11.

الفصل الخامس: تدعيم التكوين المستمر بتكوين المستفيدين فلسفة جديدة للتنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية

واسترجاعها وخاصة في المكتبات الأكاديمية. مما يستوجب على الطلبة والباحثين انتهاج استراتيجية مدروسة للوصول الى المعلومات التي يحتاجونها، ولن يتأتى ذلك إلا عن طريق برامج تدريب المستفيدين، التي تعلم الباحث السبل الصحيحة للوصول إلى المعلومات المطلوبة، في أقل وقت و جهد ممكنين.¹

▪ تأثير تكنولوجيا المعلومات الحديثة على المكتبات الأكاديمية:

إن التغيرات التي طرأت على المكتبات الأكاديمية، بفعل التطور التكنولوجي في مجال المكتبات والمعلومات، من حيث التقنيات المطبقة والخدمات المستحدثة، تلزم أخصائيي المكتبات والمعلومات من التدريب عليها، ومن ثم تدريب المستفيدين من المكتبة على طرق استخدامها. حيث أن "التطورات الحديثة التي شهدتها المكتبات ومراكز المعلومات في الفترة الأخيرة، مثل استخدام الحاسوب في المكتبات ومراكز المعلومات، ودخول مصادر المعلومات الالكترونية بدلا من مصادر المعلومات المطبوعة والورقية، كالأقراص المتراصة CD-ROM وقواعد البيانات وشبكات المعلومات، وكذلك استخدام الانترنت في المكتبات، كل تلك التطورات تستدعي من المكتبات ومراكز المعلومات، تدريب المستفيدين على مهارات

¹همشري، عمر أحمد؛ عليان، ربحي مصطفى. المرجع في علم المكتبات والمعلومات. عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع، 1997. ص 294.

استخدام الحاسوب والأقراص المتراصة والأترنت، كوسيلة من وسائل التعلم والتعليم تكسبهم معرفة وتطور العمليات التعليمية، وذلك باعتماد المستفيد على ذاته في الحصول على المعلومات¹.

▪ سياسة استقطاب المستفيدين من المكتبات الأكاديمية:

وهي فلسفة جديدة تنتهجها المكتبات الأكاديمية "والتي توجب على أخصائي المكتبات والمعلومات ألا يقفوا بانتظار المستفيدين يسألونهم المساعدة، بل من واجبهم أن يسارعوا إلى خدمة المستفيدين وتعليمهم أفضل السبل للبحث عن المعلومات داخل المكتبة الأكاديمية وطرق استرجاعها واستخدامها،"² ويشترط هنا في أخصائي المكتبة أن يتحلى بالصبر واللباقة مع المستفيد، وأن يأخذ بالحسبان الاعتبارات النفسية لدى المستفيدين، فكلما كان أخصائي المكتبة متفهما ومتساهلا ومبسطا للأمر كلما شعر المستفيد بأريحية أكبر أثناء استخدام المكتبة الأكاديمية، وبالتالي يمكن استقطاب أكبر قدر ممكن من الباحثين للاستفادة من الخدمات التي تقدمها المكتبة الأكاديمية.

▪ عدم وعي المستفيدين بقيمة ودور المكتبة الأكاديمية في مشوارهم البحثي:

فالطالب الجامعي يصبح باحثا بمجرد التحاقه بالجامعة، بحيث ينتقل من مرحلة التلمذة على يد أساتذته في الأطوار ما قبل الجامعي، إلى مرحلة الطلب والبحث في الجامعة، وعدم الاكتفاء

¹النوايسة، غالب عوض.خدمات المستفيدين من المكتبات ومراكز المعلومات. المرجع السابق. ص 115.

²النوايسة، غالب عوض.خدمات المستفيدين من المكتبات ومراكز المعلومات. المرجع السابق. ص 115

الفصل الخامس: تدعيم التكوين المستمر بتكوين المستفيدين فلسفة جديدة للتنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية

بالمحاضرات التي يقدمها الأستاذ الجامعي، ولن يتحقق ذلك إلا عن طريق استخدام المكتبات بأنواعها، والمكتبة الأكاديمية على وجه الخصوص، حيث يتمكن الطالب من خلال برامج تدريب المستفيدين التي توفرها له المكتبة الأكاديمية من "التعرف على:

- مصادر المعلومات المتوفرة في المكتبة وكيفية استخدامها.
- ما نشر وينشر في حقل اختصاصه واهتمامه.
- كيفية استخدام المكتبة والاستفادة منها.
- كيفية إعداد البحوث العلمية".¹

5-7-3- أهمية برامج تدريب المستفيدين:

إن خدمات تدريب وتعليم المستفيدين داخل المكتبات الأكاديمية، ذات أهمية بالغة بالنسبة للمستفيد بالدرجة الأولى وكذلك بالنسبة لأخصائي المكتبة.

5-7-3-1- برامج تدريب المستفيدين في خدمة الباحث:

تمكن برامج تدريب المستفيدين من تلقين رواد المكتبات الأكاديمية، الأساليب الصحيحة لإنجاز البحوث والمشاريع العلمية، وذلك من خلال تهيئتهم على التعرف على كافة الإمكانيات المتاحة لهم

¹همشري، عمر أحمد؛ عليان، ربحي مصطفى. المرجع في علم المكتبات والمعلومات. المرجع السابق. ص 294

الفصل الخامس: تدعيم التكوين المستمر بتكوين المستفيدين فلسفة جديدة للتنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية

للحصول على المعلومات، ويقصد بذلك وسائل الإتاحة، من فهارس تقليدية ومتطورة، وكشافات ومستخلصات، وحتى خدمات المعلومات من الإحاطة الجارية والبيث الانتقائي للمعلومات، والبحث عن المعلومات عبر الخط المباشر، كل هذه الخدمات التي تمشي جنباً إلى جنب مع خدمة تدريب المستفيدين والتي تكفل للمستفيد الوصول السريع للمعلومة.

كما تعرف المستفيد بأنواع الكتب والوثائق والمراجع العلمية داخل المكتبة، من كتب في شكلها المطبوع والالكتروني والمجلات العلمية، والقواميس والمعاجم والأطالس والموسوعات، وغيرها من الكتب المرجعية التي يجد المستفيد صعوبة في التعامل معها ويجهل طريقة استخدامها، ومن هنا جندت خدمات تدريب المستفيدين ، لتكفل للباحثين التعرف على الأسلوب الأمثل لطرح استفساراتهم، من أجل تسهيل وتسريع استرجاع المعلومات من المكتبات الأكاديمية ، ذلك ما يخلق لدى المستفيد الشعور بالراحة والرضا أثناء استخدام المكتبة، فكلما سهل عليه الوصول إلى المعلومة، كلما شعر الباحث بالرغبة في انجاز المزيد من البحوث العلمية، والرغبة أيضاً في التردد على المكتبة الأكاديمية، فتوفير خدمات تدريب المستفيدين من طرف أخصائي المكتبات الأكاديمية، يهدف أساساً إلى استقطاب أكبر قدر ممكن من الباحثين الذين يترددون باستمرار على المكتبة الأكاديمية. وذلك لضمان استثمار التكاليف والجهود المبذولة في سبيل تقديم المعلومة لطالبيها في أحسن صورة.

5-7-3-2-برامج تدريب المستفيدين في خدمة أخصائي المكتبة:

مما لا شك فيه أن وظيفة أخصائي المكتبة كغيرها من الوظائف الحساسة، التي تتطلب من شاغلها أن يكون على قدر من العلم والكفاءة والخبرة المهنية، ليقوم بعمله على أكمل وجه، كيف لا وهو يسير المعلومة في عصر قد وسم بـ "عصر المعلومات". فالتطور المستمر في إنتاج المعلومة، وفي

تقنيات الوصول إلى المعلومة، يلزم أخصائي المكتبة أن لا يبقى محتفظا بما حصله في الجامعة وأن لا يكتفي أبدا بالمعارف والخبرات التي تعلمها آنذاك، والتي كانت في أغلبها معارف نظرية، بل يفترض به أن يطور نفسه باستمرار وأن يكون مواكبا لكل جديد في ميدان المكتبات والمعلومات، بما يتماشى وتطور تكنولوجيا المعلومات الحديثة.

فكل ما يستجد في الميدان من معايير جديدة وتقنيات حديثة لتسيير المعلومات، يلزم أخصائي المكتبة على مواكبتها، ولن يتأتى ذلك إلا عن طريق التكوين المستمر أو التكوين مدى الحياة، الذي يضمن لأخصائي المكتبة مسايرة التطور التكنولوجي في مجال المعلومات، كما يسمح للمستفيد بدوره التعرف على الخدمات المستحدثة في المجال، والتي تضمن له الوصول والحصول السريع على المعلومة، لأن برامج التكوين المستمر لأخصائي المكتبة تتحول بدورها إلى برامج لتدريب المستفيدين، على كل ما هو مستحدث في مجال المكتبات والمعلومات. وهنا نجد أن تسهيل طريقة البحث على المستفيد يضمن في نفس الوقت تسهيل مهام أخصائي المكتبة، فكلما كان المستفيد متديرا على استخدام المكتبة الأكاديمية بشكل صحيح، كلما خف العبء على أخصائي المكتبة وسهلت مهامه، وتوفر له بعض الوقت لتطوير نفسه، وتطوير المستفيدين من المكتبة على حد سواء.

5-7-4 - المؤسسات المنوطة بتوفير خدمة تدريب المستفيدين:

" تقع مسؤولية تدريب المستفيدين على عاتق المؤسسات التي تقدم المعلومات أو تهتم بمجال المعلومات، ويمكن أن يبدأ ذلك عند أول اتصال للمستفيد مع المكتبة، ممثلة في المكتبة المدرسية إلى غاية المكتبة الجامعية أو المكتبة الوطنية، ويمكن إدراج المؤسسات المنوطة بتوفير خدمة تدريب المستفيدين في ما يلي:

➤ **المكتبات المدرسية:** إن المكتبة المدرسية تمثل النموذج الأول لمؤسسات المعلومات الواجب التعامل معها من طرف المستفيد ، حيث يواجه هذا المستفيد الصغير وفي مرحلة عمرية مبكرة، زخم من الكتب والمراجع المختلفة، والتي تستوجب طريقة سليمة لاستخدامها، مما يلزم أمين المكتبة المدرسية أن يكون ملما بالجوانب العلمية والفنية الخاصة باستخدام المكتبة، بالإضافة إلى الجوانب النفسية والاجتماعية التي تأهله للتعامل الصحيح مع هذا المستفيد الصغير، وتسمح له بتدريبه على استخدام المكتبة بشكل يكفل له التواصل الأمثل مع المكتبات ومؤسسات المعلومات، كما يمكنه من إنجاز البحوث العلمية بسهولة ويسر في المستقبل.

➤ **المكتبة الوطنية:** حيث تقوم المكتبة الوطنية بوضع وتنفيذ البرامج التدريبية، التي تعرف ببعض الخدمات المستحدثة في مجال المكتبات والمعلومات، وذلك اعتمادا على مواردها من مصادر المعلومات، بالإضافة إلى مسؤوليتها عن توفير الأدلة الإرشادية للهيئات الأخرى، بما فيها المكتبات الأكاديمية.

➤ **معاهد المكتبات والمعلومات:** يفترض بالمعاهد والأقسام التي تدرس علم المكتبات، وتعنى بمجال المكتبات والمعلومات، أن تأخذ على عاتقها مسؤولية تدريب المستفيدين، وهذا يتوقف على مدى ما

يتوفر لديها من نماذج الخدمات والموارد وغيرها من مقومات التدريب العملي. كما يمكن ان تتعاون في وضع البرامج التدريبية للمستفيدين مع المكتبات الأكاديمية، ويمكن أن تتفرد بها.

➤ **الجمعيات العلمية والاتحادات المهنية:** وهذه موجودة أساسا من أجل تدريب المهنيين بالمجال، ولكن هذا لا يمنع من وضع برامج لتدريب المستفيدين من المكتبات ومراكز المعلومات، وذلك من أجل تسهيل عمل المهنيين في الميدان.

➤ **مؤسسات البحث والتطوير:** هذه المؤسسات تتولى مهمة تدريب العاملين بالبحوث التطبيقية وجهود التطوير، بعيدا عن الهيئات الأكاديمية، حيث تتلخص مهمتها في التدريب على الجانب الميداني والتطبيقي من العمل.¹

➤ **المكتبات الأكاديمية:** "حيث تضطلع كل مكتبة على حدة أو كل مجموعة من المكتبات المتعاونة، بمسؤولية تدريب طلبة المرحلة الجامعية الأولى (ما قبل التدرج)، وطلبة الدراسات العليا (ما بعد التدرج)، فضلا عن أعضاء هيئة التدريس"². خاصة وأن المكتبة الأكاديمية هي أساس الجامعة، لأن كل المجالات والتخصصات الجامعية تستلزم انجاز البحوث العلمية، ولذلك يجب توفير خدمات تدريب المستفيدين لرواد المكتبات الأكاديمية، لأنهم في أمس الحاجة إلى ضرورة الوصول السريع للمعلومة.

ويمكن تكثيف هذه البرامج للطلبة الجدد أو طلبة السنة أولى جامعي، باعتبار أنهم لا يزالون في مرحلة أولية للبحث والاتصال مع المعلومة، خاصة في الوقت الحالي والتطور الحاصل في مجال المكتبات والمعلومات، فقد تعود الطلبة في الأطوار التي تسبق الجامعة على الاكتفاء بإنجاز البحوث في مقاهي الأنترنت، دون حسيب أو رقيب على صحة ومصداقية هذه المعلومات، كما أنهم لم يكونوا ليفقهوا شيئا

¹قاسم، حشمت. خدمات المعلومات: مقوماتها، أشكالها، . القاهرة : مكتبة غريب، 1984. ص 507

² نفس المرجع. ص 508

الفصل الخامس: تدعيم التكوين المستمر بتكوين المستفيدين فلسفة جديدة للتنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية

عن منهجية البحث العلمي، ووضع الإحالات للمراجع المستخدمة، لضمان الأمانة العلمية، وسبل استخدام المكتبات أثناء انجاز البحوث، فكل هذه المعارف والتقنيات يمكن تعلمها والتدرب عليها من خلال برامج تدريب المستفيدين، التي تتبناها المكتبات الأكاديمية.

5-7-5 - طرق تدريب المستفيدين:

تعددت الطرق المتبعة لتعليم المستفيدين وسائل الافادة من خدمات المكتبات ومراكز المعلومات وأبرز هذه الطرق هي:

○ **المحاضرة:** تعد المحاضرة من أهم الوسائل التقليدية للتعليم، وهي الطريقة الأكثر شيوعا للمتعلمين في كثير من الأحيان، ومع ذلك فهي تعتبر من أقل الطرق الفعالة في التعليم، وقد تسند مهمة إلقاء المحاضرة لأخصائي المراجع والمعلومات لفائدة المستفيدين وخاصة الجدد منهم، لتعريفهم بأقسام المكتبة الأكاديمية، وخدماتها وكيفية الإفادة من أوعية المعلومات فيها، ولكي لا تغطي الجوانب النظرية على وقت المحاضرات، فإنه يجب أن تكون المحاضرة مصحوبة بوسائل العرض البصري، كالرسوم التوضيحية والأفلام. ومن الايجابيات في المحاضرة أنها لا تستلزم الكثير من الوقت لتعليم وتدريب المستفيدين مقارنة مع أساليب التدريب الأخرى، وهي توفر الكثير من المعلومات بسرعة، عندما يكون أقل أهمية عند المستفيدين أن يحتفظوا بالكثير من التفاصيل.

أما عيوب المحاضرة فتتمثل في أنها لا تتطوي على مساهمة فعالة من المتدربين في عملية التدريب، حيث ينسى المستفيدون الكثير من المعلومات في حالة العرض الشفوي فقط، بالإضافة إلى أن المحاضرة لا تفيد كثيرا في توصيل المعلومات التقنية الخاصة باستخدام الفهارس والكشافات والمستخلصات، والتي يلزم لها تدريب عملي.

ولكي تحقق هذه الطريقة في التدريب أهدافها المرجوة، فإنه يفضل أن يكون بين أيدي المستفيدين الحضور بعض المواد التي يمكنهم الاحتفاظ بها والرجوع إليها عند الحاجة، كموجز المحاضرة، ودليل المكتبة، وبعض الرسوم التوضيحية، كذلك لا بد أن يتبع برنامج المحاضرات بعض الجهود الرامية لحث المستفيدين على التعامل مع المكتبة، واختبار مدى نجاحهم في الإفادة من خدماتها، ومدى نجاعة هذا الأسلوب في تدريب المستفيدين.¹

○ **التعليم الفردي:** يعتمد هذا النوع على المستفيد، في اكتشاف المكتبة واللجوء إلى أخصائي المكتبة للإجابة على استفساراته، وقد يقدم للباحث أثناء هذا التعليم الذاتي بعض المواد المطبوعة أو المسموعة، وأيضا التدريبات والتمارين الملائمة، التي توضح كيفية الوصول إلى أماكن المواد المطلوبة، ومن الممكن أن يكون التعليم الفردي هو أكثر الأساليب فعالية وتأثيرا في المستفيد، وهذا إذا توفرت فيه عدة شروط:

- أن يكون أخصائي المكتبة متعاوناً ومستعداً للإجابة على الاستفسارات في جميع الأوقات.
- أن يتفهم أخصائي المكتبة احتياجات المستفيدين.
- أن يكون المستفيد قادراً على تحديد المعلومات التي يحتاجها وأن يكون حريصاً على الاستمرار وطلب المعاونة.
- أن تكون هناك طرق مختلفة لتلائم الاحتياجات المختلفة للمستفيدين من المكتبة الأكاديمية.

¹رشدي، عثمان فريد، *التدريب المهني*. عمان : دار الراجحة للنشر والتوزيع، 2014. ص.ص 24-25

وهذا يستدعي تعيين عدد من أخصائيي المكتبات الجامعيين المؤهلين تأهيلا علميا ومهنيا، في مجالات موضوعية في الإنسانيات أو العلوم الاجتماعية أو العلوم التطبيقية أو البحتة، مع مؤهل في المكتبات والمعلومات.¹

○ **الجولة الموجهة:** تحرص معظم الجامعات على أن يتضمن برنامج أسبوع التوجيه الخاص بالطلبة، جولات تعريفية أو إرشادية في أرجاء المكتبات الأكاديمية بصحبة أحد العاملين بالمكتبات، من خلالها يمكن للمستفيد التعرف على توزيع مكتبات الجامعة، وامكاناتها ومرافقها، ونشاطاتها، والخدمات التي تقدمها، وكيفية الاستفادة منها، كما تمكن هذه الطريقة من ضمان احتكاك المستفيدين مع الموظفين في المكتبة، وكذا ربط علاقات ودية معهم، تضمن التواصل الجيد بين المكتبة والباحث، ومن الممكن أن تحقق هذه الجولة الأهداف التالية:

- التعرف على القانون الداخلي للمكتبة.
- التعرف على التنظيم الداخلي للمقتنيات والخدمات.
- التعرف على أماكن وجود المواد المتصلة بموضوع معين.
- الاتصال المباشر بين المستفيدين والعاملين بالمكتبات.
- إثارة الاهتمام بالمكتبة كمصدر أساسي للمعلومات، وبالدور الفعال لتكنولوجيا المعلومات.

¹ عنكوش، نبيل. التعليم الببليوغرافي بالمكتبات الجامعية ودوره في دعم البحث العلمي. مجلة المكتبات والمعلومات. الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة، نوفمبر، 2006، المجلد 3، ع 1. ص 137

الفصل الخامس: تدعيم التكوين المستمر بتكوين المستفيدين فلسفة جديدة للتنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية

- توضيح الرموز والمصطلحات المستخدمة في العمليات الفنية، كالفهرسة والتصنيف وطريقة استخدام الفهارس، بالإضافة إلى إجراءات الإعارة والبحث عن المواد.
- تصحيح بعض الانطباعات الخاطئة عن المكتبات.
- تنمية قدرة العاملين بالمكتبات على الاستماع إلى رأي المستفيدين.¹
- المساق الدراسي المستقل: حيث تخصص بعض الجامعات مساقاً لتعليم الطلبة كيفية التعامل مع المكتبة، وإكسابهم المهارات الأساسية اللازمة للتعرف على مصادر المعلومات، وتحقيق الاستفادة الفعالة من هذه المصادر، واستخدام التقنيات الحديثة في عملية البحث عن المعلومات. وينبغي أن يدرس هذا المساق في الفصل الدراسي الأول، ويجب أن يقوم بتدريسه مكتبي مؤهل للتدريس. ويمكن أن يكون على الأشكال التالية:

- تدريس مقياس مناهج البحث في بعض برامج الدراسات العليا.
- التعريف بالإنتاج الفكري المتخصص في المداخل والمقاييس التمهيدية في هذه التخصصات.
- تدريس مقياس المكتبة والبحث في السنوات الأولى للمرحلة الجامعية.
- تخصيص ساعات مكتبية يقوم خلالها المدرس بمصاحبة طلابه إلى المكتبة، لتعريفهم بالأوعية التي تهم دراستهم.

¹ حافظي، زهير. المرجع السابق، ص 171.

فهذه البوادر تدل على اهتمام واقتناع بضرورة تكوين الطلبة على استخدام المكتبة الأكاديمية، لكن ذلك لم يؤدي حتى الآن إلى سياسة واضحة محددة لتحقيق هذا الهدف.¹

○ الأدلة والموجزات الإرشادية: وتتمثل أساسا في إعداد دليل موجز للمستفيدين من خدماتها، ويشمل على عرض سريع للمكتبة ومكوناتها وتنظيمها مع التركيز بوجه خاص على ما تقدمه من خدمات، ويهتم الجانب الخاص بالتنظيم بنظم التصنيف المتبعة في ترتيب الأوعية الفكرية والفهارس المستخدمة، وكيفية الإفادة منها، أما الجانب الخاص بالخدمات فيتناول جميع الخدمات التي تقدمها المكتبة واللوائح والشروط التي تنظمها، ويطلع هذا الدليل بعدد لا بأس به من النسخ، ما يكفي لتوزيعها على المستفيدين، كما يمكن إلحاق هذا الدليل بنشرات خاصة لمصادر معلومات معينة، مثل الأطروحات والتقارير وغيرها، وكذلك تعرف هذه النشرات ببعض الخدمات الحديثة كالاسترجاع على الخط المباشر. وعادة يشتمل دليل المكتبة على المعلومات التالية:

- ساعات فتح المكتبة أبوابها وكيفية الاستفادة منها.
- خريطة عن ترتيب المجموعات والمقتنيات بالمكتبة مع وصف المواد.
- نبذة عن الفهارس وأنواعها وكيفية استخدامها وكيفية ترتيبها .
- الخدمات التي تقدمها المكتبة أو مركز المعلومات كخدمة المراجع والإعارة والتصوير.... إلخ.
- القواعد المتبعة في المكتبة الأكاديمية.
- مصادر المعلومات وكيفية الإفادة منها.
- أسلوب البحث عن المعلومات وكيفية البحث وأين يتم البحث.

¹مقناني، صبرينة. دراسات تكوين المستفيدين من المعلومة العلمية والتقنية بالمكتبات الجامعية مع إشارة إلى الثقافة المكتبية لدى طلبة جامعة منتوري قسنطينة. مجلة المكتبات والمعلومات. الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة، نوفمبر، 2006، المجلد 3، ع 1. ص ص 71-72.

أما بخصوص الموجزات الإرشادية فهي تعتبر من الأعمال المرجعية المصممة لخدمة أهداف التعليم الذاتي، وهناك فئتان من الموجزات الإرشادية التي يمكن الاعتماد عليها في العملية التكوينية للمستفيدين، موجزات عامة أو شاملة والتي تعرف بالمكتبات من حيث أهدافها ووظائفها والخدمات التي تقدمها، كما يتناول هذا النوع من الموجزات نوعية مصادر المعلومات من حيث طبيعتها وأنماط الإفادة منها بالإضافة إلى أنماط القراءة، وتسجيل المذكرات وإعداد البحوث. أما الموجزات الإرشادية المتخصصة فلا تهتم بأجهزة المعلومات قدر اهتمامها بالإنتاج الفكري المتخصص، في مجالات موضوعية معينة فضلا عن خدمات المعلومات التقليدية وغير التقليدية المتخصصة.¹

○ **الإحاطة الجارية:** وتعتمد هذه الطريقة على معرفة أخصائي المكتبة باحتياجات المستفيدين، فمن خلال صلتهم المباشرة بأعضاء هيئة التدريس، يمكنهم عمل قوائم بالكتب، والمقالات، والدوريات المتاحة داخل المكتبة، والتي تخدم موضوعات معينة، وذلك حتى يكون المستفيد ملما بما هو متاح في المكتبة وخاص بموضوع دراسته أو بحثه، ويعني ذلك تعدد المصادر التعليمية وتعدد أشكالها بما يخدم المنهج الدراسي، بدلا من النظام التعليمي التقليدي الذي يعتمد على كتاب واحد مقرر.²

كما يمكن استخدام الوسائل السمعية البصرية كالأفلام والشرائح، فبالإمكان الافادة من التقنيات الحديثة في تعليم المستفيدين استخدام المكتبة بشكل جيد، حيث يتم تسجيل المعلومات المطلوب إيصالها إلى المستفيدين بطريقة مبسطة على شريط ناطق أو شريحة فلمية، وعرضها على المستفيدين بشكل دائم ومستمر، على الشاشات الضخمة أو اللوحات الإلكترونية.

¹حافظي، زهير. المرجع السابق، ص 172

²عنكوش، نبيل. المرجع السابق، ص 138

5-7-6- الشروط الواجب توافرها أثناء تصميم برنامج تدريبي لفائدة المستفيدين من المكتبات
الأكاديمية:

❖ التعرف على المستفيدين من المكتبات الأكاديمية ومتطلباتهم:

لكي تتمكن المكتبة الأكاديمية من تقديم البرامج التدريبية الملائمة والفعالة للمستفيدين، لابد من جمع
المعلومات الكافية حول المستفيدين من حيث:

- الاهتمامات الموضوعية.
- التأهيل والتدريب والخبرات الخاصة.
- المقدرة على استخدام اللغات الأجنبية.
- الوظائف والأنشطة والمسؤوليات داخل المؤسسة الجامعية.
- أنواع مصادر المعلومات المطلوبة.
- أنواع خدمات المعلومات المفضلة لدى المستفيد.¹

❖ التقدير الفعال للاحتياجات التدريبية للمستفيدين من المكتبات الأكاديمية:

هي العملية التي يتم من خلالها تحديد وترتيب الاحتياجات التدريبية للمستفيدين من المكتبات
الأكاديمية، فالاحتياج يعبر عن الفجوة بين الوضع الراهن (ما هو كائن)، والوضع المأمول أو المثالي (ما
يجب أن يكون)، مما يستلزم اتخاذ القرارات، ووضع الخطط بشأن تلبية الاحتياجات فيما يلي:

- تحديد الفئة المستهدفة.
- تحديد الاحتياجات.
- قياس مستوى القصور، ومعوقات الأداء.

¹ عبد الهادي، محمد فتحي. مقدمة في علم المعلومات: نظرة جديدة. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 2015. ص 18

▪ ترتيب الاحتياجات حسب الأولوية.

▪ تحديد أهداف التدريب، بناء على نتائج تقدير الاحتياجات.¹

❖ إعطاء الأولوية للإتاحة:

لابد من جعل الهدف الأول للمشرفين على التدريب، والأولوية الكبرى لهم هي لإتاحة المقتنيات للمستفيدين من المكتبات الأكاديمية، وليس للمحافظة عليها فقط، لأن المحافظة على الرصيد المكتبي تأتي في المرتبة الثانية.²

❖ لا مركزية التدريب:

إن تطبيق اللامركزية في التدريب، يوجد طبقة من القادة القادرين على تصريف الأمور في سهولة ويسر، دون الرجوع إلى الهيئات العليا في كل صغيرة وكبيرة، وبذلك تخفف الأعباء عليها، فيتوفر لها الوقت للتخطيط لمسائل أخرى تعنى بتطوير المكتبات الأكاديمية.³

كما تمكن اللامركزية في التدريب القائم على المكتبة الأكاديمية، من سن القوانين الداخلية الخاصة بالمكتبة التي يسيروها، والانفراد ببرامجه التدريبية التي تتلاءم مع المجتمع الذي يخدمه، وبحسب الاحتياجات التدريبية لمستفاديه.

¹ رشدي، عثمان فريد. المرجع السابق، ص ص 27-29

³ البدوي، حمدي عبد العليم. أخصائي المكتبات والمعلومات: المهنة والرسالة. القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، 2011. ص

¹ عامر، طارق عبد الرؤوف. النمو والتنمية المهنية للمعلم: التدريب أثناء الخدمة. القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع،

❖ التزام البرنامج التدريبي بمعايير الجودة الشاملة:

يعتبر التدريب من أهم الآليات أو التقنيات العاملة على إعداد الموارد البشرية القادرة على استيعاب وتطبيق تقنيات الجودة الشاملة من أجل تحقيق مستويات أعلى من الكفاءة والفعالية، لأنه يعتبر نظام فرعي من نظام تنمية الموارد البشرية، الذي يتفرع بدوره من نظام إدارة الموارد البشرية، والغرض منه هو معرفة نقاط القوة من أجل تعزيزها، واستئصال نقاط الضعف إن وجدت.¹

فإن تقييد البرنامج التدريبي بمعايير الجودة الشاملة ينتج عنه باحثين متدربين وفاعلين في نظام المعلومات، من أجل تحقيق هدفهم المزدوج كمستخدمين للمعلومات ومنتجين لها.

❖ التسليم بأهمية التدريب والحاجة اليه:

الحقيقة أن التدريب في العصر الحديث أصبح ضرورة لا غنى عنها، بسبب تسارع التغيرات والتطورات، والانفجار المعرفي والتقدم التقني، في جميع مجالات الحياة، وجل التخصصات الأكاديمية.² الأمر الذي يلزم المستفيدين من المكتبات الأكاديمية من التسليم بأهمية البرامج التدريبية التي تنظمها المكتبات الأكاديمية، والالتزام بها لضمان تعلم سبل الوصول السليم والسريع للمعلومة.

¹الخاطر، فايز. *استراتيجية التدريب الفعال*. عمان : دار أسامة للنشر والتوزيع، 2010. ص.ص 23-24
²شرفاوي، محمد محمد. *المتعلم المبدع: ومعايير الجودة الشاملة والاعتماد*. القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية، 2012. ص 156.

❖ تكوين عادة التردد على المكتبة:

عادة ما تستخدم المكتبة الأكاديمية من أجل أهداف بحثية أو تعليمية، حيث لا يزورها الرواد إلا عند حاجتهم إلى المعلومات لإنجاز بحوثهم، ولكن هذا لا يلغي الدور الترفيهي للمكتبة الأكاديمية، الأمر الذي ركز عليه رانجاناثان، واعتبره عاملاً مهماً في استقطاب القراء وتكوين عادة التردد على المكتبة لديهم، من خلال تركيز البرامج التدريبية على الجانب الترفيهي في المكتبة علاوة على الجانب البحثي.¹ حيث يضمن ذلك التردد الدائم على المكتبة الأكاديمية، والاستخدام المتواصل لمقتنياتها المختلفة شكلاً ومضموناً، بالإضافة إلى استثمار وقت الفراغ في القراءة والمطالعة، بدلاً من القيام بأعمال غير مفيدة. فمادامت المكتبة وسيلة للتعلم الذاتي، فإن عادة استعمالها عادة مفيدة، بل تستطيع المكتبة الأكاديمية أن تكون وسيلة للتسلية والترفيه عن النفس، على غرار أهدافها البحثية والتعليمية.

❖ إكساب المستفيدين مهارات الوعي المعلوماتي:

- حيث يمكن للمستفيدين أن يكونوا على وعي معلوماتي عندما يصبحون قادرين على:
- تكوين أسئلة واضحة عند القيام بعملية البحث.
 - تحديد مكان المعلومات المطلوبة وجمعها من مصادر مختلفة.
 - إدراك المعلومات التي توصلوا إليها، وإعادة عرضها بطريقة مناسبة للغرض منها.
 - تحليل وتفسير المعلومات المحصل عليها، واستنتاج ما يمكن الاستدلال به.

¹ رانجاناثان، شيالي راما مريتا، المرجع السابق، ص 18

■ استخدام ومشاركة المعلومات مع الآخرين.¹

❖ ترسيخ مفهوم التعلم المستمر للمستفيدين:

في ظل تأثير التقدم العلمي والتكنولوجي الهائل، وسطوة الاتصال العابر للقارات، تغيرت أدوار الأطراف ذات العلاقة بالعملية التعليمية، حيث أصبح "المتعلم هو محور العملية التعليمية"، وهو المسؤول عن استمراريته في التعلم، من خلال ترسيخ فكرة التعلم المستمر، الذي يفترض به أن يصبح جزءاً أساسياً من حياة المتعلم، حتى بعد أن يغادر المجتمع الجامعي.² ولن يتأتى ذلك إلا من خلال الاستخدام المستمر للمكتبات في شكلها التقليدي أو الافتراضي.

❖ تحسين نظرة المستفيد نحو المكتبة وأخصائي المكتبة:

إن احترام الطبيب أو المهندس أو المحامي، يأتي من منظور أن كلا من هؤلاء له دور مؤثر في حياة الإنسان، وعلى ذلك فإن احترام أخصائي المكتبة، يتوقف على دوره المؤثر في حياة المستفيدين من المعلومات، التي يسهر على تأمينها لهم، ومن هنا يجب أن يؤدي ذلك الدور الذي يجعل من فقد المعلومات المناسبة، في موقف معين، بمثابة خسارة فادحة، أو حتى كارثة. وباختصار فإن على أخصائي المكتبة، أن يجعل من المعلومات مصدراً للنجاح والقوة والأمان، في حياة المستفيد من المكتبة الأكاديمية.³

¹ العمران، حمد بن ابراهيم العمران؛ منيرة بنت سيف الصلال. مراكز مصادر التعلم. القاهرة: دار المصرية اللبنانية، 2009. ص

125

² عبد العاطي، عبد الرؤوف أحمد. مهارات التعامل مع أوعية المعلومات الإلكترونية بالمكتبات. الاسكندرية: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، 2017. ص 335.

³ عبد الهادي، محمد فتحي. المعلومات ومؤسساتها: في البيئة الرقمية. القاهرة: دار العالم العربي، 2012. ص 204

❖ تخفيف العبء على أخصائي المكتبة:

لقد أثبتت الدراسات أن تحديد المهن التي تتسم بدرجة عالية من ضغوط العمل، يتوقف على خصائصها، وهذه يمكن الاستدلال عليها من خلال الأنشطة الآتية: اتخاذ القرارات، تبادل المعلومات مع الآخرين. العمل في مناخ وظيفي ضاغط بطبيعته، العمل في ظل ظروف تتسم بالتغير المستمر.¹ والمهنة المكتبية تتسم بكل هذه الخصائص حيث يشعر أمين المكتبة بالضغوط المهنية من كل صوب وحدب، ولذلك فهو بحاجة إلى التخفيف من هذه الأعباء عن طريق برامج تدريب المستفيدين على استخدام المكتبة الأكاديمية، وتلقينهم سبل الوصول الصحيح إلى المعلومة، مما يخفف الحمل قليلا عليه.

❖ تطوير أخصائي المكتبة والمستفيد على حد سواء:

تتطلب المهنة المكتبية الحديثة اليوم، مهارات جديدة، وعلى أخصائي المكتبة أن يتعلم بصورة مستمرة، ومن أهم هذه المهارات، نذكر خبرات الأنترنت، وفي مقدمتها قواعد البيانات على الخط، والبحث في النصوص الكاملة، وإدارة قواعد البيانات، واستخدام الأجهزة والبرمجيات، ومهارات الاتصال الحديثة، وخدمات المعلومات، إلى غير ذلك من المهارات التي تحتاج إلى الذكاء والقدرة على الإبداع، فضلا عن الحضور الواعي، والديناميكية، والشخصية القوية.² وهنا يمكننا القول أن على أخصائي المكتبة معرفة حاجات الانتقال من المكتبة القديمة إلى المكتبة الحديثة، وإدراك حاجات العبور إليها حتى يتمكن منها،

² فرحات، ثناء إبراهيم موسى، إدارة المكتبات ومراكز المعلومات: من منظور حديث . القاهرة : الدار المصرية اللبنانية، 2011. ص 221.

¹ مكاتي، كريمة. أخصائيو المكتبات بين التكوين الجامعي والمهنة المكتبية. مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علم المكتبات والعلوم الوثائقية. الجزائر : جامعة وهران، 2011. ص 48.

الفصل الخامس: تدعيم التكوين المستمر بتكوين المستفيدين فلسفة جديدة للتنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية

ويستخدمها لما يكفل تحقيق ذلك. ولكي يتسنى له الاطلاع على كل ما هو جديد في الميدان، واللاحق بركب التطور المتواصل، لابد له من توفير بعض الجهد والوقت لذلك، والالتزام ببرامج التكوين المستمر، ومن ثم تحويلها إلى برامج لتدريب المستفيدين، واطلاعهم على كل ما هو جديد في مجال المكتبات والمعلومات، من خلال تدريبهم على التقنيات المطبقة والخدمات المستحدثة في المكتبات الأكاديمية.

فمن أهم الشروط الواجب مراعاتها أثناء تصميم برامج تدريب المستفيدين من المكتبات الأكاديمية، هي تلك المتعلقة بضرورة ترسيخ فكرة التعلم المستمر للمستفيدين، من خلال التسليم بقيمة المكتبة الأكاديمية، والدور الهام الذي يقوم به أخصائي المكتبة، في إكساب المستفيدين مهارات الوعي المعلوماتي، ببرامج تدريبية تلتزم بمعايير الجودة الشاملة، وتتسم باللامركزية في تطبيقها، بل لابد من الانفراد بتصميمها بما يتلاءم والاحتياجات التدريبية للمستفيدين وبهذا نضمن استقطاب أكبر قدر ممكن من الباحثين للتردد على المكتبة الأكاديمية، ونشر لثقافة المقروئية في مجتمع قد شاع عنه أنه لا يقرأ.

5-7-7- التوقيت المفضل لتطبيق برنامج تدريب المستفيدين:

من المنفق عليه بصفة عامة أن محاضرات تعليم استخدام المكتبة لا تحظى باهتمام كبير من جانب الطلاب وغيرهم، ذلك لأنهم لا يعتقدون أنها أساسية مثل مواد المنهج الدراسي.

ومن ثم فهناك أهمية كبرى لتقديم هذا التعليم عندما يكون لدى المستفيد الدافع والحاجة الضرورية التي تستلزم منه التردد على المكتبة، كالحصول على معلومات متعلقة بمشروع أو بحث معين يقوم بإعداده، وعلى ذلك فالتوقيت المناسب لتعليمهم كيفية الحصول أو العثور على المعلومات هو عندما يكون الطلاب مكلفين بمشروع دراسي، يتطلب الحاجة إلى بحث الانتاج الفكري، وهذا النوع من التعليم هو ما يعرف بالتعليم المرتبط بالمقرر.

كما أن وقت الالتحاق بالجامعة بالنسبة للطلاب الجدد، يعد أيضا وقتا ملائما، إذ أن أفضل وقت لتتوير طلاب الجامعة وتعريفهم بالمكتبة هو بداية السنة الأكاديمية، حيث يتم تعريف الطلاب بالأنشطة أو الخدمات المتوفرة بالمكتبة. على أن يكون هذا البرنامج إجباري قدر المستطاع على طلاب الجامعة.

هذا ويشكل طلاب الدراسات العليا مشكلة كبيرة وذلك لأن بعض الباحثين لا يحضرون إلى الجامعة بصفة منتظمة، أو في أوقات محددة، باستثناء السنة التمهيدية للماجستير، والذين يجب أن يتموا تدريبهم من خلال مادة مناهج البحث، ويعتبر الارشاد الفردي لكل باحث على حدة مضيعة لوقت أمين المكتبة، على الرغم من أهميته البالغة، وذلك للفروق الفردية بين الأشخاص.

وعلى كل حال فليس هناك أدنى شك في أن غالبية الباحثين يحتاجون إلى دورات مركزة وذلك لأنهم قد تلقوا طرق تعليمية مختلفة، ويواجهون مشكلات عديدة، في البحث العلمي والحصول على المصادر اللازمة لهم، فضلا عن التعامل معها.

الفصل الخامس: تدعيم التكوين المستمر بتكوين المستفيدين فلسفة جديدة للتنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية

هذا ويرجح أن أفضل وقت لتعليم الباحثين هو عند بداية التسجيل لنيل درجة معينة، حيث يقوم هؤلاء الباحثون بتجميع مصادر أبحاثهم، وتحديد المفاهيم والمصطلحات الخاصة بها على أن يكون تلقي هذا البرنامج جزءا من متطلبات انتهاء اجراءات التسجيل، وغالبا ما يكون ذلك في شهر أوت أو سبتمبر أو أكتوبر.

أما عن الفترة التي يستغرقها تنفيذ البرنامج فسوف تختلف بصورة واضحة من جامعة إلى أخرى، بل من كلية إلى أخرى، تبعا للأعداد المتوافرة من أمناء المكتبات والأخصائيين الموضوعيين والوسائل المتاحة لذلك، والجهود التي سيبدولونها في هذا التعليم، فضلا عن الأعداد المسجلة من الطلاب والباحثين، وأعضاء هيئة التدريس بكل كلية أو معهد، ودرجات استيعاب وقدرات كل منهم، وعلى أي حال فالفترة المتوقعة لهذا البرنامج تتراوح من 9-12 ساعة ويمكن تركيز هذه الساعات في أسبوعين أو أكثر، بحيث تكون أثناء الشهرين الأولين من السنة الدراسية بالنسبة للطلاب، إلا إذا طلبت تكاليف وأبحاث في أوقات مختلفة أثناء العام الدراسي، وهنا تظهر أهمية التنسيق والتعاون بين الأمناء، وأعضاء هيئة التدريس.

خلاصة:

للتنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية أوجه مختلفة، تبدأ من التكوين العالي في مجال المكتبات والمعلومات، يليه التكوين الأولي أثناء استلام الوظيفة، ثم مواصلة التكوين بما يتوافق والتطورات الحاصلة في مجال المكتبات والمعلومات، عن طريق التكوين المستمر تحت الوصاية أو التكوين الذاتي، بالإضافة إلى توفير خدمة تدريب المستفيدين كوجه جديد للتنمية المهنية، والنهوض بالمهنة المكتبية وجعلها في مصاف المهن الراقية، وعليه فقد ارتأينا التقرب من المؤسسات المنوطة بتوفير البرامج التدريبية للمكتبات الأكاديمية بالجزائر، من خلال دراسة استطلاعية سنتطرق إليها في الشق الميداني من الدراسة.

الباب الثالث:
المؤسسات المنوطة بالتنمية المهنية في
الجزائر وواقع التأهيل لأخصائيي
المكتبات الأكاديمية

الفصل السادس: الدراسة الاستطلاعية للمؤسسات القائمة على التنمية المهنية بالجزائر

الفصل السابع: واقع التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية بالجزائر

الفصل الثامن: النتائج والتوصيات

الفصل السادس:

الدراسة الاستطلاعية للمؤسسات القائمة على
التنمية المهنية بالجزائر

تمهيد:

نحاول في هذا القسم من العمل التطرق إلى أهم الهيئات، والمؤسسات القائمة على التنمية المهنية بالجزائر، من خلال دراسة استطلاعية لبعض المؤسسات المنوطة بذلك، بالموازاة مع هذه الهيئات على مستوى العالم ككل، والمتمثلة في الجامعات والمعاهد، الجمعيات العلمية والاتحادات المهنية، المكتبات ومرافق المعلومات، شركات المعلومات، المؤسسات الاستشارية، المنظمات الإقليمية والدولية على المستوى العالمي والعربي، والتي نبدأها بالجامعات والمعاهد المتكلفة بالتكوين الأكاديمي في علم المكتبات، "ففي سنة 1976 أصدر الاتحاد الدولي للجمعيات والمؤسسات المكتبية IFLA، معايير مدارس المكتبات، والمتمثلة في: اسمها، ومستواها التنظيمي، مبناها وتجهيزاتها، أهدافها وأغراضها، تنظيمها وتمويلها، فضلا عن المعايير الخاصة بالمكتبة وهيئة التدريس، والعاملين غير الأكاديميين، والمناهج والتعليم المستمر، وقبول الطلبة وشروط إتمام الدراسة، والدرجات العلمية والإدارة، واتخاذ القرارات والسجلات والتخطيط، وتمثل هذه المعايير الحدود الدنيا التي يمكن النزول عنها في إنشاء مدارس المكتبات ومرتفق المعلومات.¹

وتميزت تجربة الجزائر في تدريس تخصص المكتبات والمعلومات، بتأسيس ثلاث معاهد لتدريس تخصص علم المكتبات كمرحلة أولية على مستوى ولايات الجزائر، قسنطينة، وهران، هذا الأخير الذي هو موضوع الدراسة. حيث ارتأينا من خلال هذا القسم من البحث توضيح الصورة حول التكوين الجامعي في علم المكتبات بالجزائر، ممثلة في قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران 1، باعتبار أنه الأقدم على مستوى الغرب الجزائري، والذي كان الوحيد من نوعه بمنطقة الغرب، في فترة ليست بالبعيدة.

غرارمي، وهيبية. التكوين الجامعي في علم المكتبات وعلاقته بسوق الشغل الجزائرية: دراسة ميدانية. أطروحة دكتوراه في 1 علم المكتبات. جامعة الجزائر، 2007. ص 73

وقد تم التركيز على المناهج التدريسية المعتمدة في النظام الكلاسيكي، والمناهج التي يتبناها النظام الجديد (ل م د)، لاستنباط التغييرات التي طرأت على التخصص، بالكشف عن أهم المحطات التي عرفتها البرامج التعليمية، وأبرز التعديلات المطبقة على المنهاج الدراسي في علم المكتبات، باعتبار أن التكوين الجامعي هو التكوين القاعدي، والذي يعتبر أول وأهم خطوة للتنمية المهنية بتخريج كوادر بشرية مؤهلة تأهيلا علميا أكاديميا، يضمن لها التأقلم مع التطور التكنولوجي في المجال.

وقبل الوصول إلى المناهج التدريسية لا بأس من التعرف على قسم علم المكتبات بجامعة وهران.

6-1- قسم علم المكتبات بجامعة وهران، استحداث مناهج تدريسية لضرورة تكنولوجية

6-1-1- التعريف بقسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران:

قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران، هو مؤسسة تابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، يقوم بتكوين إطارات تقنية وعلمية أكاديمية، للعمل في المكتبات والمؤسسات التوثيقية ومراكز الأرشيف، وهذا لتلبية حاجات رواد هذه المؤسسات، بتقديم المعلومات اللازمة في الوقت المناسب. حيث يسعى قسم علم المكتبات والمعلومات، لتنمية المهارات الفنية والعلمية للمتخصصين في علم المكتبات والمعلومات، ولإعداد كوادر مهنية شابة في هذا التخصص، والمساهمة الفعلية في دراسة تكنولوجيا المعلومات، إذ أن الغاية من الدراسة، هي تأهيل عدد من المتخرجين المتميزين أكاديميا ومهنيًا بهذا التخصص، قادرين على القيام بخدمات متنوعة في المجال، لطبقات مختلفة من المجتمع في عالم سريع التغير. وقد كان مقره في جامعة السانبا، ثم تم تحويله إلى حي الأمير عبد القادر، وأخيرا انتقل إلى مجمع ايسطو.

إن الحديث عن قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران، يقودنا إلى الحديث عن جوانب

متعددة منه، ولعل أهمها:

6-1-1-1-6- الجانب التشريعي:

تأسس كمعهد سنة 1983، أما القرار الوزاري الرسمي الذي أنشأه كان في 05 جوان 1984، والذي يتضمن تنظيم الدراسات للحصول على شهادة الليسانس في اقتصاد المكتبات. وقد التحقت أول دفعة بهذا القسم لتلقي التكوين الفعلي سنة 1986.

6-1-1-2- جانب الوصاية:

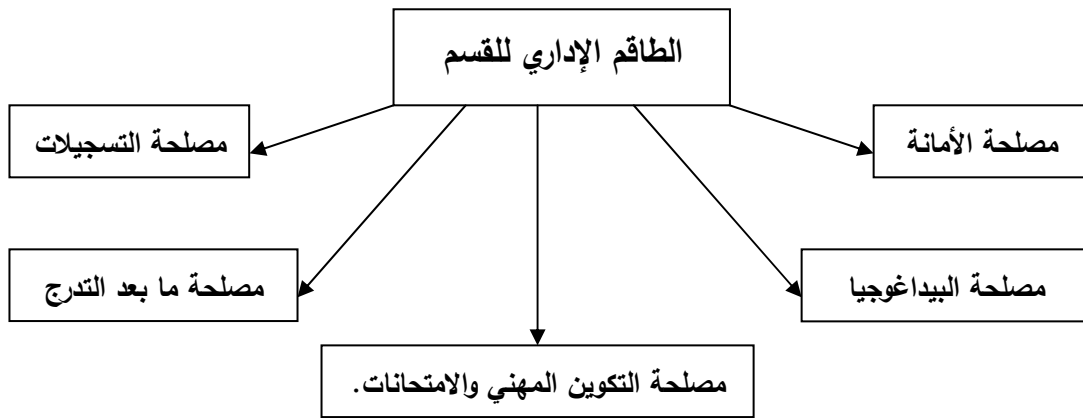
إن قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية، يقع ضمن الأقسام التابعة لكلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية لجامعة وهران، وهي تحت وصاية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

6-1-1-3- الجانب المالي:

إن القسم لا يتمتع باستقلالية التسيير، وبذلك يظل تابعا لكلية في كل ما يتعلق بالإجراءات والتعاملات المالية، مما قد يؤثر سلبا على حسن سير القسم، خاصة فيما يتعلق بتوفير وسائل التدريس وأدوات العمل، وأيضا فيما يخص تنمية مجموعات مكتبة القسم، وتحديث مقتنياتها.

6-1-1-4- الجانب الإداري:

يتكون المجلس الإداري للقسم من رئيس القسم، رئيس اللجنة العلمية، نائب رئيس القسم المكلف بما بعد التدرج، نائب رئيس القسم المكلف بالبيداغوجيا، رئيس المجلس التأديبي.



الشكل التوضيحي رقم (13): الطاقم الإداري لقسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران

6-1-2- هيئة التدريس بالقسم:

إن المدرسين عنصر هام في عملية تدريس تخصص علم المكتبات، وعليهم يتوقف النجاح أوالتعثر للمنهج الدراسي، حيث يستعين القسم بهيئة تدريس متميزة، تنتوع بين الأساتذة الدائمين والمؤقتين والمشاركين والحاملين لشهادات عليا (ماجستير، دكتوراه، بالإضافة إلى الأساتذة الذين ينتمون إلى مصاف الأستاذية) في مختلف التخصصات بما فيها تخصص علم المكتبات والمعلومات.

6-1-3- الطلبة:

يفترض أن يكون هناك بعض الشروط الواجب توافرها في دارسي المكتبات والمعلومات، منها إتقان اللغات الأجنبية بصفة خاصة، لضمان التعامل السلس مع الوثائق بمختلف اللغات، وكذا من أجل التواصل السليم مع الرواد الناطقين باللغات الأجنبية، وتلبية طلباتهم وتحقيق المنفعة العامة على نطاق واسع، بالإضافة إلى القدرة على استعمال الإعلام الآلي والابحار في العالم الافتراضي عبر الخط المباشر لإمكانية الاندماج في مجتمع المعلومات، ومواكبة التطورات السريعة التي طرأت على مجال المكتبات والمعلومات، فضلا عن بعض الصفات، مثل حب الكتب والقراءة، إلا أن شيئا من هذا لا يحدث في الواقع، حيث أن التوجيه لهذه الشعبة في الجزائر، حسب ما تنص عليه تعليمة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، لا يراعي هذه الشروط طالما أن التوجيه يجري على أساس الشعب وليس على أساس المواد. وعادة ما يوجه إلى هذه الشعبة طلبة الفروع الأدبية، وذوي المعدلات الدنيا من الشعب العلمية، وليس لطلبة الشعب التقنية مجال لاختيار هذه الشعبة، بحكم اختصاص تعليمهم، مما يحد من إمكانية تخريج إطارات لامعة، وفاعلة في الميادين الفنية والتقنية في مجال المعلومات.

6-1-4- المعامل والأجهزة:

يتلقى طلبة علم المكتبات المادة المعرفية في شكلين، الجانب النظري ويعتمد على إلقاء المحاضرات، والجانب العملي ويتمثل في إجراء تطبيقات على ضوء ما تم تناوله في المحاضرة، وبالتالي

تحتاج الدراسة كما يحتاج البحث إلى توفر بعض التجهيزات التي تعد كمواد مكملة للمناهج الدراسي، فيما يتعلق بالبحوث والأعمال التطبيقية، حيث يتوفر قسم علم المكتبات بجامعة وهران على ما يلي:

6-1-4-1- مكتبة القسم:

وتحتوي على رصيد لا بأس به من الكتب والدوريات وغيرها من أوعية المعلومات، التي تخدم تخصص علم المكتبات، متاحة عبر مجموعة من الخدمات المستحدثة لتقريب الباحث من الرصيد المعرفي للمكتبة، كخدمة الرفوف المفتوحة والاطلاع الحر، وخدمة البحث الببليوغرافي الآلي وخدمة تدريب المستفيدين...إلخ

6-2-4-1- قاعة الإعلام الآلي:

وهي مزودة بـ 20 جهاز كمبيوتر، مخصصة لإجراء التطبيقات فيما يخص نظم الإعلام الآلي.

6-3-4-1- قاعة الانترنت:

مزودة بـ 14 جهاز كمبيوتر مربوط بشبكة الانترنت، ذات التدفق العالي لكافة أيام الأسبوع بحسب المستويات للطلبة والباحثين، كما يستفيد منها أيضا الأساتذة التابعين لقسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران.

6-5-1-6- مجالات توظيف المتخرجين:

يمكن للمتخرجين من قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية، التوظيف بأحد المؤسسات التالية:

* المكتبات الجامعية، ومكتبات المعاهد والمدارس العليا.

* المكتبات المدرسية بما فيها مكتبات مراكز التكوين المهني، ومكتبات الثانويات، والمتوسطات، والابتدائيات.

* مكتبات المؤسسات الاستشفائية.

* مراكز الأرشيف بالمؤسسات المدنية والعسكرية والاستشفائية، بمختلف مستوياتها وتخصصاتها.

* مراكز المعلومات بالمؤسسات الاقتصادية، الإدارية، الاجتماعية والثقافية.

* الأعمال الحرة كمقاهي الإنترنت، ومؤسسات الطباعة والاستتساخ والتجليد.

6-1-6-6 مستويات التكوين بقسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية:

6-1-6-1-6 التكوين ما قبل التدرج:

وقد شرع فيه منذ سنة 1983، وذلك لمنح شهادة تقني سامي في علم المكتبات (مستوى الثالثة ثانوي+ اجتياز مسابقة+ سنتين) ولكنها لم تعش طويلا، فسرعان ما تم استبدالها بشهادة الدراسات الجامعية التطبيقية(البكالوريا + 03 سنوات)، بحكم الإصلاحات التي أجرتها الجامعة، قصد تقويم المنظومة الجامعية، والرفع من مستوى التعليم العالي والتي تم الغائها هي الأخرى لما شكلته لحاملها من عوائق عند التوظيف.

6-1-6-2-6 تكوين التدرج:

بدأ ذلك سنة 1985 بمنح شهادة الليسانس (البكالوريا+04 سنوات)، والذي لا يزال إلى يومنا هذا حيث يشغل حملة شهادة الليسانس، حصة الأسد من عدد المناصب في المكتبات الجزائرية.

6-1-6-3-6 التكوين ما بعد التدرج:

والذي يهدف إلى منح شهادات عليا في التخصص، تتمثل في شهادة الماجستير (ليسانس في علم المكتبات+سنتين)، والتي تم استبدالها بشهادة الماستر التي تكاد تعادلها، وذلك بعد إدخال النظام الجديد للتكوين (ل. م. د)، والذي سنتطرق إليه لاحقا. بالإضافة إلى شهادة الدكتوراه للطلبة الحائزين على شهادة الماجستير أو الماستر في علم المكتبات والعلوم الوثائقية.

6-1-6-7-6 الشهادات والتكوينات التي يقدمها القسم:

ينظم قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران تكوينا مدته أربعة سنوات لنيل شهادة الليسانس، وتكوينا آخر مدته ثلاث سنوات لنيل شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية (الملغاة حاليا).

6-1-7-1-1- شهادة الليسانس:

• الهدف من شهادة الليسانس:

إن الهدف من هذه الشهادة، هو إعداد عناصر متكونين علميا، لهم كفاءة تقنية في مراقبة الأعمال التي لها علاقة باختصاص علم المكتبات والتوثيق، ولهم معرفة معمقة بتقنيات المهنة، وقدرتهم على تلبية احتياجات المستعملين، واتخاذ القرارات والمبادرات، في تنظيم وتسيير المؤسسات التوثيقية.

• نظام وبرنامج التدريس لنيل شهادة الليسانس:

تدرس المقاييس باللغتين العربية والفرنسية، على مدى أربعة سنوات سابقا، وثلاثة سنوات في الوقت الحالي، أي بعد تطبيق النظام الجديد للتكوين، وذلك للحصول على شهادة الليسانس، حيث يشتمل البرنامج على:

* المواد المتعلقة بالعلوم والتقنيات المهنية، يتقناها الطلبة خلال كل سنوات الدراسة، لكي يتمكن الطالب من أداء المهمة التي يتكلف بها بعد انتهاء الدراسة، وممارسته للمهنة المكتبية بكفاية واقتدار.

* المواد المخصصة لإعطاء الطالب ثقافة عامة وواسعة، المتعلقة بعالم الإعلام، نظم الإعلام، التكنولوجيات الحديثة، علم النفس، أدبيات الطفل، كلها مقاييس تبيين حداثة المهنة وتفرعاتها، كما تسمح للمتخرجين من قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية، أن يكونوا ملمين بكل الجوانب الاجتماعية، والنفسية، والاتصالية، مع مجتمع المستفيدين من المكتبة التي يعملون بها، مهما كان مستوى هؤلاء المستفيدين أو عمرهم، أو أسلوب تواصلهم.

* المواد المتعلقة بتلقين مناهج التفكير الجامعي والتعرف على المنهج العلمي، بحكم تواجد المكتبي وسط زخم من الكتب، فلا بد له من التحكم في هذا العدد الهائل من المعلومات من خلال اتقان مناهج البحث العلمي.

* المواد المخصصة للغات الأجنبية، الفرنسية والانجليزية.

• التكوين لنيل شهادة الليسانس:

يتكون برنامج البيداغوجيا لشهادة الليسانس خلال السنوات الأربعة سابقا، مما يلي:

السنة الأولى: تنظيم وتسيير أنظمة المعلومات، الفهرسة، مدخل لمناهج الببليوغرافيا، منهجية العلوم الاجتماعية، مدخل لعلوم المعلومات والاتصال، مدخل للإعلام الآلي، علم الإحصاء، اللغة الفرنسية، اللغة الانجليزية.

السنة الثانية: تنظيم وتسيير أنظمة المعلومات، الفهرسة، ببليوغرافيا متخصصة، اللغات الوثائقية، الأرشيفات العامة، الإعلام الآلي الوثائقي، ببليولوجيا، اللغة الفرنسية، اللغة الانجليزية.

السنة الثالثة: اللغات الوثائقية، التطبيقات الأرشيفية، التحليل الوثائقي، تكنولوجيا المعلومات، الإعلام الآلي الوثائقي، مناهج وتقنيات البحث العلمي، علم النفس الاجتماعي للاتصال، نظريات الإعلام والاتصال، اللغة الفرنسية، اللغة الانجليزية.

السنة الرابعة: بالإضافة إلى كل من مقياس شبكات أنظمة المعلومات، تقييم أنظمة المعلومات، تسويق مصالح المعلومات، هناك ثلاثة مقاييس اختيارية، يتم اختيارها من طرف اللجنة العلمية، بالإضافة إلى تربص لمدة ستة أشهر، بمعدل يومين ونصف في الأسبوع، وفي نهاية السنة يقوم الطالب بإعداد تقرير التربص.

• الزيارات والتربصات:

تجري الزيارات والتربصات خلال فترات منتظمة في السنة، وهي عبارة عن همزة وصل بين الطالب وعالم الشغل. والهدف منه هو إعطاء الطالب صورة نموذجية عن مستقبله المهني، ومن خلال التربص يستطيع إجراء مقارنة بين الدروس النظرية والتطبيقية، وما يجري فعلا في الميدان العملي.

يكون التربص إجباري بالنسبة لطلبة السنة الرابعة ليسانس والثالثة دبلوم، حيث يلتحق الطلبة بمختلف المؤسسات الوثائقية، سواء كانت مكاتب أو مراكز أرشيف، ويكون هذا تحت إشراف القسم.

• مذكرة التخرج:

يقوم الطالب باختيار موضوع بحث لمعالجته، حيث يشترط في الموضوع، ألا يكون قد عولج لمدة عشرة سنوات، ويسمح لطالبي الاشتراك في موضوع واحد.

ويمكن إدراج برامج التكوين للسنوات الأربعة لنيل شهادة الليسانس، موضحة في المقاييس معززة بالحجم

الساعي، لكل من المحاضرات والتطبيقات في الفترة التي كان فيها النظام الكلاسيكي

(ليسانس، ماجستير، دكتوراه) وهو كما هو مبين في جداول زمنية على النحو التالي¹:

¹ - القرار المؤرخ في 05-06-1991 والمتضمن لقائمة ومحتوى المواد المكونة لبرنامج ليسانس اقتصاد المكتبات. الجزائر: وزارة الجامعات، 1991

برنامج السنة الأولى ليسانس

المعامل	الحجم الساعي		المقياس
	تطبيق	محاضرة	
02	1.30	1.30	منهجية العلوم الاجتماعية
03	02		الوصف المقنن لأوعية المعلومات
02	02	1.30	مدخل للإعلام الآلي
03	02	1.30	مدخل للمناهج البليوغرافية
02		1.30	مدخل لعلوم المعلومات والاتصال
03	02	1.30	تنظيم وتسيير أنظمة الإعلام
02	02		علم الإحصاء
02	02		اللغة الفرنسية
02	02		اللغة الانجليزية
21	23 ساعة		المجموع

برنامج السنة الثانية ليسانس

المعامل	الحجم الساعي		المقياس
	تطبيق	محاضرة	
03	1.30	1.30	ببيوغرافيا متخصصة
04	02		الوصف المقنن لأوعية المعلومات
03	1.30	1.30	اللغات التوثيقية
03	02	1.30	الإعلام الآلي التوثيقي
03	1.30	1.30	الأرشيفات العامة
04	02	1.30	تنظيم وتسيير أنظمة الإعلام
03	1.30	1.30	بيبلولوجيا
02	02		اللغة الفرنسية
02	02		اللغة الانجليزية
27	26.30 ساعة		المجموع

برنامج السنة الثالثة ليسانس

المعامل	الحجم الساعي		المقياس
	تطبيق	محاضرة	
02	1.30	1.30	مناهج وتقنيات البحث
02	1.30	1.30	علم النفس الاجتماعي للاتصال
02		1.30	نظريات الإعلام
04	03		اللغات التوثيقية
03	1.30	1.30	الإعلام الآلي التوثيقي
04	02	1.30	تنظيم وتسيير أنظمة الإعلام
03	1.30	1.30	بيبلولوجيا
02	02		اللغة الفرنسية
02	02		اللغة الانجليزية
27	26 ساعة		المجموع

برنامج السنة الرابعة ليسانس

المعامل	الحجم الساعي		المقياس
	تطبيق	محاضرة	
03	1.30	1.30	تقييم أنظمة المعلومات
03	1.30	1.30	شبكات أنظمة المعلومات
03	02		تسويق مصالح المعلومات
09	08 ساعات		المجموع

بالإضافة إلى ثلاثة مقاييس اختيارية، يتم اختيارها كل سنة من قبل اللجنة العلمية. زائد تدريبات منتظمة بمعدل يومين ونصف في الأسبوع، مع تحضير مذكرة التخرج.

6-1-7-2- شهادة الدراسات التطبيقية الجامعية (DEUA):

• الهدف من شهادة الدراسات التطبيقية الجامعية:

إن الهدف من هذه الشهادة، هو تكوين وتخريج أفراد مهنيين، لهم خبرة عملية ميدانية، في تنفيذ المهام التقنية القاعدية في تسيير الخدمات الفنية المكتبية.

• نظام وبرنامج التدريس لنيل شهادة الدراسات التطبيقية الجامعية:

تدرس المقاييس باللغتين العربية والفرنسية على مدى ثلاث سنوات، مركزة على المقاييس التقنية المحضة، التي تضمن تخريج مهنيين متمكنين من المهام القاعدية للمهنة المكتبية.

• التكوين لنيل شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية:

يتكون البرنامج البيداغوجي لشهادة الدراسات الجامعية التطبيقية خلال السنوات الثلاثة مما يلي:

السنة الأولى: تنظيم وتسيير أنظمة المعلومات، الفهرسة، الأرشفة، الببليوغرافيا، علم الكتاب، مدخل للإعلام الآلي، اللغة الفرنسية، اللغة الانجليزية.

السنة الثانية: تكنولوجيا المعلومات، اللغات الوثائقية، البحث الببليوغرافي، الفهرسة، الإعلام الآلي الوثائقي، تقنيات التنشيط، علم الإحصاء، اللغة الفرنسية، اللغة الانجليزية.

السنة الثالثة: اللغات الوثائقية، شبكة أنظمة المعلومات، الإعلام الآلي الوثائقي، أدبيات الطفل، بالإضافة إلى تربص لمدة ستة أشهر، بمعدل يومي ونصف في الأسبوع، وفي نهاية السنة يقوم الطالب بإعداد تقرير التربص.

6-1-7-3- شهادتي الماجستير والدكتوراه:

حيث يعتبر التكوين في ما بعد التدرج لنيل شهادتي الماجستير والدكتوراه حديث النشأة بقسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران بالموازاة مع تاريخ افتتاح القسم من جهة، وبالمقارنة مع أقسام علم المكتبات بجامعة الجزائر العاصمة ونظيره بجامعة قسنطينة من جهة أخرى.

6-1-8- طرق التدريس بقسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران:

إن علم المكتبات والتوثيق لم يبتكر أساليب خاصة به للتدريس، فقد قام باقتباس طرق مستخدمة في علوم أخرى، وبخاصة العلوم الاجتماعية، مع القيام ببعض التعديلات حسب ما يحتاجه هذا العلم. وقد لوحظ تحسن وتطور ملموس في طرق تدريس هذا العلم، خلال السنوات القليلة الماضية، هذه الطرق تحمل على إكساب الطالب المعرفة والخبرة والمهارة اللازمة، للإنجاز الأنشطة والعمليات والخدمات، التي تسند إليه بعد تخرجه، والتحاقه بالعمل في المكتبات أو مراكز المعلومات. حيث يعتمد في التكوين المكتبي على طرق التدريس النظرية والعملية، والتي نستعرضها فيما يلي:

6-1-8-1-1- التدريس النظري:

• المحاضرات:

يتم تقديم محاضرات نظرية في موضوعات مختلفة، تغطي الجوانب الأساسية للموضوع، مع إعطاء نماذج وأمثلة مناسبة، لأن طبيعة المحاضرة كما هو معروف أن يقوم شخص من ذوي المعرفة والخبرة، بالتحدث لمجموعة من المستمعين، عن موضوع محدد، ثم تجري في نهاية المحاضرة مناقشة صغيرة، عبارة عن أسئلة وتعليقات، كذلك هو الدرس حيث يقوم المدرس بعرض شفهي للمعلومات، بينما يستمع الطلبة إليه، ويسجلون ما يلتقطونه للرجوع إليه فيما بعد، وتكون مشاركة الطالب محدودة، وقاصرة على بعض الأسئلة والأجوبة.

• المناقشة في القسم:

تعتبر المناقشة في القسم امتدادا، أو استكمالاً للشرح المقدم من المدرس، وقد تكون هذه المناقشة متكاملة أو مجرد تبادل لوجهات النظر، حيث تعتبر القراءة مهمة قبل الدخول في مناقشة أي موضوع، كمناقشة الأمور الفنية مثل: التزويد، الفهرسة، التصنيف، إدارة المكتبات، وذلك لتبادل الآراء ووجهات النظر.

• البحوث:

يقوم بها الطالب، حيث تكون هناك مناقشة وتبادل للآراء، بين الطلاب والمدرس بعد عرض البحوث الموجهة من طرف الأستاذ بما يخدم المنهاج الدراسي، وذلك لتنمية قدراتهم العقلية، وتدريبهم على التفكير السليم.

• التدريس التطبيقي:

أي الأعمال الموجهة، هذا النوع من التدريس يخص المواضيع التي تحتاج التدريب العملي، على الأجهزة المتوفرة في القسم، أو التطبيقات العملية للإجراءات الفنية. وهناك طريقتين لاستكمال أولدعم هذه الأعمال الموجهة:

➤ طريقة الأفواج:

تستعمل هذه الطريقة كوسيلة مساعدة أو مكملة للتدريب العملي، على العمليات والإجراءات الفنية والخدمات المكتبية، فيقسم الطلاب في بعض المقررات إلى مجموعات صغيرة، للتدريب على بعض عمليات الفهرسة، التصنيف، التكشيف... إلخ. كما يتم تلقين أساليب استخدام الحاسب، واختزان المعلومات واسترجاعها، والإبحار في العالم الافتراضي عبر الانترنت، ضمن المقررات الخاصة بذلك.

➤ طريقة دراسة الحالة:

تستخدم في تدريس العديد من الموضوعات، مثل إدارة المكتبات، الخدمة المكتبية، نظم استرجاع المعلومات، حيث يكتسب الطالب المعرفة والخبرة، مباشرة بالاطلاع ومشاهدة الحالة على طبيعتها، وبالتالي استخلاص النتائج بإتباع الخطوات التالية:

* تحديد واختيار الحالة المراد دراستها.

* تبدأ الدراسة بالملاحظة المباشرة.

* الاستعانة بالقراءة حول الموضوع.

* إعداد الواجبات النظرية والعملية، ويلجأ البعض إلى إعداد البحوث القصيرة.

* التدريب العملي قبل التخرج.

* مناقشة مذكرة التخرج.

➤ الزيارات:

يقوم الطلبة بالزيارات الميدانية للمكتبات ومراكز المعلومات، للتعرف على واقعها وطرق تنظيمها، وكيفية استخدامها، دعماً للمقررات الدراسية ذات الصلة، فهي تظهر للطلاب الفرق بين ما يدرسه نظرياً وما هو مطبق بالفعل في المكتبات، من خلال الأساليب والإجراءات الفنية المستخدمة، بعدها يلتقي الطالب بالأستاذ في القسم، لمناقشة نتائج الزيارة مع تقديم تقارير عن ذلك.

6-1-8-2- التدريب العملي:

يتم التدريب العملي أو التريص في المكتبات ومراكز المعلومات، وذلك إما في السداسي السابع أو الثامن، حيث يتم توزيع الطلبة على أماكن التدريب التي تم اختيارها، والحصول على موافقتها لاستقبال الطلاب وتدريبهم. حيث يهدف هذا التدريب إلى تمكين الطلبة من تطبيق كل المعلومات، التي تلقوها من خلال تكوينهم الجامعي، المتعلق بمختلف الوظائف التوثيقية والتدريب على الأجهزة المتوفرة في تلك المؤسسة، وذلك لمدة 45 يوم، بمعدل 05 حصص في الأسبوع بالنسبة لمستوى الليسانس، مع تقديم تقريراً شاملاً لكل الأعمال التي أنجزت في هذه الفترة من التدريب.

فالتطبيقات العملية، والتدريب العملي، والزيارات الميدانية، تعتبر وسائل تعليمية، تكمل ما يتعلمه الطالب نظرياً، كما تسمح له بأخذ صورة عن ما سيجده عند تسلمه للوظيفة، وبالتالي سهولة الاندماج في سوق الشغل. إلا أن هذا لم يكن كافياً في الفترة التي كانت تنبنى النظام الكلاسيكي للتكوين، حيث كانت الحصص النظرية تغطي على الحصص التطبيقية، مما استلزم إعادة النظر في البرامج.

6-1-9- تطوير البرامج:

إن البرنامج الناجح هو البرنامج المتطور، الذي يستوعب التجديدات الحديثة والتقنية، في عالم المكتبات، حتى يكون قادرا على تلبية حاجات الدارسين، ومراكز المعلومات وخاصة في بلادنا، حيث المكتبات في حالة تطور مستمر قصد اللحاق بإنجازات التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال.

ويفرض هذا الوضع على مناهج علم المكتبات، أن تكون في حالة مستمرة من التطوير، وأن تكون قابلة للتطور المستقبلي. حيث يسعى القسم دوما إلى تطوير مناهج التكوين، بالاشتراك مع قسми الجزائر العاصمة وقسنطينة، فمذ إنشاء هذه البرامج سنة 1983، تمت مراجعتها بشكل عميق على فترات قسمت إلى ثلاث مراحل وهي كالتالي:

البرنامج الأول: 1984 - 1990

البرنامج الثاني: 1991 - 2000

البرنامج الثالث: 2001 - 2008

البرنامج الرابع: 2009 - إلى يومنا هذا

بعد تطبيق النظام الجديد للتكوين (ل م د)، أصبحت التعديلات متواصلة ومتجددة، ففي كل سنة تضاف مقاييس، أو تحذف مقاييس، أو تغير تسمياتها بغية مواكبة التطورات المتسارعة التي أحدثتها تكنولوجيا المعلومات الحديثة على المكتبات ومراكز المعلومات، حيث أن آخر تغيير في البرامج والذي جاء في إطار المواءمة بين أقسام علم المكتبات عبر القطر الوطني، علما أن هذا التخصص بدأ في ثلاث أقسام محورية، وهي قسم علم المكتبات بالجزائر العاصمة، وقسم علم المكتبات بقسنطينة، وقسم علم المكتبات بوهران، ثم سرعان ما ظهرت أقسام جديدة في مختلف جامعات الوطن، شرقها وغربها، شمالها وجنوبها، تعنى بالتكوين في مجال المكتبات والمعلومات.

6-1-9-1-1-6 - الموازنة لمشاريع الماجستير في علم المكتبات:

في إطار الموازنة التي جرت لمشاريع الماجستير على المستوى الوطني، من أجل توحيدها و إسناد تسييرها للإدارة، مثل مشاريع الليسانس، وعليه فإن الموازنة في العلوم الانسانية بشكل عام، وعلم المكتبات والمعلومات على وجه الخصوص، تمت على النحو التالي:

- هندسة المعلومات والتوثيق أصبحت في الموازنة تكنولوجيا وهندسة المعلومات.
- تنظيم وتسيير أنظمة المعلومات أصبحت في الموازنة تسيير ومعالجة المعلومات.
- إدارة المنظمات الوثائقية والمكتبات أصبحت في الموازنة إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات.
- الأرشيف أصبح في الموازنة علم الأرشيف.

6-1-10-1-6 - تقييم البرامج:

يعتبر التقويم عملية قياسية، تهدف إلى معرفة مدى تحقيق المنهج لأهدافه، كما تهدف إلى معرفة مدى تعلم الطلبة، فيواسطة التقويم يمكن التعرف على:

- * جوانب القوة والضعف في المنهج.
- * مدى تحقيق المنهج لأهدافه وأغراضه.
- * التعرف على المعوقات التي تؤثر في تطوير المنهج.
- * مدى نجاح عملية التدريس.

فهذا النوع من التقييم يمكن من أخذ القرارات السليمة، قصد الرفع من مستوى التكوين، وأهم تغيير طراً على القسم في الآونة الأخيرة، هو إلغاء التكوين لنيل شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية، ومن ثم تغيير النظام الكلاسيكي ككل، وتطبيق النظام الجديد للتكوين، والمعروف بمشروع النظام الجديد للتكوين **LMD**، الذي يكاد يفوق تطبيقه العشر سنوات.

6-1-11- مشروع النظام الجديد للتكوين (ليسانس، ماستر، دكتوراه) (ل م د) LMD

6-1-11-1- الأهداف العامة لتكوين (ل م د):

- * تكيف التكوين مع متطلبات البحث.
 - * تلبية احتياجات مختلف المؤسسات التوثيقية.
 - * تلبية احتياجات سوق العمل.
 - * تكيف النظام الجامعي الجزائري مع النظام العالمي لاسيما النظام الجامعي الأوروبي.
 - * التكيف مع متطلبات العولمة في مجال التكوين الجامعي.
 - * التفتح على المستجدات العلمية والتكنولوجية.
 - * تسهيل إدماج الطلبة الجزائريين في الجامعات الأجنبية.
 - * تقديم تكوين يمكن من الاندماج السريع والفعال في سوق العمل.
 - * التسيير الفعال لمختلف المؤسسات الوثائقية، على مستوى كل التراب الوطني.
 - * التسيير الفعال لوحدات ومصالح الأرشيف، التابعين لمختلف المؤسسات العمومية والخاصة.
 - * التسيير الفعال للأنظمة الجديدة للمعلومات، والاعتماد على الاستعمال الناجع للمعلومات العلمية والتقنية، بواسطة التكنولوجيات الجديدة للمعلومات والاتصال.
 - * تمكين الطلبة المتخرجين باعتبارهم أخصائيي معلومات، من الاندماج السريع في المسارات الحديثة للاتصال، من خلال التحكم في الطرق والوسائل الحديثة للبحث عن المعلومات.
- إذ يركز هذا النوع من التكوين على مسألة الاندماج لخريجي الجامعات عموما، والجامعة الجزائرية على وجه الخصوص، سواء كان الاندماج في سوق الشغل بحيث يسمح التحصيل الجامعي بخلق كفاءات مهنية، أو الاندماج في الجامعات الأجنبية من خلال مرونة التنقل بينها، أو الاندماج في مجتمع المعلومات ومواكبة كل التحديثات في المجال المعلوماتي، في عصر سمي بـ "عصر المعلومات".

6-1-11-2- النتائج المنتظرة:

* التمكن من تلبية احتياجات سوق العمل، حسب الخصوصيات الجهوية، وحسب التوزيع الجغرافي للطلبة المتخرجين.

* التمكن من استغلال وتحويل وحدات التعليم، عند تغيير نوع التكوين لتسهيل التكيف مع المتطلبات الجديدة لسوق العمل.

* تهدف التخصصات الثلاثة المقترحة، إلى تقديم تكوين عام لفتح آفاق بحثية مستقبلية للطلبة، كمرحلة أولى تمهيدا للتكوين في الماجستير والدكتوراه.

6-1-11-3- تنظيم التكوين:

يتم تقديم تكوين بالصيغة المقترحة، وفق المعايير المعمول بها على ستة سداسيات، تقسم على

الشكل التالي:

* أربع سداسيات: تخصص للتعليم القاعدي.

* سداسيان: يخصصان للدراسة في التخصصات الثلاثة المقترحة للطلبة.

• الدراسة

✓ تكون الدراسة مهيكلة في شكل وحدات تعليمية، بحيث تشمل كل وحدة مجموعة من

المواد، تكون تحت إشراف ومسؤولية فرقة بيداغوجية تتكفل بمتابعتها وتحسين

محتوياتها.

✓ كل وحدة تعليمية لها وحدة قياس (الرصيد)، وهي عبارة عن قيم متغيرة حسب أهمية

الوحدة التعليمية وفقا للتخصص المدروس.

✓ عدد الأرصدة التي تقدم في السداسي الواحد، هو 30 رصيد، بحيث يكون العدد

الإجمالي للأرصدة في التكوين ككل 180 رصيد.

الشراكة:

يهدف مشروع التكوين المقترح، إلى فتح مجال للتشاور، وتبادل الآراء مع مختلف الجهات المسؤولة عن الهيئات العمومية، والمؤسسات ذات الطابع الاقتصادي. بالإضافة إلى محافظي ومدراء المكتبات بمختلف أنواعها (وطنية، عامة، مدرسية، جامعية، بحثية، متخصصة، مراكز توثيق ومعلومات) ومراكز الأرشيف لرصد احتياجاتها، وتكييف محتوى التكوين المقترح معها. توجه الشراكة بين القسم والأطراف الأخرى في اتجاهين بحيث:

- * يتكفل القسم بتقديم تكوين يتماشى مع احتياجات الجهات الشريكة.
- * تتكفل الجهات الشريكة بالمساهمة في عملية التكوين، من خلال استقبال الطلبة المترشحين.
- * بالإضافة إلى المساهمة النشطة، والفعالة لمخبري البحث التابعين للقسم، في تدعيم عملية التكوين على جميع الأصعدة.

6-1-11-4- متطلبات التكوين:

* الرسكلة الدورية لأساتذة القسم، للتحكم في التكنولوجيات الجديدة، وتمكينهم من تحقيق الأهداف المنتظرة من التكوين.

* دعم القسم بمخبر إعلام آلي خاص بالتكوين، بالإضافة إلى قاعة انترنيت مجهزة بأجهزة حاسوب، وخط متخصص ADSL لدعم التكوين.

فإن المتتبع لكل ما ينضوي عليه النظام الجديد للتكوين، يلاحظ أن هناك رغبة شديدة في تجسيد العمل التشاركي بين مؤسسة الجامعة المنوطة بالتكوين الأكاديمي، والمؤسسات الموظفة لهؤلاء الخريجين، ولكن الواقع أن هذا كله غير موجود في الجزائر، باعتبار أن هناك قطيعة، وشرح كبير بين التكوين الجامعي وسوق الشغل الجزائرية، لا من ناحية التشاور بين المؤسسات المكونة والموظفة، ولا من ناحية التكوين المستمر وتبادل الخبرات الأكاديمية والميدانية.

6-1-12- الإيجابيات والسلبيات للتكوين في قسم علم المكتبات بجامعة وهران:

من خلال ما تم عرضه وتفصيله، في كل عنصر من العناصر السابقة، يمكننا الوقوف على أهم الصعوبات والعراقيل، والمشاكل والسلبيات التي يتعرض إليها قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران، لكن لا بأس قبل ذلك أن نقف أولا على الإيجابيات التي يتميز بها، وهي كالتالي:

❖ الإيجابيات:

✓ **التخصص على مستوى جامعي:** إن التكوين الجامعي لعلم المكتبات في الجزائر،

يعد في حد ذاته مكسب للاختصاص، خاصة إذا علمنا أنه يعتبر تعليما جامعيًا

رسميًا بالجزائر عامة، منذ ما يقارب 43 سنة (1975).

✓ **تعدد الأقسام:** إن وجود عدد لا بأس به من أقسام علم المكتبات عبر القطر الوطني

ككل — بعد أن كان هناك ثلاثة أقسام لهذا الاختصاص فقط، على المستوى

الوطني (الجزائر، قسنطينة، وهران) — فهذا دليل على لا مركزية هذا

الاختصاص، مع ما يحمله هذا المعنى من تعاون وتظافر للجهود من أجل

النهوض بالتخصص، وإمكانية توسيع هذا التعدد، ليشمل مناطق وولايات أخرى من

الوطن.

✓ **تنوع وتجدد المواد التعليمية المدرسة:** تتميز المواد المقرر تدريسها بقسم علم

المكتبات والعلوم الوثائقية بالتنوع، كما نلمس أيضا طابع التجديد فيها، حيث أن

معظم المواد المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات، قد تم استحداثها مؤخرا في آخر تعديل

للبرنامج سنة 2001، بالإضافة إلى النظام الجديد للتكوين **LMD**، وذلك لمسايرة

متطلبات العصر التي هي في تحديث وتغيير مستمرين.

❖ السلبيات:

➤ البرامج التكوينية يجب أن تراجع باستمرار: يعد تخصص علم المكتبات من

التخصصات الحيوية، نظرا لارتباطه الوثيق بمجتمع المعلومات، الذي يعد الميزة

الأساسية لهذا العصر، وكل ما يتعلق به من تكنولوجيا المعلومات، التي هي في

تطور مستمر. فلا بد من مراجعة مستمرة للبرامج التكوينية، قصد تعزيزها بمواد

مكاملة، منها بعض المقررات الأساسية لدعم الخدمة المكتبية، والتي تساعد الطالب

على التفاعل مع الواقع العملي بعد التخرج، مثل مواد الإدارة المكتبية. وكذا إضافة

مقررات تفيد في حسن التعامل مع الجمهور كالعلاقات العامة ودراسات المستفيدين.

➤ الاعتماد على التدريس النظري أكثر من التطبيقي: والدليل على ذلك، أن المقررات

العملية التي تحتاج إلى تطبيقات ميدانية، في المكتبات ومراكز المعلومات تدرس

داخل القاعات، كالفهرسة، البليوغرافيا، اللغات التوثيقية وحتى تكنولوجيا المعلومات.

فكيف للطالب أن يستوعب مثل هذه المفاهيم التطبيقية إذا لم يتعامل معها ميدانيا

وبالشكل الملموس وليس على شكل دروس ومحاضرات.

➤ كثرة الساعات المدرسة بالقسم: حيث يتراوح معدل عدد الساعات المدرسة لطلبة

الليسانس، وشهادة الدراسات الجامعية التطبيقية ما بين 24 إلى 25 ساعة في

الأسبوع، مما يجعل الطالب حبيب مقاعد الجامعة، ويقعده ذلك عن البحث وتعلم

مهارات جديدة في التخصص.

➤ نقص في الهيئة التدريسية الدائمة والمتخصصة: إن التعليم بهذا التخصص يقوم به

وبنسبة تفوق الثلثين 3/2 أساتذة غير دائمون، مما يؤثر سلبا لا محالة في مردودية

ونوعية التعليم، ضف إلى ذلك نقص كبير في الأساتذة الحائزين على شهادة

الدكتوراه في التخصص، مما يعقد أو يصعب عملية تأطير طلبة الماجستير بالقسم.

➤ **عدم إمكانية وجود التعليم عن بعد:** التعليم عن بعد هو مكمل للتعليم العادي دون أن

يحل محله، وأكثر الفئات المهتمة بالتعليم عن بعد هم العاملون، الذين يواصلون

الدراسة في مجال تخصصهم، والذين لا يستطيعون الحضور اليومي إلى الجامعة،

الأمر الذي يصبو إليه عدد معتبر من الطلبة العاملين، الذين يدرسون تخصص علم

المكتبات، ولديهم مشكل في التوفيق بين عملهم ودراساتهم.

➤ **الافتقار إلى تكوين المكونين:** لقد أثبتت الدراسات أن عدم تطور أساليب التدريس،

يعود بالدرجة الأولى إلى المدرس. أي أن الأستاذ مطالب هو أيضا بالتكوين الدائم

والمستمر، من أجل مسايرة التطور الحاصل، ولا يمكن للطالب أن يضمن تكويننا

سليما، إذا لم يكن الأستاذ نفسه حريصا على مراجعة معلوماته، وتحديثها لحمايتها

من خطر التقادم.

وبالنظر إلى كل هاته السلبيات، دون أن نغفل ما ذكرناه من إيجابيات يمتاز بها قسم علم

المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران 1، ارتأينا أن نستشف مستوى هذا التكوين الأكاديمي لدى خريجي

هذا القسم، والممارسين على مستوى المكتبات الأكاديمية بجامعتي وهران ومعسكر، من خلال التعرف

على أهم العقبات التي اعترضتهم أثناء أدائهم للمهام الوظيفية، والتي كان السبب الرئيس فيها هو نقص

أو خلل في التكوين الجامعي، بطرح مجموعة من الأسئلة في الاستبيان (أداة الدراسة) في الفصل السابع.

6-2- الجمعيات المهنية:

تعتبر الجمعيات والاتحادات المهنية، أقدم من الجامعات والمعاهد اهتماما بالتأهيل في مجال المكتبات، ويأتي هذا انسجاما مع اعتبار المكتبات مجالا مهنيا في المقام الأول، ولدور الجمعيات والاتحادات أربعة أبعاد أساسية، بحسب ما حددته جمعية المكتبات الأمريكية (ALA)، والفدرالية الدولية للتوثيق (FID)¹ وهي:

○ الاضطلاع بمسؤولية التأهيل كاملة.

○ اقرار تطبيق معايير اعتماد المؤهلات اللازمة لشغل الوظائف في المجال.

○ تنظيم البرامج والدورات التدريبية.

○ نشر الانتاج الفكري المهني وأدوات العمل في المجال.

بحيث تقوم الجمعيات المكتبية بأدوار مهمة قصد الرفع من قدرة المكتبيين وتنمية مهاراتهم الفنية والمهنية، من أجل الاستمرار في عملهم، وتأهيلهم لمناصب عليا، إضافة إلى امدادهم بالمستجدات التي تطرأ على تخصصهم، وعلى المهنة التي يمارسونها.

كما تعتبر الجمعيات المهنية بمثابة الناطق الرسمي للمكتبيين والمعبر عن أفكارهم وطموحاتهم، إضافة إلى كونها فضاء لالتقاء المكتبيين والمتخصصين في المعلومات، انطلاقا من تبادل آرائهم وخبراتهم المهنية، من خلال عقد الملتقيات والندوات والمؤتمرات والأيام الدراسية التي تفيد التخصص، من خلال التعرف على المستجدات المستمرة في مجال المكتبات والمعلومات في العالم العربي والغربي، وهذا فضلا عن إقامة المعارض، التي تتماشى عادة مع عقد الندوات المنظمة من طرفها²، لهذا فقد ارتأت

¹ غرارمي، وهبية. التكوين الجامعي في علم المكتبات وعلاقته بسوق الشغل الجزائرية: دراسة ميدانية. أطروحة دكتوراه في علم

المكتبات. جامعة الجزائر، 2007. ص 74

² المرجع نفسه. ص 75

الجزائر إنشاء مثل هذه الجمعيات، من خلال بعض المحاولات المتمثلة في إنشاء جمعيات مهنية وطنية وأخرى جهوية، والتي نوضحها فيما يلي:

6-2-1- الجعمعات الوطنفة:

نظمت هذه الجمعفات على مستوى وطنف، من خلال مشاركة الأقسام الثلاثة لعلم المكتبات بالجزائر، فف الفترة الأولى لإنشاء تخصص المكتبات والمعلومات، إضافة إلى المكتبات ومراكز المعلومات، والتوثفق والأرشفف على المستوى الوطنف، رغبة منها فف التحفسف بأهمفة التخصص. وكذا تتمففه وتطوفره بالجزائر. والتي نذكر منها:

6-2-1-1- جمعفة المكتبفف والأرشفففف والتوثفقفف الجزائرففة ABADA:

وهف جمعفة وطنية تأسست فف 27 فففرى 1990، من أجل النهوض بعالم المكتبات والمعلومات والتوثفق والأرشفف بالجزائر، وذلك من خلال النشاطات التي تولت مهامها على المستوى الوطنف، كما قامت بتتصفب مكاتب جهوففة لها فف الجزائر العاصمة، قسنطفنة ووهران، مكان تواجد أقسام علم المكتبات بالجزائر، لفترة لفسب بالبعبدة. لكن مع غفاب التفسفق بففن هذه المكاتب فقد كان مصفرها الانقطاع عن العمل، من خلال تجمفد نشاطاتها، وهذا راجع إلى عدم الوعى بأهمفة هذه الجمعفة بصفة عامة، وبتخصص علم المكتبات بصفة خاصة، إضافة إلى غفاب النصوص التشرففة التي تحكم ذلك.¹

6-2-1-2- الجمعفة الوطنفة للمكتبفف:

وهف ثاني محاولة فف مجال الجمعفات الوطنفة للمكتبفف بالجزائر، وقد أنشأت هذه الجمعفة حدفثا، حفث اجتمعب بالمكتبة الوطنفة فف شهر مارس من سنة 2005، لوضع القانون الأساسف لعملها

¹عباس، فتحف. واقع وآفاق التكوفن المستمر لأخصائفف المعلومات بالمكتبات الجامعفة فف ظل البفئة الرقمة: دراسة مفدانفة بالمكتبة المركزية لجامعة هوارفف بومفدن للعلوم والتكنولوجيا بباب الزوار. رسالة ماجسفرر فف علم المكتبات. جامعة الجزائر، 2015. ص 136

في انتظار اعتماده من وزارة الداخلية والجماعات المحلية، وتهدف فيه إلى النهوض بعالم المكتبات، من خلال تكثيف نشاطها وأعمالها في مجال تطوير المهنة المكتبية، ويأمل أعضائها في نجاحها واستمرارها في تأدية مهامها.¹

6-2-2-2- الجعميات الجهوية:

لقد قامت أقسام علم المكتبات بمحاولات في إنشاء بعض الجمعيات المكتبية، على غرار الجمعيات الوطنية ومن بين هذه المحاولات نذكر:

6-2-2-1- جمعية المتخصصين في الإعلام والمعلومات والأرشيف لقسنطينة ASIBAC:

وقد أنشأت عام 1993 بمبادرة من قسم علم المكتبات بجامعة قسنطينة، ومن بين نشاطاتها تنظيم الصالون الوطني للكتاب، في الفترة الممتدة ما بين 19 و29 ماي 1997، بقصر الثقافة مالك حداد بقسنطينة، وهي لا تقوم بأي نشاط يذكر حالياً، إذ أنها تعتبر في حكم الغائبة تماماً عن الميدان.

6-2-2-2- جمعية المكتبيين التوثيقيين لولاية سطيف:

تأسست عام 1990 لخدمة المكتبيين والأرشيفيين، سواء كانوا متخرجين وممارسين للمهنة المكتبية، أو الطلبة الذين هم بصدد مزاوله دراستهم الجامعية في علم المكتبات. وقد قامت بعدة تظاهرات تتم عن نشاطها المستمر، والدليل على ذلك إقامة معارض كتب، وتنظيم ملتقيات، وأيام دراسية بجامعة سطيف، إلا أنها لا تحتكم على مقر دائم، حالها حال جمعية المتخصصين في الاعلام والمعلومات والأرشيف بقسنطينة.²

¹عباس، فتحي. واقع وآفاق التكوين المستمر لأخصائيي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا بباب الزوار. المرجع السابق. ص136

²المرجع نفسه. ص 137

ومن الواضح الجلي أن مثل هذه المبادرات في إنشاء جمعيات مهنية مكتبية في الجزائر، تبقى مجرد محاولات مبعثرة وغير منظمة، لا تكاد تمثل العمل الجمعي التشاركي في مجال المكتبات، حيث نلمس ذلك من خلال العدد المحتشم لهذه الجمعيات، وكذا من خلال طبيعة النشاطات المنظمة، حيث تتلخص لقلتها في تنظيم معارض للكتب، أو عقد بعض الملتقيات أو الأيام الدراسية، دون أن تركز على الهدف الأساسي الذي تنشأ لأجله مثل هذه المؤسسات، والمتمثل في مهمة التدريب والتكوين والتأهيل في مجال المكتبات، حيث نلاحظ غياب تام لدور الجمعيات المهنية المكتبية في الجزائر، وذلك بخصوص التكوين المستمر، من خلال تنظيم دورات تدريبية للممارسين على مستوى المكتبات ومرافق المعلومات.

6-3- المكتبات ومرافق المعلومات:

لأن المكتبات ومرافق المعلومات مجال مهني في الأساس، فإنها تضطلع بمهمة التكوين في مجال المكتبات، حيث يوفر هذا الاحتكاك بين المكتبات ومرافق المعلومات إمكانية تبادل الخبرات، ونقل المعارف، من المؤسسات المتطورة إلى المؤسسات الأقل تطورا ومواكبة للمستجدات في مجال المكتبات والمعلومات، ومن بين أهم المكتبات المهتمة بمجال التكوين في الجزائر هي المكتبة الوطنية، بالإضافة إلى مركز البحث في الإعلام العلمي والتقني. والتي نتطرق إليها فيما يلي:

6-3-1- المكتبة الوطنية الجزائرية BNA: تشكل المكتبة الوطنية قمة هرم المكتبات في أي دولة،

ورأس النظام الوطني للمعلومات العلمية والتقنية، ومكون جوهري ضمن السياسة الوطنية للمعلومات، وذلك للدور المهم والقومي الذي تقوم به، من خلال تجميعها للإنتاج الفكري الوطني وإحصاءه وضبطه والتعريف به. هذه الخصائص تجعلها مركزا مهما للمعلومات، ومكملا أساسيا للدور الذي تؤديه المكتبات الأكاديمية، حيث تسعى المكتبة الوطنية عادة إلى تزويد المكتبات الأكاديمية، بالبيبلوغرافية الوطنية

للإنتاج الفكري المحلي، حتى توفر لها صورة واضحة عن التأليف الوطني، كما تزودها بالمعايير المعتمدة في مجال العمل الفني، وخاصة الفهرسة، التصنيف، التكشيف والاستخلاص.¹

بالإضافة إلى الدور الريادي الذي تضطلع به المكتبة الوطنية الجزائرية، في تدريب وتأهيل أخصائيي المكتبات الأكاديمية، بتخصيص برامج تكوينية للممارسين على مستوى المكتبات الأكاديمية، لدى التحاقهم بمصلحة التكوين والتعاون بالمكتبة الوطنية.

6-3-1-1-3-1 مصلحة التكوين والتعاون: تعد مصلحة التكوين من المصالح الاستراتيجية بالمكتبة الوطنية الجزائرية، بحيث تضطلع بمهام تأطير وتكوين قدراتها البشرية، بشكل يتناسب مع طموحات المؤسسة وتحديات المحيط الخارجي في مجال نشاطها، ومن ثم فهي تحسن المستوى من جهة، وتجدد المعارف الآتية من جهة أخرى، حسب تطور أهدافها ومشاريعها العامة.

6-3-1-2-1 مهام وأهداف المصلحة:

- إعداد استراتيجية وبرنامج تكوين سنوي خاص بموظفي وإطارات المكتبة الوطنية الجزائرية يستجيب لاحتياجات التكوين لمختلف المصالح.
 - بناء علاقات تعاون مع المؤسسات الوثائقية عبر العالم، من أجل تبادل الخبرات، والخدمات وإقامة علاقات مع مؤسسات تكوينية داخل وخارج الوطن.²
- وعامة يصنف التكوين المبرمج من المصلحة إلى ثلاثة أقسام حسب الفئة المقصودة للتكوين وهي كالآتي:
- 👉 **تكوين خاص بموظفي المكتبة الوطنية الجزائرية:** ويتضمن:

➤ **تكوين اجباري خاص بقانون الوظيف العمومي:** يتم الخضوع لهذا التكوين كشرط أساسي لشغل

الرتبة المستهدفة ويأخذ شكلين:

¹ الزاحي، سمية. مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعليم العالي في الجزائر. أطروحة دكتوراه في علم المكتبات. القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2016. ص 394

² بن خضرة، نجاح. التقرير السنوي لسنة 2014. مصلحة التكوين والتعاون بالمكتبة الوطنية. ص 3

○ تكوين ما قبل الترقية: حسب التعليم رقم 45 للأسلاك المشتركة، والقرار الوزاري المشترك المتعلق بالأسلاك الخاصة، موجهة للموظفين والمستفيدين من المنصب الجديد في إطار ترقية اختيارية أو امتحان مهني.

○ تكوين أثناء فترة التربص: حسب التعليم رقم 02، موجهة للموظفين الجدد للتثبيت في بعض الرتب.

➤ تكوين بهدف تجديد المعلومات أو تحسين المستوى: وفقا لاحتياجات المكتبة بالتوازي مع العروض المتوفرة لدى معاهد التكوين، والمؤسسات الوطنية والأجنبية، التي تقدم تدريبات، زيارات علمية، محاضرات.

➤ تكوين لنيل شهادات عليا في الاحتياجات المطلوبة: تعمل مصلحة التكوين على تكوين إطارات المكتبة قصد نيل شهادات عليا في تخصصات معينة، نظرا للحاجة الماسة إليها، ويتم ذلك بعد التنسيق مع الإدارة، حيث يتكلف تطبيق هذا البرنامج قيام المصلحة بالعديد من الاجراءات، منها:

- دراسة احتياجات المكتبة الوطنية.
- القيام بالاتصالات الداخلية والخارجية، والبحث عن مؤسسات التكوين.
- التنسيق مع المصالح.
- تعزيز العلاقات الخارجية، التعاون والتبادل وعقد الاتفاقيات.
- اعداد البرامج، الوسائل وخطط التكوين والتقييم.

✚ تكوين خاص بموظفي المؤسسات التوثيقية عبر الوطن:

- على مستوى المكتبة الوطنية: عن طريق استقبال الموظفين المترشحين داخل المصالح.
- تنقل إطارات المكتبة إلى المؤسسات المقصودة: للإشراف على التكوين، خاصة إذا كان عدد المترشحين كبيرا.

✚ تكوين خاص بالمتربصين القادمين من جامعة الجزائر والمعاهد الوطنية: والذي يختص أساسا ب:

- إنجاز تربص تطبيقي بمصالح المكتبة الوطنية.

- إعداد مذكرة التخرج أو رسالة الماجستير.

وذلك في شتى المجالات من علوم المكتبات والتوثيق، الموارد البشرية، الإعلام الآلي... وفي إطاره تقوم

المصلحة بالخطوات التالية:

✓ اعداد برامج التكوين

✓ المتابعة والتنسيق مع المصالح

✓ جمع تقارير التكوين

✓ تقييم التكوين

✓ تسليم الشهادات للمتكونين¹

من خلال ما تم عرضه عن مصلحة التكوين والتعاون بالمكتبة الوطنية الجزائرية، لاحظنا أن

معظم النشاطات التكوينية والبرامج التدريبية، التي تعتبر في المستوى المقبول، بالمقارنة مع شبه انعدامها

في المؤسسات الأكاديمية، حيث تعتمد المكتبة الوطنية أسلوب التطوير الذاتي لمواردها البشرية، من

خلال تجنيد طاقاتها في التكوين، وكذا الاستعانة ببعض المؤسسات الرائدة في مجال التأهيل المكتبي، في

إطار العمل التشاركي والتعاوني، غير أن هذه الخطط التكوينية في معظمها مخصصة لموظفي المكتبة

الوطنية، مع تخصيص حصة صغيرة لموظفي المؤسسات الوثائقية الأخرى، كما هو مبين في البرنامج.

6-3-2- مركز البحث في الإعلام العلمي والتقني CERIST:

وقد تم إنشاءه في الجزائر العاصمة، بموجب المرسوم رقم 85-56 بتاريخ 16 مارس 1985

وفي سنة 1986 تم إلحاقه بالمحافظة السامية للبحث العلمي بموجب المرسوم رقم 86-73 بتاريخ 08

¹ المرجع السابق. ص 5

أفريل 1986 ومنذ ذلك الوقت إلى الآن، وهو تابع إلى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وهو أحد أهم مراكز البحث التابعة لها.¹ إن لهذا المشروع العديد من الخدمات، فهو يتيح الأرفف المفتوحة للرصيد الوثائقي والمنشورات العلمية لمركز CERIST، مع إمكانية البحث الانتقائي في المعلومات، وكذا تقييم التراث العلمي للمركز، تصميم البليوغرافيات المتخصصة، الإعارة ما بين المكتبات الجامعية، استغلال النظم والتكنولوجيات الحديثة في التعامل مع المعلومة وتطوير مؤسساتنا الوثائقية، الإعلام والتوجيه، إنشاء وتطوير الرصيد الوطني للأطروحات، وكذلك خدمة التكوين بخلق دورات تكوينية للمتخصصين. ومن أهم منجزات المركز:

الفهرس الجزائري للكتب: والذي يعنى بجدد الكتب المتواجدة في المكتبات الجامعية.

الفهرس الجزائري للمجلات CAP: وذلك بجدد المنشورات المتسلسلة.

الفهرس الجزائري للأطروحات CAT: يقوم بجدد مختلف الأطروحات الوطنية.

الرصيد الوطني للأطروحات FNT: رصيد رقمي للأطروحات.

البليوغرافية الوطنية BIBNAT: وهي قاعدة بيانات للإنتاج الفكري المحلي.

ALGERIANA: خاصة بالمنتج الجزائري الذي ينشر في الخارج.²

أما البوابات المعتمدة في مركز البحث في الإعلام العلمي والتقني هي:

ARN: شبكة توفر الاتصال الوطني والدولي، وإتاحة المعلومات البحثية الوطنية.

PNST: بوابة إلكترونية مختصة بالأطروحات الوطنية.

¹ عين أحجر، زهير. تطبيقات الرقمنة بموقع واب مركز بحث cerist : دراسة تحليلية تقويمية. أعمال المؤتمر الحادي والعشرين للاتحاد العربي

للمكتبات والمعلومات (علم). بيروت 6-8 أكتوبر 2010. ص 1784

² واليد، زوليغة. دور النظم الآلية في تحديث المكتبات الجامعية: المكتبات المركزية الجامعية بالغرب الجزائري نموذجا (معسكر،

تلمسان، مستغانم، وهران). أطروحة دكتوراه في علم المكتبات. جامعة وهران 1، 2017. ص 159

SNDL: بوابة تسهل الوصول إلى مختلف الوثائق العلمية، وفق طريق البحث بالاتصال المباشر عبر الموقع، والبحث عن طريق الوسيط (مسؤولو المكتبات، والرموز السرية).

NIC-DZ: يهتم بحقوق الملكية الفكرية.

WEBTV: بوابة للإنتاج السمعي البصري، الذي يخدم المجال العلمي والتقني.

WISSAL: بوابة خدمات الأنترنت.

FREESOFT: بوابة البرمجيات الحرة والمصادر المفتوحة.

WEBREVIEW: خاصة بالمجلات العلمية الموحدة.

SERIST: مستودع يوفر الوصول إلى كل الإنتاج الفكري المتاح.

RBDZ: دليل المكتبات ومراكز التوثيق في الجزائر.

CCDZ: فهرس موحد لمختلف النتاج الفكري الجزائري.

BIBLIOUNIN: بوابة علمية متاحة لجميع الباحثين في مجال المكتبات، والراغبين في تطوير خدماتها¹

1-2-3-6 - قسم التكوين بمركز البحث في الإعلام العلمي والتقني **CERIST**: نظرا للأنشطة

المختلفة التي يقوم بها المركز، والإنجازات المتعددة في مجال المعلومات، والخدمات المتاحة عبر الخط

المباشر، على شكل فهارس وبوابات، فقد كان لزاما على المركز أن يأخذ على عاتقه مسؤولية التكوين

والتدريب على كيفية استخدام هذه التقنيات، وكذا للتعرف على سبل وشروط الولوج إلى هذه الفهارس

والبوابات، حيث يهتم قسم التكوين بمركز البحث في الاعلام العلمي والتقني، بتخصيص خطة محكمة

تعنى بالتكوين على شكل دورات تدريبية، محاضرات، أيام دراسية، ورشات عمل...إما بالتحاق المتكويين

بالمركز، أو أن الخبراء المكونين ينتقلون إلى المؤسسات الوثائقية، بما فيها المكتبات الأكاديمية، ويشرفون

على تكوين وتدريب موظفيها على كل ما هو جديد في الميدان، ونستذكر في هذا الصدد التظاهرة العلمية

¹www.cerist.dz consultée le 18-09-2015(20 :30h)

التي نظمها مركز البحث في الإعلام العلمي والتقني بالمكتبة المركزية بجامعة معسكر، بهدف التعريف ببوابة SNDL وكيفية الولوج إليها، وطريقة استخدامها والاستفادة منها، وذلك بتاريخ 21 نوفمبر 2016. غير أن هذه المبادرات المناسبة بحسب الحاجة لتعريف منتج ما، تبقى غير كافية للنهوض بالمهنة المكتبية في المكتبات الأكاديمية، خاصة إذا كانت هذه البرامج التدريبية من نصيب المسؤولين عن المكتبات فقط، دون إتاحة الفرصة لكل الأخصائيين، فلا بد من إعادة النظر في ضبط الخطة التكوينية بشكل دوري منتظم، وفتح مجال الاستفادة القصوى على نطاق واسع.

6-4- المشاريح التعاونية:

6-4-1- النظم العربية المتطورة:

هي شركة عربية متطورة، تأسست سنة 1989، تسعى لتقديم خدمات وحلول في المجال المعرفي، وفي مجال المكتبات والمؤسسات المعلوماتية، وذلك لما توفره من نظم متكاملة ومتطورة، وتقديم نماذج الكترونية بالإضافة إلى حلول الانترنت وخدمات الاتصال عبر الهواتف النقالة. تتميز هذه الشركة بخبرات وكفاءات عالية الجودة، تمكنها من تقديم الحلول المناسبة في وقتها المطلوب، وذلك في معالجة المعلومة من ولادتها واقتناءها، إلى معالجتها وتنظيمها وإيصالها إلى بوابة الإتاحة والاستفادة، كما أنها تقدم العديد من الخدمات والحلول، سواء للأفراد أو الشركات فيما يخص التقنيات والنظم وطرق توظيفها. ويمكن ايجاز خدمات النظم العربية المتطورة في حلولها المعرفية المتمثلة في إعداد مجموعة من منظومات إدارة المعرفة (نظم إدارة المكتبات الإلكترونية، نظم البحث والاستكشاف)، والمتعلقة بحلول مصادر المعلومات الإلكترونية، حلول إدارة المتاحف والأرشيف، حلول أمن المكتبات وتقنيات RFID، حلول التحويل الرقمي والمعالجة الفنية، حلول تأثيث المكتبات وتصميمها خدمات تمكين إدارة المعرفة المؤسساتية، الخدمات الاستثمارية والتدريس، وخدمات التوريد المباشر.

6-4-1-1- خدمة التدريب المستمر في النظم العربية المتطورة: بفضل ما تتيحه من برامج تدريب في برنامج المحترف، تحت رعاية شبكية المستشارين وكبار المكتبيين والمتخصصين والخبراء، حيث يتم هذا التدريب وفقا لخطة تدريبية مسطرة من طرف المؤسسة، تهدف إلى التعريف بخدماتها وانجازاتها لضمان التسويق الأوسع لهذه المنتوجات، وكذا لتلقي المهنيين سبل استخدام هذه النظم، حيث تتم هذه الدورات بشكل منتظم أو مناسباتي حسب الحاجة، وكذلك حسب الطلب من المهنيين والمستفيدين.¹

6-4-2- الفهرس العربي الموحد:

هو مركز أنشأته مكتبة الملك عبد العزيز العامة سنة 2007، ليصبح نظام يهدف إلى تنظيم الانتاج الفكري العربي في قاعدة قياسية واحدة، ويمنح خدمات للباحثين والمكتبيين على المستوى العربي والعالمى، وذلك لمن يرغبون في الاطلاع واقتناء النتاج العربي. ومن أبرز الخدمات التي يقدمها نذكر: خدمة الفهرسة المنقولة: وهي التي تتيح التسجيلات البليوغرافية بجودة عالية، من خلال بوابة الفهرس العربي الموحد، حيث أن الكتاب لا يفهرس إلا مرة واحدة، مما يساعد المكتبات في تألية رصيدها في وقت قياسي.

خدمة إضافة البيانات المحلية: يمكن للمكتبة إضافة بيانات أوعيتها المحلية للتسجيلات البليوغرافية التي تتيحها، وذلك لجعل الفهرس العربي الموحد، الأداة الأولى في تحديد مكان تواجد الكتب العربية على مستوى العالم، ذلك ما سيحقق عملية الإعارة التبادلية بين المكتبات المشتركة. الفهرسة الأصلية: تتمثل هذه الخدمة في تمكين العضو من إضافة تسجيلات بليوغرافية، من خلال قاعدة الفهرس العربي، وربطها بالمداخل الاستنادية للفهرس، وذلك ما سيساهم في اثراء وتنويع الرصيد البليوغرافي للفهرس العربي الموحد، وضبط الجودة للتسجيلات المضافة.

¹ دليل حلول ادارة الأصول المعرفية. الرياض: لنظم العربية المتطورة، 2011، ص. ص 01-02

6-4-2-1- خدمة التدريب في الفهرس العربي الموحد: وهذا بتمكين الأعضاء بدورات تدريبية، تمتد لخمسة أيام فتمكنهم من استخدام جميع خدمات الفهرس، مع العمل التطبيقي لكل معرفة مكتسبة في مجال الفهرسة، وهذا بهدف الرفع من مستوى المكتبات، وإمكانية تبني السياسات المعتمدة من قبل الفهرس العربي الموحد. بالإضافة إلى الدعم الفني، وذلك بتوفير الاحاطة بالعضو ومساندته ومساعدته في استخدام الفهرس.¹

6-4-3- المركز الجهوي للتكوين في مجال المكتبات Centre Régional de Formation aux (CRFCB) Carrières des Bibliothèques

من خلال الزيارة الميدانية التي قمنا بها للمركز الجهوي للتكوين في مجال المكتبات، والمتواجد مقره بجامعة مرسيليا Aix-Marseille، ولقائنا بمدير المركز السيد (باتريك مانو Patrick MANO)² تمكننا من أخذ فكرة عن نموذج رائد في مجال التكوين المكتبي، حيث يهتم هذا المركز بتكوين أخصائيي المكتبات الأكاديمية بمقاطعة مرسيليا بفرنسا، والمقاطعات المجاورة، بالإضافة إلى تعاقد مع الدولة الجزائرية ودول أخرى، بهدف تكوين أخصائيي المكتبات ذات المستوى الأكاديمي في إطار عقود الشراكة بين البلدين في مجال التكوين المكتبي الأكاديمي. ولكن ما لفت انتباهي بخصوص هذا المركز هو عكس ما ميز كل المؤسسات التكوينية السالفة الذكر، والتي تقيم دورات تكوينية بشكل غير منتظم، وبحسب الظروف والحاجة للتعريف بجديد ما، أما ما ميز مركز CRFCB أنه يتقيد ببرنامج تدريبي منتظم، ومبرمج سالفاً، ودوري، وخاصة صارم وإلزامي للمتكونين، حيث لا يمكن التخلف عن البرامج التكوينية، والتي تنظم لعدة أسباب يأتي في مقدمتها التكوين بهدف تجديد المعارف وصقل الخبرات، كما يعقد التكوين بهدف الترقية الوظيفية، حيث يكلل البرنامج التكويني بتقييم يكرم فيه المرء أو يهان، ويمكن أن يحرم

¹المسند، صالح بن محمد. الفهرس العربي الموحد والعمل العربي المشترك. في مجلة التسجيل. الرياض: مكتبة الملك عبد العزيز. ع 17. أكتوبر 2011. ص 82

²مقابلة مع السيد باتريك مانو. مدير المركز. بتاريخ الثلاثاء 20 سبتمبر 2016 على الساعة 30: 14

الموظف من الترقية الوظيفية لو رسب في التقييم، وهذا ما يضمن التركيز الجيد، والاندماج السليم في التكوين، للخروج بنتائج ايجابية تتلاءم والأهداف الاستراتيجية المسطرة من طرف المؤسسة المكونة والمؤسسة الموظفة، هذه الأخيرة التي تجسد العمل التشاركي التشاوري الفعلي، حيث أن هناك تواصل دائم بين المركز والمؤسسات الموظفة، التي تقترح برامج تكوينية بحسب احتياجاتها وطبيعة نشاطها.¹

6-5- شركات المعلومات:

تسعى شركات المعلومات التي تكون في معظمها تابعة للخواص، إلى التسويق لمنتجاتها المعلوماتية، والترويج لها، من خلال فتح دورات تكوينية حول طريقة استخدام منتجاتها، ويكون ذلك بمقابل مادي، ونادرا ما تقدم هذه الدورات بالمجان لاستقطاب أكبر عدد من المستخدمين والمستهلكين للمنتج، وبالتالي لا يمكن اعتبارها وجه من أوجه التنمية المهنية، لأنها تعتمد على الربح المادي أكثر من السعي خلف تحقيق المنفعة العامة بدفع عجلة التنمية المهنية المكتيبة نحو الأفضل.

ومن أهم هذه المؤسسات الخاصة التي تعنى بالمجال المعلوماتي والتي توفر تكوينا حول منتجاتها نذكر:

EFMCI-Ibn Rochd-ONDEF-OC-BMG-Artissimo-IFACT

¹ Mano, Patrick. Rapport D'activités du Centre Régional de Formation AUX Carrières des Bibliothèques : du Livre et de la Documentation de Marseille.

خلاصة:

تطرقنا في هذا الجزء من البحث إلى استطلاع أهم المؤسسات القائمة على التنمية المهنية، حيث أخذنا نماذج عن كل نوع، ففي التكوين الأكاديمي اخترنا قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران لعراقته في مجال المكتبات، باكتشاف أهم التغييرات التي تطرأ على المناهج التدريسية بما يواكب التطور الحاصل في المجال، بالإضافة إلى استطلاع بعض الجمعيات المهنية في مجال المكتبات، ومحاولاتها لتوفير خدمة التكوين والتدريب في مجال المهنة المكتبية، كما تعرفنا على بعض المشاريع التعاونية في ميدان المعلومات، وعلى رأسها مركز الفهرس العربي الموحد، والجهود المبذولة لتطوير المكتبات ومراكز المعلومات، وكذا المبادرات التي تقوم بها بعض مؤسسات وشركات المعلومات بهدف التسويق لمنتجاتها، غير أن النموذج الذي يجب الاحتذاء به حسب تقديرنا هو المركز الجهوي للتكوين في مجال المكتبات بمرسيليا الفرنسية، والذي يلتزم بالشروط الضرورية لنجاح ونجاعة العملية التكوينية.

فما مدى إسهام مؤسساتنا التكوينية في النهوض بالمهنة المكتبية؟ وهو الجزء الموالي من العمل.

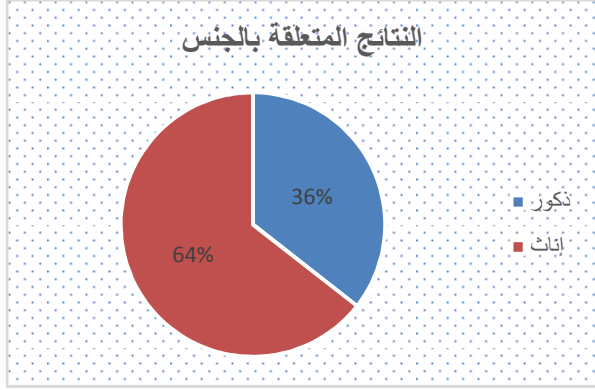
الفصل السابع:
واقع التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية
بالجزائر

تمهيد:

في هذا القسم من الدراسة قمنا بتصميم استبيان يضم 34 سؤالاً، قسمت هذه الأسئلة إلى ثلاث محاور، وتشمل التكوين الجامعي، المهنة المكتبية، والتنمية المهنية، وقد تم توزيع الاستبيان على مجتمع الدراسة، والمتمثل في أخصائيي مكتبات جامعتي معسكر ووهران، والمتخرجين من قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران، ما بين سنة 1986 إلى سنة 2018، أي منذ أول دفعة متخرجة بالقسم إلى غاية آخر دفعة. وقد تم اختيار المكتبات الأكاديمية، باعتبار أنها على أعلى مستوى من الاهتمام والتطور، بحكم انتسابها إلى مؤسسات التعليم العالي، وخدمتها للفئة الأكثر وعياً، وهي فئة الجامعيين من طلبة وأساتذة وباحثين، وعليه فلا بد لهذه المكتبة، من الاستعانة بأكثر عدد من المتخصصين في مجال المكتبات، كما أنها تسعى إلى مواكبة التطورات الحاصلة في مجال المهنة المكتبية، بما يتماشى مع تطور تكنولوجيا المعلومات الحديثة.

بعد تصميم الاستبيان، تم عرضه على مجموعة من الأساتذة (في الاختصاص وفي المنهجية) قصد التحقق من صدق الأداة، حيث تم تسجيل بعض الملاحظات، التي ساعدتنا في جعل الاستبيان في شكله النهائي، كما هو موضح في الملحق . وقد تم توزيع الاستبيان وجمعه، في ظرف 03 أسابيع من شهر جانفي لسنة 2018، حيث تم توزيع حوالي 120 استبياناً واسترجاع 90 استبياناً فقط وذلك راجع لوجود بعض المكتبيين الغير متخصصين في علم المكتبات، بل في تخصصات أخرى كالإعلام الآلي، بالإضافة إلى عدم وجود أخصائيين بمكتبات مخابر البحوث، ماعدا مكتبة مخبر البحوث التاريخية بجامعة معسكر، ثم تلتها عملية التفريغ للاستبيان في جداول بسيطة، مدعمة بدوائر نسبية موضحة للمعطيات المجمعة، ومن ثم تحليل هذه المعطيات، ويمكن استعراض ذلك فيما يلي:

الجدول رقم 01: يوضح النتائج المتعلقة بالجنس.



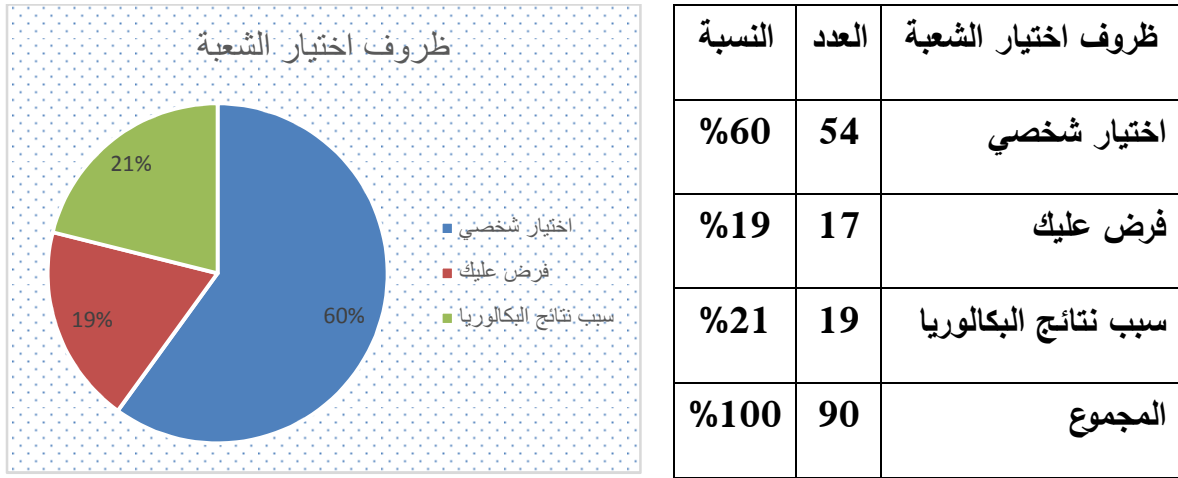
الجنس	العدد	النسبة
ذكور	32	%36
إناث	58	%64
المجموع	90	%100

ويقصد بالجنس إجابة المشاركين، باختيارهم لواحد من البندين (ذكر، أنثى)، بحيث لاحظنا من خلال النتائج المحصل عليها، أن عدد الإناث يفوق عدد الذكور بكثير، إذ تقدر نسبة الإناث بـ %64. بينما لا تتعدى نسبة الذكور %36. وذلك راجع إلى أن أغلبية الذكور يتوجهون بعد تخرجهم إلى الأعمال الحرة (التجارة)، أو الميدان العسكري، أو يلتحقون ببعض المؤسسات الخاصة التي قد تكون في مجال تخصصهم أو تخرج عن نطاقه تماما، حيث يكتفون بوضع ملفات طلب التوظيف، وينصرفون إلى نشاطات أخرى تضمن لهم الكسب السريع.

بينما المرأة فتمتاز بالمتابعة في البحث عن الوظيفة، بالإضافة إلى أن معظم العاملين في حقل المكتبات من العنصر النسوي، بحكم أن المرأة اجتماعية بطبعها أكثر من الرجل، كما تتصف بالصبر في التعامل مع الرواد، وفي القيام بالمهام المكتبية الروتينية كالإعارة، الأمر الذي يسبب نفورا لدى الرجل الذي يتميز بالديناميكية، والبحث عن التغيير.

كما نلاحظ خلال الأطوار الدراسية من الابتدائي إلى الجامعي تفوق عدد الإناث على الذكور، ربما لأن مجتمعنا أنثوي أكثر مما هو ذكوري، حيث نجد في معظم العائلات أن عدد الإناث يفوق عدد الذكور، ولأن الفتاة تتفوق في التحصيل الدراسي أكثر من الولد.

الجدول رقم 02: يوضح النتائج المتعلقة بظروف اختيار شعبة علم المكتبات.



تختلف ظروف اختيار التخصصات المراد دراستها أثناء الالتحاق بالجامعة، فهناك من يتوجه إلى التخصصات التي تتلاءم مع المعدل الذي حصله في البكالوريا، دون أن يكون له أي فكرة عن التخصص الذي وجه له، كما نجد أن هناك من يفرض عليهم التخصص، من طرف العديد من الأطراف بما فيهم العائلة، متناسين أو جاهلين أن الرغبة في الدراسة تلعب دورا كبيرا في التحصيل العلمي، وقد ينعكس ذلك على حب الوظيفة والإخلاص والتفاني في أداء المهام، والاستمرار في التعلم والاطلاع على كل ما هو جديد في الميدان، فكلما كان الشخص راضيا عما يقوم به كلما كان له الرغبة في تقديم الأفضل دائما.

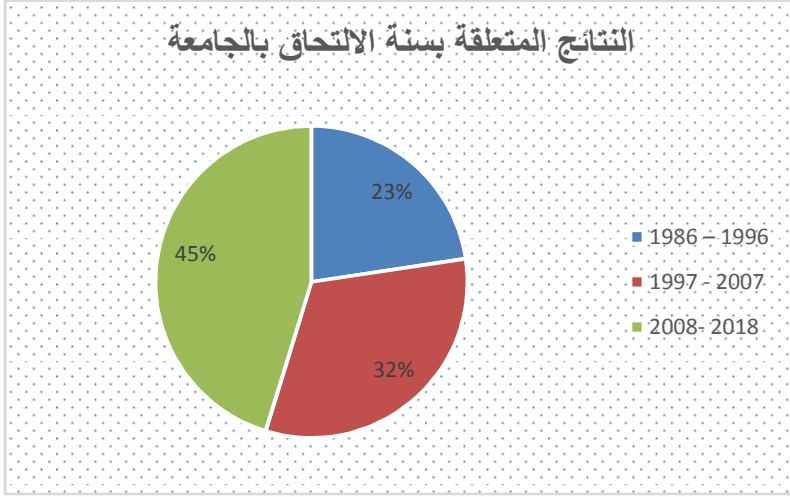
وقد لاحظنا من خلال النتائج المتحصل عليها، أن أغلب مجتمع الدراسة وبنسبة 60 %، أجابوا بأن اختيارهم لشعبة علم المكتبات، كان اختيارا شخصيا وبمحض إرادتهم، خاصة الذين التحقوا بالقسم في فترة ما بعد التسعينات، بحيث عرفت هذه الفترة بعض الوعي والتغير في الذهنيات اتجاه التخصص.

كما أن قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران قد عرف تحسينا وتعديلا ملحوظا في مناهج التدريس أثناء هذه الفترة، من خلال الموازنة بين الأقسام التي تعنى بالتكوين في مجال المكتبات - الجزائر، قسنطينة، وهران- من أجل توحيد البرامج، وكذا من ناحية الشهادات التي يمنحها، حيث تم إلغاء شهادة تقني سامي، وتعويضها بشهادة الدراسات التطبيقية الجامعية، هذه الأخيرة التي ألغيت بدورها إثر الإصلاحات التي تبنتها الوزارة الوصية في قطاع التعليم العالي، لكون هذه الشهادة قد أصبحت عائقا في وجه حاملها أثناء التوظيف، بالإضافة إلى أن فرص التوظيف في مجال المكتبات أصبحت متوفرة، وبالتالي عرف القسم إقبالا حقيقيا من طرف الطلبة الجدد.

وفي المقابل نجد نسبة 21% من مجتمع الدراسة قد التحقوا بهذا القسم بسبب نتائجهم في البكالوريا، إذ أن هذه الأخيرة تلعب دورا مهما في توجيه الطالب الجامعي، حيث تقلص فرصه في اختيار الشعب التي يريدها، ويصبح مجبرا على الالتحاق بالشعبة التي تتناسب ومعدله في البكالوريا، علما أن قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية كان ولا يزال، يستقطب الطلبة الحاصلين على البكالوريا بتقدير مقبول.

بينما لدينا نسبة 19% من المشاركين قد فرض عليهم التخصص، سواء من طرف العائلة، حيث يظهر جليا للجميع أن تخصص علم المكتبات حديث النشأة بالمقارنة مع التخصصات الأخرى، مما يسمح بإتاحة فرص جديدة ومتعددة للتوظيف، الأمر الذي يشغل الجميع. أوبكون الفرض من طرف المسؤولين عن توجيه الطلبة، الذين دفعوا بالطلبة الجدد، للالتحاق بهذا التخصص الحديث النشأة والمجهول الأهداف في فترة افتتاحه الأولى، وذلك بهدف التعريف به والترويج له من خلال توجيه مجموعة من الطلبة للالتحاق بقسم علم المكتبات بجامعة وهران.

الجدول رقم 03: يوضح النتائج المتعلقة بسنة الالتحاق بالجامعة.



الفترة	العدد	النسبة
1996 - 1986	19	%08
2007 - 1997	27	%26
2018 - 2008	38	%64
المجموع	90	%100

يوضح هذا الجدول النتائج المتعلقة بسنة الالتحاق بالجامعة، وبالضبط بقسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران، باعتبار أنه كان الوحيد على مستوى الغرب الجزائري، حتى سنة 2012 بحيث تم افتتاح أقسام أخرى ببعض الجامعات المجاورة.

حيث قمنا بحصر هذه الفترة منذ افتتاح القسم سنة 1986 إلى غاية سنة 2018، وقد قمنا بتقسيمها حسب الجدول رقم 03 إلى ثلاث فترات، وتبدأ الفترة الأولى (من سنة 1986 إلى غاية سنة 1996) متحصلة على نسبة %08 فقط، بحكم أن التكوين الجامعي في علم المكتبات في هذه الفترة كان من التكوينات الحديثة النشأة، والتي أدخلت مؤخرا في منظومة الدراسات الجامعية، في إطار إصلاح المنظومة الجامعية، والرفع من مستوى التعليم العالي، حيث كان هذا التخصص مجهول الأهداف بالنسبة إلى الكثيرين، مما أثر على إمكانية استقطابه لعدد كبير من الطلبة.

أما في الفترة الثانية (ما بين 1997 و 2007)، فقد ارتفعت نسبة الملتحقين بقسم علم المكتبات نسبيا لتقدر بـ 26 %، حيث بدأت معالم هذا التخصص بالظهور، وبدأ يأخذ مكانته بين الدراسات الجامعية، من خلال التطور الملحوظ الذي شهده في تطوير مناهج التدريس، ووضع بعض التغييرات الجوهرية، فيما

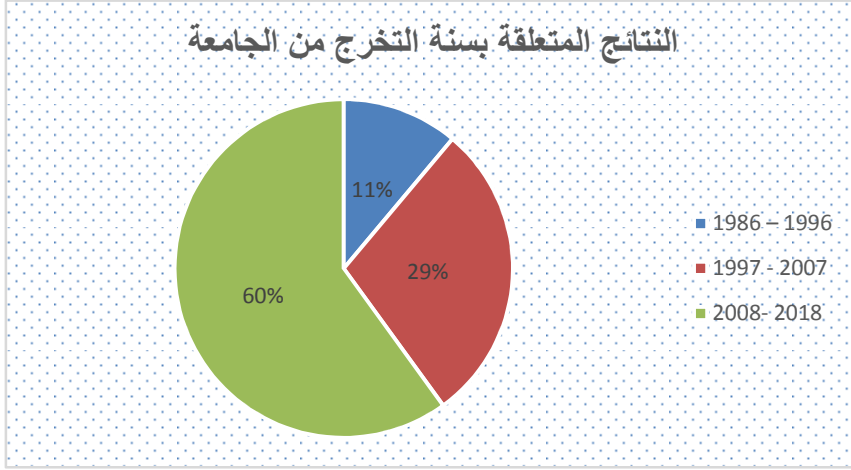
يخص الشهادات التي يمنحها القسم، كاستبداله لشهادة تقني سامي، بشهادة الدراسات الجامعية التطبيقية في اقتصاد المكتبات. إلا أن هذه النسبة تعتبر ضئيلة مقارنة مع الجهود المبذولة للنهوض بالتخصص لما يقارب العشرون سنة، ويمكن إرجاع هذا العزوف عن التخصص إلى الأسباب الأمنية، فقد عرفت الجزائر خلال هذه الفترة ظروفًا أمنية صعبة أثناء العشرية السوداء، مما تعذر على الطلبة الالتحاق بجامعة خارج الولايات التي يقطنون بها.

كما قدرت نسبة الملتحقين بقسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران، والعاملين على مستوى مكتبات جامعتي معسكر وهران، في الفترة الثالثة (ما بين 2008 و2018) بـ 64% من مجتمع الدراسة، وهي نسبة مرتفعة بالمقارنة مع الفترات التي سبقتها، حيث عاد الطلبة للالتحاق بقسم علم المكتبات بولاية وهران، نظرا للاستقرار الأمني النسبي الذي عرفته البلاد، كما أن هذه الفترة شهدت تغير للذهنيات تجاه التخصص، الذي كان يعاني من النظرة الاحتقارية من طرف الجاهلين بالقيمة التي يكتسبها هذا التخصص.

فقد بدأ الاهتمام الفعلي بتخصص علم المكتبات، وأخصائي المكتبات على وجه الخصوص باعتباره عصب رئيسي في مجتمع المعلومات، لكونه الوسيط بين المعلومة والمستهلك، في عصر أصبحت فيه المعلومة هي المصدر الأساسي لتوليد الرأسمال المعرفي للمجتمعات، الذي أصبح اليوم المحرك الرئيسي للاقتصاد، والتقدم والتنمية.

كما اتضح جليا للجميع أن تخصص علم المكتبات والعلوم الوثائقية، من التخصصات التي توفر أكبر قدر ممكن من فرص التوظيف، لحدائته من جهة، وبداية الاهتمام الفعلي بأنظمة المعلومات والقائمين عليها من جهة أخرى.

الجدول رقم 04: يوضح النتائج المتعلقة بسنة التخرج من الجامعة.



الفترة	العدد	النسبة
1996 - 1986	10	11%
2007 - 1997	26	29%
2018 - 2008	54	60%
المجموع	90	100%

لقد تم حصر المجال الزمني كما تم ذكره في السؤال السابق ما بين سنة 1986 إلى غاية سنة 2018، أي منذ أول دفعة متخرجة من قسم علم المكتبات بجامعة وهران، إلى غاية آخر دفعة متخرجة منه، ممن حالفهم الحظ في التوظيف على مستوى المكتبات الأكاديمية بجامعتي معسكر وهران، وذلك بغرض تجميع أكبر قدر ممكن من المعلومات، حول المتخرجين من القسم، وكذا من أجل دراسة كل فترة على حدى، حيث تم تقسيم السنوات ما بين 1986-2018 إلى ثلاث فترات.

ففي الفترة الأولى والتي تبدأ من سنة 1986 إلى غاية 1996، كانت نسبة المتخرجين 11% فقط، وهي نسبة منطقية بالمقارنة مع نسبة الملتحقين بالقسم في هذه الفترة (أنظر الجدول رقم 03).

أما الفترة الممتدة ما بين 1997-2007، فقد ارتفعت نسبة المتخرجين من قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران لتقدر بـ 29%، حيث بدأت معالم هذا التخصص بالظهور، وبدأ يأخذ مكانته بين الدراسات الجامعية، ولذلك تعتبر هذه النتيجة قليلة بالمقارنة مع 20 سنة من العطاء، قدمها قسم علم المكتبات، خاصة وأنه يعتبر الوحيد من نوعه على مستوى الغرب الجزائري- في هذه الفترة- والذي يقدم تكويناً في علم المكتبات، فبالنظر إلى كل الجهود المبذولة في سبيل النهوض بالتخصص، تعتبر هذه

النسبة من المتخرجين قليلة ومؤهلة للارتفاع، لولا الظروف الأمنية اللا مستقرة التي مرت بها الجزائر في هذه الفترة، والفترة التي سبقتها، وبالتحديد ما بين 1988-2002.

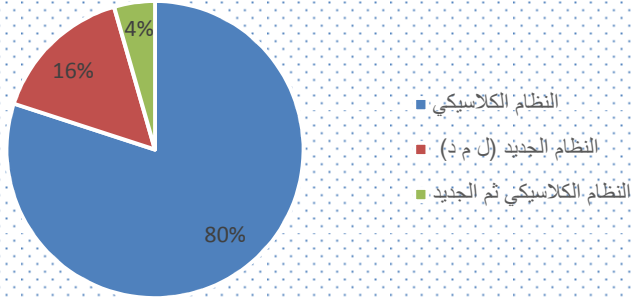
كما قدرت نسبة المتخرجين من قسم علم المكتبات بجامعة وهران، والعاملين على مستوى مكتبات جامعتي معسكر وهران، في الفترة ما بين 2008-2018 بـ 60% من مجتمع الدراسة، وهي نسبة مرتفعة بالمقارنة مع الفترات التي سبقتها، حيث أدرج هذا السؤال أساسا للتعرف على الأجيال التي تسير المكتبات الأكاديمية بجامعتي وهران ومعسكر، من أقدم متخرج إلى أحدث متخرج، وبالتالي من أقدم موظف إلى أحدث موظف، لأن هذا التفاوت في سنوات الخدمة، يعكس التفاوت في الخبرات، والكفاءات أيضا، وبعملية حسابية بسيطة يمكننا معرفة الفترة التي قضاها أقدم متخرج من قسم علم المكتبات، والموظف على مستوى المكتبات الأكاديمية بجامعتي وهران ومعسكر، والتي تقارب 30 سنة من العطاء، منذ سنة 1988، إذا كان حاملا لشهادة تقني سامي في علم المكتبات.

فلو اعتبرنا أن هذا الشخص الذي تخرج من قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران وتوظف على مستوى إحدى المكتبات الأكاديمية بجامعتي وهران أو معسكر، لفترة تناهز 30 سنة مازال يحتفظ بما حصله من معلومات منذ تخرجه من الجامعة، لأصبحت هذه المعلومات في حكم نهاية الصلاحية، لتقدمها، واستحداث معلومات جديدة تلغيها تماما.

ومنه يمكننا الاستنتاج أن عدد سنوات الخدمة لا يكفي أبدا لصناعة كوادر بشرية مؤهلة تأهيلا علميا وعمليا، مواكبا لكل ما هو جديد في ميدان المكتبات، ما لم يتوفر التكوين المستمر موضوع دراستنا، والذي يضمن تجديد المعارف باستمرار ليصبح عملية حياتية ترافق الفرد طوال مشواره المهني.

الجدول رقم 05: يوضح النتائج المتعلقة بالنظام الذي درست به في الجامعة:

النتائج المتعلقة بالنظام الذي درست به في الجامعة



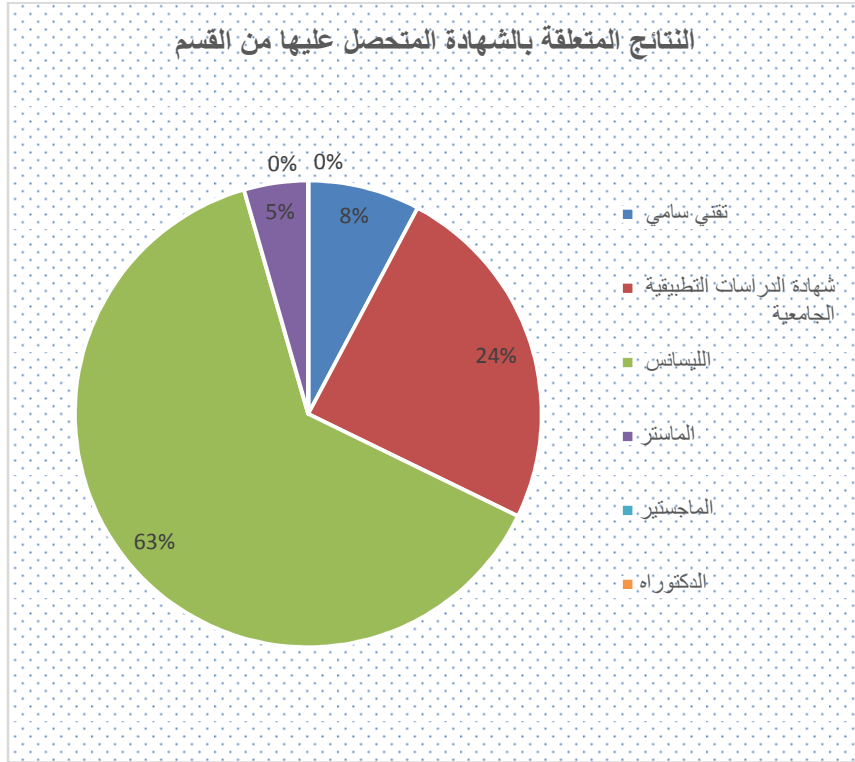
النظام	العدد	النسبة
النظام الكلاسيكي	72	%80
النظام الجديد (ل م د)	14	%16
النظام الكلاسيكي ثم الجديد	4	%04
المجموع	90	%100

لقد أدرج هذا السؤال أساسا لمعرفة نسبة الموظفين الذين درسوا بالنظام الكلاسيكي، ونسبة الدارسين بالنظام الجديد (ليسانس، ماستر، دكتوراه)، بالإضافة إلى نسبة المخضرمين إن صح التعبير، ممن درسوا بالنظامين القديم والجديد، ومدى تأثير ذلك على مردودهم الوظيفي.

حيث نجد نسبة 80% من مجتمع الدراسة، ممن تلقوا تكوينهم الجامعي بالنظام الكلاسيكي (تقني سامي، شهادة الدراسات التطبيقية الجامعية، ليسانس، ماجستير، دكتوراه)، ويمكن حصرهم في الفترة الممتدة من 1986 إلى غاية سنة 2012، بحيث تم اعتماد النظام الجديد وتوقيف النظام الكلاسيكي، الذي ما زالت جذوره متأصلة إلى يومنا هذا، ممثلة في طلبة الدكتوراه في النظام الكلاسيكي. ولدينا نسبة 16% من مجتمع الدراسة قد تلقوا تعليمهم الجامعي بالنظام الجديد (ل م د) الذي يولي أهمية كبيرة للمواءمة بين ما يتم تحصيله في الجامعة ومتطلبات سوق الشغل.

أما أخصائيو المكتبات الذين تحصلوا على تكوينهم بكلا النظامين القديم والجديد، والذين يعتبرون من المحظوظين، فقد قدرت نسبتهم بـ 04%، وهم الذين درسوا بالنظام القديم ثم واصلو دراستهم للحصول على شهادات أعلى، كشهادة الماستر بتبني نظام (ل م د).

الجدول رقم 06: يوضح النتائج المتعلقة بالشهادة المتحصل عليها من القسم.



الشهادة	العدد	النسبة
تقني سامي	07	08%
شهادة (د. ت. ج)	22	24%
الليسانس	57	63%
الماستر	04	05%
الماجستير	00	00%
الدكتوراه	00	00%
المجموع	90	100%

ويقصد بذلك المؤهل العلمي (الشهادة أو الدرجة الجامعية)، لأفراد مجتمع الدراسة، حيث لاحظنا من خلال النتائج المحصل عليها، أن أعلى نسبة كانت للحاصلين على شهادة الليسانس في علم المكتبات، وقدرت بـ 63%، أما شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية فقدت نسبتها بـ 24%، وأقل نسبة سجلت خصت الحاملين لشهادة تقني سامي، وقدرت بـ 08%. أما بالنسبة لشهادة الماستر فقد قدرت نسبة الحاصلين عليها بـ 05%. في حين تتعدم نسبة الحاصلين على شهادات عليا في علم المكتبات

(ماجستير ودكتوراه)، ويمكن إرجاع هذا الاختلاف في النسب إلى الأسباب التالية:

* شهادتي تقني سامي والدراسات التطبيقية الجامعية: جاءت شهادة تقني سامي مع افتتاح القسم، لكنها لم تعش طويلا، فسرعان ما تم استبدالها بشهادة الدراسات التطبيقية الجامعية، هذه الأخيرة التي وبالرغم من الأهمية التي تكتسيها، في تمكين الطلبة من العمليات الفنية والتقنية القاعدية في مجال المكتبات، إلا

أنها كانت تشكل عائق لحاملها عند التوظيف، مما يلزمهم بمواصلة الدراسة للحصول على شهادة الليسانس. والتي تم توقيفها هي الأخرى مباشرة بعد تطبيق النظام الجديد (ل م د).

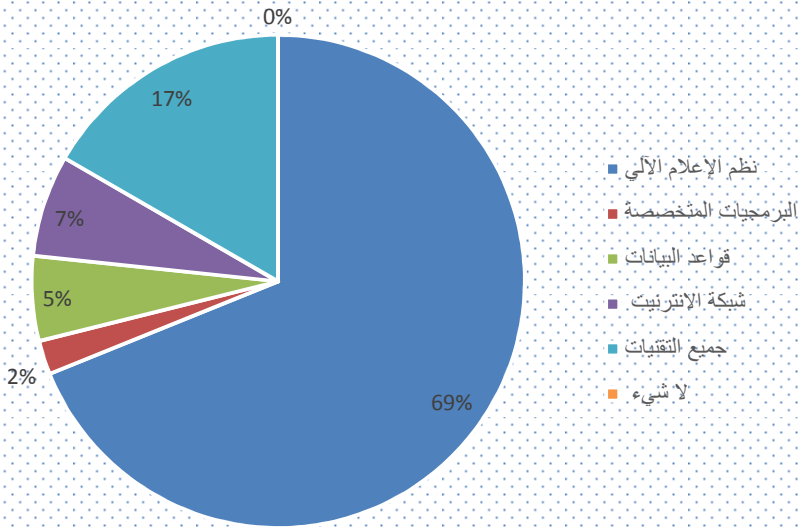
***شهادة الليسانس:** تأخذ شهادة الليسانس حصة الأسد بين الشهادات الممنوحة، لأنها توفر للحاصلين عليها أكبر قدر من فرص التوظيف، بالمقارنة مع شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية، وشهادة تقني سامي، كما أنها تسمح بمواصلة الدراسات العليا مباشرة بعد التخرج، في حين يستلزم على الحامل لشهادة تقني سامي أو شهادة الدراسات التطبيقية، أن يمر بمراحل عدة للوصول إلى الشهادات العليا.

***شهادة الماستر:** بالنسبة لشهادة الماستر فهي من أبرز التغييرات التي عرفها مجال المكتبات والمعلومات في الآونة الأخيرة من خلال تطبيق النظام الجديد للتكوين (ل م د)، مما يسمح للطالب المتحصل على شهادة الليسانس مواصلة دراسته العليا والحصول على شهادة الماستر ومن بعدها شهادة الدكتوراه.

*** شهادة الماجستير والدكتوراه:** تعتبر مسابقة الماجستير حديثة العهد، في قسم علم المكتبات بجامعة وهران بالإضافة إلى أن أغلب الحاصلين على هذه الشهادة، يلتحقون مباشرة بمؤسسات التعليم العالي، قصد سد احتياجاتها من الأساتذة والباحثين في تخصص علم المكتبات. كما أن العمل بالمكتبات ومراكز المعلومات، يتطلب من الموظف كل وقته، مما يصعب عليه إمكانية مواصلة دراسته الأكاديمية العليا. وذلك هوشأن شهادة الدكتوراه التي تتطلب التفرغ التام للحصول عليها. هذا ما يدعو إلى ضرورة تسليط الضوء، على الأهمية القصوى التي يكتسبها التكوين عن بعد، والذي يمكن العاملين أو غير المتفرغين، ممن يرغبون في مواصلة دراستهم، من القيام بذلك دون أن يطرح ذلك لهم مشكل التوفيق بين الدراسة ومشاكلهم الأخرى.

الجدول رقم 07: يوضح النتائج المتعلقة بالتقنيات المستخدمة أثناء التكوين.

النتائج المتعلقة بالتقنيات المستخدمة أثناء التكوين



التقنية	العدد	النسبة
نظم الإعلام الآلي	62	69%
البرمجيات المتخصصة	02	02%
قواعد البيانات	05	05%
شبكة الانترنت	06	07%
جميع التقنيات	15	17%
لا شيء	00	00%
المجموع	90	100%

أعلى نسبة سجلت قدرت بـ 69%، وهي تخص المشاركين الذين استفادوا أثناء تكوينهم بقسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران من دراسة نظم الإعلام الآلي، حيث يتوفر القسم على قاعة للإعلام الآلي، تتوفر على 20 جهاز حاسوب، موضوعة تحت تصرف الطلبة، قصد تعلم كل التقنيات المتعلقة بالإعلام الآلي، باعتبار أنه يشغل حيزا ضمن قائمة المقاييس التي يدرسها التخصص.

وتليها نسبة 17%، وهي تخص المشاركين الذين أجابوا بأنهم قد استفادوا من كل التقنيات الحديثة أثناء تكوينهم، بما فيها نظم الإعلام الآلي، والبرمجيات المتخصصة، وقواعد البيانات، وشبكة الانترنت، حيث تمثل هذه النسبة مجموعة المتخرجين من القسم في الآونة الأخيرة، حيث شهدت هذه الفترة تعديلات جوهرية في مناهج التدريس، بإدخال مقاييس جديدة، مثل تقييم أنظمة المعلومات، وتسويق مصالح

المعلومات، بالإضافة إلى مقاييس تتعلق بالتكنولوجيات الحديثة للمعلومات، بما فيها البحث في شبكة الانترنت وقواعد المعطيات، وتسيير البرمجيات المتخصصة في علم المكتبات، وهذا ما يعتبر مكسب لقسم علم المكتبات بجامعة وهران، بتوظيفه للتقنيات الحديثة في التكوين.

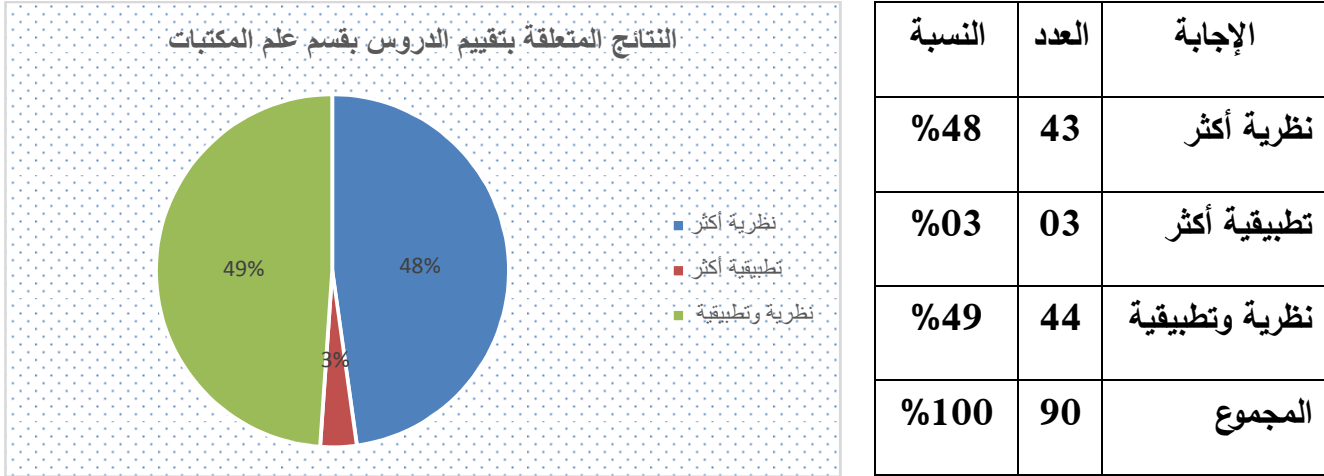
كما تم تسجيل نسبة 07% من أفراد مجتمع الدراسة، ممن استفادوا أثناء تكوينهم من تقنيات استخدام شبكة الانترنت، حيث يتزود قسم علم المكتبات بجامعة وهران بشبكة الانترنت، ويجعلها متاحة لكل الطلبة والباحثين في قاعات مخصصة لذلك، وهي قاعات الانترنت.

بينما بلغت نسبة المشاركين الذين تلقوا تكوينا حول كيفية التعامل مع قواعد البيانات والمقدرة نسبتهم بـ 05%، لما لهذه التقنيات من أهمية في مجال المكتبات، خاصة مع ظهور المكتبات الالكترونية والافتراضية والمكتبات على الخط المباشر، مما يلزم أخصائيي المكتبات من التعامل المرن معها بالتحكم في استخدام قواعد البيانات.

كما سجلنا نسبة 02% من مجتمع الدراسة، ممن تحصلوا على تكوينا حول البرمجيات المتخصصة، باعتبار أن معظم المكتبات الأكاديمية في الجزائر تعتمد على البرمجيات المتخصصة في تسييرها، ولذلك كان لابد من تكوين خريجي علم المكتبات حول كيفية انجاز والتعامل مع البرمجيات المتخصصة في تسيير المكتبات ومراكز المعلومات، بينما قدرت نسبة المشاركين الذين لم يستفيدوا إطلاقا من هذه التقنيات، بـ 00%.

إذ تقدر نسبة المستفيدين من التقنيات الحديثة بقسم علم المكتبات بجامعة وهران مجتمعة بـ 100%، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية رقم 01، والتي تنص على أن الجامعة الجزائرية تسعى إلى تعديل مناهج التدريس في مجال المكتبات، بما يتماشى وتطور تكنولوجيا المعلومات الحديثة، وذلك في إطار إصلاح المنظومة الجامعية، والرفع من مستوى التعليم العالي.

الجدول رقم 08: يوضح النتائج المتعلقة بتقييم الدروس بقسم علم المكتبات.



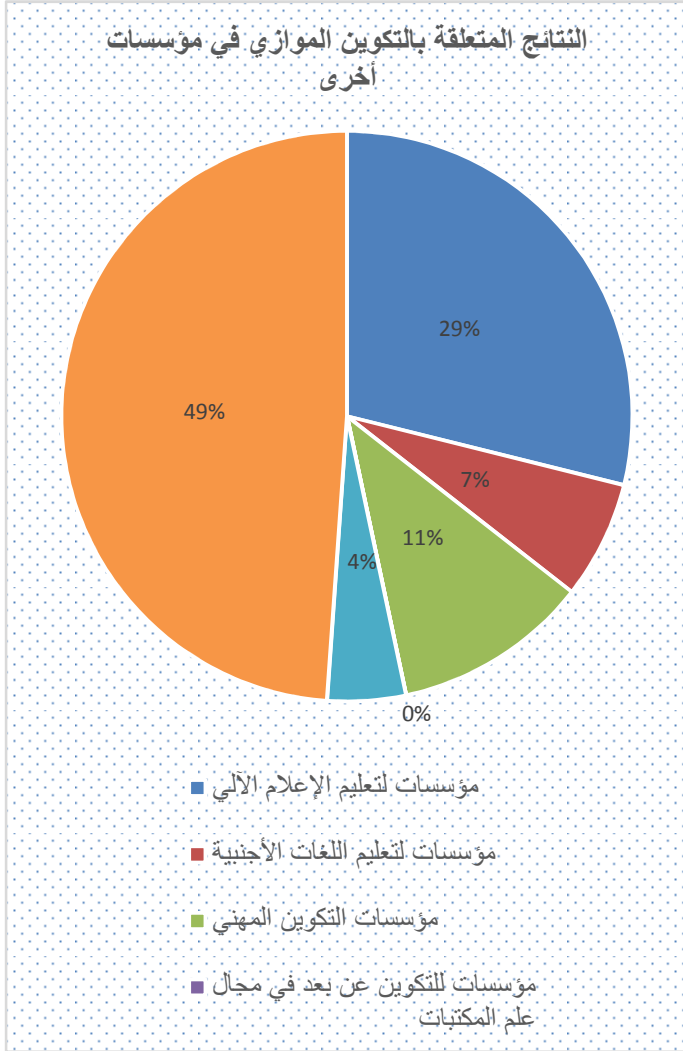
تعد الموازنة بين الجانب التطبيقي والجانب النظري، أمراً أساسياً في تعليم وتكوين المهنيين، وذلك لأن التعليم النظري دون تطبيقات، ينتج موظفين محصورين بمفاهيم مجردة، لا مجال لتطبيقها على أرض الواقع، وبالتالي عدم التمكن من التقنيات المطبقة في الميدان. خاصة إذا تعلق الأمر بمجال المكتبات والمعلومات، حيث أن هناك دعوة ملحة من طرف المتخصصين في المجال، من أمثال الدكتور عبد اللطيف صوفي، الذي يعتبر مفخرة ومكسب للتخصص، باعتباره من أوائل المؤسسين لتخصص علم المكتبات والعلوم الوثائقية على مستوى القطر الوطني، والذي يدعو إلى ضرورة التخفيف من الدروس النظرية لصالح الحصص التطبيقية، باعتبار أن تخصص علم المكتبات هو تخصص عملي أكثر مما هو نظري. الأمر الذي لم نلمسه في هذه الدراسة حيث نجد نسبة %48 من أفراد العينة أجابوا أن الدروس بقسم علم المكتبات كانت نظرية أكثر، وذلك لعدم استفادتهم من الورشات العملية في مختلف المقاييس، التي تستهدف الخدمات الفنية للمكتبة، كالفهرسة والتصنيف والتكشيف واللغات الوثائقية، وحتى فيما يخص فترات التريص بالمكتبات ومراكز المعلومات، لم تكن في المستوى المطلوب، حيث يتم تكليف

المتريصين بمهام روتينية كالإعارة، دون التطرق إلى المهام الفنية والتقنية كالتكثيف والاستخلاص والبحث في قواعد المعطيات.

وفي المقابل لدينا نسبة **49%** من المشاركين، أجابوا بأن برامج التدريس التي ينتهجها القسم تتراوح بين النظري والتطبيقي، وذلك في الفترة الأخيرة، حيث تم التنبه إلى أهمية هذه النقطة والتركيز عليها، ليوضع توازن نسبي بين الدروس النظرية والدروس العملية، في قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران. خاصة بعد تبني النظام الجديد للتكوين (ل م د)، والذي يولي أهمية كبيرة لتكثيف الدروس التطبيقية على حساب الدروس النظرية.

أما نسبة المشاركين الذين أجابوا بأن الدروس بقسم علم المكتبات، كانت تطبيقية أكثر فتقدر بـ **03%** وهي نسبة قليلة، لأنها تخص أولئك الذين التحقوا بالقسم في سنوات افتتاحه الأولى، وهي الفترة الممتدة ما بين **1986-1989**، حيث كان القسم يركز على الجانب التطبيقي، بتخصيص الفترة المسائية كاملة للتريص بالمكتبات ومراكز المعلومات، ومصالح الأرشيف، وذلك لتطبيق ما تم أخذه في الفترة الصباحية من دروس نظرية، وهم الحاملين لشهادة تقني سامي وشهادة الدراسات الجامعية التطبيقية، اللتان تظهران من تسميتهما أنهما تركزان على الجانب التطبيقي أكثر من النظري، بتخريج تقنيين في مجال المكتبات، ويمكن أن نعتبر هذا مكسبا للذين تخرجوا في تلك الفترة، حيث نجدهم اليوم في مراكز مرموقة كمحافظي مكتبات، بحكم الأقدمية والتدرج في الشهادات وتقلد المناصب، ولأنهم تمكنوا من الاستيعاب الصحيح للقيمة الحقيقية التي يكتسبها التخصص.

الجدول رقم 09: يوضح النتائج المتعلقة بالتكوين الموازي في مؤسسات أخرى:



النسبة	العدد	الإجابة
29%	26	مؤسسات لتعليم الإعلام الآلي
7%	06	مؤسسات لتعليم اللغات الأجنبية
11%	10	مؤسسات التكوين المهني
0%	00	مؤسسات للتكوين عن بعد في مجال علم المكتبات
4%	04	مؤسسات أخرى
49%	44	لم أتلقى أي تكوين موازي
100%	90	المجموع

لقد أدرج هذا السؤال ضمن الاستبيان (أداة الدراسة) لمعرفة ما إذا كان الطالب الجامعي قابلاً وقادراً على تلقي أكثر من تكوين في نفس الوقت، بالكشف عن التكوينات التي تلقاها بالموازاة مع التحصيل الجامعي، والتي انخرط فيها بمحض إرادته بالرغم من الجهود الإضافية المبذولة لتحقيق ذلك، ومن ثم يمكننا قياس درجة استعداد هذا الطالب الذي أصبح موظفاً لتلقي تكويناً مستمراً سواء تحت وصاية المؤسسات المنوطة بذلك أو تكويناً ذاتياً في مجال تخصصه بالموازاة مع أعباء الوظيفة وعدم توفر الوقت الكافي لذلك.

حيث يمكننا الجزم في هذا المقام وبدون مبالغة، بأن مسألة التكوين المستمر وخاصة التكوين

الذاتي، هي مسألة إرادة بالدرجة الأولى قبل أن تكون مشكلة وقت أو إمكانيات مادية كانت أو معنوية.

حيث نجد نسب المبحوثين الذين تلقوا تكوينا موازيا مجتمعة لا تتعدى 51%، من مجتمع

الدراسة وهي مقسمة كالتالي:

نسبة المشاركين الذين التحقوا بمؤسسات لتعليم الإعلام الآلي قدرت بـ 29%، حيث كان الطلب

ملحا على تعلم تقنيات الإعلام الآلي خاصة في السنوات الأولى للتخصص، فقد تم إدخال التكنولوجيات

الحديثة في تسيير المكتبات، مما يستلزم على مسير المكتبة أن يكون ملما بتقنيات الإعلام الآلي،

ومتمكنا من التكنولوجيات الحديثة التي أدخلت على المكتبات، بحيث عرفت المكتبات تحولات كثيرة من

شكلها التقليدي إلى الأتمتة، ثم الرقمنة، ومن بعدها دخولها العالم الافتراضي، كل هذه التغيرات

والتطورات، تحتم على أخصائيي المكتبات ضرورة الإلمام والتحكم بتقنيات الإعلام الآلي.

كما سجلنا نسبة 11%، من مجتمع الدراسة ممن التحقوا بمؤسسات للتكوين المهني بالموازاة مع

تكوينهم الجامعي، وذلك بهدف تعلم مهن وحرف أخرى تكفل لهم التعدد المعرفي، وبالتالي تتسع أمامهم

فرص التوظيف عند التخرج.

أما نسبة المنخرطين في مؤسسات من أجل تعليم وإتقان اللغات الأجنبية، فقد قدرت بـ 07% من

العينة المبحوثة، ممن لهم الرغبة في إتقان اللغات الأجنبية، خاصة وأن أخصائي المكتبة يعتبر بمثابة

الوسيط بين المعلومة وطالب المعلومة، مهما كانت اللغة التي قدمت بها المعلومة، وكذا مهما كانت لغة

الباحث عن المعلومة، ولذا فهو مطالب بضرورة التواصل مع الجميع بتمكنه من عدد من اللغات.

بالإضافة إلى نسبة 04% من مجتمع الدراسة، ممن التحقوا بمؤسسات أخرى غير التي حددناها

في الاستبيان أداة الدراسة، العمومية منها والخاصة، من أجل اكتساب معارف في مختلف المجالات،

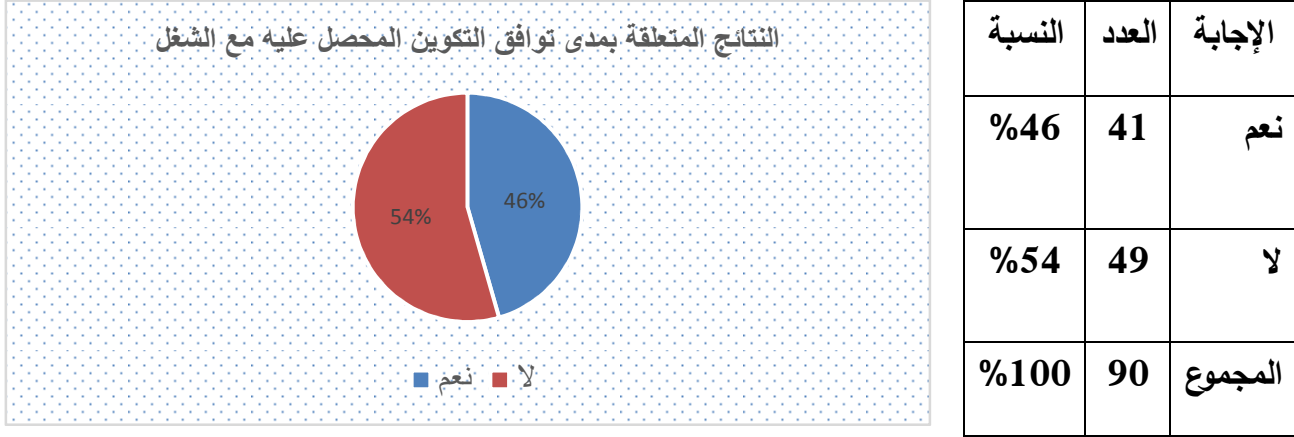
وذلك بالتزامن مع فترة تكوينهم الجامعي. كما قدرت نسبة المنتسبين الى مؤسسات التكوين عن بعد إلى

00%.

وقد سجلنا نسبة 49% من مجتمع الدراسة وهي أكبر نسبة، وتخص الباحثين الذين أجابوا بأنهم لم يتلقوا أي تكوين موازي للتكوين الجامعي، حيث تعتبر هذه النتيجة محبطة بالمقارنة مع المستوى الأكاديمي للطلبة الجامعيين، واكتفائهم بالتكوين الجامعي بالرغم من كل النقائص التي يشكون منها في مجال الإعلام الآلي واللغات الأجنبية وغيرها من المجالات، التي تستدعي تكويننا موازيا للتكوين الجامعي من جهة، كما تعود الطالب على تحمل مسؤولية أكثر من مهمة من جهة أخرى.

حيث يمكن ربط نتائج هذا السؤال، مع السؤال رقم 30، والذي يتعلق بالتكوين المستمر عموما والتكوين الذاتي على وجه الخصوص، لأخصائيي المكتبات الأكاديمية، فالطالب الذي كان حرا، وصغيرا في السن، ومشحودا بالطاقة والحيوية والحماسة، وأقل التزاما بالمسؤولية، لم يتسن له الوقت الكافي والرغبة في ممارسة نشاطات أخرى وتلقي تكوينات في مجالات مختلفة، تسهل له طريق المستقبل، فكيف سيتمكن من ذلك؟ وهو موظف ملزم بأداء المهام المنوطة به، بالإضافة إلى أعباء ومسؤوليات أخرى تقع على عاتقه، كالأعباء الأسرية مثلا.

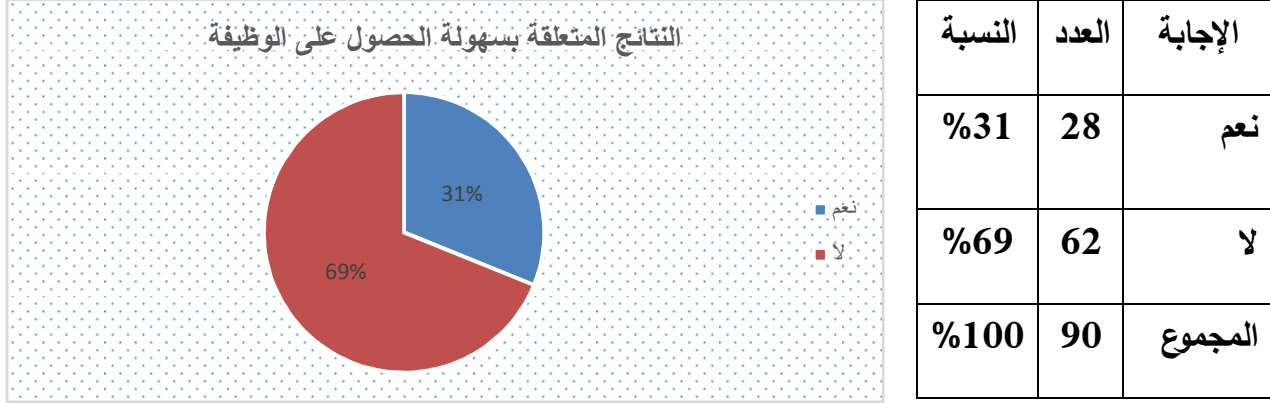
الجدول رقم 10: يوضح النتائج المتعلقة بمدى توافق التكوين المحصل عليه مع الشغل.



لقد أدرج هذا السؤال ضمن الاستبيان بهدف تسليط الضوء على مدى توافق التحصيل الجامعي لطلبة علم المكتبات والعلوم الوثائقية مع ما يجدونه في ميدان المهنة المكتبية، حيث يمكننا ربطه مع السؤال رقم 08، المتعلق بمدى الموازنة بين النظري والتطبيقي أثناء التكوين الجامعي، لأن التركيز على الجانب التطبيقي يمكن الطالب من تجسيد المعارف والخبرات المحصل عليها على أرض الواقع، وكأنه يقوم بمهام المهنة المكتبية، حيث نجد نسبة 46% من العينة المبحوثة ممن أجابوا بنعم، وأنه كان هناك توافق بين تحصيلهم الجامعي وميدان الشغل، وأنهم لم يجدوا أي صعوبات في تجسيد المعارف المحصلة في الجامعة ممثلة في مهامهم الوظيفية في ميدان المهنة المكتبية بالمكتبات الأكاديمية.

وبالمقابل سجلنا نسبة 54% من مجتمع الدراسة، وهي النسبة الأكبر ممن أجابوا بـ لا، وأنهم لم يجدوا أي توافق بين تكوينهم الأكاديمي وميدان الشغل، بل يؤكدون على أنهم تلقوا صعوبات كبيرة في تطبيق معارفهم وخبراتهم التي حصلوها في الجامعة، بل وجدوا أنفسهم مجبرين على تعلم العمل من جديد أثناء توظيفهم، لأنه يوجد اختلاف كبير بين ما تم تعلمه في الجامعة، وما هو موجود بالفعل في الحياة العملية، خاصة في غياب آلية التدريب الأولى عند تسلم الوظيفة.

الجدول رقم 11: يوضح النتائج المتعلقة بسهولة الحصول على الوظيفة.



أغلبية الإجابات جاءت سلبية بنسبة 69%، وهذا يعود إلى نقص مناصب الشغل في المجال خاصة في السنوات الأولى لتأسيس القسم لحدائثة التخصص، بالإضافة إلى عدم وجود سياسة توظيف مدروسة في بلادنا، وكذا افتقار مجال المكتبات إلى النصوص التشريعية التي تحكم المهنة المكتبية، خاصة في مجال التوظيف. كما أن بعض المتخرجين لا يتوجهون مباشرة لحياتهم العملية لأسباب عدة نذكر منها:

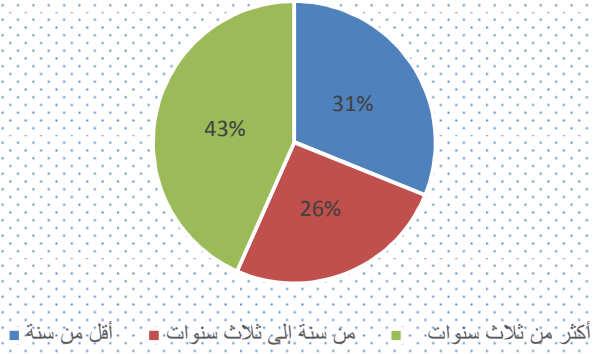
* يتم التأخر بسبب أداء واجب الخدمة الوطنية بالنسبة للذكور.

* بسبب بعض المشاكل التي قد تواجه المتخرجين، كعدم تسلمهم للشهادة أو مواجهتهم لظروف شخصية تحول دون توظيفهم.

أما نسبة الذين كانت إجاباتهم ايجابية فتقدر بـ 31%، وهي تخص الذين تخرجوا من القسم مؤخرًا، حيث بدأت فرص التوظيف في مجال المكتبات في نمو مستمر، للوعي بالأهمية البالغة التي يكتسبها هذا المجال، بالإضافة إلى الذين أثبتوا جدارتهم في اختبارات التوظيف مباشرة بعد التخرج، دون أن ننسى تدخل العلاقات الشخصية الأمر الذي أصبح مسلما به في بلادنا.

الجدول رقم 12: يوضح النتائج المتعلقة بالمدة المستغرقة للحصول على الوظيفة.

النتائج المتعلقة بالمدة المستغرقة للحصول على الوظيفة



المدة	العدد	النسبة
أقل من سنة	28	31%
من سنة إلى ثلاث سنوات	23	26%
أكثر من ثلاث سنوات	39	43%
المجموع	90	100%

هذا السؤال يخص الفئة التي لم تجد مناصب شغل مباشرة بعد التخرج، فكلما تأخر الشخص في الحصول على الوظيفة كلما أثر ذلك سلباً على نفسيته، وعلى درجة حماسه، ورغبته في العطاء.

حيث استغرق 26% من أفراد مجتمع الدراسة، مدة سنة إلى ثلاث سنوات في البحث عن الوظيفة، أما فيما يخص المشاركين الذين استغرقوا أكثر من ثلاث سنوات، فقدرت نسبتهم بـ 43%. بينما نسبة 31% منهم قد تحصلوا على وظائف في مدة لا تتعدى السنة، ويمكن تفسير هذا التفاوت في النسب بالأسباب التالية:

* الفترة التي يتخرج فيها الطالب، إذ تلعب هذه الأخيرة دور فعال في توفير فرص التوظيف للمتخرجين، فالطالب الذي يتخرج في شهر جوان، لديه حظوظ التوظيف أكثر من الطالب الذي يتخرج في شهر سبتمبر، لأن مسابقات التوظيف ووضع الملفات يكون في شهر أوت، بعد الإعلان عنها في الجرائد، وبالتالي كل تأخر في تسلم الشهادة، يؤدي إلى تأخر في التوظيف. ويعود سبب التأخر في عدم تسليم الشهادة إلى الطالب الذي لا ينهي إعداد مذكرته، أولاً يتحصل على معدل النجاح مما يضطره إلى اجتياز

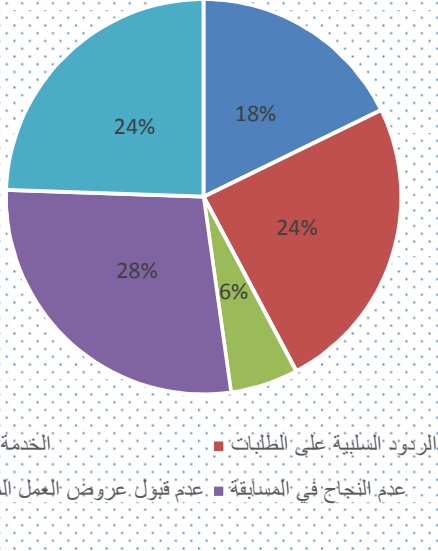
الامتحانات الاستدراكية، في بداية السنة الدراسية الموالية. بالإضافة إلى دور إدارة القسم، التي تتأخر في تسليم الشهادات للطلبة، بسبب بعض المشاكل الإدارية.

* الظروف الشخصية لكل فرد، تحول دون حصوله على منصب شغل، فهناك من يختار الراحة لبعض الوقت بعد التخرج، خاصة الإناث اللواتي يتوجهن في معظم الأحيان إلى اختيار الزواج، والاستقرار في الحياة العائلية. أما بالنسبة للذكور فإما يكتفون بالأعمال الحرة، أو يستلزم عليهم أداء واجب الخدمة الوطنية، مما يؤخرهم في الحصول على وظائف.

بالنظر إلى نسب المتأخرين في الحصول على الوظيفة، من سنة إلى أكثر من ثلاث سنوات فإن هذا سيأثر على معنوياتهم و على درجة حماسهم ورغبتهم في العمل، وتطبيق المعارف التي حصلوها خلال تكوينهم الجامعي، مما يآثر بالضرورة على رغبتهم بعد التوظيف الذي جاء متأخرا من الأساس، تأثيرا سلبيا على إرادتهم في تطوير أنفسهم، وتطوير الأعمال والمهام التي يقومون بها في إطار التكوين المستمر، من أجل اللحاق بركب التطور في مجال تكنولوجيا المعلومات الحديثة التي أدخلت على المكتبات الأكاديمية.

الجدول رقم 13: يوضح النتائج المتعلقة بسبب التأخر في الحصول على الوظيفة.

النتائج المتعلقة بسبب التأخر في الحصول على الوظيفة



السبب	العدد	النسبة
الخدمة الوطنية	10	16%
الردود السلبية على الطلبات	15	24%
عدم قبول عروض العمل المقدمة	04	07%
عدم النجاح في المسابقة	31	50%
آخر	02	03%
المجموع	62	100%

يتعلق هذا السؤال بأسباب تأخر المبحوثين في الحصول على وظيفة، فقد توضح في السؤال السابق أن عدد المبحوثين الذين حصلوا على وظائف مباشرة بعد تخرجهم قدر بـ 28، أي بنسبة 31%، بينما بلغ عدد الأفراد الذين تأخروا في الحصول على الوظيفة 62 موظفا، بنسبة 69% من مجموع المبحوثين، ولذلك كان لزاما علينا أن نستفسر عن أسباب التأخر في التوظيف في مجال المكتبات والمعلومات، حيث تأتي في مقدمتها وبنسبة 50%، ممن أجابوا بأنهم لم ينجحوا في مسابقات التوظيف حيث أن هذه الصيغة في التوظيف لم تكن موجودة في بدايات التخصص في الجزائر، فقد كان عدد المتخرجين آنذاك يعد على الأصابع، مما يسمح لهم بالتوظيف المباشر، دون المرور بأي نوع من المسابقات أو الامتحانات، لكن في الآونة الأخيرة ارتفع عدد المتخرجين بشكل كبير، بسبب درجة الوعي بقيمة تخصص علم المكتبات والعلوم الوثائقية، وفرص العمل التي يوفرها، مما فرض تطبيق صيغة المسابقات الكتابية والشفوية، لتكون الوظيفة من نصيب من يستحقها.

كما تم تسجيل نسبة 24% من مجتمع الدراسة، من أجابوا بأن سبب تأخرهم في الحصول على الوظيفة، هو تلقيهم لردود سلبية على طلباتهم للتوظيف وذلك في الفترة التي سبقت مرحلة مسابقات التوظيف، حيث أن الانتقال حينها كان بمجرد قبول طلب العمل أو رفضه فكانت صلاحيات القبول أو الرفض بيد المشرف على التوظيف.

ولدينا نسبة 16% من مجموع المجيبين أنهم قد تأخروا في الحصول على وظيفة بسبب تأديتهم لواجب الخدمة الوطنية، وهم من فئة الذكور بالطبع، إذ تعتبر نسبة قليلة بالمقارنة مع عدد الذكور محل الدراسة، وذلك لأنه ليس كل الرجال يؤدون الواجب الوطني، فهناك من يحصل على الإعفاء من الخدمة الوطنية لظروف معينة. لأن قانون التوظيف العمومي بالجزائر يفرض على المترشح للوظيفة أن يثبت وضعيته تجاه واجب الخدمة الوطنية، فيتسبب ذلك في تأخيرهم في التوظيف، خاصة إذا عرفوا بعد ذلك عدة إخفاقات في مسابقات التوظيف.

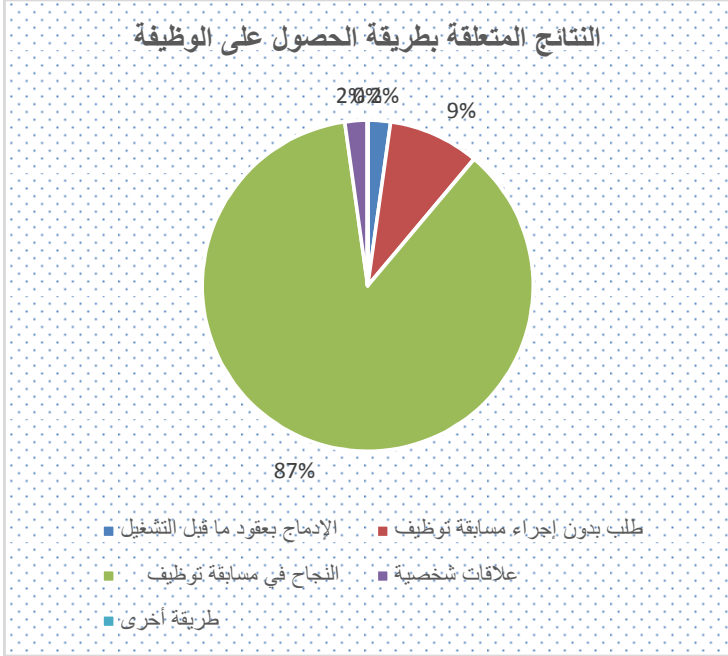
بالإضافة إلى نسبة 07% من عينة الدراسة، قد تأخروا في التوظيف بسبب رفضهم لعروض العمل المقدمة لهم لأنها لم تتناسبهم، سواء في الوظيفة في حد ذاتها لا تتناسبهم، كمهنة الأرشيفي لا يستصيغها الكثير من خريجي علم المكتبات، خاصة من لديهم أعمار صحية كالحساسية للغبار مثلا أو لأن الشهادة التي يحملونها أرفع من المنصب المتاح.

وفي الأخير نجد نسبة 03% من مجتمع الدراسة ممن ربطوا أسباب تأخرهم في التوظيف بظروف مختلفة فيما يلي:

* التفرغ للحياة العائلية بالنسبة لبعض النساء خاصة الأمهات منهن.

* عدم رغبة البعض للعمل مباشرة بعد التخرج واختيارهم الراحة لبعض الوقت.

الجدول رقم 14: يوضح النتائج المتعلقة بطريقة الحصول على الوظيفة.



طريقة	العدد	النسبة
الإدماج بعقود ما قبل التشغيل	02	02%
طلب بدون إجراء مسابقة توظيف	08	09%
النجاح في مسابقة توظيف	78	87%
علاقات شخصية	02	02%
طريقة أخرى	00	00%
المجموع	90	100%

أعلى نسبة سجلت قدرت بـ 87%، وهي تخص الذين دخلوا عالم الشغل عن طريق النجاح في مسابقة توظيف، بعد الإعلان عنها في الجرائد، مما يدل على أن التوظيف في مجال المكتبات متوفر، وأنه يمكن إثبات الجدارة أثناء المسابقة، التي تعتبر الحد الفاصل بين الكفاء وغير الكفاء.

كما نجد نسبة 09% تخص الذين تحصلوا على وظائف، عن طريق طلب بدون إجراء مسابقة توظيف، وذلك يخص الدفعات المتخرجة من قسم علم المكتبات بجامعة وهران، في مراحله الأولى لأن عدد المتخرجين كان قليل، بالمقارنة مع عدد مناصب الشغل في مجال المكتبات.

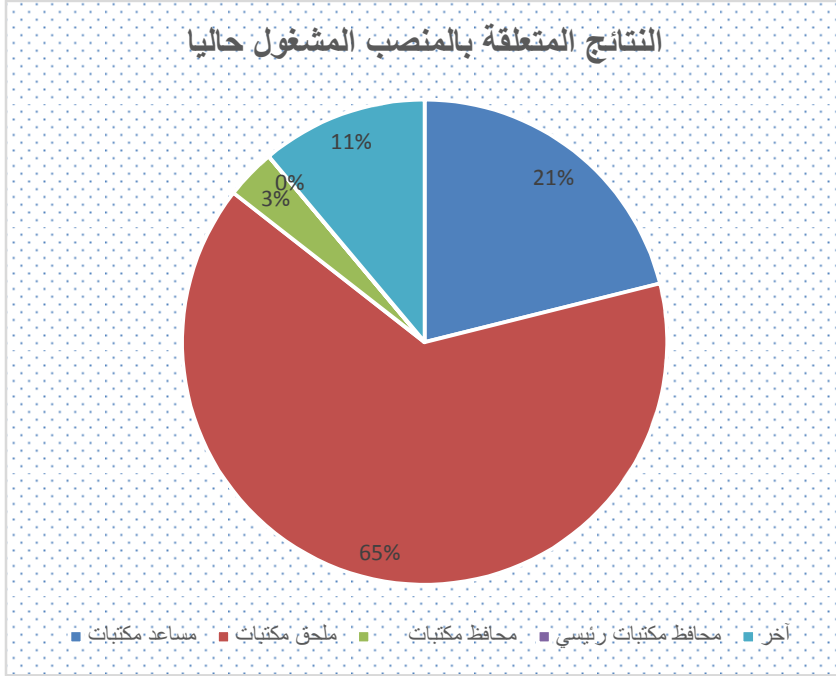
بينما تقدر نسبة الحاصلين على وظائف بفضل العلاقات الشخصية بـ 02%، وهي نسبة ضئيلة بالمقارنة مع التي سبقتها، ولكن هذا لا يمنع من مناشدة الجهات المسؤولة، بفرض رقابة صارمة على مثل هذه الأمور، التي تقف عائقا في وجه ذوي الكفاءة.

أما بخصوص المدمجين بعقود ما قبل التشغيل فقد قدرت نسبتهم بـ 02% من مجتمع الدراسة، حيث تعبر هذه الصيغة في التوظيف عن تسميتها تماما، فهي تتعلق بمناصب تمنح لخريجي الجامعات بهدف تحضيرهم وتجهيزهم للوظيفة، دون التمكن من الإدماج المباشر في هذه المناصب، بل لابد لهم من اجتياز مسابقات توظيف من أجل الظفر بوظائف دائمة.

ولكي نكون موضوعيين أكثر فتحنا المجال أمام المبحوثين ليدلوا بطريقة أخرى للتوظيف لم يتم ذكرها ضمن الخيارات المقترحة، إلا أن النتيجة كانت بنسبة 00%، حيث تعتبر طرق التوظيف المقترحة في الاستبيان أداة الدراسة من أهم الطرق المستخدمة في التوظيف بالجزائر.

باعتبار أن نسبة 87% من مجتمع الدراسة قد تحصلوا على وظائفهم من خلال اجتيازهم لمسابقات أو امتحانات توظيف، وهي أكبر نسبة، حيث أنه لا يتم قبول إلا الحاملين لشهادات جامعية في علم المكتبات بغرض اجتياز هذه المسابقات، مما يعزز من صحة الفرضية التي تنص على أنه في خضم الأزمة التي تعرفها الجزائر فيما يخص التوظيف. فان الحاملين لشهادات في علم المكتبات، لهم أكبر الحظوظ في الحصول على الوظائف.

الجدول رقم 15: يوضح النتائج المتعلقة بالمنصب المشغول حاليا.



المنصب	العدد	النسبة
مساعد مكتبات	19	21%
ملحق مكتبات	58	64%
محافظ مكتبات	03	04%
محافظ مكتبات رئيسي	00	00%
آخر	10	11%
المجموع	90	100%

أعلى نسبة سجلت تخص الموظفين الذين يشغلون منصب ملحق مكتبات، وتقدر بـ 64%، وهو المنصب الذي يتناسب مع حملة شهادة الليسانس في علم المكتبات والعلوم الوثائقية، باعتبار أنها الشهادة التي تستقطب أكبر عدد من الطلبة، ولأن المكتبات الجامعية تخصص حصة الأسد لتوظيف ملحقين المكتبات، لما لهم من معارف نظرية وتقنية، تمكنهم من مراقبة الأعمال التي لها علاقة بميدان اختصاص علم المكتبات والتوثيق، بالإضافة إلى قدرتهم على اتخاذ القرارات والمبادرات في تنظيم وتسيير المؤسسات الوثائقية.

تليها نسبة 21%، وهي تخص الموظفين الذين يشغلون منصب مساعد مكتبات، وهم حملة شهادة الدراسات التطبيقية الجامعية في علم المكتبات، لما تكتسيه هذه الشهادة من أهمية بالغة، في تزويد حاملها بالمفاهيم التقنية القاعدية، التي تمكنهم من القيام بالمهام الفنية دون أي تصادم بين النظري والتطبيقي.

وأدنى نسبة سجلت تقدر بـ 04% وهي تخص منصب محافظ مكتبات، الذي يعتبر من المناصب العليا، التي لا يشغلها إلا ذوي الأقدمية في المجال. حيث يشغل هذا المنصب حاملي شهادة تقني سامي في علم المكتبات، بحكم الأقدمية التي مكنتهم من اكتساب خبرة ومهارة عاليتين، مما يؤهلهم لتقلد المناصب العليا، بالإضافة إلى حملة شهادة الليسانس، أما شهادة محافظ رئيسي فلا تتوفر بمكتبات جامعتيهران ومعسكر، حيث تحصلت على نسبة 00% من العينة المدروسة.

كما سجلنا نسبة 11% من مجتمع الدراسة، ممن أجابوا بأنهم يشغلون مناصب أخرى غير التي

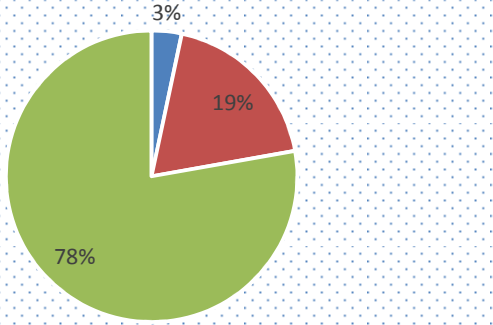
تم تحديدها في الاستبيان، والتي نذكر منها على سبيل الذكر لا الحصر:

عون حفظ البيانات، عون تقني، عون مكتبة، وثائقي أمين محفوظات، ملحق إدارة، تقني سامي في الإعلام الآلي، مدير مكتبة...إلخ. حيث يتشارك كل هؤلاء مسؤولية تسيير المكتبات الأكاديمية ويتقاسمون المهام فيما بينهم، كل في مجال اختصاصه.

والملاحظ أن معظم مجتمع الدراسة يشغلون وظائف في مجال تخصص علم المكتبات والعلوم الوثائقية، مما يدل على صحة الفرضية التي تنص على أن معظم المتخرجين من أقسام علم المكتبات الجامعية، يشغلون وظائف في مجال التخصص (المهنة المكتبية). وأن المكتبات الأكاديمية تسيير من طرف حملة شهادات أكاديمية في تخصص علم المكتبات والعلوم الوثائقية.

الجدول رقم 16: يوضح النتائج المتعلقة بمدة شغل المنصب الحالي.

النتائج المتعلقة بمدة شغل المنصب الحالي



المدة	العدد	النسبة
ما بين شهر إلى 12 شهرا	03	%03
ما بين سنة إلى 03 سنوات	17	%19
أكثر من 03 سنوات	70	%78
المجموع	90	%100

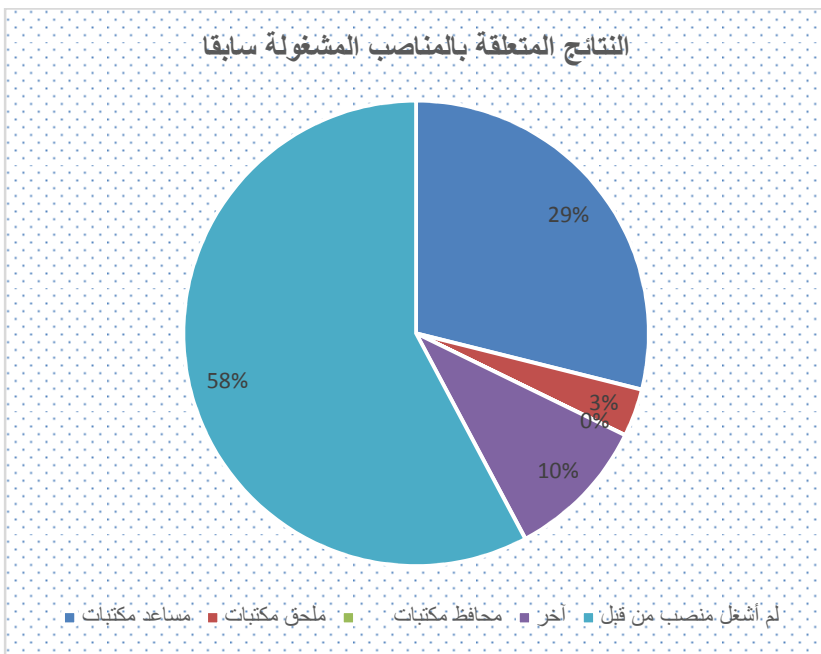
من خلال النتائج المتحصل عليها، لاحظنا أن أعلى نسبة قدرت بـ **78%**، وهي تخص الذين يشغلون مناصبهم الحالية منذ أكثر من **03 سنوات**، وهم الذين تخرجوا بالدفعات الأولى ولهم أقدمية في الميدان، بالإضافة إلى الذين حالفهم الحظ في تقلد مناصبهم الحالية مباشرة بعد التخرج.

أما الذين يشغلون مناصبهم ما بين سنة إلى **03 سنوات**، فتقدر نسبتهم بـ **19%**، وهذا ما يبرز أن مجال المكتبات بدأ يتيح مناصب شغل جديدة، وأن فرص التوظيف في هذا التخصص تتزايد بشكل ملحوظ، وذلك لإدراك الأهمية القصوى التي يكتسبها التخصص.

ثم تأتي نسبة حديثي العهد بمناصبهم، أي ما بين شهر إلى **12 شهرا**، فهم يمثلون نسبة **03%** من مجتمع الدراسة، إذ تعتبر هذه النسبة من الموظفين الجدد لا بأس بها. وهذا ما يمدنا بالتفاؤل، لأنه يوجد فرص توظيف مفتوحة في الآونة الأخيرة.

بالنظر إلى النسب المسجلة، فإن أعلى نسبة كانت لمن تجاوزوا الثلاث سنوات في وظائفهم، مما يسهل علينا مهمة الكشف عن مدى مواكبتهم للجديد من خلال التكوين المستمر تحت الوصاية، والتكوين الذاتي.

الجدول رقم 17: يوضح النتائج المتعلقة بالمناصب المشغولة سابقا.



النسبة	العدد	المنصب
29%	26	مساعد مكتبات
03%	03	ملحق مكتبات
00%	00	موظف مكتبات
10%	09	آخر
58%	52	لم أشغل منصب من قبل
100%	90	المجموع

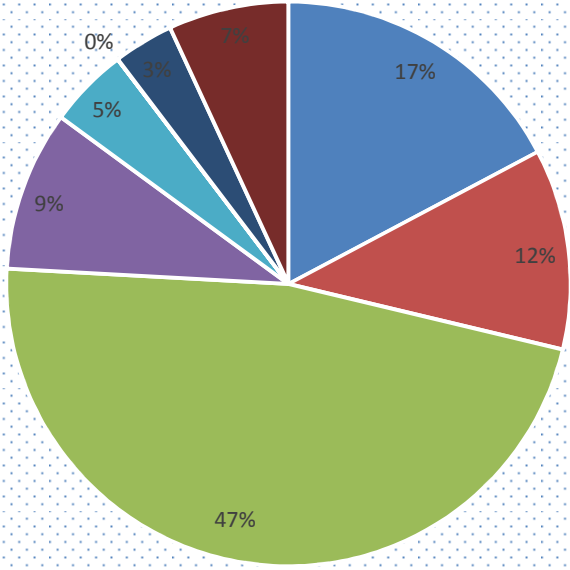
فيما يخص السؤال الخاص بالمناصب المشغولة سابقا، فقد أدرج في أداة الدراسة أساسا من أجل إبراز مدى التدرج في تقلد المناصب، من خلال الترقيات الوظيفية كحافز لأخصائيي المكتبات على عطائهم ومردودهم المهني، وكذا على كفاءاتهم المعرفية في مجال المهنة المكتبية بالمكتبات الأكاديمية.

حيث قدرت نسبة الموظفين الذين كانوا يشغلون منصب مساعد مكتبات بـ 29%، حيث يمنح هذا المنصب لحملة شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية المعمول بها سابقا، وهي نسبة لا بأس بها إذا ما استنتجنا أن منصبهم الحالي هو ملحق مكتبات، وذلك بعد اجتيازهم للمسابقات المهنية، قصد الرفع من مستواهم بتقلد المناصب العليا، حسب ما تنص عليه النصوص التشريعية التي تحكم المهنة المكتبية. أما فيما يخص نسبة من كانوا يشغلون منصب ملحق مكتبات وترقوا إلى منصب محافظ مكتبات فقدرت بـ 03%، تليها نسبة 10% ممن كانوا يتقلدون مناصب أخرى لم يتم ذكرها في الاستبيان ونسبة 00% لمنصب المحافظ، بينما أكبر نسبة سجلت قدرت بـ 58% وهي تخص الموظفين الذين لم يشغلوا أي منصب سابق لمنصبهم الحالي، في كل من مكتبات جامعتي معسكر ووهران.

الجدول رقم 18: يوضح النتائج المتعلقة بالمهام الموكلة في المنصب الحالي.

النسبة	العدد	المهام
17%	15	الفهرسة والتصنيف وإعداد الفهارس
12%	10	الاقتناء والجرد
47%	41	الإعارة
9%	08	مكلف بالدوريات
5%	04	التكشيف والاستخلاص
00%	00	مكلف بالسمعيات والبصريات
7%	06	مكلف بتسيير المكتبة
3%	03	مكلف بخدمة تدريب المستفيدين
3%	03	مكلف بالبحث في قواعد المعطيات
00%	00	مهام أخرى
100%	90	المجموع

النتائج المتعلقة بالمهام الموكلة في المنصب الحالي



- الفهرسة والتصنيف وإعداد الفهارس
- الاقتناء والجرد
- الإعارة
- مكلف بالدوريات
- التكشيف والاستخلاص
- مكلف بالسمعيات والبصريات
- مكلف بتسيير المكتبة
- مكلف بالبحث في قواعد المعطيات

أعلى نسبة تقدر بـ 47%، وهي تخص الموظفين الذين يقومون بخدمة الإعارة، وذلك لقلّة الموظفين وكذا توافد الرواد بكثرة، مما يستدعي الجميع للقيام بخدمة الإعارة، الأمر الذي يصيب الجميع بالتذمر، إذ يعتبرون خدمة الإعارة من الخدمات الروتينية، التي لا تستدعي أي كفاءات عالية، ويمكن لأي موظف مهما كان مستواه القيام بها، وباعتبار أن الفئة المستهدفة بالدراسة هي فئة المكتبيين الجامعيين، فإنهم يحلمون بالمهام المتصلة بالتكنولوجيات الحديثة، كالبحث في قواعد البيانات، أو مكلف بالسمعيات

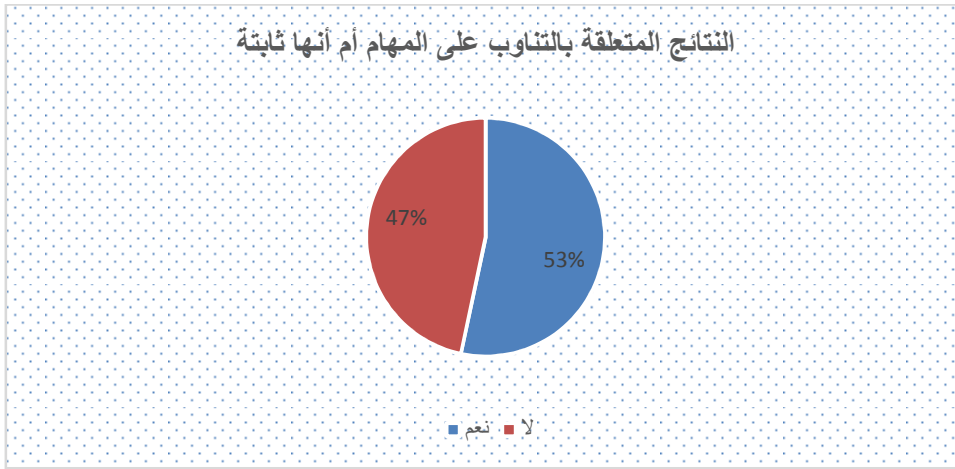
والبصريات، الأمر الذي نجده قليلا أو منعدما في بعض المكتبات محل الدراسة، إذ تعتمد على إعداد الفهارس التقليدية، في شكل قوائم للكتب المتواجدة بالمكتبة، التي يصطف الطلبة في طوابير قصد الاستفادة منها، لأنها قليلة بالمقارنة مع عدد الرواد المتوافدين عليها، حيث سجلنا نسبة 00%، وهي تخص الموظفين المهتمين بالسمعيات والبصريات، بالإضافة إلى نسبة 03% من أخصائيي المكتبات الأكاديمية والمكلفين بإنجاز أو البحث في قواعد المعطيات.

أما النسبة المئوية فتقدر بـ 17%، وهي تخص مجموعة الموظفين المكلفين بمهام الفهرسة، والتصنيف، وإعداد الفهارس، وهي نسبة لا بأس بها بالمقارنة مع عدد أفراد مجتمع الدراسة. بالإضافة إلى النسبة 05% من القائمين على عمليتي التكشيف والاستخلاص.

ثم تليها نسبة 12%، والتي تخص الموظفين المكلفين بعملية الاقتناء والجرد، والذين يمثلون في أغلب الأحيان المسؤولين عن المكتبة، حيث يقوم المسؤول عن المكتبة بتحديد قائمة المقتنيات، كما يقوم بتسجيلها في سجل الجرد بنفسه لتفادي أي خطأ. حيث تتقارب هذه النسبة مع نسبة الذين أجابوا بأنهم يقومون بمهام أخرى كالسهر على تسيير وتنظيم المكتبة، وهي المهمة التي يقوم بها مدير المكتبة حيث بلغت نسبة القائمين على تسيير المكتبة الأكاديمية بـ 07%.

أما نسبة الموظفين المكلفين بالدوريات فقدت بـ 09%، وهي نسبة ضئيلة بالمقارنة مع عدد أخصائيي المكتبات محل الدراسة، حيث لمسنا إهمالا كبيرا لهذا النوع من المراجع، كالقوامس والمعاجم والموسوعات، ودوائر المعارف، والأطالس، والمجلات العلمية، وغيرها من الكتب المرجعية، التي تتميز بالدقة والشمول والحدثة، والتي تصرف عليها أموال طائلة، والمتمثلة في الاشتراكات التي تقوم بها المكتبة من أجل الحصول على الجديد دائما. فبالرغم من هذا إلا أن رواد المكتبة يترددون على الرصيد الوثائقي العادي بينك الإعارة، دون التنبه إلى الكتب المرجعية ذات القيمة العلمية العالية، ولذا يجب تكثيف برامج إرشاد المستفيدين إلى كل الخدمات التي تقدمها المكتبات الأكاديمية للباحث، والتي بلغت نسبتها 03%.

الجدول رقم 19: يوضح النتائج المتعلقة بالتناوب على المهام أم أنها ثابتة.

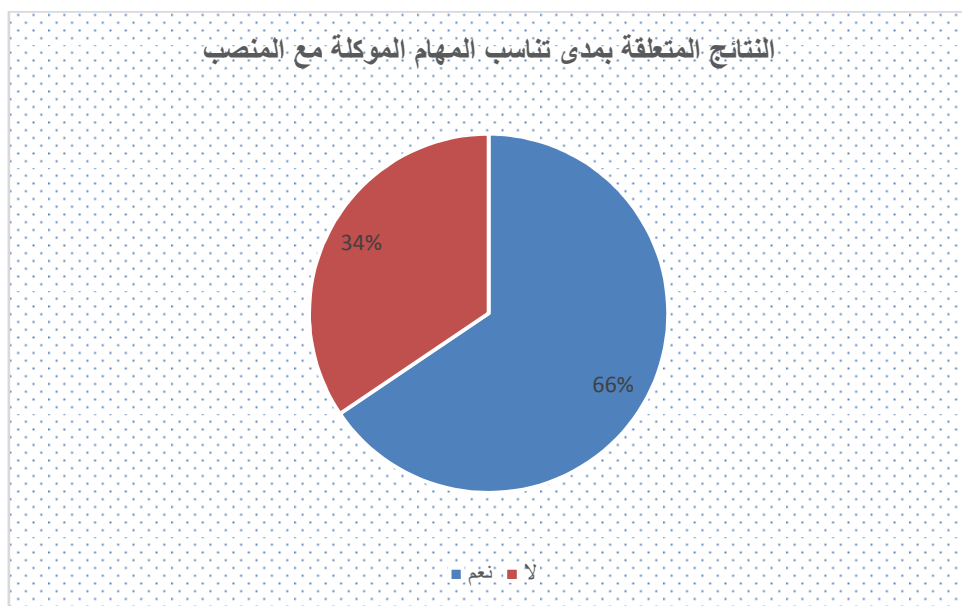


الإجابة	العدد	النسبة
نعم	48	53%
لا	42	47%
المجموع	90	100%

يتعلق هذا السؤال بمدى التنوع والتداول على المهام لدى أخصائي المكتبات الأكاديمية، فلا بد له أن يعمل بمختلف المصالح المكتبية، ليتعرف ويتقن مختلف الوظائف، حتى يكون له رصيد معرفي جيد، وخبرة واسعة حول كيفية القيام بالمهام المكتبية، والتسيير المكتبي عموماً. فقد سجلنا نسبة 53% من مجتمع الدراسة، ممن أجابوا بأن هناك تناوب وتداول على المهام وأنهم في صدد التعرف على مختلف الوظائف الموكلة لأخصائي المكتبة، وبإمكانهم القيام بها، لأنهم على دراية واسعة بحكم تناوبهم على المهام.

وبالمقابل لدينا نسبة 47% من مجتمع المبحوثين، قد أجابوا أنهم كانوا ثابتين في وظيفة واحدة دون التنوع في المهام، وأنهم يحسنون القيام بمهام معينة في مصلحة واحدة، دون أن تكون لهم دراية بالمصالح الأخرى للمكتبة الأكاديمية، مما يجعلهم غير قادرين على تسيير المكتبة ككل ومنحصرين في مكان واحد ومهمة واحدة. إذ يعطي التناوب على المهام مرونة للموظف في التعامل مع الزملاء والرؤساء و المرؤوسين وكذا الرواد، لما له من خبرة في مختلف المهام المنوطة بأخصائي المكتبات الأكاديمية.

الجدول رقم 20: يوضح النتائج المتعلقة بمدى تناسب المهام الموكلة مع المنصب.



الإجابة	العدد	النسبة
نعم	59	66%
لا	31	34%
المجموع	90	100%

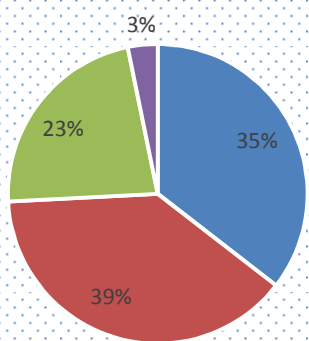
مما يدعو للتفاؤل أن أغلبية الإجابات جاءت إيجابية بنسبة 66%، وتخص المشاركين الذين أجابوا بنعم، وأن المهام الموكلة لهم تتناسب والمناصب التي يشغلونها، مما يعكس نوع من الرضا الوظيفي، الذي ينتج عنه الرغبة في تطوير طريقة العمل والوصول إلى أفضل النتائج.

كما سجلنا نسبة 34%، من مجتمع الدراسة قد جاءت إجاباتهم سلبية، وهي تخص مجموع المشاركين الذين أجابوا بأن المهام الموكلة لهم لا تتناسب مع المناصب التي يشغلونها، ولا مع الشهادات التي يحملونها، لأن معظم المهام التي يقومون بها تشمل الخدمات البسيطة للمكتبة كالإعارة، بتسليم الكتب للرواد ثم إعادة ترتيبها على الرفوف، وكذا القيام بعملية الفهرسة التقليدية، في حين أنهم يطمحون إلى مهام أكثر حداثة وتقنية، كإعداد الفهارس الآلية، واستعمال البرمجيات المتخصصة بالمكتبة، وكذلك البحث في قواعد المعطيات، أو إعداد المستخلصات على أقل تقدير، حيث يشعر الموظف بديناميكية أثناء تأدية مهامه باستعماله لمعارفه وخبراته، التي حصلها في الجامعة، بدلا من الإحساس بالركود والتوقع في مهمة واحدة، لا ترقى إلى مستوى طموحاته .

الجدول رقم 21: يوضح النتائج المتعلقة بأسباب عدم تناسب المهام مع المنصب.

السبب	العدد	النسبة
قلة الموظفين	11	36%
توافد الرواد بكثرة	12	39%
تداخل المهام بسبب إهمال المسؤولين	07	22%
آخر	01	03%
المجموع	31	100%

يوضح النتائج المتعلقة بأسباب عدم تناسب المهام مع المنصب



هذا السؤال يخص مجموعة المشاركين، الذين أجابوا بأن المهام التي يقومون بها لا تتناسب مع مناصبهم، ولا مع شهاداتهم، وهم يرجعون ذلك إلى الأسباب التالية:

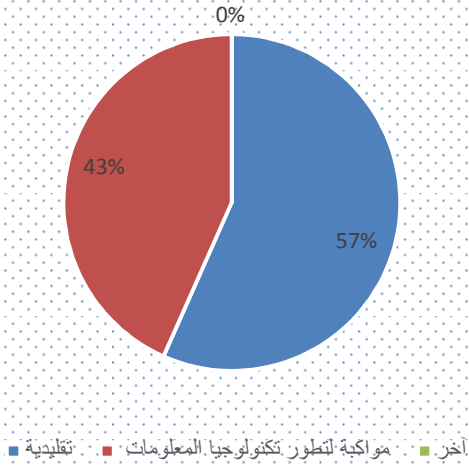
حيث سجلنا نسبة 39%، من مجموع المشاركين الغير راضين عن المهام الموكلة لهم، والذين يرون أن السبب في ذلك هو كثرة توافد الرواد، وخاصة في فترة الامتحانات، أو عند قيامهم بإنجاز البحوث، هوما يؤدي إلى القيام بأي مهمة، دون وضع اعتبار لتناسبها مع المنصب.

تليها نسبة 36% من أفراد مجتمع الدراسة، الذين يرجعون سبب عدم تناسب المهام مع المنصب إلى قلة الموظفين، مما يستلزم على الجميع القيام بكل المهام مهما كان مستواها، دون مراعاة الرتب أو المناصب.

بالإضافة إلى نسبة 22%، وهي تخص المشاركين الذين أجابوا أن إهمال المسؤولين وعدم ضبطهم للنظام داخل المكتبة، بتحديد المهام حسب المناصب، هوما أدى إلى تداخل المهام، وعدم وضوحها.

الجدول رقم 22: يوضح النتائج المتعلقة بتقييم مدى تطور مناهج التدريس.

النتائج المتعلقة بتقييم مدى تطور مناهج التدريس



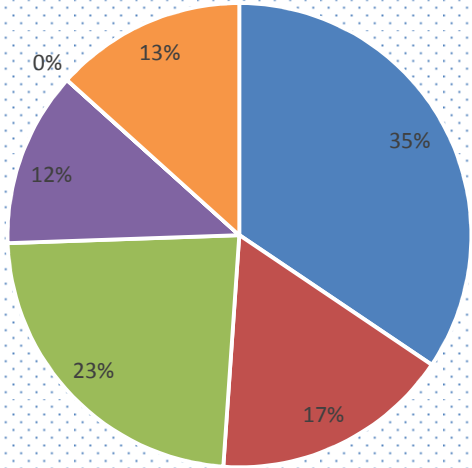
النسبة	العدد	المناهج
57%	51	تقليدية
43%	39	مواكبة لتطور تكنولوجيا المعلومات
0%	00	آخر
100%	90	المجموع

أعلى نسبة سجلت تخص أفراد مجتمع الدراسة، الذين أجابوا بأن مناهج التدريس بقسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران، تعتبر مناهج تقليدية، وغير مواكبة لتطور تكنولوجيا المعلومات الحديثة، حيث قدرت نسبتهم بـ 57%، مما يدعو إلى ضرورة إعادة النظر في منطلقات التكوين، وأهدافه، ومدى مواكبته للتغيرات الحاصلة في مجال المهنة المكتبية، بما يتماشى وتطور تكنولوجيا المعلومات الحديثة، وهي مسؤولية تقع على عاتق القائمين على سن المناهج، وإعداد البرامج التكوينية، على مستوى الجامعة الجزائرية عامة، وقسم علم المكتبات بجامعة وهران على وجه الخصوص.

وبالمقابل لدينا نسبة 43% من العينة المبحوثة، وهي تخص الذين يرون أن مناهج التدريس تعتبر مواكبة للتطورات الحاصلة في مجال المكتبات، ربما لأنهم لم يجدوا أي مشكل في الربط، بين ما تم تحصيله في الجامعة بأساليب بسيطة، وما وجدوه في ميدان المهنة المكتبية، من تقنيات لا تكاد تكون أفضل مما هوفي الجامعة، مما بسط الأمور عليهم وجعلهم مقتنعين بقضية المواكبة.

الجدول رقم 23: يوضح النتائج المتعلقة بالمشاكل الملقاة أثناء التوظيف.

النتائج المتعلقة بالمشاكل الملقاة أثناء التوظيف



المشاكل	العدد	النسبة
نقص الوسائل	31	35%
نقص الخبرة	15	17%
نقص التوجيه	21	23%
عدم اهتمام المسؤولين	11	12%
نقص في التكوين الجامعي	00	00%
آخر	12	13%
المجموع	90	100%

قد يواجه العامل في أي مهنة عدة مشاكل، خاصة إذا كان حديث العهد في العمل، وقد لاحظنا بالنسبة للعاملين على مستوى مكتبات جامعتي معسكر ووهران، أن نسبة 35% من مجتمع الدراسة يواجهون مشكل نقص الوسائل، وخاصة الوسائل التكنولوجية الحديثة، مثل أجهزة الإعلام الآلي، والبرمجيات المتخصصة، وشبكة الانترنت. وربما نقص أبسط الوسائل الواجب توافرها في المكتبة، كالبطاقات الفهرسية التي يضطر الموظفون إلى صنعها بأنفسهم.

أما نسبة الذين يعانون من مشكل نقص التوجيه فتقدر بـ 23%، وهي تخص الذين تأخروا في الحصول على مناصب شغل، مما أدى بهم إلى نسيان المبادئ الأساسية لمهنة المكتبات، ولم يجدوا توجيه من المسؤولين، أو الزملاء في العمل، ولم يتحصلوا على أي تدريب أولي قصد تعريفهم بالمهام المنوطة بهم، مما صعب عليهم الأمر، وعرقل تأقلمهم مع الوظيفة.

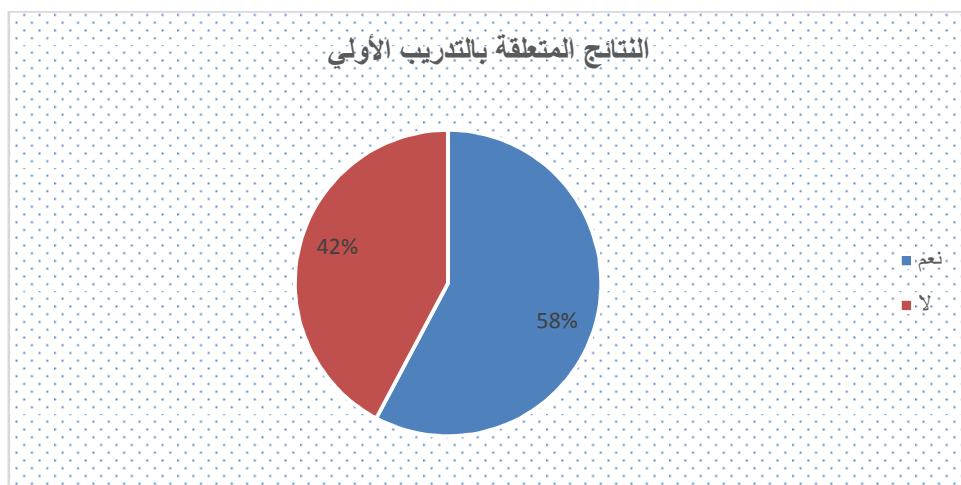
ولدينا نسبة 17%، وهي تخص مجموع المبحوثين الذين يعانون من مشكل نقص الخبرة، خاصة أولئك الذين أجروا فترة تربية في الجامعي في مصالح الأرشيف، ثم توظفوا بالمكتبات الأكاديمية حيث أن معالجة الوثائق الأرشيفية، تختلف كل الاختلاف عن المهام المكتبية.

بالإضافة إلى نسبة 13%، من مجموع المشاركين، الذين أجابوا عن السؤال باختيارهم للبند آخر، أو مشاكل أخرى، حيث أن هناك من لديه مشكل في التعامل مع الآخرين، بالإضافة إلى الذين لم يجدوا أي مشكل في مجال عملهم.

أما نسبة الذين يشتكون من عدم اهتمام المسؤولين، فقدرت بـ 12%، حيث أن المسؤول يجعل بينه وبين المرؤوسين، حاجزا يصعب تجاوزه. بعدم الاستماع إليهم ومحاولة تحسين الأوضاع، خاصة إذا كان هذا المسؤول غير متخصص في مجال المكتبات والمعلومات، فلا يمكنه أبدا استيعاب طبيعة العمل المكتبي، ولذا فلا بد من الاستعانة بأهل الاختصاص في هذه المناصب الحساسة، لأن درجة نجاح المؤسسة تقاس بدرجة وعي وجاهزية مسيرها.

والجدير بالذكر هنا، وما يجب ملاحظته أن كل أفراد مجتمع الدراسة بالمكتبات الأكاديمية بجامعتي معسكر ووهران لا يشتكون من نقص في التكوين الجامعي، فبالرغم من كل النقائص التي يعاني منها طلبة علم المكتبات والعلوم الوثائقية، والمتعلقة بمناهج التدريس، ومشكلة المواكبة مع كل ما هو مستحدث في المجال، والتسارع اللامتناهي لتكنولوجيا المعلومات الحديثة، بالإضافة إلى عدم الموازنة بين الدروس النظرية والتطبيقية، ونقص الوسائل البيداغوجية، وغيرها من المشاكل التي تعترض الجامعيين أثناء تحصيلهم الجامعي، إلا أن هذا لا ينفي ولا يلغي أبدا الدور الفعال للتكوين الجامعي في إدماج المكتبي في فضاء المهنة.

الجدول رقم 24: يوضح النتائج المتعلقة بالتدريب الأولي.



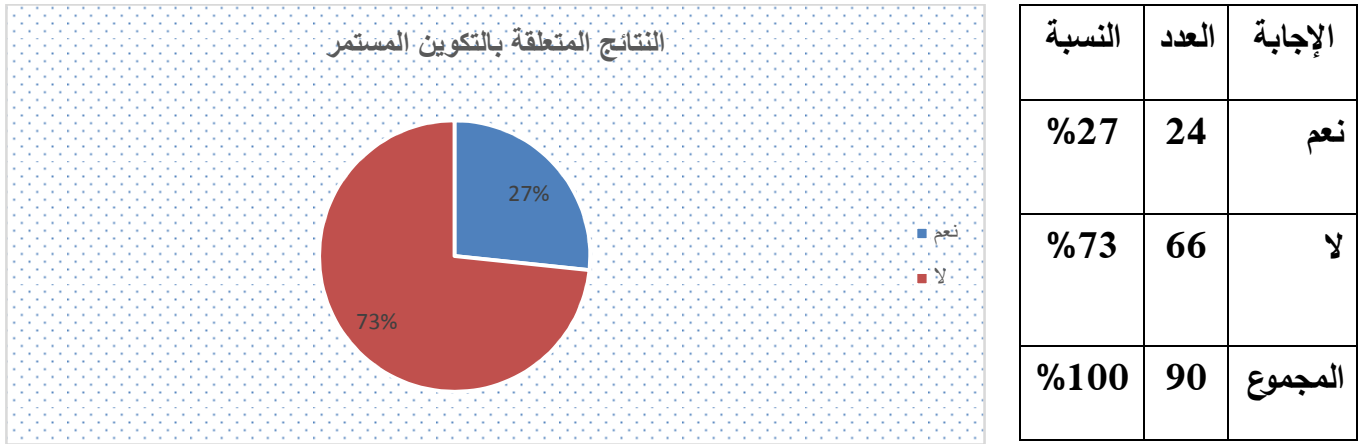
الإجابة	العدد	النسبة
نعم	52	%58
لا	38	%42
المجموع	90	%100

يفترض بالملتحق الجديد بأي وظيفة أن يتلقى تدريباً أولياً يمكنه من استيعاب وإدراك حجم المسؤولية الملقاة على عاتقه، كما يسمح له بتعلم الطريقة الصحيحة للقيام بالمهام المنوطة به.

لدينا نسبة 58% من العينة المبحوثة أجابوا بأنهم قد استفادوا من التدريب الأولي فور حصولهم على الوظيفة، وأنهم قد بدأوا بتعلم المهام تحت إشراف خبراء ولفترة زمنية معينة إلى حين تمكنهم من القيام بالأعمال بمفردهم.

وبالمقابل لدينا نسبة 42% من مجتمع الدراسة ممن لم يتحصلوا على أي تدريب أولي، وأنهم باشروا بالعمل بدون أي إشراف أو وسيط، مما صعب الأمر عليهم في بداية مشوارهم المهني خاصة إذا كانوا ممن وجدوا فرقا شاسعا بين ما تم تحصيله في الجامعة وما وجدوه في ميدان الشغل. حيث يجدون أنفسهم ملزمين على تعلم العمل من جديد، ولذلك فلا بد من التدريب الأولي لكل موظف جديد حتى يتمكن من الدخول في جو العمل واستيعاب الطريقة المثلى للقيام بالمهام المنوطة به، تحت إشراف موظف ذو خبرة قد سبقه في القيام بهذه المهام.

الجدول رقم 25: يوضح النتائج المتعلقة بالتكوين المستمر.



بمعنى مدى التحاق الموظف بدورات تكوينية في مجال عمله، قصد الرفع من مستواه العلمي، والتقني، والفني، والإداري، ويقاس هذا المتغير بالإجابة عن السؤال من خلال اختيار أحد البندين نعم/لا.

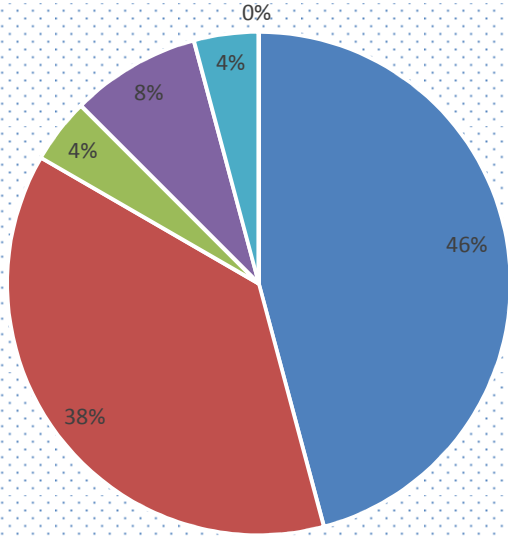
وبما أن المهنة المكتبية تتطلب دائما إتقان معارف جديدة، وتوسيع معارف قديمة، فلا بد للمكتبي الذي يريد أن يكون في المستوى المطلوب، أن يضيف لنفسه معارف جديدة وبصورة مستمرة، وذلك من خلال تكوينه لنفسه مدى الحياة العملية، أو التحاقه بدورات تكوينية تنظمها المؤسسات المخصصة لذلك.

ولكن وبالرغم من أهمية الدورات التكوينية خلال فترة العمل، إلا أن أغلبية المشاركين وبنسبة 73%، قد أجابوا بأنهم لم يلتحقوا بأي دورة تكوينية في مجال عملهم، وذلك راجع لعدة أسباب سيتم التطرق إليها في السؤال رقم 29، أما نسبة الملحقين بدورات تكوينية فتقدر بـ 27%، والذين يمثلون في أغلب الأحيان فئة المسؤولين عن المكتبات، الذين يستفيدون منها بشكل منتظم تقريبا.

من خلال النتائج المحصل عليها، تبين أن معظم أفراد مجتمع الدراسة وبنسبة 73%، لم يستفيدوا من أي دورة تكوينية في مجال عملهم، مما ينفي صحة الفرضية رقم 03، والتي تنص على أنه تعرف المهنة المكتبية تحديدا، في إطار التنمية المهنية والتكوين المستمر لمواكبة تطور تكنولوجيا المعلومات الحديثة بالمكتبات الأكاديمية بالجزائر.

الجدول رقم 26: يوضح النتائج المتعلقة بنوع التكوين في حالة الإجابة بنعم.

النتائج المتعلقة بنوع التكوين في حالة الإجابة بنعم



النسبة	العدد	الإجابة
46%	11	دورات تكوينية
38%	09	تربص قصير المدى
4%	01	تربص طويل المدى
8%	02	أيام دراسية
4%	01	ملتقيات
00%	00	نوع آخر
100%	24	المجموع

لقد تطرقنا في القسم النظري للدراسة إلى سبل التكوين المستمر، والتي نلخصها في الدورات التكوينية، التربص قصير المدى، التربص طويل المدى، الأيام الدراسية، الملتقيات، الندوات، المحاضرات، ورشات العمل، التكوين عن بعد، وغيرها من الطرق التي تساهم في التعلم المستمر لأخصائيي المكتبات الأكاديمية، ووضعهم في صورة كل ما هو جديد في مجال المكتبات والمعلومات.

تقدر نسبة الملتحقين بدورات تكوينية بـ 46%، من مجموع أفراد مجتمع الدراسة، والمستفيدين من دورات تكوينية في مجال المكتبات، سواء داخل الوطن مما يدل على أن بلادنا تسعى إلى رفع مستوى الأداء المهني في مجال المكتبات، حسب ما هو معمول به في الدول الأخرى، حيث أنه تم التنبيه إلى ضرورة

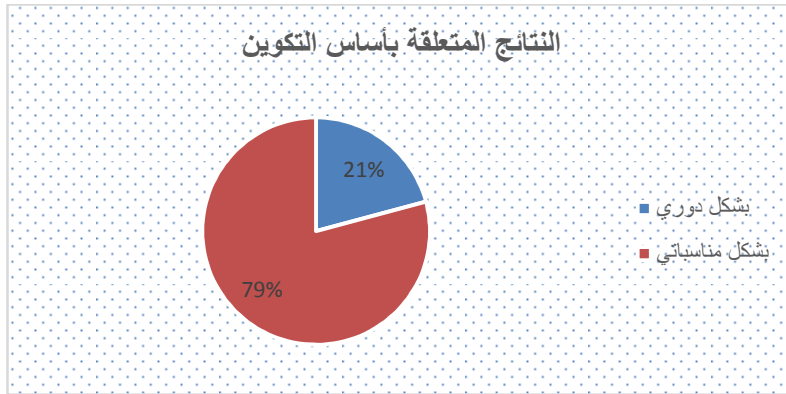
تنسيق مثل هذه الدورات في بلادنا، وبشكل منتظم، دون الاعتماد على الدول الأخرى في أخذ المبادرة ، وذلك للأهمية التي تكتسبها قضية التنمية المهنية في مجال المكتبات.

كما سجلنا نسبة **38%** ممن استفادوا من التبرص قصير المدى، تضاف إليها نسبة **4%** للملتحقين بالتبرصات طويلة المدى، حيث تجرى معظم هذه التبرصات خارج الوطن، قصد الاحتكاك مع الدول الرائدة في مجال المكتبات، مع الملاحظة أن كل هذه الدول تجند المكتبات الجامعية لمهمة تنسيق الدورات التكوينية ويمكن إدراجها حسب ما هو موضح في الجدول كما يلي:

اسم المؤسسة المنظمة للتكوين	مدة التكوين
مكتبة الجامعة الحرة ببروكسل (بلجيكا)	04 أشهر
مكتبة جامعة ليون (فرنسا)	01 شهر
مكتبة جامعة دمشق (سوريا)	15 يوما
مكتبة جامعة تونس (تونس)	15 يوما
المكتبة الوطنية بالحامة (الجزائر)	01 شهر

بالإضافة إلى نسبة **08%** من المستفيدين من حضروا أيام دراسية، تضاف إليها نسبة **04%** ممن تم حضورهم بعض الملتقيات، وهي نسب ضئيلة بالمقارنة مع عدد الأيام الدراسية والملتقيات المنعقدة في مجال المكتبات والمعلومات، حيث تتم هذه التظاهرات العلمية باستدعاء أساتذة وباحثين وبعض المسؤولين عن المكتبات والمؤسسات الوثائقية، مع إلغاء دور أخصائي المكتبة الذي يكون أعلم من الجميع بواقع الممارسة المكتبية، ولذا كان لابد من تخصيص حيز كبير لأخصائي المكتبات بحكم خبرتهم في مجال المهنة المكتبية، وكذا من أجل تجديد معارفهم وخبراتهم بما يتوافق مع التطور الحاصل في ميدان المهنة المكتبية.

الجدول رقم 27: يوضح النتائج المتعلقة بأساس التكوين.

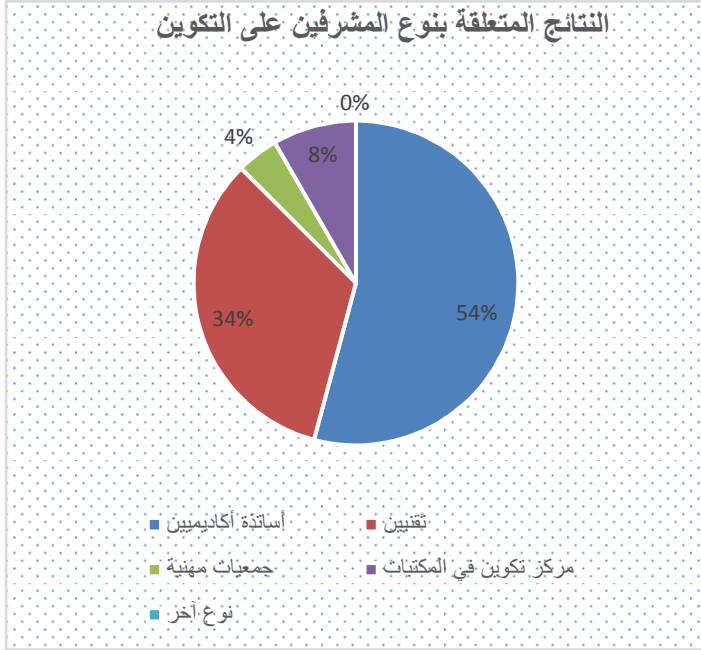


النسبة	العدد	الإجابة
21%	05	بشكل دوري
79%	19	بشكل مناسباتي
100%	24	المجموع

تنظم البرامج التكوينية من طرف المؤسسات المنوطة بذلك في شكلين أساسيين، سواء تكون بشكل مناسباتي، أي بحسب الحاجة إلى التكوين، بإدخال نظم جديدة متطورة للمكتبة، تستلزم إعطاءهم فكرة عن النظام الجديد للعمل وتدريبهم على استخدامه، ويكون عادة هذا النوع من التكوين غير منتظم، ومجهول المواعيد، بل يتم بشكل عشوائي ومفاجئ بحسب الحاجة إليه، وفي المقابل لدينا التكوين الدوري المستمر، الذي يكون بشكل منتظم معروف المواعيد، حيث أن مجال المكتبات يحتاج إلى تجديد مستمر للمعارف، بما يواكب ما هو معمول به في الدول المتقدمة، ولذلك فإن دورة واحدة، أو دورتان، أو ثلاث دورات لا تكفي في هذا المجال، بل لابد من وضع برنامج منظم للدورات التكوينية، وبصفة منتظمة، وفي كل المجالات، كتخصيص دورة لتنظيم وتسيير المكتبات، وتخصيص دورة لكيفية البحث في شبكة الانترنت وكيفية تصميم قواعد المعطيات أو طرق استعمال البرمجيات المتخصصة في عملية البحث البليوغرافي، واهتمام أخرى بسبل تطوير الخدمات الفنية للمكتبة. كلها مجالات تستحق الدراسة.

أعلى نسبة سجلت تقدر بـ 79%، وهي تخص المشاركين الذين استفادوا من برامج تكوينية في شكلها المناسب، والمرهونة بما يتم استحداثه من تطورات في المكتبة الأكاديمية، تقابلها نسبة 21% ممن تكونوا تكويناً دورياً منتظماً، يهدف إلى وضعهم في صورة كل ما هو جديد، وبشكل مستمر.

الجدول رقم 28: يوضح النتائج المتعلقة بنوع المشرفين على التكوين.



الإجابة	العدد	النسبة
أساتذة أكاديميين	13	54%
تقنيين	08	34%
جمعيات مهنية	01	04%
مركز تكوين في المكتبات	02	08%
نوع آخر	00	00%
المجموع	24	100%

أدرج هذا السؤال بالنسبة للمبحوثين الذين

أجابوا بأنهم تحصلوا على تكوين مستمر، فكان لابد لنا من تحديد نوع المشرفين على التكوين وانتماءاتهم المؤسساتية، وبالتالي تحديد نوع المؤسسات المنوطة بمهمة التكوين في مجال المكتبات.

أعلى نسبة سجلت قدرت بـ 54% وتخص المبحوثين الذين تلقوا تكوينهم المستمر تحت إشراف أساتذة أكاديميين سواء بالتحاقهم بالجامعة في شكل تظاهرات علمية تنظمها الجامعة، أو عن طريق حضور هؤلاء الأساتذة إلى مكان عملهم، في صيغة ندوات أو محاضرات أو أيام دراسية، أو ورشات عمل وغيرها من الآليات الهادفة إلى تعريفهم بكل ما هو جديد في ميدان المكتبات والمعلومات.

تليها نسبة 34% من مجتمع الدراسة، قد تكونوا على يد تقنيين في مجالات الإعلام الآلي، وتكنولوجيا المعلومات الحديثة، حيث يدرّبونهم على استخدام تقنيات جديدة، تم استحداثها في المكتبة التي يعملون بها، ويكون هذا التكوين عادة مناسباتي، أي أنه يتزامن مع إدخال تقنية جديدة للمكتبة كإدخال

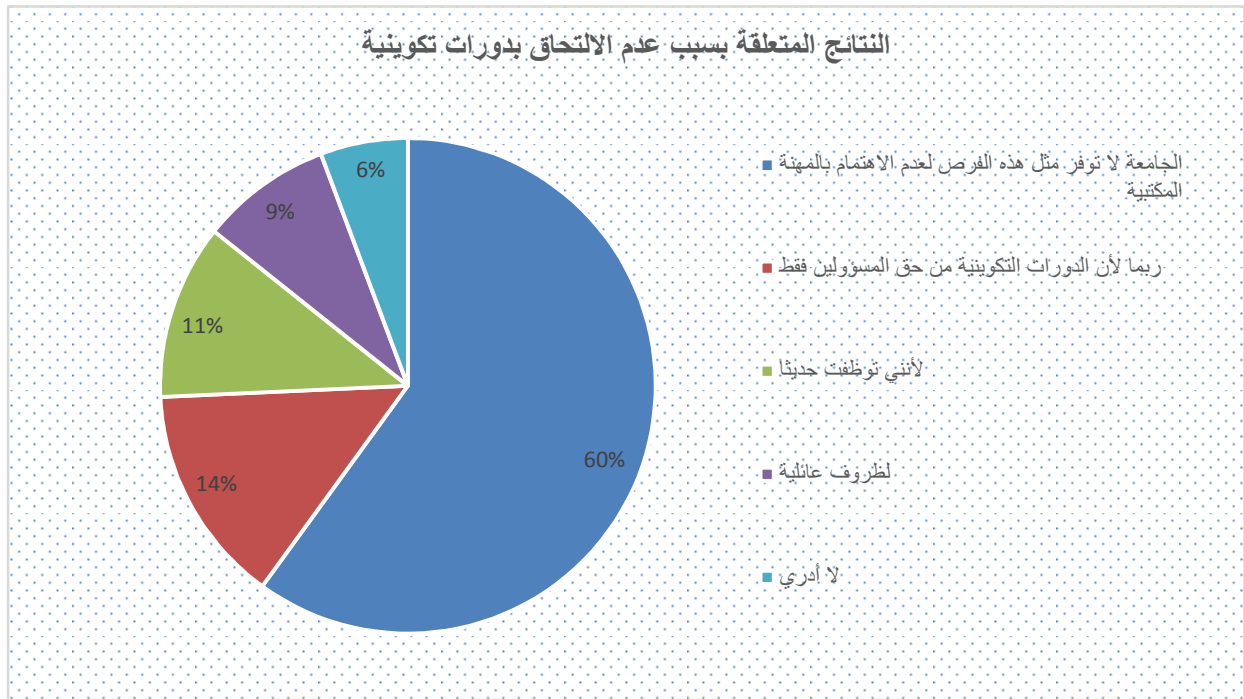
النظام الجديد للتسيير المكتبي PMB، مما يستلزم تدريب أخصائيي المكتبات على استخدامها وتفعيلها، وتدريب رواد المكتبة ومستعمليها على كيفية التعامل معها.

ولدينا نسبة 08% من عينة الدراسة تلقوا تكوينهم في مراكز التكوين المهني في مجال المكتبات والمعلومات، حيث تسهر هذه المؤسسات على تنظيم دورات تكوينية تهدف من خلالها الى وضع المكتبيين في صورة كل ما هو جديد ومستحدث من معايير واجراءات وتقنيات تسهل من عمل أخصائيي المكتبات الأكاديمية.

بالإضافة إلى نسبة 04% من مجتمع الدراسة، الذين أجابوا بأنهم قد حضوا بفرصة التكوين المستمر تحت وصاية الجمعيات المهنية المكتبية، التي من واجبها أن تكون مواكبة لكل ما هو جديد في ميدان المكتبات، باعتبار انها تمثل المكتبيين وتتوب عنهم وتتحدث باسمهم، فلا بد لهذه الجمعيات من مساعدة المهنيين في مجال المكتبات والمعلومات، بما يكفل لهم اللحاق بركب التطور التكنولوجي.

الجدول رقم 29: يوضح النتائج المتعلقة بسبب عدم الالتحاق بدورات تكوينية.

النسبة	العدد	السبب
60%	21	الجامعة لا توفر مثل هذه الفرص لعدم الاهتمام بالمهنة المكتبية
14%	05	الدورات التكوينية من حق المسؤولين فقط
11%	04	لأنني توظفت حديثا
9%	03	لظروف عائلية
6%	02	لا أدري
100%	35	المجموع



لقد أدرج هذا السؤال من أجل الكشف عن أهم الأسباب التي حرمت أخصائيي المكتبات من التكوين المستمر، وقد جعلنا هذا السؤال مفتوحا لتكون ملمين بأهم الأسباب التي تم تكرارها من طرف المبحوثين والتي صنفناها في هذا الجدول، مع استخراج النسب، التي تمكننا من تحديد السبب المتفق عليه من طرف عينة الدراسة، والذي يرون أن قضية التكوين المستمر مرهونة به.

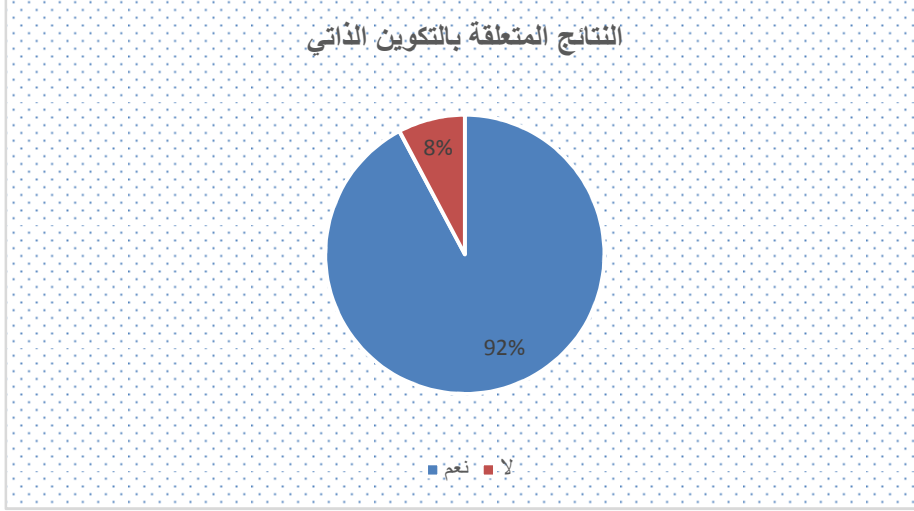
أعلى نسبة قدرت بـ **60%**، وهي تخص المبحوثين الذين أجابوا بأن الجامعة لا توفر مثل هذه الفرص لعدم الاهتمام بالمهنة المكتبية، و اعتبارها من المهن البسيطة التي لا تستلزم أي تكوين مستمر أو تطوير للمعارف بما يواكب الجديد في الميدان، وتلك هي نظرة الجاهلين بالقيمة الحقيقية التي يكتسبها تخصص علم المكتبات والعلوم الوثائقية.

تليها نسبة **14%** من مجموع المجيبين، والذين يرون أن الدورات التكوينية من حق المسؤولين فقط، لأنهم وطوال مشوارهم المهني، لم يتحصل أحد منهم على فرصة التكوين المستمر، وهذه الفرص تكون من حق المسؤولين فقط، وجعل هذا الأمر من المسلمات لديهم، مما يدل على جهل الموظف بالحقوق والواجبات المنوطة به في مجال المهنة.

لقد أجاب عدد من الموظفين وبنسبة **11%** أن السبب في عدم التحاقهم بأي نوع من أنواع التكوين المستمر لأنه لازال جديدا في الوظيفة، وأنه يستلزم له عدد من سنوات الخدمة، حتى يستطيع الاستفادة من حق التكوين المستمر. الأمر الذي يثير الاستغراب، لأن الموظف الجديد هو الأولى بالدورات التكوينية لأنها تساعد على الاندماج في الميدان بسرعة.

ولدينا نسبة **09%** من مجتمع الدراسة ممن أرجعوا السبب في عدم التحاقهم ببرامج للتكوين المستمر لظروف عائلية حالت دون استفادتهم من هذا الحق. بالإضافة إلى نسبة **06%** ممن أجابوا بعبارة "لا أدري" وأنهم ليس لديهم أي فكرة عن سبب عدم التحاقهم بأي دورة تكوينية، وأن السبب يبقى مجهولا بالنسبة لهم، مما يعكس عدم المبالاة برفع مستواهم المهني، والتركيز على توفير قوت يومهم فقط.

الجدول رقم 30: يوضح النتائج المتعلقة بالتكوين الذاتي.



الإجابة	العدد	النسبة
نعم	83	92%
لا	07	08%
المجموع	90	100%

بالرغم من النتائج المحببة بخصوص التكوين المستمر تحت وصاية المؤسسات المنوطة بالتكوين المستمر، والتي لم تتجاوز 27% ممن استفادوا من برامج التكوين المستمر، والتي تقابلها نسبة 73% من لم تتاح لهم فرصة الاستفادة من هذه البرامج، إلا أن هذا لم يقف في وجه رغبتهم في تطوير معارفهم في مجال المكتبات والمعلومات، حيث بلغت نسبة أخصائيي مكتبات جامعتي وهران ومعسكر، والذين يكونون أنفسهم ذاتيا نسبة 92%، الأمر الذي يثلج الصدر، حين نلمس هذا القبول والرغبة في تطوير المهنة المكتبية، من طرف مهنيين يحبون ويقدمون الدور الذي يقومون به من أجل نشر العلم والمعرفة، وتوصيل المعلومة لطلابها بأسرع وأيسر السبل.

وفي المقابل لدينا نسبة 08% من المستجوبين الذين أجابوا باختيارهم للبند "لا"، وأنهم لا يكونون أنفسهم ذاتيا، حيث يحتفظون بالمعارف المحصلة من تكوينهم الجامعي، ويعملون بها دون التفكير في تطويرها وصقلها، ومواكبتها للمستجدات الآتية في مجال المكتبات والمعلومات، وقد برروا ذلك بمجموعة من المبررات، والتي سيتم التطرق إليها في السؤال الموالي رقم 31، من الاستبيان أداة الدراسة.

الجدول رقم 31: يوضح النتائج المتعلقة بسبب عدم الالتحاق بالتكوين الذاتي.

الأسباب
قضية تنظيم الوقت
ضيق الوقت بسبب العمل اللامتناهي
روح المعرفة والاكتساب قتلها الروتين في العمل
الانشغال بالحياة العائلية
القرارات التعسفية للمسؤولين بمنع التمدرس أو الالتحاق ببرامج تكوينية

قضية تنظيم الوقت: حيث يعترف بعض المبحوثين أن عدم تنظيمهم للوقت يصعب عليهم توفير بعض الوقت للتكوين الذاتي.

ضيق الوقت بسبب العمل اللامتناهي: إن العمل بالمكتبات الأكاديمية يستلزم تجنيد المكتبيين بدوام كامل كافة أيام الأسبوع ما عدا يوم الجمعة، مما يجعلهم منهمكين في العمل ناهيك عن مسؤولياتهم الأخرى، دون أن يتسنى لهم المزيد من الوقت من أجل تطوير معارفهم المهنية.

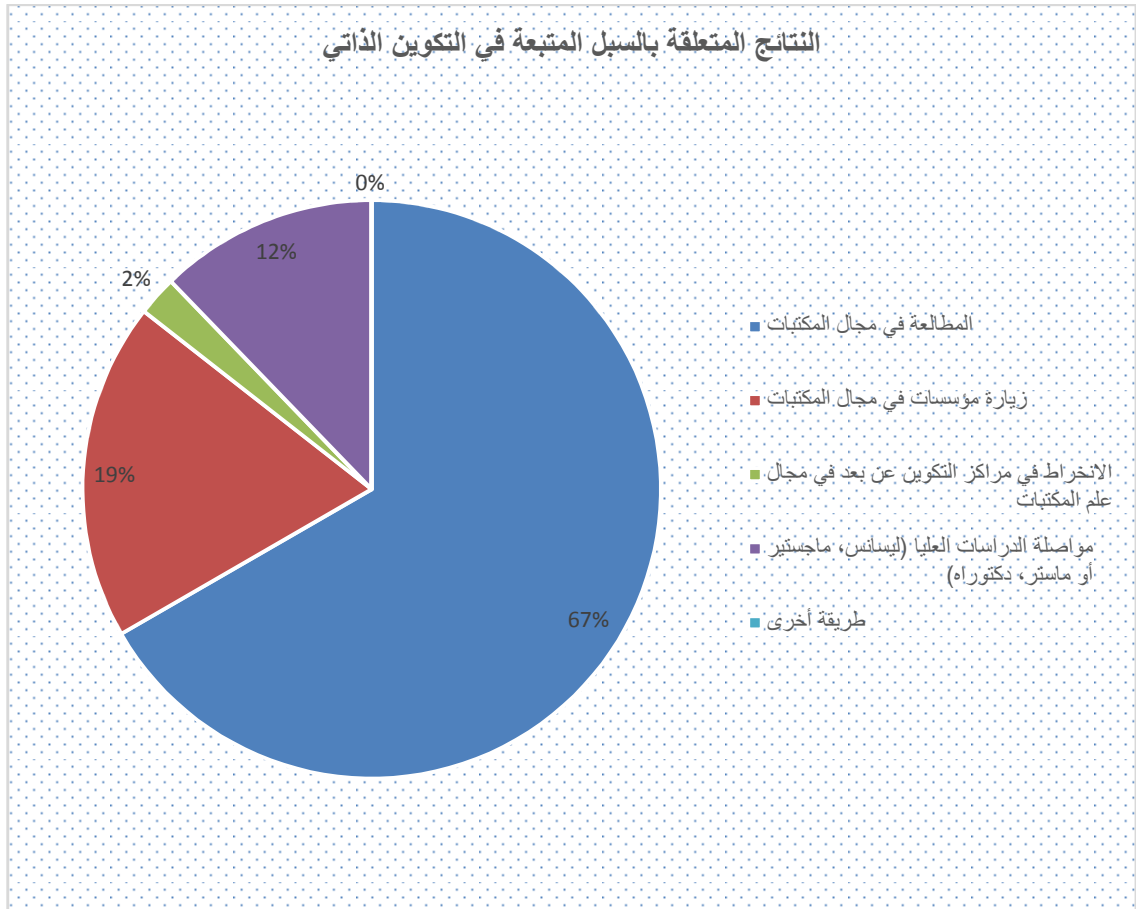
روح المعرفة والاكتساب قتلها الروتين: هناك من يرى أن النظرة النمطية والاحتقارية للمهنة المكتبية، قتل روح الاكتساب والرغبة في المعرفة، وتجديد الأفكار لمزاولين هذه المهنة.

الإنشغال بالحياة العائلية: وهناك من يبررون عزوفهم عن التكوين الذاتي بانشغالهم بحياتهم العائلية والمسؤولية الملقاة على كاهلهم في العمل حالت دون تفكيرهم في مواصلة تكوينهم المهني.

القرارات التعسفية من طرف المسؤولين بمنع التمدرس: بعض المسؤولين عن المكتبات الأكاديمية يتخذون قرارا تعسفية في حق مرؤوسيه، بمنعهم من الالتحاق ببرامج التكوين، أو مواصلة دراستهم للحصول على شهادات عليا، بالرغم من أن هذا حق يخوله القانون للموظفين الذين يرغبون في إكمال دراساتهم العليا.

الجدول رقم 32: يوضح النتائج المتعلقة بالسبل المتبعة في التكوين الذاتي.

النسبة	العدد	الطريقة
67%	60	المطالعة في مجال المكتبات
19%	17	زيارة مؤسسات في مجال المكتبات
02%	02	الانخراط في مراكز التكوين عن بعد في مجال علم المكتبات
12%	11	مواصلة الدراسات العليا (ليسانس، ماجستير أو ماستر، دكتوراه)
00%	00	طريقة أخرى
100%	90	المجموع



تطرقنا في الشق النظري من البحث إلى أهم السبل المتبعة في التكوين الذاتي والتي نلخصها في المطالعة في مجال المكتبات، زيارة مؤسسات وثائقية، الانخراط في مراكز التكوين عن بعد، مواصلة الدراسات العليا، بالإضافة إلى طرق أخرى.

أعلى نسبة تحصلنا عليها بلغت 67% من مجتمع الدراسة الذين أجابوا أنهم يجددون معارفهم، ويطورون قدراتهم المهنية من خلال المطالعة في مجال المكتبات، حيث يتتبعون آخر الاصدارات سواء كانت عبارة عن كتب أو مقالات أو ملخصات للتظاهرات العلمية المنعقدة في مجال المستجدات في مجال المكتبات والمعلومات.

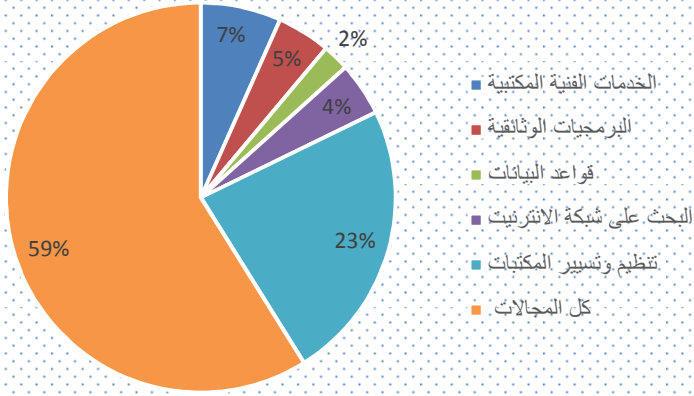
تليها نسبة 19% ممن يقومون بزيارات لمؤسسات وثائقية، بما فيها المكتبات الأكاديمية سواء داخل الوطن أو خارجه، حيث تكون هذه المؤسسات أكثر تطورا ورقيا، لينيح الاحتكاكها والتعرف على طريقة تسييرها، الاقتداء بها في كيفية القيام بالمهام المكتبية بطريقة أكثر تطورا وسلاسة.

بالإضافة إلى نسبة 12%، ممن يرون أن أفضل طريقة لمواكبة التطورات الحاصلة في مجال المكتبات والمعلومات، تكمن في مواصلتهم للدراسات العليا، لأن مستواهم الأكاديمي يكفل لهم التعرف على كل المستجدات، سواء كانت معايير، أو إجراءات، أو تقنيات مستحدثة في المكتبات الأكاديمية، في ضل تكنولوجيا المعلومات الحديثة.

كما رصدنا نسبة 02%، من المبحوثين الذين اختاروا الانخراط في مراكز التكوين عن بعد في مجال علم المكتبات والعلوم الوثائقية، وهي نسبة ضئيلة جدا تعكس واقع التكوين عن بعد في الجزائر.

الجدول رقم 33: يوضح النتائج المتعلقة بالمجال المقترح لتوسيع المعارف.

النتائج المتعلقة بالمجال المقترح لتوسيع المعارف



النسبة	العدد	المجال
07%	06	الخدمات الفنية المكتبية
05%	04	البرمجيات الوثائقية
02%	02	قواعد البيانات
04%	04	البحث على شبكة الانترنت
23%	21	تنظيم وتسيير المكتبات
59%	53	كل المجالات
100%	90	المجموع

لقد صمم هذا السؤال بغرض التعرف على ميولات أخصائيي مكتبات جامعتي وهران ومعسكر، وتحديد احتياجاتهم، من خلال المجالات التي يرغبون في توسيع معارفهم حولها. حيث عرضت عليهم عدة مجالات تتصل بالمهنة المكتبية.

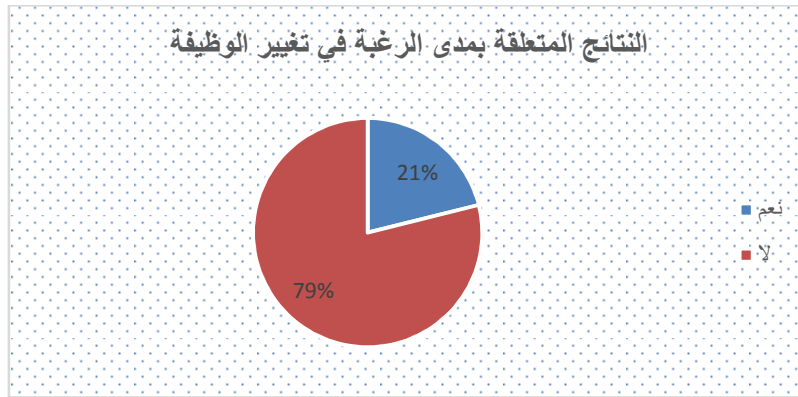
فأعلى نسبة سجلت تقدر بـ 59%، وهي تخص مجموع المشاركين، الذين أجابوا بأنهم يحتاجون إلى التكوين، في كل المجالات المعروضة عليهم. لأن ذلك سيزيد من خبراتهم، وكفاءاتهم في ميدان المهنة المكتبية.

كما لدينا نسبة 23%، ممن اختاروا مجال تنظيم وتسيير المكتبات، وهم في الغالب مجموعة المسؤولين والقائمين على تسيير المكتبة، أو حتى الطامحين في ذلك مستقبلا.

أما الذين يودون توسيع معارفهم في مجال الخدمات الفنية للمكتبة، فتقدر نسبتهم بـ 07%، وذلك ليسهل عليهم العمل، وليتمكنوا من إفادة الرواد، بتوفير المعلومة المناسبة، وفي الوقت المناسب.

بينما سجلنا نسبة 04%، بالنسبة للذين يرغبون في الالتحاق بدورات تكوينية قصد تعلم كيفية البحث في شبكة الانترنت، ونسبة 02% للذين يريدون توسيع معارفهم في مجال البحث في قواعد البيانات، وهي نسب قليلة بالمقارنة مع الأهمية التي يكتسيها مجال الانترنت وقواعد البيانات، في السماح لأخصائيي المكتبات بمواكبة ركب التطور والتحضر في مجال المهنة المكتبية.

الجدول رقم 34: يوضح النتائج المتعلقة بمدى الرغبة في تغيير الوظيفة.



الإجابة	العدد	النسبة
نعم	19	21%
لا	71	79%
المجموع	90	100%

ويقصد بذلك مدى وجود نية لدى أخصائيي مكتبات جامعتي معسكر ووهران، في تغيير وظيفتهم، والانتقال إلى وظائف في مجالات أخرى، ويقاس بالإجابة عن السؤال، من خلال اختيار واحد من البندين: نعم/لا.

بحيث أبدى أغلبية المشاركين وبنسبة 79%، عدم رغبتهم في تغيير مهنتهم، خاصة بالنسبة للذين كانت من اختيارهم الشخصي، ويمكن ربط ذلك بمفهوم الرضا الوظيفي، والذي يقصد به الشعور النفسي، لدى الموظف بالقناعة والارتياح، لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات في العمل، مع الثقة والولاء والانتماء للمهنة.

أما عن الراغبين في تغيير وظيفتهم، فقدرت نسبتهم بـ 21%، وذلك لأسباب خاصة كالمشاكل التي تواجههم في العمل، أو أولئك الذين فرض عليهم التخصص، وبقوا محتفظين بتلك النظرة الاحتقارية تجاه التخصص، غير مدركين للقيمة الحقيقية التي أصبح يمثلها أخصائي المكتبات، في كونه همزة وصل بين المعلومة وطالبها، في مجتمع أكثر ما يميزه أنه مجتمع المعلومات.

ومن هنا نستنتج أن مهنة المكتبات بحاجة إلى أشخاص يدركون أهميتها، وهذا الإدراك ينطلق منذ أول خطوة، ألا وهي خطوة اختيار التخصص، مروراً بالتكوين فيه، ووصولاً إلى عالم الشغل، الذي يتطلب الكفاءة والولاء، وبالتالي الإخلاص في العمل.

خلاصة:

تطرقنا في هذا القسم من العمل، إلى واقع التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية بالجزائر، ممثلة في أخصائيي مكتبات جامعتي معسكر ووهران، وذلك بالموازاة مع ما هو معمول به في الدول المتطورة، بالنظر إلى أوجه التنمية المهنية، بداية بالتكوين الجامعي في مجال المكتبات، باعتباره التكوين القاعدي، ثم مواصلة هذا التكوين أثناء الخدمة، وممارسة المهنة المكتبية، لما يلقاه اخصائي المكتبة من عوائق ومشاكل مهنية تحول بينه وبين إمكانية تأديته لمهامه بشكل سلس وسليم، بما يواكب التكنولوجيات الحديثة في مجال المكتبات والمعلومات. إذ حاولنا تسليط الضوء على مدى إسهام القائمين على التنمية المهنية في النهوض بالمهنة المكتبية، بالمكتبات الأكاديمية في الجزائر، وكذا مدى رغبة أخصائي المكتبة في تطوير نفسه بنفسه، وذلك من خلال توزيع استبيانات على مجتمع الدراسة، بهدف جمع المعطيات اللازمة، وتحليلها للخروج بمجموعة من النتائج العامة، وكذا النتائج على ضوء الفرضيات، وبالتالي محاولة طرح بعض الحلول والتوصيات في القسم الموالي من البحث.

الفصل الثامن:
النتائج والتوصيات

8-1- النتائج العامة للدراسة:

من خلال جمع المعلومات اللازمة عن الموضوع محل الدراسة، يبحث شامل عن أدبيات الموضوع في جانبه النظري، بالإضافة إلى الدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها لمجموعة من المؤسسات القائمة على عملية التكوين المستمر والتنمية المهنية في مجال المكتبات بالجزائر، وكذا من خلال توزيع وجمع وتفريغ وتحليل الاستبيانات، تم التوصل إلى النتائج العامة للدراسة وهي كالتالي:

8-1-1- نتائج المحور الأول (التكوين الجامعي):

1- أغلبية مجتمع الدراسة إناث بنسبة 64%، مقابل 36% من الذكور، مما يدل على أن المهنة المكتبية تتناسب أكثر مع المرأة، التي تعتبر اجتماعية بطبيعتها، مما يسهل عليها القيام بالمهام المكتبية، بما فيها كيفية التعامل مع الرواد.

2- معظم أفراد مجتمع الدراسة، كان اختيارهم لشعبة علم المكتبات اختيارا شخصيا وبمحض إرادتهم، مما يضمن إنتاج أخصائيي مكتبات مخلصين للمهنة المكتبية، لاقتناعهم بالواجب النبيل الذي يقع على عاتقهم.

3- قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران، يستقبل الطلبة الحاصلين على معدلات مقبولة في شهادة البكالوريا، مما يقلل من فرص إقبال الطلبة المتفوقين على تخصص علم المكتبات، وبالتالي ضياع فرص تخريج إطارات لامعة قادرة على العطاء والإبداع في الميدان.

4- النسبة الأكبر من أفراد مجتمع الدراسة، قد التحقوا بقسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية في السنوات الأخيرة ما بين 2008-2018، حيث بدأت معالم التخصص بالظهور، مما ساهم في نشر الوعي بالقيمة الحقيقية التي يكتسبها تخصص علم المكتبات والعلوم الوثائقية.

5- أغلب المشاركين في الدراسة، قد التحقوا بقسم علم المكتبات، وتخرجوا منه، في السن الطبيعي لذلك، دون تسجيل أي تأخر دراسي، مما يدل على سلاسة المناهج التكوينية في قسم علم المكتبات بجامعة وهران، وسهولة استيعابها من طرف المتكويين.

6- معظم أفراد مجتمع الدراسة قد تخرجوا من القسم، في الفترة الممتدة ما بين 2008-2018، لما شهدته هذه العشرية من انتشار للوعي في الأوساط الأكاديمية بقيمة التخصص، وما يزيد من قيمة الدراسة لحدائثة البيانات المستقاة.

7- إن عدد سنوات الخدمة لا يكفي أبدا لصناعة كوادر بشرية مؤهلة تأهيلا علميا وعمليا، مواكبا لكل ما هو جديد في ميدان المكتبات والمعلومات، ما لم يتوفر التكوين المستمر موضوع دراستنا، والذي يضمن تجديد المعارف باستمرار ليصبح عملية حياتية ترافق الفرد طوال مشواره المهني.

8- لقد تعددت نظم التدريس المنتهجة في قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران، للفترة الممتدة ما بين 1986-2018، حيث تراوحت بين النظام الكلاسيكي والنظام الجديد (ل م د) بالإضافة إلى مجموعة المبحوثين الذين درسوا بالنظامين القديم والجديد، غير أن الأغلبية الساحقة لمجتمع المبحوثين وبنسبة 80%، قد تلقوا تكوينهم الجامعي بالنظام الكلاسيكي (تقني سامي، شهادة الدراسات التطبيقية الجامعية، ليسانس، ماجستير، دكتوراه).

9- أغلب المشاركين في الدراسة وبنسبة 63%، يحملون شهادة الليسانس في علم المكتبات والعلوم الوثائقية، لما تمنحه لحاملها من معارف نظرية وعملية في مجال المكتبات. إلا أن هذا لا يلغي قيمة شهادة الدراسات التطبيقية الجامعية (الملغاة حاليا)، في تزويد حاملها بالمعارف التقنية القاعدية في تخصص علم المكتبات.

10- مكتبات جامعتي معسكر ووهران لا تستفيد من موظفين حاملين لشهادات عليا (ماجستير ودكتوراه) ناهيك عن نسبة ضئيلة لحاملي شهادة الماستر والمقدرة بـ 05%، وذلك لأن طبيعة المهام

المكتبية التي تستلزم التواجد الدائم بمكان العمل، تصعب على أخصائيي المكتبات مواصلة دراساتهم الأكاديمية العليا، كما أن معظم الحاملين لشهادات عليا يطمحون إلى الالتحاق بقطاع التعليم العالي.

11- نسبة استخدام التقنيات الحديثة أثناء التكوين الجامعي بقسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران، قدرت مجتمعة بـ 100%، مقسمة على 69%، من أفراد مجتمع الدراسة قد استخدموا أثناء تكوينهم نظم الإعلام الآلي، حيث يوفر القسم التكوين في هذا المجال، بتخصيص دروس تطبيقية في الإعلام الآلي، قصد تخريج أخصائيين متمكنين من نظم الإعلام الآلي، بالإضافة إلى نسبة لا بأس بها من المشاركين، الذين استخدموا كل التقنيات الحديثة، بما فيها البرمجيات المتخصصة، قواعد البيانات، وشبكة الانترنت، مما يدل على أن قسم علم المكتبات يسعى إلى الرفع من مستوى التكوين بجعله مواكب للتطورات الحاصلة في المجال.

12- بالرغم من أهمية الجانب العملي في مجال المكتبات، إلا أن أغلب المشاركين يرون أن الدروس كانت تميل أكثر إلى الجانب النظري، كما يرى البعض أنها كانت توفق بين النظري والتطبيقي. ولكن في المواد الأساسية فقط مثل الفهرسة والأرشيف، دون التطبيق في مجال تكنولوجيا المعلومات مثل تقنية الفهرسة الآلية.

13- يهدف استخدام مؤشر التكوين الموازي للتكوين الجامعي في هذه الدراسة، إلى معرفة ما إذا كان الطالب الجامعي قابلا وقادرا على تلقي أكثر من تكوين في نفس الوقت، بالكشف عن التكوينات التي تلقاها بالموازاة مع التحصيل الجامعي، والتي انخرط فيها بمحض إرادته بالرغم من الجهود الإضافية المبذولة لتحقيق ذلك، ومن ثم يمكننا قياس درجة استعداد هذا الطالب الذي أصبح موظفا لتلقي تكويننا مستمرا سواء تحت وصاية المؤسسات المنوطة بذلك أو تكويننا ذاتيا في مجال تخصصه بالموازاة مع أعباء الوظيفة وعدم توفر الوقت الكافي لذلك، حيث يمكننا الجزم في هذا المقام وبدون مبالغة، بأن مسألة التكوين المستمر وخاصة التكوين الذاتي، هي مسألة إرادة بالدرجة الأولى قبل أن تكون مشكلة

وقت أو إمكانيات مادية كانت أو معنوية، وعليه فقد سجلنا نسب المبحوثين الذين تلقوا تكويننا موازيا مجتمعة لا تتعدى 51%، في مقدمتها المشاركين الذين التحقوا بمؤسسات لتعليم الإعلام الآلي، حيث كان الطلب ملحا على تعلم تقنيات الإعلام الآلي خاصة في السنوات الأولى للتخصص، لما عرفته المكتبات الأكاديمية من تحولات كثيرة من شكلها التقليدي إلى الأتمتة، ثم الرقمنة، ومن بعدها دخولها العالم الافتراضي.

14- نسبة 49% من مجتمع الدراسة، تخص المبحوثين الذين أجابوا بأنهم لم يتلقوا أي تكوين موازي للتكوين الجامعي، حيث تعتبر هذه النتيجة محبطة بالمقارنة مع المستوى الأكاديمي للطلبة الجامعيين، واكتفائهم بالتكوين الجامعي، بالرغم من كل النقائص التي يشتمون منها في مجال الإعلام الآلي واللغات الأجنبية وغيرها من المجالات، التي تستدعي تكويننا موازيا للتكوين الجامعي من جهة، كما تعود الطالب على تحمل مسؤولية أكثر من مهمة من جهة أخرى. فالطالب الذي كان حرا، وصغيرا في السن، ومشحودا بالطاقة والحيوية والحماسة، وأقل التزاما بالمسؤولية، لم يتسن له الوقت الكافي والرغبة في ممارسة نشاطات أخرى، وتلقي تكوينات في مجالات مختلفة، تسهل له طريق المستقبل، فكيف سيتمكن من ذلك؟ وهو موظف ملزم بأداء المهام المنوطة به، بالإضافة إلى أعباء ومسؤوليات أخرى تقع على عاتقه، كالأعباء الأسرية مثلا.

15- نسبة 54% من مجتمع الدراسة، وهي النسبة الأكبر ممن أجابوا بأنهم لم يجدوا أي توافق بين تكوينهم الأكاديمي وميدان الشغل، بل يؤكدون على أنهم تلقوا صعوبات كبيرة في تطبيق معارفهم وخبراتهم التي حصلوها في الجامعة، بل وجدوا أنفسهم مجبرين على تعلم العمل من جديد أثناء توظيفهم، لأنه يوجد اختلاف كبير بين ما تم تعلمه في الجامعة، وما هو موجود بالفعل في الحياة العملية، خاصة في غياب آلية التدريب الأولى عند تسلم الوظيفة. تقابلها نسبة 46% من العينة المبحوثة ممن أجابوا بأنهم وجدوا توافق بين تحصيلهم الجامعي وميدان الشغل، وأنهم لم يجدوا أي

صعوبات في تجسيد المعارف المحصلة في الجامعة، ممثلة في مهامهم الوظيفية في ميدان المهنة المكتبية بالمكتبات الأكاديمية، خاصة أولئك الذين تخرجوا من الجامعة في السنوات الأخيرة، مع تطبيق النظام الجديد للتكوين (ل م د) الذي يسعى إلى الموازنة بين برامج التكوين في الجامعة ومتطلبات الشغل.

8-1-2- نتائج المحور الثاني (المهنة المكتبية):

16- أغلبية المشاركين لم يحصلوا على وظائفهم مباشرة بعد التخرج، بل إن معظمهم استغرق أكثر من ثلاث سنوات، في البحث عن الوظيفة لأسباب عدة، من أهمها عدم نجاحهم في مسابقات التوظيف وتلقيهم لردود سلبية على طلبات توظيفهم.

17- معظم أفراد مجتمع الدراسة وبنسبة 87%، قد تحصلوا على وظائف عن طريق نجاحهم في مسابقات التوظيف، مما يدل على أن بلادنا تولي اهتمام كبير بالمهنة المكتبية، عن طريق فتح مسابقات سنوية، وبشكل منتظم، لتوظيف أخصائيي المكتبات على مستوى المكتبات الجامعية.

18- يأخذ منصب ملحق مكتبات حصة الأسد بين أفراد مجتمع الدراسة، وهو المنصب الذي يتناسب مع حملة شهادة الليسانس في علم المكتبات والعلوم الوثائقية، باعتبار أنها الشهادة التي تستقطب أكبر عدد من الطلبة، ولأن المكتبات الأكاديمية تخصص الحصة الأكبر لتوظيف ملحقين المكتبات، لما لهم من معارف نظرية وتقنية، تمكنهم من مراقبة الأعمال التي لها علاقة بميدان اختصاص علم المكتبات والتوثيق، بالإضافة إلى قدرتهم على اتخاذ القرارات والمبادرات في تنظيم وتسيير المؤسسات الوثائقية، ثم يليه منصب مساعد مكتبات، الذي لا يقل أهمية، لما يحمله شاغلوه من كفاءات عملية تتعلق بالتقنيات القاعدية لمجال المكتبات، في حين هناك نقص ملحوظ في المناصب العليا (محافظ مكتبات، محافظ مكتبات رئيسي).

19- مجمل أخصائيي مكتبات جامعتي معسكر ووهران، يشغلون مناصبهم الحالية منذ أكثر من ثلاث سنوات، مما يزيد من قيمة هذه الدراسة، لما لهم من أقدمية وخبرة في مجال المهنة المكتبية بالمكتبات الأكاديمية.

20- معظم أفراد مجتمع الدراسة وبنسبة 58%، لم يشغلوا مناصب قبل مناصبهم الحالية، مما يدل على عدم توفر فرص الترقى الوظيفي على مستوى مكتبات جامعتي معسكر ووهران، لأن التدرج في المناصب وتقلد المهام يتيح للموظف الإحساس بالثقة في نفسه، وفي معارفه وكفاءاته المهنية، وبالتالي يحفز الترقى الوظيفي على المزيد من العطاء من خلال تطوير نفسه وطريقة عمله.

21- نسبة كبيرة من أخصائيي مكتبات جامعتي معسكر ووهران، يقومون بالخدمات المكتبية التقليدية وعلى رأسها خدمة الإعارة، والتي يعتبرونها من المهام البسيطة، التي لا تستدعي أي تكوين على المستوى الأكاديمي، مما يجعلهم غير راضين عن المهام الموكلة لهم، ويرجعون هذا التداخل في المهام إلى قلة الموظفين، مما يضطرهم للقيام بكل المهام دون وضع اعتبار للمناصب أو الرتب، خاصة مع توافد الرواد بكثرة، وعدم اكتراث المسؤولين لهذا التداخل في المهام.

22- التداول والتناوب على المهام من أنجع الطرق التي تجعل الموظف على دراية تامة بالمنظومة ككل، خاصة إذا كانت هذه المنظومة تتعلق بالمهام المكتبية، المتصلة ببعضها البعض، اتصالاً وثيقاً يحتم على القائمين عليها أن يكونوا ملمين بكل جزئيات العمل المكتبي، ومع ذلك إلا أننا سجلنا ما يعادل 47% من مجتمع الدراسة ظلوا ثابتين في مهمة واحدة، دون التغيير فيها لمدة زمنية طويلة مما يقتل روح الاكتشاف والمعرفة داخلهم بسبب الروتين.

23- بخصوص مدى تناسب المهام الموكلة مع المنصب المشغول، فإن معظم المشاركين وبنسبة 66%، يرون أن هناك توافقاً وتناسباً للمهام مع المنصب المشغول، يقابلها نسبة 34% ممن لا يحسون بهذا التوافق، لما وجدوه من صعوبات في تطبيق ما تم دراسته في الجامعة، على أرض الواقع

في ميدان المهنة المكتبية، ويرجعون ذلك إلى عدم استفادتهم من الحصص التطبيقية أثناء تكوينهم، لأن الجانب النظري هو الطاغي في البرامج الدراسية. كما يعتبرون مناهج التدريس بقسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران تقليدية وغير مواكبة لما هو معمول به في الدول المتقدمة، مما حرمهم من إمكانية تطوير المهام الفنية بالمكتبة وجعلها في مستوى المهنة المكتبية المنشودة.

24- كل العاملين الجدد يواجهون مشاكل أثناء تسلمهم للوظيفة، وأكثر المشاكل التي يعاني منها أخصائيي مكتبات جامعتي معسكر وهران، هي نقص الوسائل، ونقص التوجيه، بالإضافة إلى تسبب المسؤولين في ضبط الأمور، أما بخصوص النقص في التكوين الجامعي، فإن كل أفراد مجتمع الدراسة لا يعتبرونه مشكلاً، بل هي مجموعة من النقائص سرعان ما يتم تداركها، باكتساب الخبرة في ميدان المهنة المكتبية.

8-1-3- نتائج المحور الثالث (التنمية المهنية):

25- يفترض بالموظفين الجدد أن يتلقوا تدريباً أولياً يمكنهم من استيعاب وإدراك حجم المسؤولية الملقاة على عاتقهم، كما يسمح لهم بتعلم الطريقة الصحيحة للقيام بالمهام المنوطة بهم، حيث سجلنا نسبة 58% من العينة المبحوثة، قد استفادوا من التدريب الأولي فور حصولهم على الوظيفة، وأنهم قد بدأوا بتعلم المهام تحت إشراف خبراء، ولفترة زمنية معينة، إلى حين تمكنهم من القيام بالأعمال بمفردهم. ولكن يقابلها نسبة 42%، ممن لم يتحصلوا على أي تدريب أولي، وأنهم باشروا بالعمل بدون أي إشراف أو وسيط، مما صعب الأمر عليهم في بداية مشوارهم المهني خاصة إذا كانوا ممن وجدوا فرقاً شاسعاً بين ما تم تحصيله في الجامعة وما وجدوه في ميدان الشغل، فيجدون أنفسهم ملزمين على تعلم العمل من جديد.

26- بالرغم من أن محور هذا البحث، والأساس الذي تأسست من أجله الدراسة هو التكوين المستمر كوجه من أوجه التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية، إلا أن أغلبية المشاركين وبنسبة 73% لم

يستفيدوا من الالتحاق بأي برنامج للتكوين المستمر في مجال تخصصهم، حيث يرجعون ذلك إلى عدة أسباب، من أهمها أن الجامعة لا توفر مثل هذه الفرص، لعدم اهتمامها بمجال المهنة المكتبية، وذلك بسبب النظرة النمطية للمهنة المكتبية، التي لطالما اعتبرت من المهن البسيطة، التي لا تستلزم أي مجهود، أو مؤهلات علمية للقيام بها، وبالتالي هي لا تحتاج إلى تكوين مستمر قصد النهوض بها وتطويرها للأفضل، غير أن المسؤولية لا يتحملها القائمون على التكوين المستمر وحدهم، بل يتقاسمها معهم أخصائي المكتبة في حد ذاته، لأنه جاهل لحقوقه وواجباته، غير مدرك لما له وما عليه، حيث يعتقد أن التكوين المستمر من حق المسؤولين فقط، أو من حق القدماء في المهنة وأن الموظفين الجدد لا بد لهم من أقدمية لأبأس بها في وظائفهم، حتى يتمكنوا من الاستفادة من دورات تكوينية، وهذا ما يثير الاستغراب لأنه من المفروض أن يستفيد الموظفون الجدد أكثر من غيرهم من البرامج التدريبية، لكي يكتسبوا الخبرة اللازمة، و يتصفوا بالكفاءة المطلوبة للقيام بالمهام المنوطة بهم. كما نجد أخصائي المكتبة غير مبالي للأسباب التي حرمته من التكوين المستمر، بإجابته عن السؤال المطروح، ما هو السبب في عدم التحاقك بأي برنامج تدريبي؟ ليجيب بعبارة "لا أدري"، وكأن الأمر لا يخصه ولا يهمه، وهذا ينم عن مدى جهل أخصائي المكتبة بقيمة التكوين المستمر، الذي يرافقه طوال مشواره المهني، ويتعداه ليصبح عملية حياتية مستمرة، تنتهي مع نهاية حياته.

27- 27% فقط هي نسبة المستفيدين من برامج تدريبية ودورات تكوينية تحت وصاية المؤسسات المنوطة بذلك، وهي نسبة ضئيلة جداً بالمقارنة مع الثورة المعلوماتية المعاصرة، وحجم التغييرات التي تطرأ على المكتبات عامة والمكتبات الأكاديمية على وجه الخصوص، في ظل تكنولوجيا المعلومات الحديثة.

28- معظم أفراد العينة الملتحقين ببرامج تكوينية، قد استفادوا من دورات تكوينية، وتربصات قصيرة المدى داخل وخارج الوطن، من طرف الدول الرائدة في مجال المكتبات، والتي كانت معظمها منظمة

من طرف المكتبات الجامعية لكل من بلجيكا، فرنسا، سوريا، تونس، بالإضافة إلى المكتبة الوطنية بالحامة الجزائر، مما يعكس دعم الدول المهتمة بمجال المكتبات لمشاريع التكوين المستمر وتطوير الكفاءات للممارسين للمهنة المكتبية.

29- تحصلت التظاهرات العلمية كالملتقيات والأيام الدراسية والمحاضرات وغيرها من التجمعات العلمية على نسب ضئيلة تراوحت بين 04% و 08% من مجموع المبحوثين، بالرغم من أنها من أنجع الطرق التي تسمح للمتلقين بالتفاعل مع المداخلات، والمشاركة فيها أيضا، دون أن تصرف أموال زائدة على التنقل والإطعام والإقامة، كما هو الحال في الدورات التكوينية التي تدوم لأيام أو لأسابيع.

30- مجمل المبحوثين وبنسبة 79% قد استفادوا من برامجهم التكوينية بشكل مناسباتي وحسب الحاجة إلى التكوين، وذلك بإدخال نظم جديدة متطورة للمكتبة، تستلزم إعطاءهم فكرة عن النظام الجديد للعمل وتدريبهم على استخدامه، ويكون هذا النوع من التكوين عادة غير منتظم، ومجهول المواعيد، بل يتم بشكل عشوائي ومفاجئ بحسب الحاجة إليه، وفي المقابل لدينا نسبة ضئيلة وتقدر بـ 21% ممن تلقوا تكوينهم بشكل دوري مستمر، والذي يكون بشكل منتظم معروف المواعيد، حيث أن مجال المكتبات يحتاج إلى تجديد مستمر للمعارف، بما يواكب ما هو معمول به في الدول المتقدمة، وما تفرضه التطورات التكنولوجية المتسارعة في الميادين المعلوماتية.

31- معظم أفراد الدراسة قد تحصلوا على تكوينهم المستمر تحت إشراف أساتذة أكاديميين، تجندهم مؤسسة الجامعة للنهوض بمستوى الممارسين للمهنة المكتبية، وجعلهم في صورة التطورات الحاصلة في مجال المكتبات والمعلومات، بالإضافة إلى التقنيين الذين يمكنهم تلقين المبادئ التقنية المستخدمة في تطبيق النظم الجديدة في المكتبات الأكاديمية، كما نلمس غياب واضح للجمعيات المهنية المكتبية وكذا نقص كبير في برامج التكوين عن بعد في مجال المكتبات والمعلومات.

32- بلغت نسبة أخصائيي مكتبات جامعتي وهران ومعسكر، والذين يكونون أنفسهم ذاتيا نسبة 92%، الأمر الذي يثلج الصدر، حين نلمس هذا القبول والرغبة في تطوير المهنة المكتبية، من طرف مهنيين يحبون ويقدمون الدور الذي يقومون به من أجل نشر العلم والمعرفة، وتوصيل المعلومة لطالبيها بأسرع وأيسر السبل.

33- كما سجلنا نسبة 08% من المستجوبين الذين أجابوا باختيارهم للبند "لا"، وأنهم لا يكونون أنفسهم ذاتيا، حيث يحتفظون بالمعارف المحصلة من تكوينهم الجامعي، ويعملون بها دون التفكير في تطويرها وصقلها، ومواكبتها للمستجدات الآتية في مجال المكتبات والمعلومات، وقد برروا ذلك بمجموعة من المبررات، والتي تتعلق في مجملها بعامل الوقت وقضية تنظيمه، لكثرة المسؤوليات الملقاة على كاهلهم، سواء في حياتهم المهنية، وكذا حياتهم الشخصية، كما يرجعها البعض إلى القرارات التعسفية من طرف المسؤولين بمنع التمدد، حيث اتضح أن بعض المسؤولين عن المكتبات الأكاديمية، يتخذون قرارات تعسفية في حق مرؤوسيه، بمنعهم من الالتحاق ببرامج التكوين، أو مواصلة دراستهم للحصول على شهادات عليا، بالرغم من أن هذا حق يخوله القانون للموظفين الذين يرغبون في إكمال دراساتهم العليا.

34- من أهم السبل المتبعة في التكوين الذاتي، والتي نلخصها في المطالعة في مجال المكتبات، زيارة مؤسسات وثائقية، الانخراط في مراكز التكوين عن بعد، مواصلة الدراسات العليا، وعليه فإن معظم مجتمع الدراسة وبنسبة بلغت 67%، يجددون معارفهم، ويطورون قدراتهم المهنية من خلال المطالعة في مجال المكتبات، بحكم طبيعة عملهم التي تتيح لهم التواجد الدائم بين هذا الزخم الهائل من الكتب والمراجع، حيث ينتبعون آخر الإصدارات سواء كانت عبارة عن كتب، أو مقالات، أو ملخصات للنظائر العلمية المنعقدة، لنقل المستجدات في مجال المكتبات والمعلومات، تليها نسبة 19% ممن يقومون بزيارات لمؤسسات وثائقية، تكون أكثر تطورا ورقيا، ليتيح الاحتكاك بها والتعرف على طريقة

تسييرها، الاقتداء بها في كيفية القيام بالمهام المكتبية بطريقة أكثر تطوراً وسلاسة، بالإضافة إلى نسبة 12%، ممن يرون أن أفضل طريقة لمواكبة التطورات الحاصلة في مجال المكتبات والمعلومات، تكمن في مواصلة الدراسات العليا، لأن مستواهم الأكاديمي يكفل لهم التعرف على كل المستجدات الحاصلة في المكتبات الأكاديمية، في ظل تكنولوجيا المعلومات الحديثة.

35- أغلب المشاركين يرغبون في الالتحاق بدورات تكوينية، لتوسيع معارفهم في كل المجالات المقترحة عليهم، بما فيها الخدمات الفنية للمكتبة، البرمجيات المتخصصة، قواعد البيانات، البحث على شبكة الانترنت، وتسيير وتنظيم المكتبات، وذلك لاكتساب الخبرة الشاملة في مجال المهنة المكتبية.

36- على الرغم من كل النقائص والمشاكل التي تواجه أخصائيي مكتبات جامعتي معسكر ووهران، إلا أن معظمهم متمسك بالمهنة المكتبية، وليس لديهم أية نية في تغييرها، خاصة هؤلاء الذين كانت من اختيارهم الشخصي، حيث يمكن ربط ذلك بمفهوم الرضا الوظيفي، والذي يقصد به الشعور النفسي، لدى الموظف بالقناعة والارتياح، لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات في العمل، مع الثقة والولاء والانتماء للمهنة.

8-2- النتائج على ضوء الفرضيات:

8-2-1- النتائج على ضوء الفرضية الأولى:

في إطار إصلاح المنظومة الجامعية والرفع من مستوى التعليم العالي، تسعى الجامعة الجزائرية إلى تعديل مناهج التدريس في مجال المكتبات، بما يتماشى وتطور تكنولوجيا المعلومات الحديثة.

نجد أن هذه الفرضية قد تحققت وبنسبة كبيرة على مستوى المكتبات محل دراستنا، وذلك ما لمسناه عند إجراء الدراسة الاستطلاعية، وكذا من خلال البيانات المجمعّة من الاستبيان، والتي تخص قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران، حيث عرف هذا القسم عدة محطات تطويرية وتعديلية منذ انشاءه سنة 1984، والتي نشير إليها فيما يلي:

- **التعدد والتجدد في الشهادات:** حيث منح قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران شهادات مختلفة منذ إنشائه (شهادة تقني سامي، شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية، شهادة الليسانس، شهادة الدبلوم العالي في علم المكتبات، شهادة الماستر، شهادة الماجستير، شهادة الدكتوراه)، منها ما تم إلغائه ومنها ما هو ساري المفعول، مثل شهادة تقني سامي التي كان القسم يمنحها في السنوات الأولى لافتتاحه، ولكن سرعان ما تم إلغائها وتعويضها بشهادة الدراسات الجامعية التطبيقية، التي تتيح لحاملها الإلمام بالعمليات الفنية والتقنية القاعدية في مجال المكتبات، إلا أنها هي الأخرى كانت تشكل عائقا لحاملها عند التوظيف، مما يلزمهم بواصلة الدراسة للحصول على شهادة الليسانس، وقد تم إلغائها مباشرة بعد تطبيق النظام الجديد للتكوين (ل م د).

- **مواءمة البرامج بين الأقسام:** حيث تسعى الجامعة الجزائرية إلى توحيد البرامج التدريسية والمناهج التكوينية في مختلف فروعها عبر كامل التراب الوطني، وبحسب متطلبات العصر، دون أن يكون هناك تفاوت أو اختلاف بين المؤسسات التي تعنى بالتكوين في مجال المكتبات، وهذا ما تجسد من خلال مشاريع المواءمة التي طبقت بين أقسام علم المكتبات المنتشرة عبر القطر الوطني، والتي كانت

في فترة ليست بالبعيدة منحصرة على قسم علم المكتبات بجامعة الجزائر، قسم علم المكتبات بجامعة قسنطينة، وقسم علم المكتبات بجامعة وهران، حيث تسمح هذه المواءمة بتوحيد المناهج التكوينية والبرامج التدريسية، والشهادات الممنوحة للمتخرجين، لضمان تحصيل جامعي موحد، يتناسب والتطورات الحاصلة في مجال المكتبات والمعلومات.

● **التغيير والتعديل والتحديث في المقاييس:** إن المتتبع للبرامج التدريسية المطبقة في قسم علم المكتبات بجامعة وهران، يلاحظ أن المقاييس تتغير بشكل مستمر يكاد يكون كل سنة، بحيث يتم الغاء المقياس ككل لتقادم المعارف التي يقدمها، أو يتم تغيير تسميته باسم يكون أكثر ملاءمة مع المستجدات التي فرضتها تكنولوجيا المعلومات الحديثة، أو يتم تعويضه بمقاييس أخرى تماشيا مع ما هو معمول به في الدول المتقدمة.

● **تغيير نظام التكوين:** بحيث كان القسم يعتمد نظام التكوين الكلاسيكي (ليسانس، ماجستير، دكتوراه) والذي اعتمده لما يتجاوز الربع قرن، ليتم استبداله بالنظام الجديد للتكوين (ليسانس، ماستر، دكتوراه) والذي يركز على ضرورة المطابقة بين المناهج التدريسية وسوق الشغل، ليضمن تخريج كوادر بشرية مؤهلة تأهيلا أكاديميا فاعلا في المجتمع، وفي كل الميادين بما فيها المجال الاقتصادي.

● **إدراج التقنيات الحديثة ضمن المقررات التدريسية:** حيث يحرص قسم علم المكتبات بجامعة وهران على إدراج المقاييس ذات الصلة بالتقنيات الحديثة في مجال المكتبات والمعلومات، بما فيها أساسيات في الإعلام الآلي، البرمجيات المتخصصة، قواعد البيانات، شبكة الانترنت، تكنولوجيا المعلومات الحديثة، البحث الببليوغرافي الآلي، مما يدل على أن قسم علم المكتبات يسعى إلى الرفع من مستوى التكوين الجامعي، بجعله مواكبا للتطورات الحاصلة في المجال.

إن كل ما سبق لا يلغي النقائص المتعددة التي يعاني منها قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران، والتي نذكر منها:

- الاعتماد على التدريس النظري أكثر من التدريس التطبيقي، مما ينتج متخرجين محصورين بمفاهيم نظرية مجردة، تصعب عليهم مهمة الاندماج المرن في الوظيفة.
- كثرة الساعات المدرسة بالقسم، مما يصعب على الطلبة إمكانية التحاقهم بتكوينات أخرى تعزز تكوينهم الأكاديمي، وتعودهم على تعدد الاهتمامات والالتزامات.
- عدم توفر آلية التعليم عن بعد، التي تتيح إمكانية التمدد للطلبة غير المتفرغين خاصة العاملين منهم، والراغبين في إتمام دراستهم الأكاديمية العليا، أو في إطار التكوين المستمر.

8-2-2- النتائج على ضوء الفرضية الثانية:

توفر المكتبات الأكاديمية الظروف الوظيفية المناسبة لتأدية المهام المكتبية على أحسن وجه، بما يكفل تحقيق الرضا الوظيفي للأخصائيين كوجه من أوجه التنمية المهنية.

لقد تحققت هذه الفرضية بشكل نسبي، فبعد تحليلنا لنتائج البحث الميداني بمكتبات جامعتي وهران ومعسكر، لمسنا أن هناك رضا وظيفي من جهة، وعدم الرضا من جهة أخرى، حيث سنبدأ بالظروف الايجابية والمرضية:

- **التوظيف على أساس النجاح في مسابقة التوظيف:** إذ أن اجتياز امتحانات التوظيف، يضمن تأهل العناصر الجيدة والأشخاص الأكفاء لتسلم الوظيفة، بتحقيق العدالة الاجتماعية في الحصول على الوظائف، وكذا للتقليل من ظاهرة استخدام الوساطة في الحصول على المناصب الوظيفية.
- **تناسب المنصب المشغول مع الشهادة الممنوحة:** معظم مجتمع الدراسة يرون أن المناصب التي يشغلونها تتناسب والشهادات التي يحملونها، ودرجة التكوين الأكاديمي المتحصل عليه.

• وجود مشاكل في بداية المشوار المهني أمر طبيعي: حيث يمكننا قياس درجة الرضا الوظيفي لدى أخصائيي المكتبات الأكاديمية بجامعة وهران ومعسكر، من خلال إجاباتهم عن السؤال المتعلق بالمشاكل والعوائق الملائقة، فقد أجابوا بأن وجود المشاكل في بداية أي مشوار مهني، هو أمر طبيعي ومفروغ منه، بسبب انعدام الخبرة، وعدم التعود على الوضع، ولكنها مشاكل سرعان ما يتخطاها الموظف بحكم تقادمه في المنصب.

أما عن المؤشرات التي تتم عن عدم الرضا الوظيفي لأخصائيي المكتبات الأكاديمية فتتمثل في:

• عدم توفر فرص الترقى الوظيفي: معظم أفراد مجتمع الدراسة لم يشغلوا مناصب قبل مناصبهم الحالية، مما يدل على عدم توفر فرص الترقى الوظيفي، لأن التدرج في المناصب وتقلد المهام يتيح للموظف الإحساس بالثقة في نفسه، وفي معارفه وكفاءاته المهنية، وبالتالي يحفز الترقى الوظيفي على المزيد من العطاء من خلال تطوير نفسه وطريقة عمله.

• عدم الرضا عن المهام الموكلة: بالرغم من أن الأخصائيين كانوا راضين عن المنصب المشغول ومدى تلاءمه مع الشهادات التي يحملونها، إلا أنهم غير راضين عن المهام التي يتكفون بالقيام بها، لكونها تقليدية وغير مواكبة للتحديثات التكنولوجية، كما أن هناك مهام بسيطة لا تستلزم من صاحبها أي تكوين أكاديمي مثل خدمة الإعارة.

• عدم التناوب على المهام: لا بد لمن يريد تطوير نفسه، وتطوير الفضاء الذي يعمل به، من أن يكون ملما بكل تشعبات هذا العمل، ولن يتأتى ذلك إلا بالتداول والتناوب على المهام، خاصة إذا تعلق الأمر بالمهام المكتبية، المتصلة ببعضها البعض، اتصالا وثيقا يحتم على القائمين عليها أن يكونوا ملمين بكل جزئيات العمل المكتبي، ومع ذلك فقد سجلنا ما يعادل النصف من مجتمع الدراسة، ممن ظلوا ثابتين في مهمة واحدة، دون التغيير فيها لمدة زمنية طويلة، مما يقتل روح الاكتشاف والمعرفة داخلهم بسبب الروتين.

8-2-3- النتائج على ضوء الفرضية الثالثة:

يستفيد أخصائيو المكتبات التابعون لمؤسسات التعليم العالي، من برامج التكوين المستمر بما يواكب التحديثات الحاصلة في المجال، وذلك تحت وصاية القائمين على التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية.

بالنسبة للفرضية الثالثة فهي لم تتحقق، وقد تجلى ذلك من خلال النتائج المحصل عليها من الدراسة الاستطلاعية لأهم المؤسسات القائمة على التنمية المهنية، والتي تقوم بمحاولات عشوائية ومبعثرة، تخدم مصالحها كمؤسسات منتجة، أكثر مما تسهم في دفع عجلة التنمية المهنية، بالإضافة إلى المعطيات المجمعة من الاستبيان الذي وزع على مجتمع الدراسة، و الذي سمح لنا بالخروج بالنتائج التالية:

- **عدم تعميم خدمة التدريب الأولي من طرف المكتبات الأكاديمية:** إذ تعنى المؤسسات الموظفة بمهمة التدريب الأولي لموظفيها، باعتبارها أهم الأطراف المنوطة بمسألة التنمية والتطوير المهني لموظفيها، ومع هذا فقد سجلنا نسبة 42%، من مجتمع الدراسة لم يتحصلوا على أي تدريب أولي عند تسلمهم للوظيفة، بل باشروا بالعمل بدون أي إشراف أو وسيط، مما يصعب الأمر عليهم في بداية مشوارهم المهني، خاصة إذا كانوا ممن وجدوا فرقا شاسعا بين ما تم تحصيله في الجامعة، وما وجدوه في ميدان الشغل، فيجدون أنفسهم ملزمين بتعلم العمل من جديد.

- **عدم الاستفادة من البرامج التكوينية تحت الوصاية:** حيث سجلنا نسبة 73%، وهي حصة الأئدممنلم يستفيدوا من الالتحاق بأي برنامج للتكوين المستمر في مجال تخصصهم، ويرجعون ذلك إلى عدة أسباب، من أهمها أن الجامعة لا توفر مثل هذه الفرص، لعدم اهتمامها بمجال المهنة المكتبية، وذلك بسبب النظرة النمطية للمهنة المكتبية، التي لطالما اعتبرت من المهن البسيطة، التي لا تستلزم أي مجهود، أو مؤهلات علمية للقيام بها، وبالتالي هي لا تحتاج إلى تكوين مستمر قصد النهوض بها وتطويرها للأفضل.

- **جهل أخصائي المكتبة لحقه في التكوين المستمر جزء من المشكلة:** حيث أن المسؤولية لا يتحملها القائمون على التكوين المستمر وحدهم، بل يتقاسمها معهم أخصائي المكتبة في حد ذاته، لأنه جاهل لحقوقه وواجباته، غير مدرك لما له وما عليه، حيث يعتقد أن التكوين المستمر من حق المسؤولين فقط، أو من حق القدماء في المهنة، وأن الموظفين الجدد لابد لهم من أقدمية لأبأس بها في وظائفهم، حتى يتمكنوا من الاستفادة من دورات تكوينية، وهذا ما يثير الاستغراب لأنه من المفروض أن يستفيد الموظفون الجدد أكثر من غيرهم من البرامج التدريبية، لكي يكتسبوا الخبرة اللازمة، و يتصفوا بالكفاءة المطلوبة للقيام بالمهام المنوطة بهم.
- **جهل أخصائي المكتبة لقيمة التكوين المستمر جزء آخر من المشكلة:** كما نجد أخصائي المكتبة غير مبالي للأسباب التي حرمته من التكوين المستمر، بإجابته عن السؤال المطروح، ما هو السبب في عدم التحاقك بأي برنامج تدريبي؟ ليجيب بعبارة "لا أدري"، وكأن الأمر لا يخصه ولا يهمه، وهذا ينم عن مدى جهل أخصائي المكتبة بقيمة التكوين المستمر، الذي يرافقه طوال مشواره المهني، ويتعداه ليصبح عملية حياتية مستمرة، تنتهي مع نهاية حياته.
- **استحواذ المسؤولين عن المكتبات على معظم فرص التكوين لأنفسهم فقط: 27%** فقط هي نسبة المستفيدين من برامج تدريبية، ودورات تكوينية تحت وصاية المؤسسات المنوطة بذلك، وهي لقلتها قد خصصت في معظمها للمسؤولين عن المكتبات، وهو الجواب الذي تكرر عند معظم مجتمع الباحثين، في مختلف المؤسسات المأخوذة كعينة، حيث يشنكي الموظفون حرمانهم من الدورات التكوينية من جهة، وكذا حرمانهم من حق الاستفادة من محتوى هذه الدورات من جهة أخرى. فقد جرت العادة في المؤسسات التي لا تستطيع تأمين التدريب لكل الموظفين، أن تبعث بشخص واحد أو أكثر، ثم يتكلف هذا الشخص بعد عودته بمهمة نقل المعارف التي حصلها من هذا البرنامج التدريبي إلى زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه، بعقد اجتماع معهم، لضمان الاستفادة العامة وعلى نطاق واسع.

- عدم امكانية وجود برنامج تكويني منتظم: حيث أن مجمل المبحوثين وبنسبة 79% قد استفادوا من برامجهم التكوينية بشكل مناسباتي وحسب الحاجة إلى التكوين، وذلك بإدخال نظم جديدة متطورة للمكتبة، تستلزم إعطاءهم فكرة عن النظام الجديد للعمل وتدريبهم على استخدامه، ويكون هذا النوع من التكوين عادة غير منتظم، ومجهول المواعيد، بل يتم بشكل عشوائي ومفاجئ بحسب الحاجة إليه.

8-2-4- النتائج على ضوء الفرضية الرابعة:

يسعى أخصائيو المكتبات الأكاديمية إلى الرفع من كفاءاتهم المهنية ذاتيا، من خلال توسيع معارفهم وتحديثها في مجال المكتبات والمعلومات، في إطار التكوين الذاتي.

أما بخصوص الفرضية الرابعة فقد تحققت وبشكل كبير، وهذا ما تجلّى في النتائج المحصلة من الاستبيان والمتعلقة بالتكوين الذاتي، والتي نتطرق لها على النحو التالي:

- الأعظمية الساحقة لأخصائيي المكتبات الأكاديمية يكونون أنفسهم ذاتيا: بحيث قدرت نسبة أخصائيي مكتبات جامعتي وهران ومعسكر، والذين يكونون أنفسهم ذاتيا بـ 92%، الأمر الذي يثلج الصدر، حين نلمس هذا القبول والرغبة في تطوير العمل، مع الشعور بالمسؤولية حيال ضرورة النهوض بالمهنة المكتبية من خلال اعتماد سبل التكوين الذاتي، من طرف مهنيين يحبون ويقدمون الدور الذي يقومون به، من أجل نشر العلم والمعرفة، وتوصيل المعلومة لطلابها بأسرع وأيسر السبل.
- قضية تنظيم الوقت المشكلة الوحيدة لمن لا يكونون أنفسهم ذاتيا: فقد تم تسجيل نسبة 08% من مجتمع المبحوثين، وهي نسبة قليلة ممن لا يكونون أنفسهم ذاتيا، لا لكونهم غير مسؤولين أو غير مبالين بأهمية التكوين الذاتي، أو لأنهم لا يرغبون في ذلك، لكن ذلك بسبب عدم تحكمهم في تنظيم الوقت مع تزايد المسؤوليات الملقاة على كواهلهم، مقسمة بين التزاماتهم المهنية وحياتهم الشخصية الأمر الذي يمكن تداركه وإصلاحه بمجرد وضع برنامج مضبوط المواعيد، مع ضرورة احترامه.

- استثمار الأرصد الوثائقية والمؤسسات المعلوماتية المتطورة من أنجع السبل في التكوين الذاتي: فإن معظم مجتمع الدراسة ونسبة بلغت 67%، يجددون معارفهم، ويطورون قدراتهم المهنية من خلال المطالعة في مجال المكتبات، بحكم طبيعة عملهم التي تتيح لهم التواجد الدائم بين هذا الزخم الهائل من الكتب والمراجع، حيث يتتبعون آخر الاصدارات سواء كانت عبارة عن كتب، أو مقالات، أو ملخصات للتظاهرات العلمية المنعقدة، لنقل المستجدات في مجال المكتبات والمعلومات، فيطالعونها في وقت فراغهم، ليضمنوا بذلك تكوين أنفسهم بأنفسهم وبأقل التكاليف.
- تليها نسبة 19% ممن يقومون بزيارات لمؤسسات وثائقية ومعلوماتية، تكون أكثر تطوراً ورقياً، من المؤسسات التي يعملون بها، ليتيح الاحتكاك بها والتعرف على طريقة تسييرها، الاقتداء بها في كيفية القيام بالمهام المكتبية بطريقة أكثر تطوراً وسلاسة.
- مواصلة الدراسة لنيل شهادات عليا وسيلة من وسائل التكوين الذاتي: حيث أن هناك من يفضل إتمام تعليمه الأكاديمي لنيل شهادات عليا، تضمن له مواكبة التطورات الحاصلة في مجال المكتبات والمعلومات، لأن تطوير مستواه الأكاديمي يعد ضرباً من ضروب التكوين الذاتي، بما يكفل له التعرف على كل المستجدات الحاصلة في المكتبات الأكاديمية، في بيئتها المتطورة.
- الرغبة في الالتحاق بكل البرامج التكوينية التي تعنى بالنهوض بالمهنة المكتبية: فأغلب المشاركين يرغبون وبشكل واضح في الالتحاق بدورات تكوينية، لتوسيع معارفهم في كل المجالات المقترحة عليهم، بما فيها الخدمات الفنية للمكتبة، البرمجيات المتخصصة، قواعد البيانات، البحث على شبكة الانترنت، تسيير وتنظيم المكتبات، وذلك لاكتساب الخبرة الشاملة في مجال المهنة المكتبية.
- عدم الرغبة في تغيير المهنة مؤشراً على الرضا الوظيفي لأخصائيي المكتبات الأكاديمية: على الرغم من كل النقائص والمشاكل التي تواجه أخصائيي مكتبات جامعتي معسكر ووهران، إلا أن معظمهم متمسك بالمهنة المكتبية، وليس لديهم أية نية لتغييرها لشعورهم الصادق بالانتماء للمهنة.

8-3- التوصيات:

بالاعتماد على ما تم جمعه من أدبيات الموضوع في شقه النظري، وبناء على النتائج المتحصل عليها بعد إجراء الدراسة الاستطلاعية للمؤسسات القائمة على التنمية المهنية، وكذا النتائج المحصل عليها من خلال تحليل البيانات المجمعّة من الاستبيان، كان من الضروري وضع بعض التوصيات، وهي على النحو التالي:

✚ إن الحاجات المتنامية للخدمات المكتبية في ظل اقتصاد السوق، تستدعي وجود تكوين متعدد المستويات والجوانب، بداية بالتكوين الجامعي، التكوين المستمر تحت الوصاية أو التكوين الذاتي، وصولاً إلى تكوين المستفيدين كوجه مستحدث للتنمية المهنية.

✚ لا بد من إعادة النظر في أهداف التكوين، منطلقاته ومناهج تدريسه، بجعل أهداف التكوين بمختلف مستوياته، أكثر وضوحاً وانسجاماً مع متطلبات العصر، بما يضمن أخصائيي مكاتب مواكبين لكل ما هو جديد في مجال المكتبات.

✚ ضرورة الرسكلة الدورية لأساتذة قسم علم المكتبات، في إطار تجسيد آلية تكوين المكونين، وذلك للتحكم في التكنولوجيات الجديدة، بما يضمن تحقيق الأهداف المرجو الوصول إليها، للنهوض بمستوى التكوين الأكاديمي.

✚ لا بد من تخفيف الحجم الساعي المدرس بالقسم، لكي يتسنى للطلبة الالتحاق بتكوينات أخرى تعزز تكوينهم الجامعي من جهة، كما تعودهم على الانفتاح على المجالات الأخرى، بتعدد الاهتمامات وتشعب الالتزامات.

✚ إشراك المكتبات الأكاديمية في تحديد احتياجات التكوين، من خلال ضبط المقاييس الواجب ادراجها في مناهج التدريس، حتى يكون هناك نوع من التوافق بين ما يحصله الطالب في الجامعة، وما يجده بالفعل في ميدان المهنة المكتبية.

✚ تزويد القسم بالتجهيزات الحديثة الخاصة بتقنيات المعلومات والاتصال، حتى يتمكن من إجراء التطبيقات الأولية اللازمة للدراسات النظرية، وكذلك إثراء مكتبة القسم بالمراجع الحديثة اللازمة للتكوين.

✚ لا بد من توفير آلية التكوين عن بعد بأقسام علم المكتبات، لتمكين الطلبة الغير متفرغين من مواصلة دراستهم عن بعد، سواء ما تعلق بالدراسات في التدرج، أو الدراسات العليا لما بعد التدرج.

✚ تجسيد العمل التشاركي والتعاوني بين مؤسسة الجامعة المنوطة بالتكوين الأكاديمي، والمؤسسات الموظفة لخريجي علم المكتبات، بما فيها المكتبات الأكاديمية. وذلك بإرساء قواعد التعامل بين هذه المؤسسات، لتبادل الخبرات والاستفادة، من التجارب الناجحة التي انتهجتها بعض المكتبات في التسيير.

✚ إعطاء حملة الشهادات الجامعية في علم المكتبات، وبمختلف مستوياتهم، التقدير الملائم داخل الأنظمة القانونية والمالية، وضبط ذلك في النصوص القانونية واللوائح التشريعية.

✚ يجب على المكتبات الأكاديمية أن تتكفل بتحسين ظروف العمل لأخصائيي المكتبات، والتي تشجعهم على العطاء أكثر، بداية بتوفير خدمة التدريب الأولي للموظفين الجدد، التناوب والتداول على المهام للإلمام بالعمل المكتبي وكسر الروتين، فتح مناصب عليا من أجل الترقية، توزيع المهام بحسب المؤهل العلمي والمستوى الأكاديمي للموظفين، وصولا إلى تسطير برامج تكوينية مستمرة ومنتظمة.

✚ الدعوة إلى الاعتماد على التكوين المستمر الإلزامي والدوري المنتظم لأخصائيي المكتبات، بما يضمن التجديد المستمر للمعارف، ويكون مختوما بعملية تقييمية تسمح بقياس درجة الاستفادة من التكوين المستمر بمختلف صيغته، لتحسين مستوى أداء الأسلاك العاملة في المكتبات التابعة لقطاع التعليم العالي.

- ✚ تأسيس المزيد من الجمعيات المهنية في مجال المكتبات، بالموازاة مع مختلف أقسام المكتبات بكافة أرجاء الوطن، مع تفعيل دور هذه الجمعيات في تبني مهمة التكوين المستمر في مجال المكتبات.
- ✚ تحسيس أخصائيي المكتبات الأكاديمية، بالقيمة الحقيقية التي تكتسبها برامج التكوين المستمر، من خلال خلق فرص للتميز، عن طريق تقديم حوافز للمتكونين، كالترقي الوظيفي.
- ✚ ضرورة تعميم المنفعة من المعلومات المستقاة من البرامج التكوينية، بعقد اجتماع أو ما شابه بين المستفيد من التكوين وزملائه، لكي يضعهم في صورة المستجدات.
- ✚ وضع أجندة للموظفين من طرف المؤسسات المنوطة بالتكوين، تسمح باستفادة الجميع، بالتناوب على الدورات التكوينية والبرامج التدريبية.
- ✚ تفعيل النصوص القانونية التي تخول للموظفين حق التمدرس، وإلزامية تطبيقها من طرف المسؤولين، لإتاحة التكوين الذاتي للموظفين.
- ✚ فتح المجال للتعامل مع مؤسسات أجنبية رائدة في مجال التكوين المكتبي، في إطار اتفاقيات الشراكة والتعاون بين المكتبات والمؤسسات المعلوماتية التابعة لقطاع التعليم العالي، ونظيرتها في الخارج.
- ✚ تكثيف خدمات تدريب المستفيدين، وتعليمهم السبل الصحيحة لاستخدام المكتبة، كفسلفة جديدة للتنمية المهنية، في إطار تحقيق مبدأ "مكتبة متطورة، بأخصائيين أكفاء، ورواد مواكبين".

خاتمة

في ختام هذا البحث المتواضع، نخلص إلى أن قضية التنمية المهنية متشعبة بشكل يجعلنا نحاول أن نجد لها بداية أو نهاية، لكونها متجذرة فينا منذ بدأنا باستيعاب ما يحدث من حولنا، فلكل واحد منا مجال اهتمام أو مهنة يميل إلى ممارستها منذ الصغر، حيث تبدأ تلك المهنة بالنمو بداخله، وهو يتصور نفسه ممارسا لها، فما بالك بالمهنة المكتبية التي نحتك بها في سن مبكرة جدا، بداية بالتحاقنا بمكتبات الأطفال والمكتبات المدرسية، "حيث نكون وسط ذلك الزخم من الكتب التي نتردد عليها باستمرار، وكلنا حماس لتصفحها، مولعين بتلك الطريقة الجميلة لترتيبها على الرفوف، حتى نرغب كمستفيدين أن نمارس المهنة المكتبية منذ الصغر".¹ ويكبر فينا ذلك الشعور ونحن نتدرج في التمدرس إلى حين وصولنا المستوى الجامعي، لتتاح لنا فرصة اختيار التوجه والتخصص الذي نرغب في الالتحاق به، ليقع اختيارنا على تخصص لطالما رغبتنا في دراسته، وهو تخصص علم المكتبات، لنستطيع من خلاله التسلح بمختلف المفاهيم النظرية، والتقنيات العملية القاعدية، التي تمكننا من الولوج إلى عالم المهنة المكتبية، ولكن هذا لا يكفي أبدا، إذ لابد من "التدريب الأولي الذي يضعنا كموظفين جدد في صورة المهام الواجب علينا القيام بها، كما يكفل لنا سهولة التأقلم المرن مع الأعباء المكتبية".² خاصة إذا كانت هذه المكتبة مكتبة أكاديمية، تخدم الفئة الأكثر وعيا وثقافة وعلماء، وهي فئة الجامعيين من طلبة وأساتذة وباحثين، وما لها من رسائل نبيلة تهدف إلى توصيلها لهذا المجتمع الراقى، برقي المكتبات الأكاديمية وعراقتها عبر التاريخ.

¹POISSENOT, Claude ; NOEL, Sabine .Etre bibliothécaire, France : Edition Lieux Dits, 2014. P. 28

²MONDON, Frédérique. Accueillir et Intégrer des Personnels non permanents. Paris : TEC et DOC ; Villeurbanne (Rhône) : Presses de L'Esssib, 2002. P. 82

" فللمكتبة الأكاديمية بالجزائر تاريخ عريق، تمتد جذوره إلى العهد الاستعماري، حيث كانت المكتبة الأكاديمية آنذاك تسير من طرف مكتبي واحد ومساعدته¹. إلى أن تطورت المكتبات الأكاديمية وتتنوع لتلحق بمختلف المؤسسات التابعة للتعليم العالي، كمكتبات الأقسام، ومكتبات الكليات، ومكتبات المعاهد، والمكتبات المركزية، ومكتبات المدارس العليا، ومكتبات مخابر ومراكز البحوث. "وهي لتنوعها قد تنوعت أدوارها بين الرسالة التعليمية، البحثية، والتنقيفية². لتساهم في نشر الوعي السياسي في أوساط المستفيدين، وبالتالي دفع عجلة التنمية والتطور، "لأن العصر الذي نعيشه يجعل من المعلومة نقطة قوة لمن يملكها أولا"،³ فهي مصدر التطور والرقي في كل المجالات، وعلى كافة الأصعدة. فبقدر ما تكبر أهداف المكتبة الأكاديمية بقدر ما تتطور نحو الأفضل، خاصة مع التحديات التي جاءت بها تكنولوجيا المعلومات الحديثة، في مجالات الوسائط المتعددة، ونظم الاتصالات، وإدارة المعلومات الرقمية، مما يفرض عليها التغيير في بنيتها، ووظائفها، والخدمات التي تقدمها، والكادر البشري الذي يسيرها، ولن يتحقق ذلك إلا بتوفير درجة عالية من الكفاءة والتأهيل في اعداد أخصائيي المكتبات الأكاديمية، وتنميتهم بما يتناسب والواجبات الجديدة التي تفرض عليهم اليوم. " حيث يجد أخصائي المكتبة نفسه حائرا بين ما تفرضه التكنولوجيا وبين ما يطلبه المستفيد، مما يلزمه بمواصلة تكوينه في إطار التكوين المستمر"⁴

¹ARAB, Abdelhamid. La Bibliothèque Universitaire d'Alger sous la Domination Coloniale Français. Alger : Département de Bibliothéconomie et des Sciences Documentaires de L'Université d'Alger, 2005. P 20

²BLANDINE, Pascaline. De L'Autodidaxie a L'Autoformation : le Rôle des Bibliothèques ? Bibliothèque Publique D'Information. Colloque. Bibliothèques et autoformation: la formation tout au long de la vie : quels rôles pour les bibliothèques à l'heure du multimédia ? paris : chirat , 2006, colloque organisé par la BPI, le 05 décembre 2005. P. 24

³MULLER, Joëlle. Et MULLER, Jean- louis. Le Management du Personnel en Bibliothèques. Paris : Electre- Edition du Cecle de la Librairie, 2001. P. 14

⁴D'Yves, Alix. Association des Bibliothécaires de France. Le Métier de Bibliothécaires, 2eme Ed, France : Edition du Cercle de la Libraire, 2010, P. 270

حيث نجد في الدول المتطورة المكتبي والمستفيد على حد سواء، يطالبون بالتكوين المستمر والتنمية المستدامة، لعدم تمكنهم من التحكم في التسارع الكبير لتكنولوجيا المعلومات الحديثة، غير أن مهمة التكوين المستمر تقع على عاتق مختلف الجهات والمؤسسات المعلوماتية، وعلى رأسهم أخصائي المكتبة نفسه، الذي يفترض به تطوير نفسه ذاتيا، وتطوير مجتمع المكتبيين المحيطين به" باعتباره عدة طرق للتكوين الذاتي المستمر، بما فيها مطالعة المراجع المستحدثة في مجال المكتبات، باعتبارها من أسهل وأيسر الطرق وأقلها تكلفة، لطبيعة عمله التي تتيح له التواجد الدائم بين أكوام من الكتب والدوريات، بالإضافة إلى زيارة مؤسسات أخرى مماثلة ولكنها أكثر تطورا ورقيا، بهدف الاقتداء بما حققته من نجاح في تسييرها، وكذا مواصلة الدراسات العليا للحصول على شهادات أكاديمية عليا، تضمن لحاملها التواصل الدائم مع كل ما هو جديد في الميدان.

كما يمكن لقسم علم المكتبات أن ينهي ما بدأه مع أخصائي المكتبة، الذي أتم تحصيله الجامعي وتحصل على مؤهل أكاديمي، لكنه لا يزال متعطشا للمعلومات المستحدثة، التي يمكن لأقسام علم المكتبات، بما فيها قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران، أن توفرها له من خلال تجسيد برامج تكوينية مستمرة، لفائدة الموظفين الممارسين على مستوى المكتبات الأكاديمية.

وللجمعيات المهنية دور كبير في دفع عجلة التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية، لما توفره من دورات تدريبية تعرف بأخر ما استجد في الميدان، كمعايير الفهرسة، وخطط التصنيف، والترويج للنظم الآلية المتطورة المستخدمة في المكتبات، مع كيفية انجاز أو استخدام البرمجيات الوثائقية، وقواعد البيانات، وبنوك المعطيات،... وغيرها من الأمور المستحدثة في الميدان وبشكل متسارع، كما يمكن للجمعيات المهنية أن تحدد معايير التقييم للتكوين المستمر، من خلال برمجة اختبارات تقييمية، تهدف من خلالها إلى التحقق من الإفادة العامة، لضمان نجاعة البرنامج التدريبي. الأمر الذي لم نلمسه في الجمعيات المهنية المكتبية بالجزائر، التي لا تكاد تعد على أصابع اليد، وهي ولقتها لا تتكفل التكفل

الأمثل بمهمة التكوين والتدريب لأخصائي المكتبات الأكاديمية، دون أن نغفل بعض المحاولات العشوائية للتكوين، حيث رصدنا في بحثنا هذا جمعيتين وطنيتين، وتتمثلان في **جمعية المكتبيين والأرشيفيين** و**التوثيقيين الجزائرية ABADA** و **الجمعية الوطنية للمكتبيين**، بالإضافة إلى جمعيتين جهويتين، مع عدم وجود جهود مماثلة على مستوى كافة التراب الوطني، وتتمثلان في **جمعية المتخصصين في الإعلام والمعلومات والأرشيف لقسنطينة ASIBAC**، وكذا **جمعية المكتبيين التوثيقيين لولاية سطيف**.

وهناك مؤسسات أخرى تعنى بمسؤولية التنمية المهنية المكتبية، والتي تطرقنا إلى نماذج منها والمتعلقة **بالمشاريع التعاونية** بين المكتبات الأكاديمية ومؤسسات المعلومات، والتي نذكر منها **المكتبة الوطنية الجزائرية BNA**، بالإضافة إلى الجهود التي يقوم بها القائمون على التكوين بمركز البحث في الإعلام العلمي والتقني **CERIST**، الذي أخذ على عاتقه مهمة التعريف بالتقنيات المستحدثة، والنظم المتطورة في الميدان، كما سلطنا الضوء على أهم المشاريع التعاونية العربية، بما فيها **النظم العربية المتطورة**، وما توفره من برامج تدريبية وترويجية للنظم الآلية المتطورة، وكذا تلقين المهنيين سبل استخدام هذه النظم، حيث تتم هذه الدورات بشكل منتظم أو مناسباتي حسب الحاجة، وكذلك حسب الطلب من المهنيين والمستفيدين.¹ بالإضافة إلى **مشروع الفهرس العربي الموحد**، والذي يهدف إلى الرفع من مستوى المكتبات، وإمكانية تبني السياسات المعتمدة من قبل الفهرس العربي الموحد، بالإضافة إلى الدعم الفني، وذلك بتوفير الإحاطة بالعضو ومساندته ومساعدته في استخدام الفهرس.² كما تطرقنا إلى بعض المبادرات التكوينية، التي تتبناها **مؤسسات المعلومات التابعة للخواص**، والتي تنظم في مجملها بهدف الترويج للمنتج، وتحقيق مداخل مادية من خلال دفع مستحقات التكوين. ولذلك تبقى هذه الجهود القليلة والمبعثرة والعشوائية، غير كافية للنهوض بمستوى أخصائي المكتبات الأكاديمية.

¹ دليل حلول ادارة الأصول المعرفية. الرياض: لنظم العربية المتطورة، 2011، ص. ص 01-02

² المسند، صالح بن محمد. الفهرس العربي الموحد والعمل العربي المشترك. في مجلة التسجيلية. الرياض: مكتبة الملك عبد العزيز. ع 17. أكتوبر 2011. ص 82

وفي المقابل قمنا باستعراض نموذج ناجح في التكوين المستمر، وهو ما تعلق بالمركز الجهوي

للتكوين في مجال المكتبات Centre Régional de Formation aux Carrières des Bibliothèques (CRFCB)

حيث تأسس بفرنسا 12 مركزا جهويا للتكوين في مجال المكتبات على

دفعتين 1987-1988، بالتعاون مع وزارتي التعليم العالي ووزارة الثقافة¹، من بينها المركز الجهوي

للتكوين في مجال المكتبات (CRFCB)، والذي تعرفنا عليهم خلال الزيارة الميدانية التي قمنا بها

للمركز الجهوي للتكوين في مجال المكتبات، والمتواجد مقره بجامعة مرسيليا Aix-Marseille، ولقائنا

بمدير المركز السيد (باتريك مانو Patrick MANO)². فهو عكس ما ميز كل المؤسسات التكوينية

السالفة الذكر، والتي تقدم دورات تكوينية بشكل غير منتظم، وبحسب الظروف والحاجة للتعريف بجديد

ما، أما ما ميز مركز CRFCB أنه يتقيد ببرنامج تدريبي منتظم، ومبرمج سالفًا، ودوري، وخاصة صارم

والزامي للمتكونين، حيث لا يمكن التخلف عن البرامج التكوينية، والتي تنظم لعدة أسباب يأتي في مقدمتها

التكوين بهدف تجديد المعارف وصقل الخبرات، كما يعقد التكوين بهدف الترقية الوظيفية، حيث يكلل

البرنامج التكويني بتقييم يكرم فيه المرء أو يهان، ويمكن أن يحرم الموظف من الترقية الوظيفية لو رسب

في التقييم، وهذا ما يضمن التركيز الجيد، والاندماج السليم في التكوين، للخروج بنتائج ايجابية تتلاءم

والأهداف الاستراتيجية المسطرة من طرف المؤسسة المكونة والمؤسسة الموظفة، هذه الأخيرة التي تجسد

العمل التشاركي التشاوري الفعلي، حيث أن هناك تواصل دائم بين المركز والمؤسسات الموظفة، التي

تقترح برامج تكوينية بحسب احتياجاتها وطبيعة نشاطها.³

¹<http://www.sup.adc.education.fr/bib/consulté> le 01/09/2009

² مقابلة مع السيد باتريك مانو. مدير المركز. بتاريخ الثلاثاء 20 سبتمبر 2016 على الساعة 14:30

³ Mano, Patrick. Rapport D'activités du Centre Régional de Formation AUX Carrières des Bibliothèques : du Livre et de la Documentation de Marseille, 2015

بعد دراستنا الاستطلاعية لأهم المؤسسات المنوطة بالتنمية المهنية في الجزائر، حاولنا تسليط الضوء على بعض المكتبات الأكاديمية الجزائرية، ممثلة في مكتبات جامعتي وهران ومعسكر، من خلال توزيع استبيان على مجتمع الدراسة، ويضم 34 سؤالاً، حاولنا من خلالها التعرف على واقع التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية بالجزائر، حيث خرجنا بمجموعة من النتائج، منها ما هو إيجابي، ومنها ما هو سلبي، حاولنا معالجته من خلال طرحنا لمجموعة من التوصيات، بهدف تجسيد كافة المحطات التكوينية طوال المشوار المهني، بداية بالتكوين الجامعي باعتباره التكوين القاعدي، والدعوة إلى إعادة النظر في منطلقات التكوين الجامعي وأهدافه، ثم التدريب الأولي للموظفين الجدد كأول خطوة للتنمية المهنية، مروراً بالتكوين المستمر تحت الوصاية والتكوين المستمر الذاتي، وما له من قيمة في وضع الموظف في صورة كل التحديثات في مجال المكتبات، مع ضرورة تفعيل دور المؤسسات المكونة في النهوض بالمهنة المكتبية، وصولاً إلى تكوين وتدريب المستفيدين كمحطة جديدة للتنمية المهنية، لكي نستطيع أن نرقى بمكتباتنا عموماً، والمكتبات الأكاديمية على وجه الخصوص، إلى مستوى عالي من التطور والرقى، بما يواكب تطور تكنولوجيا المعلومات الحديثة.

ببليوخرافية

المراجع باللغة العربية:

أ. المعاجم والقواميس:

1. خليفة، شعبان عبد العزيز. دائرة المعارف العربية في علوم المكتبات والمعلومات. القاهرة: دار المصرية اللبنانية، 2003
2. الصرايرة، خالد عبده. الكافي في مفاهيم علوم المكتبات والمعلومات. عمان: دار كنوز المعرفة، 2009. 272 ص

ب. الكتب:

3. إبراهيم، السعيد مبروك. المكتبة الجامعية وتحديات مجتمع المعلومات. الإسكندرية: دار الوفاء للطباعة والنشر، 2009. 367 ص
4. أبو سعدة، أحمد أمين. علم المكتبات والمعلومات المعاصر: الدليل العملي: لمتطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات في المكتبات ومراكز المعلومات. القاهرة: دار المصرية اللبنانية، 2008. 416 ص
5. أسامة، السيد محمود. المكتبات والمعلومات في الدول المتقدمة والنامية: الاتجاهات، العلاقات، المؤسسات، الإنتاج الفكري. القاهرة: العربي للنشر والتوزيع، 1987. 210 ص
6. إسماعيل، الغريب زاهر. تكنولوجيا المعلومات وتحديث التعليم. القاهرة: عالم الكتب للطباعة والنشر، 2001. 235 ص
7. إسماعيل، علي عبد ربه حسين. تطوير إدارة التعليم الجامعي في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة: دراسة نظرية وتطبيقية. الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2007. 404 ص
8. إسماعيل، نيهال فؤاد. الاتجاهات الحديثة في تكنولوجيا المكتبات والمعلومات. الاسكندرية: دار المعرفة، 2012، 217 ص
9. إسماعيل، وائل مختار. إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات. ط.2. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2012. 314 ص
10. أعراب، عبد الحميد. دراسات في المكتبات والمعلومات. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2013. 218 ص
11. آل عروان، هند بنت عبد الرحمان. الإدارة العلمية للمكتبات ومراكز المعلومات. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 2003. 223 ص
12. بامفلح، فاتن سعيد. خدمات المعلومات في ظل البيئة الإلكترونية. ط.3. القاهرة: دار المصرية اللبنانية، 2015. 403 ص
13. بدر، أحمد، عبد الهادي، محمد فتحي. المكتبات الجامعية: تنظيمها وإدارتها وخدماتها ودورها في تطوير التعليم الجامعي والبحث العلمي. القاهرة: دار غريب، 2001. 394 ص
14. بدر، أحمد أنور. علم المكتبات والمعلومات. القاهرة: دار غريب للنشر، 1996. 446 ص
15. بدر، أحمد أنور. مقدمة في علم المكتبات والمعلومات الدولي والمقارن. القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر، 2001. 349 ص
16. بدر، أحمد. أصول البحث العلمي ومناهجه. القاهرة: دار المعارف، 1989. 312 ص

17. بدر، أحمد. التكامل المعرفي لعلم المعلومات والمكتبات. القاهرة: دار غريب للنشر والتوزيع، 2002. 507 ص
18. بدر، أحمد. المدخل الى علم المعلومات والمكتبات. الرياض: دار المريخ، 1985. 367 ص
19. البدوي، حمدي عبد العليم. *أخصائي المكتبات والمعلومات: المهنة والرسالة*. القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، 2011. 217 ص
20. بدوي، عبد الرحمان. *مناهج البحث العلمي*. القاهرة: دار النهضة العربية، 1963. 275 ص
21. بن أشنهو، عبد اللطيف. التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980. الجزائر: ديوان المطبوعات الجزائرية، 1982.
22. بن أشنهو، مراد. نحو الجامعة الجزائرية: تأملات حول المخطط الجامعي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1981. 101 ص
23. الترتوري، محمد عوض. إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2006. 259 ص
24. توق، محي الدين، الخطيب، أحمد. برامج الجامعات العربية في إطار التعليم المستمر. عمان: منتدى الفكر العربي، 1987. 92 ص
25. الحسن، بوعبد الله. تقويم العملية التكوينية في الجامعة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1998. 116 ص
26. حسن، سعيد أحمد. المكتبات: وأثرها الثقافي، الاجتماعي، التعليمي. القاهرة: دار الفكر العربي، 1991. 143 ص
27. حسن، سعيد أحمد. المكتبة الجامعية: نشأتها، تطورها، أهدافها، وظائفها. بيروت: دار الجيل، 1992. 165 ص
28. الحلوجي، عبد الستار. لمحات من تاريخ الكتب والمكتبات. ط.3. [د.م]: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1987.
29. حمادة، محمد ماهر. المكتبات والمعلومات. [د.م]: مؤسسة الرسالة، [د.ت]. 218 ص
30. الحمزة، منير. المكتبات الرقمية: والنشر الإلكتروني للوثائق. الجزائر: دار الألفية للنشر، 2011. 176 ص
31. حيدر، معالي فهمي. نظم المعلومات : مدخل لتحقيق الميزة التنافسية. القاهرة: الدار الجامعية للنشر، [د.ت]. 325 ص
32. خاطر، فايز. *إستراتيجية التدريب الفعال*. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2010. 224 ص
33. خضير، مؤيد يحي. المكتبات الحديثة. الإلكترونية، الرقمية، الافتراضية. عمان: دار دجلة، 2014. 406 ص
34. ذيب، أبو شريك شاهر. علم المكتبات والمعلومات. عمان: دار صفاء للطباعة والنشر، 1997. 320 ص
35. رانجاناثان، شيالي راماماريتا. تنظيم المكتبات. الرياض: دار المريخ، [د.ت]. 224 ص
36. رشدي، عثمان فريد. *التدريب المهني*. عمان: دار الراية للنشر والتوزيع، 2014. 224 ص
37. ساعاتي، أمين. تبسيط كتابة البحث العلمي: من البكالوريوس، ثم الماجستير... وحتى الدكتوراه. مصر: المركز السعودي للدراسات الاستراتيجية، 1993. 192 ص
38. السالم، سالم محمد. التقنية المعاصرة ووسائل نقلها إلى الدول النامية مع التركيز على تقنية المعلومات. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 1992
39. السالمي، علاء عبد الرزاق. الإدارة الإلكترونية. عمان: دار وائل، 2008. 391 ص

40. السكارنه، بلال خلف. تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية. عمان: دار المسيرة للنشر، 2011. 270 ص
41. الشافعي، دياب حامد. إدارة المكتبات الجامعية. القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 1994. 185 ص
42. شرف الدين، عبد التواب. مدخل إلى المكتبات والمعلومات، القاهرة:الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، 2001، 161ص
43. شرقاوي، محمد محمد. المتعلم المبدع: ومعايير الجودة الشاملة والاعتماد. القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية، 2012. 219 ص
44. شيرا، جيش، تر. عبد الرحمان الشيخ. الأسس الفلسفية والاجتماعية لمهنة المكتبات. الكويت: مؤسسة الصباح، 1979. 542 ص
45. صوفي، عبد اللطيف. التكوين العالي في علوم المكتبات والمعلومات: أهدافه، أنواعه واتجاهاته الحديثة. الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2002. 183 ص
46. الطباع، عبد الله غيس. علم المكتبات: الادارة والتنظيم. بيروت: دار الكتاب اللبناني، 1982. 333 ص
47. الطيب، محمد رفيق. مدخل للتسيير: أساسيات، وظائف، تقنيات. ط.3. منقحة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2011. 182 ص
48. الظاهر، نعيم ابراهيم. إدارة التعليم العالي. الأردن: عالم الكتب الحديث، 2013. 284 ص
49. عامر، طارق عبد الرؤوف. النمو والتنمية المهنية للمعلم: التدريب أثناء الخدمة. القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، 2011. 235 ص
50. عبادة، حسان. استخدام الحاسوب في المكتبات ومراكز المعلومات. [دم.]:[د.ن.]، 1995. 111ص
51. عباس، بشار. ثورة المعرفة والتكنولوجيا: التعليم بوابة مجتمع المعلومات. دمشق: دار الفكر، 2001. 157 ص
52. عبد العاطي، عبد الرؤوف أحمد. مهارات التعامل مع أوعية المعلومات الإلكترونية بالمكتبات. الاسكندرية : دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2017. 547 ص
53. عبد الله، العلي أحمد. أسس علم المكتبات والمعلومات: النشأة، المجالات، الوظائف. القاهرة: دار الكتاب الحديث، 2005. 235 ص
54. عبد الله، محمد الشريف. مدخل لعلم المكتبات والمعلومات. [دم.]: مكتبة الإشعاع، 1996. 508 ص
55. عبد الهادي، زين. الأنظمة الآلية فيالمكتبات. القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 1995
56. عبد الهادي،محمد فتحي. المعلومات ومؤسساتها:في البيئة الرقمية. القاهرة : دار العالم العربي، 2012. 211 ص
57. عبد الهادي، محمد فتحي. المكتبات والمعلومات العربية بين الواقع والمستقبل. القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب، 1996
58. عبد الهادي، محمد فتحي. المكتبات والمعلومات: دراسة في الإعداد المهني والبليوغرافيا والمعلومات. القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب، 1993. 265 ص
59. عبد الهادي، محمد فتحي. المكتبات وتكنولوجيا المعلومات على أعتاب قرن جديد. القاهرة: مكتبة الدار العربية للمكتبات، 2000. 311 ص

60. عبد الهادي، محمد فتحي. علم المكتبات والمعلومات المعاصر : البحث ومناهجه. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية ، 2003 ،
61. عبد الهادي، محمد فتحي. مقدمة في علم المعلومات. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع. 1983، 279 ص
62. عبد الهادي، محمد فتحي. مقدمة في علم المعلومات: نظرة جديدة. القاهرة : الدار المصرية اللبنانية، 2015. 287 ص
63. عبد الهادي، محمد فتحي. البحث ومناهجه في علم المكتبات والمعلومات المعاصر. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 2003. 245 ص
64. العريني، محسن السيد. التنمية المهنية للعاملين في المكتبات ومراكز المعلومات. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 1994. 395 ص
65. عز الدين، السعيد. الاجراءات المكتبية. بغداد: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 1980
66. عساف، عبد المعطي محمد. التدريب وتنمية الموارد البشرية: الأسس والعمليات. عمان: دار زهران، 2010، 343ص
67. علوة، رأفت نبيل. المكتبة الالكترونية. عمان: مكتبة المجتمع العربي، 2005
68. علوة، رأفت نبيل. تكنولوجيا في علم المكتبات. عمان: مكتبة المجتمع العربي، 2005. 190 ص
69. علي، سيد عادل. التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2014. 160 ص
70. عليان، ربحي مصطفى. مقدمة في علم المكتبات والمعلومات. عمان: دار صفاء النشر، 1999. 377 ص
71. عليان، ربحي مصطفى، النجداوي، أمين. مقدمة في علم المكتبات والمعلومات. عمان: دار الفكر، 2005. 359 ص
72. عليان، ربحي مصطفى، سلامة، عبد الحافظ. إدارة مراكز التعلم. عمان: اليازوري، 2006. 287 ص
73. عليوي، محمد عودة، المالكي، مجبل لازم. المكتبات النوعية: الوطنية، الجامعية، المتخصصة، العامة، المدرسية. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2007
74. العمران، حمد بن ابراهيم ؛ منيرة بنت سيف الصلال. مراكز مصادر التعلم. القاهرة : الدار المصرية اللبنانية، 2009. 256 ص
75. غرامي، وهيبه. تكنولوجيا المعلومات في المكتبات. الجزائر: قسم علم المكتبات والتوثيق، 2008، 345 ص
76. غرامي، وهيبه. الإدارة الحديثة للمكتبات. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، [د.ت]. 228 ص
77. فالوقي، محمد هاشم. التدريب في أثناء العمل: دراسات لبعض جوانب مراكز التنمية المهنية. بنغازي: الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، [د.ت]. 280 ص
78. فرجات، ثناء ابراهيم موسى. إدارة المكتبات ومراكز المعلومات: من منظور حديث . القاهرة : الدار المصرية اللبنانية، 2011. 325 ص

79. فرحات، ثناء ابراهيم. الأساسيات الحديثة لإدارة المكتبات والمعلومات. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 2010. 215 ص
80. قاسم، حشمت. الاتصال العلمي في البيئة الإلكترونية. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر، 2005. 215 ص
81. قاسم، حشمت. خدمات المعلومات: مقوماتها، أشكالها، . القاهرة : مكتبة غريب، 1984. 560 ص
82. قاسم، حشمت. مدخل لدراسة المكتبات وعلم المعلومات. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر، 1996. 245 ص
83. القريوتي، موسى قاسم، مبارك، علي خضر. أساسيات الإدارة الحديثة. ط.3. عمان: مؤسسة تسنيم للنشر، 2006. 301 ص
84. قطامي، يوسف محمود. نظريات التعلم والتعليم. عمان. دار الفكر ناشرون، 2005. 376 ص
85. قنديلجي، عامر إبراهيم، السامرائي، إيمان فاضل. حوسبة (أتمتة) المكتبات. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2004. 333 ص
86. محمد، محمد إبراهيم حسن. القيادة الإدارية في المكتبات ومؤسسات المعلومات. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2010. 146 ص
87. محيري، مبروكة عمر. التأهيل والتدريب المهني للعاملين في مرافق المعلومات في العصر الإلكتروني. القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2005. 320 ص
88. محيري، مبروكة عمر. دراسات في المعلومات والبحث العلمي والتأهيل والتكوين. القاهرة: عصم للنشر والتوزيع، 1996. 195 ص
89. مكاي، حسان عماد. تكنولوجيا الاتصال الحديثة في عصر المعلومات. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 1997. 456 ص
90. موسى، غادة عبد المنعم. الاتجاهات الحديثة في نظم المعلومات وخدماتها، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، 2012، 282 ص
91. النبوي، أمين محمد. الاعتماد الأكاديمي وإدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 2007. 448 ص
92. النوايسة، غالب عوض. المراجع والخدمة المرجعية في المكتبات ومراكز المعلومات واتجاهاتها الحديثة. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2003. 293 ص
93. النوايسة، غالب عوض. تنمية المجموعات المكتبية: في المكتبات ومراكز المعلومات. عمان: دار الفكر، 2000. 217 ص
94. النوايسة، غالب عوض. خدمات المستفيدين من المكتبات ومراكز المعلومات. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2000. 312 ص
95. الهادي، محمد محمد. توجهات الإدارة العلمية للمكتبات ومرافق المعلومات وتحديات المستقبل. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 2008. 390 ص
96. الهجرسي، محمد سعد. المكتبات والمعلومات والتوثيق: أسس علمية حديثة ومدخل منهجي. القاهرة: دار الثقافة العلمية، 1998. 288 ص

97. الهلالي، محمد مجاهد، عبد الهادي، محمد فتحي. بحوث ودراسات في المعلومات والمكتبات. القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 1999. 254 ص
98. همشري، عمر أحمد. الادارة الحديثة للمكتبات ومراكز المعلومات. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2011. 416 ص
99. همشري، عمر أحمد. المكتبة ومهارات استخدامها. عمان دار صفاء للنشر، 2009
100. همشري، عمر أحمد؛ عليان، ربحي مصطفى. المرجع في علم المكتبات والمعلومات. عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع، 1997. 294 ص
101. الهوش، أبوبكر محمود. تقنية المعلومات ومكتبة المستقبل. الإسكندرية: مكتبة الإشعاع الفنية، 1996. 271 ص
102. يوسف، جلاله، يوسف، أبوبكر. مهنة المكتبات والمعلومات: الواقع والطموح بين النظرية والتطبيق. القاهرة: الدار العربية اللبنانية، 1997. 546 ص

ت. المقالات في الدوريات:

103. إفري، جميلة، استغلال تكنولوجيا المعلومات في دعم التنشيط الثقافي في مكتبات المطالعة العمومية: دراسة ميدانية، في مجلة علم المكتبات، ع 7، الجزائر: جامعة الجزائر2، ديسمبر 2016، ص 15
104. بطوش، كمال. التكوين في علوم المكتبات والمعلومات بين ضرورة تحديث مقررات التكوين، وتحدي متطلبات سوق الشغل: أقسام علم المكتبات والمعلومات في الجزائر نموذجا، في مجلة اعلم، ع 2-3 ديسمبر 2008. ص ص 114-113
105. بطوش، كمال. المكتبة الجامعية الافتراضية: ترف تكنولوجيا أم خيار مستقبلي؟ في مجلة المكتبات والمعلومات. المجلد 02. العدد 02. قسنطينة. جانفي 2005. ص 33
106. بن السبتي، عبد المالك. "آفاق تطوير المهنة المكتبية". في مجلة المكتبات والمعلومات. قسنطينة: جامعة منتوري. المجلد 03. العدد 01. نوفمبر 2006. ص 25
107. بودريان، عز الدين. تكوين المكتبيين جهاز وقاية ضد التغيرات. في مجلة المكتبات والمعلومات. قسنطينة: جامعة منتوري. المجلد 03. العدد 01. نوفمبر 2006. ص ص 53-60
108. حافظي، زهير. تكوين المستفيدين في مجال المعلومات. في مجلة المكتبات والمعلومات. الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة، نوفمبر، 2006، المجلد 3، ع 1. ص 163.
109. حرب، علي. العمل بسرعة الفكر. في مجلة العربي، ع 495، فيفري 2000. ص 189
110. حروش، موسى. " دور الجمعيات المهنية في التكوين الجامعي". في مجلة المكتبات والمعلومات. قسنطينة. المجلد 1. العدد 1. أبريل 2002. ص 18
111. الزاحي سمية. المكتبة الجامعية والعملية التعليمية _ التعليمية والبحثية في ظل نظام (ل م د). في مجلة علم المكتبات. الجزائر 2 : جوان 2015، ع 4 ، ص ص 46-47

112. صادق، أمينة مصطفى. "التدريب في مجال المكتبات واحتياجات المستقبل". في مجلة المكتبات والمعلومات العربية. بريطانيا: دار المريخ للنشر. العدد 2. 1996. ص 06.
113. صوفي، عبد اللطيف. التكوين للمكتبات الحديثة في العصر الرقمي. في مجلة المكتبات والمعلومات. مج 3. ع 1. قسنطينة: نوفمبر 2006، ص. ص. 13-14
114. عبد الهادي، محمد فتحي. القوى العاملة في مجال المكتبات والمعلومات بمصر: دراسة لسوق العمل وبرامج الأعداد والتدريب في ضوء التطورات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات والبيئة الرقمية. في مجلة اعلم، ع 2-3 ديسمبر 2008
115. عنكوش، نبيل. التعليم البليو غرافي بالمكتبات الجامعية ودوره في دعم البحث العلمي. في مجلة المكتبات والمعلومات. الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة، نوفمبر 2006، المجلد 3، ع 1. ص 137
116. غرارمي، وهيبية. التكوين العالي في مجال المكتبات والمعلومات بالجزائر: نشأته، واقعه وتطوره في ظل التغييرات الجديدة. في مجلة المكتبات والمعلومات. قسنطينة: جامعة منتوري. المج 03. العدد 01. نوفمبر 2006. ص. ص. 81-94
117. فردي، لخضر. المكتبة الافتراضية: بين النظرية والواقع الافتراضي؟. في مجلة المكتبات والمعلومات. المج 02. العدد 02. قسنطينة: جانفي 2005. ص 82
118. كريم، مراد. "التكوين المستمر للمكتبيين الممارسين في مؤسسات التعليم العالي: دراسة ميدانية بمدينة قسنطينة". في مجلة المكتبات والمعلومات. قسنطينة. مج 3. العدد 1. نوفمبر 2006. ص. ص. 113-114
119. المسند، صالح بن محمد. "تقنيات المعلومات والاتجاهات الراهنة في المكتبات ومراكز المعلومات". في مجلة دراسات عربية في المكتبات وعلم المعلومات. القاهرة: دار غريب للنشر، 2000، مج 5. العدد 3. ص 32
120. المسند، صالح بن محمد. الفهرس العربي الموحد والعمل العربي المشترك. في مجلة التسجيلية. الرياض: مكتبة الملك عبد العزيز. ع 17. أكتوبر 2011. ص 82
121. معمر، جميلة. المكتبيون الحاصلون على شهادة جامعية في علم المكتبات بين التكوين النظري والعمل الميداني بجامعة قسنطينة. في مجلة المكتبات والمعلومات. قسنطينة: جامعة منتوري. المج 03. العدد 01. نوفمبر 2006. ص 95-102
122. مقناني، صبرينة. دراسات تكوين المستفيدين من المعلومة العلمية والتقنية بالمكتبات الجامعية مع إشارة إلى الثقافة المكتبية لدى طلبة جامعة منتوري قسنطينة. في مجلة المكتبات والمعلومات. الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة، نوفمبر 2006، المجلد 3، ع 1. ص ص 71-72.
123. نابتي، محمد الصالح. التكوين في علم المكتبات واثره على السير الحسن لمكتبات الجامعة. في مجلة المكتبات والمعلومات. قسنطينة: جامعة منتوري. المج 03. العدد 01. نوفمبر 2006. ص. ص. 61-66.

ث. المداخلات في التظاهرات العلمية:

124. ابن الخياط، نزهة. نحو اعادة بناء مهن المكتبات والمعلومات فب العالم العربي على ضوء التغيرات التكنولوجية والمعرفية من خلال صياغة دليل موحد للكفاءات والقدرات. تم تقديم هذا البحث كورقة عمل شاركت في أعمال المؤتمر العشرين للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم)، مج 2، الدار البيضاء: 9-11 ديسمبر 2009
125. بومعرافي، بهجة. تأهيل المكتبيين بالجزائر: نظرة عامة. تم تقديم هذا البحث كورقة عمل شاركت في الندوة العربية الثالثة، تونس: مركز التوثيق القومي، 1993
126. دور أخصائي المكتبات في تنمية الوعي الثقافي للمجتمع من خلال المكتبات العامة"، تم تقديم هذا البحث كورقة عمل شاركت في أعمال المؤتمر العربي للمكتبات والمعلومات، الاسكندرية: مكتبة الاسكندرية، ديسمبر 2004
127. عين أحجر، زهير. تطبيقات الرقمنة بموقع واب مكر بحث cerist: دراسة تحليلية تقويمية. أعمال المؤتمر الحادي والعشرين للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم). بيروت: 6-8 أكتوبر 2010. ص 1784
128. قموح، ناجية، بودريان، عز الدين. استراتيجيات التكوين المستمر للمكتبيين في البيئة الرقمية: واقع برامج التكوين المستمر بمكتبات جامعة قسنطينة. تم تقديم هذا البحث كورقة عمل شاركت في أعمال المؤتمر الدولي الأول المحكم: المكتبات ومراكز المعلومات في بيئة رقمية متغيرة. عمان: جامعة البلقاء التطبيقية، جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية، صندوق دعم البحث العلمي، 29-31 أكتوبر 2013
129. مقناني، صبرينة، وعبادة، شهرزاد. تطوير البرامج الأكاديمية لتكوين أخصائيي المعلومات بقسم المكتبات، جامعة منتوري (قسنطينة)، بالجزائر. تم تقديم هذا البحث كورقة عمل شاركت في أعمال المؤتمر العشرين للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم)، مج 2، الدار البيضاء: 9-11 ديسمبر 2009. ص.ص 1004-1024
130. نهلة فوزي. تنمية المهارات الابداعية لاختصاصيي المعلومات في العصر الرقمي. تم تقديم هذا البحث كورقة عمل شاركت في أعمال المؤتمر الحادي والعشرين للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم)، مج 1، بيروت: 6-8 أكتوبر 2010

ج. الأطروحات والمذكرات:

131. الزاحي، سمية. مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعليم العالي في الجزائر. أطروحة دكتوراه في علم المكتبات. القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية، 2016. 450 ص
132. عباس، فتحي. واقع وآفاق التكوين المستمر لأخصائيي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا بباب الزوار. رسالة ماجستير في علم المكتبات. جامعة الجزائر، 2015. 262 ص
133. غراممي، وهيبة. التكوين الجامعي في علم المكتبات وعلاقته بسوق الشغل الجزائرية: دراسة ميدانية. أطروحة دكتوراه في علم المكتبات. جامعة الجزائر، 2007. 407 ص

134. كريم، مراد. التكوين في علم المكتبات ومدى التلاؤم مع الممارسة الميدانية: مدينة قسنطينة نموذجا. مذكرة تخرج لنيل الدبلوم العالي للمكتبيين. 1998

135. مكاتي، كريمة. أخصائيو المكتبات بين التكوين الجامعي والمهنة المكتبية: دراسة حالة أخصائيي مكتبات جامعة معسكر. رسالة ماجستير في علم المكتبات والعلوم الوثائقية. الجزائر : جامعة وهران، 2011. 194 ص

136. واليد، زوليخة. دور النظم الآلية في تحديث المكتبات الجامعية: المكتبات المركزية الجامعية بالغرب الجزائري نموذجا (معسكر، تلمسان، مستغانم، وهران). أطروحة دكتوراه في علم المكتبات. جامعة وهران، 2017. 332 ص

ح. الدوريات الالكترونية:

137. نابتي، محمد الصالح. " التكوين في علم المكتبات والمعلومات في جامعة منتوري قسنطينة ودوره في تحسين الخدمات المكتبية بالجامعة : مكتبة قسم علم المكتبات نموذجا." في *Cybrarians journal*. العدد 10. سبتمبر 2006.

خ. التقارير:

138. بن خضرة، نجاح. التقرير السنوي لسنة 2014. مصلحة التكوين والتعاون بالمكتبة الوطنية

د. الأدلة:

139. دليل حلول ادارة الأصول المعرفية. الرياض: لنظم العربية المتطورة، 2011

ذ. المقابلات:

140. مقابلة مع السيد باتريك مانو. مدير مركز CRFCB. بتاريخ الثلاثاء 20 سبتمبر 2016. الساعة 30: 14

ر. النصوص الرسمية:

141. المرسوم رقم 135-64 المتضمن تأسيس دبلوم تقني في المكتبات والأرشيف، 1964. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. ص 613

142. المرسوم التنفيذي رقم 97-185 المعدل والمتمم المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العالين. 1997 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. ع 33. ص 5

143. المرسوم رقم 68-312 والمتضمن القانون الخاص بملحقي البحث في الأثرية، الأرشيف، المكتبات والمتاحف، 1986. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. ص 615

144. المرسوم التنفيذي رقم 69-188 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالمسؤولين عن الوثائق. 1969. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. ص 1694

145. المرسوم التنفيذي رقم 80-60 المتضمن القانون الأساسي الخاص بمحافظي المكتبات. 1980. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. ص 380

146. المرسوم التنفيذي رقم 80-61 المتضمن القانون الأساسي الخاص بسلك الملحقين بالأبحاث في المكتبات ومراكز التوثيق. 1980. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. ص 383

147. المرسوم التنفيذي رقم 80-62 المتضمن القانون الأساسي الخاص بمساعدي الابحاث في المكتبات ومراكز التوثيق. 1980. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. ص 385

148. المرسوم التنفيذي رقم 80-63 المتضمن القانون الأساسي الخاص بمسلك الأعوان والتقنيين في المكتبات ومراكز التوثيق. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. ص 385
149. المرسوم التنفيذي رقم 80-64 المتضمن القانون الأساسي الخاص بمسلك مساعدي التقنيين في المكتبات ومراكز التوثيق. 1980. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. ص 389
150. المرسوم التنفيذي رقم 89-122 المؤرخ في 18 جويلية 1989

ز. الوابوغرافية:

151. البدن، زهير عبد الباقي. تعريف علم المكتبات والمعلومات. <http://ar.wikipedia.org> 27 أكتوبر 2009
152. بودريان، عز الدين. المختصون في المكتبات ودورهم في إرساء مجتمع المعلومات <http://www.arabcin.net> في 11 جانفي 2010
153. فراج، عبد الرحمن. مفاهيم أساسية في المكتبات الرقمية. <http://www.himag.com> في 22 ديسمبر 2009
154. ملكاوي، لينة. المكتبات الرقمية على الإنترنت. <http://informatics.gov> في 28 ديسمبر 2009

المراجع باللغة الأجنبية:

A. Dictionnaires :

155. AXIS : *L'univers documentaire*. Dictionnaire encyclopédique. Paris : Hachette, 1995. p 2612
156. *Petit Larousse illustré*. Paris : Ed. Larousse, 1991. p 825

B. Ouvrages :

157. ARAB, Abdelhamid. La Bibliothèque Universitaire d'Alger sous la Domination Coloniale Français. Alger : Département de Bibliothéconomie et des Sciences Documentaires de L'Université d'Alger, 2005
158. D'Yves, Alix. Association des Bibliothécaires de France. Le Métier de Bibliothécaires, 2eme Ed, France : Edition du Cercle de la Librairie, 2010
159. HECQUARD, Françoise. Devenir Bibliothécaire_ Formateur : Organiser, Animer, Evaluer, Paris : Electre_ Edition du Cercle de la Librairie, 2003
160. KUPIEC, Anne. *Quest-ce qu'un bibliothécaire?*. <http://bbf.ensib.fr> le 13 janvier 2010

161. MONDON, Frédérique. *Accueillir et Intégrer des Personnels non permanents*. Paris : TEC et DOC ; Villeurbanne (Rhône) : Presses de L'Enssib, 2002
162. MULLER, Joëlle. Et MULLER, Jean- louis. *Le Management du Personnel en Bibliothèques*. Paris : Electre- Edition du Cercle de la Librairie, 2001
163. POISSENOT, Claude ; NOEL, Sabine .*Etre bibliothécaire*, France : Edition Lieux Dits, 2014
164. ROUHET, Michel. *Les nouvelles technologies dans les bibliothèques*. Paris : Edition du cercle de la librairie, 1996.

C. Article de Périodiques :

165. BLANC, Mont mayeur. *Formation des usagers ou formation des bibliothécaires* ? BBF, 1999, n.1 (44), p.89-93

D. Actes de Colloques :

166. BLANDINE, Pascaline. *De L'Autodidaxie a L'Autoformation : le Rôle des Bibliothèques ? Bibliothèque Publique D'Information. Colloque. Bibliothèques et autoformation: la formation tout au long de la vie : quels rôles pour les bibliothèques à l'heure du multimédia ?* paris : chirat , 2006, colloque organisé par la BPI, le 05 décembre 2005

E. Rapports :

167. Mano, Patrick. *Rapport D'activités du Centre Régional de Formation AUX Carrières des Bibliothèques : du Livre et de la Documentation de Marseille*, 2015

F. Site Web :

168. <http://www.sup.adc.education.fr/bib/> consulté le 01/09/2009
169. <http://www.cerist.dz> consultée le 18-09-2015(20 :30h)

ملايقتا

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة وهران
المدرسة الدكتورالية للعلوم الاجتماعية والإنسانية
تخصص علم المكتبات و العلوم الوثائقية

سيدتي، سيدي،

يطيب لي أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان، الذي تم تصميمه لأغراض البحث العلمي بهدف جمع المعلومات اللازمة للرسالة التي أقوم بإعدادها، للحصول على درجة الدكتوراه في علم المكتبات و العلوم الوثائقية. بعنوان " التنمية المهنية للمكتبات الأكاديمية بالجزائر في ظل تكنولوجيا المعلومات الحديثة " .

أرجو التكرم بملأ الاستبيان بعد قراءته بعناية، و من ثم وضع علامة x بالمكان المناسب

(05 دقائق كافية لملأ الاستبيان.)

شاكراة و مقدره لما بذلتموه من وقت و جهد.

التكوين الجامعي

أنثى

ذكر : الجنس: 1-

2- اختيارك لشعبة علم المكتبات كان:

اختيار شخصي سبب نتائجك في البكالوريا فرض عليك

3- سنة الالتحاق بالجامعة:

4- سنة التخرج من الجامعة:

5- ما هو النظام الذي درست به في الجامعة؟

النظام الكلاسيكي (اليسانس ماجستير دكتوراه) النظام الجديد (اليسانس ماستر دكتوراه)

6- الشهادة المتحصل عليها:

تقني سامي شهادة الدراسات التطبيقية الجامعية (DEUA) الليسانس

ماجستير ماستر دكتوراه

7- حدد التقنيات الحديثة التي استخدمتها أثناء التكوين الجامعي:

نظم الإعلام الآلي البرمجيات المتخصصة قواعد البيانات

شبكة الانترنت تقنيات أخرى ما هي:

8- كيف تقيم دروس الجامعة:

تطبيقية أكثر نظرية أكثر نظرية و تطبيقية

9- ما عدا التكوين الجامعي، هل تكونت في مؤسسات أخرى؟

مؤسسات لتعليم نظم الإعلام الآلي مؤسسات لإتقان اللغات الأجنبية مؤسسات للتكوين المهني

مؤسسات للتكوين عن بعد في مجال علم المكتبات

أخرى ما هي :.....

10- هل التكوين الجامعي الذي حصلته يتوافق مع ما وجدته في ميدان الشغل:

نعم لا

المهنة المكتبية

11- هل حصلت على هذه الوظيفة مباشرة بعد التخرج ؟

نعم لا

12- إذا كانت الإجابة لا، فما هي المدة التي استغرقتها للحصول على الوظيفة؟

أقل من سنة من سنة إلى 03 سنوات أكثر من 03 سنوات حدد:.....

13- ما هو سبب تأخرك في الحصول على وظيفة؟

الخدمة الوطنية تأخير لردود سلبية على طلباتك للتوظيف عدم قبولك لعروض العمل المقدمة لك

عدم نجاحك في مسابقات التوظيف سبب آخر ما هو :.....

14- كيف حصلت على هذه الوظيفة؟

عن طريق إدماج بعقود ما قبل التشغيل عن طريق طلب بدون امتحان توظيف

عن طريق النجاح في مسابقة توظيف علاقات شخصية آخر :.....

15- ما هو المنصب الذي تشغله حاليا ؟

مساعد مكتبات ملحق مكتبات محافظ مكتبات

محافظ مكتبات رئيسي منصب آخر ما هو :.....

16- منذ متى تشغل منصبك الحالي؟

ما بين شهر الى 12 شهر ما بين سنة إلى 03 سنوات أكثر من 03 سنوات

17- ما هي المناصب التي شغلتها سابقا؟

مساعد مكنتبات ملحق مكنتبات محافظ مكنتبات

منصب آخر ما هو :.....

18- ما هي المهام التي تقوم بها حاليا ؟

الفهرسة و التصنيف و إعداد الفهارس الإعارة مكلف بالدوريات مكلف بالبحث في قواعد البيانات
مكلف بالافتاء و الجرد مكلف بالتكشيف و الاستخلاص مكلف بمعالجة المواد السمعية و البصرية
مكلف بتسيير المكتبة مكلف بخدمة تدريب المستفيدين مهام أخرى ما هي :.....

19- هل تتناوبون على المهام ام هي ثابتة؟

بالتناوب ثابتة

20- هل المهام التي تقوم بها تتناسب و منصبك الحالي؟

نعم لا

21- إذا كان لا فما هو السبب في رأيك؟

قلة الموظفين توافد الرواد بكثرة تداخل المهام بسبب تهاون المسؤولين

سبب آخر ما هو :.....

22- كيف تقيم مناهج التدريس بالقسم على ضوء ما وجدته في ميدان الشغل؟

تقليدية مواكبة لتطور تكنولوجيا المعلومات

رأي آخر ما هو :.....

23- ما هي المشاكل التي واجهتك عند تسلمك للوظيفة؟

نقص الوسائل نقص الخبرة نقص التوجيه
عدم اهتمام المسؤولين نقص في التكوين الجامعي

مشاكل أخرى ما هي :.....

التنمية المهنية

24- هل تلقيت تدريب أولي، أو فترة تربص في أول إستلامك للوظيفة؟

نعم لا

25- هل أتاحت لك فرصة للتكوين المستمر؟

نعم لا

26- إذا كان الجواب بنعم، فما نوع هذا التكوين؟

دورات تكوينية تریص قصیر المدى تریص طویل المدى أيام دراسية ملتقيات

27- على أي أساس يتم التكوين؟

بشكل دوري (كل فترة وبشكل منتظم) بشكل مناسباتي (عند استحداث خدمة أو تقنية جديدة في المكتبة)

28- ما نوع المشرفين على التكوين؟

أساتذة أكاديميين تقنيين جمعيات مهنية مركز تكوين في مجال المكتبات

29- في حالة عدم التحاقك بأي دورة تكوينية، فما هو السبب؟

.....

30 - هل تحاول تطوير معارفك بنفسك (التعليم الذاتي)؟

نعم لا

31- إذا كانت الإجابة لا فما السبب؟

.....

32- إذا كانت الإجابة نعم فأبي هذه السبل تتبع؟

المطالعة في مجال المكتبات زيارة مؤسسات أخرى في مجال المكتبات لانخراط في مراكز التكوين عن بعد في مجال المكتبات

استكمال الدراسات العليا (ليسانس، ماجستير، دكتوراه) طريقة أخرى ما هي:

33- إذا أتاحت لك فرصة الالتحاق بدورات تكوينية لتعميق معارفك فأبي المجالات التالية تختار؟

الخدمات الفنية للمكتبة البرمجيات الوثائقية قواعد البيانات

البحث على شبكة الانترنت تسيير و تنظيم المكتبات

مجالات أخرى ما هي:

34- لو أتاحت لك فرصة تغيير الوظيفة ، هل تغيرها ؟

نعم لا

ملخصات

Résumé :

Les bibliothèques universitaires comptent parmi les principales institutions d'information qui ont adopté les nouvelles technologies et leurs applications, ce qui a entraîné de nombreux changements dans sa structure, ses fonctions et ses services ainsi que dans le personnel qui les administre. Ces changements ne peuvent se réaliser qu'en garantissant un haut niveau de compétence et de qualification dans la formation et la promotion des spécialistes en bibliothèques académiques en adéquation avec les nouvelles tâches qui leur sont assignées aujourd'hui dans les domaines du multimédia, des systèmes de communication et de la gestion de l'information numérique. C'est dans cette perspective que la présente recherche tente d'examiner la problématique du développement professionnel à la lumière des technologies de l'information modernes dans les bibliothèques académiques algériennes ayant pour corpus les bibliothèques des universités de Mascara et d'Oran. Peut-être que la réponse à ce questionnement exige que nous nous intéressions aux importantes phases de la formations des spécialistes des bibliothèques académiques, en identifiant les différents aspects du développement professionnel. Il a fallu nous rapprocher des institutions qui se charge de l'enseignement supérieur dans le domaine des bibliothèques, représentées par le département de bibliothéconomie de l'Université d'Oran. Nous nous sommes également rapproché de la communauté des spécialistes des bibliothèques académiques dans les universités d'Oran et de Mascara pour collecter et analyser les données nécessaires à fin de découvrir la réalité du développement professionnel des bibliothèques universitaires algériennes dans le cadre des technologies de l'information modernes.

Mots clés :

Développement professionnel – profession bibliothécaire- Bibliothèques universitaires - Technologie de l'information – Algérie

Abstract :

University libraries are among the leading information institutions that have embraced new technologies and their applications, resulting in many changes in its structure, functions and services, and in the personnel that administers them. These changes can only be achieved by ensuring a high level of competence and qualification in the training and promotion of specialists in academic libraries in accordance with the new tasks assigned to them and enhanced by the development of multimedia, systems of communication and digital information management. In this perspective, the present research attempts to examine the problem of professional development in the light of modern information technologies in Algerian academic libraries having as a corpus the libraries of the universities of Mascara and Oran. Perhaps the answer to this questioning requires us to be interested in the important phases of the training of academic library specialists, by identifying the different aspects of professional development, It was necessary to get closer to the institutions in charge of higher education in the field of libraries, represented by the Department of Librarianship of the University of Oran, We also got closer to the community of specialists in academic libraries in the universities of Oran and Mascara to collect and analyze the data needed to discover the reality of the professional development of Algerian university libraries in the context of modern information technologies.

Keywords

Professional development - Librarianship Profession - University Libraries - Information Technology - Algeria

ملخص:

تعد المكتبات الأكاديمية من أهم المؤسسات المعلوماتية التي تبنت التكنولوجيات الحديثة وتطبيقاتها، مما حتم عليها الكثير من التغييرات في بنيتها ووظائفها وخدماتها، والكادر البشري الذي يسيرها، ولن يتحقق ذلك إلا بتوفير درجة عالية من الكفاءة والتأهيل في اعداد أخصائيي المكتبات الأكاديمية وتنميتهم، بما يتناسب مع الواجبات الجديدة التي تفرض عليهم اليوم، في مجالات الوسائط المتعددة ونظم الاتصالات وإدارة المعلومات الرقمية. ومن هذا المنطلق يأتي هذا البحث لتدارس إشكالية التنمية المهنية في ظل تكنولوجيا المعلومات الحديثة بالمكتبات الأكاديمية بالجزائر ممثلة في مكتبات جامعتي معسكر وهران. ولعل الإجابة على مثل هذا الإشكال تقتضي منا الوقوف عند أهم المحطات التكوينية في حياة أخصائي المكتبات الأكاديمية، فكان لابد لنا من التقرب من المؤسسات التي تعنى بالتكوين العالي في مجال المكتبات، ممثلة في قسم علم المكتبات بجامعة وهران، كما قمنا بالتقرب من مجتمع الدراسة المتمثل في أخصائيي المكتبات الأكاديمية بجامعتي وهران ومعسكر لجمع البيانات اللازمة وتحليلها للكشف عن واقع التنمية المهنية بالمكتبات الأكاديمية بالجزائر في ظل تكنولوجيا المعلومات الحديثة.

كلمات المفتاحية:

التنمية المهنية- المهنة المكتبية- المكتبات الأكاديمية- تكنولوجيا المعلومات - الجزائر