

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة وهران - السانیا-
كلية العلوم الإجتماعية



مدرسة الدكتوراه للعلوم الإجتماعية والإنسانية تخصص: علم المكتبات والعلوم الوثائقية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير الموسومة بـ :

أخصائي المكتبات والمعلومات والتكوين الذاتي

بالمكتبات الجامعية في الجزائر.

مكتبات جامعتي السانیا والعلوم والتكنولوجيا بوهـران نموذجاً.

إعداد الطالبة:

عمایرة عائشة

إشراف الأستاذ الدكتور:

عبد الإله عبد القادر

لجنة المناقشة:

- أ.د. صاحبی محمد.....جامعة وهران.....رئیساً .
أ.د. عبد الإله عبد القادر.....جامعة وهران.....مشرفاً .
أ.د. طاشور محمد.....جامعة فسنطینة.....مناقشاً .
د. مهدي العربي.....جامعة وهران.....مناقشاً .

الموسم الجامعي: 2010/2009

- قائمة المحتويات -

I..... قائمة المحتويات

أ..... **المقدمة**

الإطار المنهجي:

ص.04..... الإشكالية

ص.06..... الفرضيات

ص.06..... أهداف الدراسة

ص.06..... أهمية الدراسة

ص.07..... أسباب إختيار الموضوع

ص.07..... منهج البحث والأدوات المستخدمة

ص.12..... الدراسات السابقة

ص.17..... صعوبات الدراسة

ص.18..... مصطلحات الدراسة

الجزء الثاني - نظري

الفصل الأول: العنصر البشري لتخصص علم المكتبات والمعلومات .

ص.22..... **المبحث الأول: موضوع تخصص علم وأخصائي المكتبات والمعلومات**

ص.23..... 1- الظروف التي أدت إلى ظهور موضوع التخصص

ص.24..... 2- تطور تخصص علم المكتبات والمعلومات

ص.26..... 3- مستقبل مهنة علم المكتبات والمعلومات

ص.29..... 3-1- تعريف المكتبي

ص.30..... 4- حتمية التحول من مكتبي إلى أخصائي مكتبات ومعلومات

ص.32..... 4-1- تعريف أخصائي المكتبات والمعلومات

ص.33..... 5- أخصائي المكتبات والمعلومات والدور المنوط به

ص.36..... 5-1- الدور المستقبلي لأخصائي المكتبات والمعلومات

المبحث الثاني: الخدمات المكتبية لأخصائي المكتبات والمعلومات في ظل البيئة

ص.37..... **التواصلية**

- 1- خدمات المكتبات والمعلومات.....ص.37
- 1-1- الخدمات الفنية.....ص.37
- 1-2- الخدمات العامة.....ص.37
- 2- الجمعيات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات.....ص.39
- 1-2- الاتحاد الدولي لجمعيات المكتبات.....ص.40
- 2-2- الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات.....ص.41
- 3- البنية التواصلية بين أخصائي المكتبات والمعلومات وبين المستفيد.....ص.42
- 1-3- العلاقة بين المكتبي والمستفيد.....ص.42
- 2-3- طبيعة علاقة أخصائي المكتبات والمعلومات في البيئة الرقمية.....ص.43
- 4- الإطار القانوني والمبادئ الأخلاقية لأخصائي المكتبات والمعلومات.....ص.44
- 1-4- أخلاقيات الوظيفة العامة.....ص.44
- 2-4- ميثاق أخلاقيات أخصائي المكتبات والمعلومات.....ص.45

المبحث الثالث: إستراتيجية تطوير مهنة أخصائي المكتبات والمعلومات في

- تسيير مكتبة الغد.....ص.48
- 1- أخصائيو المكتبات والمعلومات ودورهم في مجتمع المعلومات.....ص.48
- 1-1- تعريف مجتمع المعلومات.....ص.48
- 2- المميزات الضرورية لأخصائي المكتبات والمعلومات للإندماج الفعلي في مجتمع المعلومات.....ص.50
- 3- دور أخصائي المكتبات والمعلومات في البيئة الرقمية.....ص.51
- 4- وظائف أخصائي المكتبات والمعلومات في البيئة الرقمية.....ص.53
- 5- النشر الإلكتروني وأثره على أخصائي المكتبات والمعلومات.....ص.55

الفصل الثاني: استراتيجيات التكوين والتكوين الذاتي لأخصائي

المكتبات والمعلومات في المكتبة الجامعية

- المبحث الأول: التكوين الأكاديمي لعلم المكتبات والمعلومات في الجزائر**.....ص.60
- 1- أهداف التكوين الأكاديمي لعلم المكتبات والمعلومات.....ص.62
- 2- أهمية التكوين الأكاديمي لعلم المكتبات والمعلومات.....ص.64
- 3- علاقة التكوين الأكاديمي بالتكوين المهني.....ص.65

المبحث الثاني: التكوين والتكوين المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات.....ص.67

- 1- التكوين الوظيفي لأخصائي المكتبات والمعلومات.....ص.67
- 1-1- مفهوم التكوين.....ص.67
- 1-2- الإطار القانوني للتكوين.....ص.68
- 1-3- إ اتجاهات المتكون ورغبته في الترقى.....ص.69
- 1-4- مبررات التكوين لأخصائي المكتبات والمعلومات.....ص.70
- 1-5- طرق التكوين لأخصائي المكتبات والمعلومات.....ص.71
- 2- التكوين المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبة الجامعية.....ص.71
- 2-1- تعريف التكوين المستمر.....ص.72
- 2-2- أهمية التكوين المستمر.....ص.74
- 2-3- المكتبات الجامعية بالجزائر.....ص.76
- المبحث الثالث: التكوين الذاتي لأخصائي المكتبات والمعلومات.....ص.80**
- 1- تعريف التكوين الذاتي وأهم -يته.....ص.80
- 1-1- تعريف التكوين الذاتي.....ص.80
- 1-2- أهمية التكوين الذاتي.....ص.83
- 1-3- أبعاد التكوين الذاتي.....ص.84
- 2- علاقة التكوين الذاتي بالتعلم الذاتي.....ص.84
- 3- مبدأ التنمية الذاتية في محيط العمل.....ص.85
- 3-1- الإبداع المعرفي ومساهمته في تطوير الخدمة.....ص.86
- 3-2- أثر السلوك الإنساني في التكوين الذاتي.....ص.88
- 4- مساهمة أخصائي المكتبات والمعلومات في إدارة المعرفة.....ص.89
- 4-1- إدارة المعرفة.....ص.89
- 5- أخصائي المكتبات والمعلومات والتكوين الذاتي في شبكة الإنترنت.....ص.91
- 6- التحفيز والرضا الوظيفي وأثرهما على التكوين الذاتي.....ص.96
- 6-1- الحوافز عند أخصائي المكتبات والمعلومات.....ص.96
- 6-2- دور الرضا الوظيفي في تنمية القدرات.....ص.99

الجزء الثاني - التطبيق في

الفصل الثالث: واقع التكوين والتكوين الذاتي بمكتبات جامعتي

وهـ - ران

- 1 - تحليل الإستبيان.....ص.104
- 2 - نتائج الدراسة الميدانية ص.169
- الخ - - ائمة.....ص.174
- الببليوغرافيا.....ص.178
- الملاحق.

المقدمة:

إن التغير في مهنة المكتبيين وضخامة الدور الذي ينهضون به في عصر المعلومات أو عصر النظم البارعة في انتقال المعلومات، لم يسمح لمكتبي الأمس أن يكون مجرد حارس للكتب أو المكتبة، أو مجرد حلقة ووسيط بين الكتاب وقارئه، ولم تعد مهمته الأساسية تتركز على اختيار المواد والتنظيم الفكري لها، ثم تقديم أشكال متعددة من خدمة بحث الإنتاج الفكري وخدمات الإجابة على الأسئلة المعتمدة لهذه المواد، بل أصبحت الوظائف الأساسية التي ينجزها أخصائيو المكتبات والمعلومات تتمثل في تحديد المعلومات المطلوبة، وتقديم الإجابات الدقيقة للباحثين وكذا الطلبة، والبحث في قواعد البيانات وشبكات المعلومات، وإحاطة المستفيد بما هو جديد في مجال اهتمامه، أو الإتصال بفهارس المكتبات.

والمتتبع للأدب المكتبي حول خدمات المعلومات يدرك بشكل واضح ما يشكله التطور في خدمات البحث والإسترجاع من تحد كبير وملموس للمكتبات ومراكز المعلومات، فقد تميزت الحقبة الأخيرة بتطبيق واسع للتقنيات المتسارعة التطور واحتلالها الحيز الأكبر منه في المكتبات لا سيما أجهزة الحاسب الآلي وأنظمة المعلومات التي أصبحت الشيء المألوف في الكثير من المكتبات ومراكز المعلومات. وللاوصول إلى التمسك والتحكم في هذا الكم الهائل من المعرفة والإنتاج الفكري الإنساني يجب أن يمر أخصائيو المكتبات والمعلومات على دورات تكوينية قيمة وفاعلة سواء في فترة التكوين الجامعي أو التكوين الوظيفي والذي نعني به تلك العملية المنظمة المستمرة التي تكسب الفرد معرفة أو مهارة أو قدرة أو أفكار وآراء لازمة لأداء عمل معين أو بلوغ غاية محددة، أو إعداد الفرد إعداداً مستمراً والاحتفاظ

به على مستوى الخدمة المطلوبة من المؤسسة في الصورة المرضية للمجتمع في الوقت وبالطريقة المحددة لأدائها .

إن أهمية تكوين العاملين في المكتبات ومراكز المعلومات لا تقل عن غيرها من الأنشطة والعمليات الإدارية. ذلك أن هذه المؤسسات في تطوير دائم ولا بد أن يواكب هذا التطور تدريب متواصل للعاملين. وعلم المكتبات والمعلومات من العلوم الحديثة والمتطورة باستمرار خاصة بعد دخول التكنولوجيا بشكل واضح ومتسارع في برامجها ومناهجها. ونتيجة لذلك ظهرت الحاجة إلى تكوين وتأهيل العاملين في المكتبات ومراكز المعلومات أثناء الخدمة لرفع كفاءاتهم .

وبما أن المكتبة تنمي أخصائيي المكتبات والمعلومات عقلياً وفكرياً ومعرفياً وعلى مستوى ذكائه فإنها تحتاج إلى مؤهلين يمتلكون كفاءات ومهارات متعددة ابتداء من مهارات تنظيم مصادر المعلومات إلى التعامل مع قواعد المعلومات، ومن مهارات تتعلق بأساليب تقديم خدمات المعلومات إلى مهارات في مجال تطويرها وتسويقها. وهذا ناتج عن التطورات التكنولوجية المتلاحقة التي يشهدها مجال علم المكتبات والمعلومات، تقتضي أن توفير أخصائي مكتبات ومعلومات قادرين على مواكبة ما تفرزه هذه السرعة الكبيرة، وما يترتب عليها من استحداث أساليب ونظم وأدوات تكاد تلمس كل جوانب العمل المكتبي، ومنه فإن الحاجة إلى تدريب أخصائي في مجال علم المكتبات والمعلومات ملحة وهو الوسيلة الفعالة لتحسين الأداء .

إن تغيير دور أخصائيي المكتبات نابع من تغير هيكله أوعية المعلومات؛ فمن الهيكل القديمة التي كانت تقاس برصيدا إلى الهيكل الحديثة التي توصل المعلومة بأي طريقة من طرق وسائل الاتصالات الحديثة، وبالتالي تغير دور المكتبي من مجرد مكتبي قائم للخدمات الفنية من إعارة وفهرسة إلى أخصائي معلومات يجيد

التعامل مع مختلف وسائل التكنولوجيات الحديثة، وهذا ما يجعله يكون ذاته باستمرار وذلك دون إغفال للتكوين الجامعي الذي يعتبر من دعائم وآليات التكوين الذاتي للمكتبة دور هام في حياة الجنس البشري، وتحقيق الأهداف الكبرى للأمم، وتوثيق أواصر التعاون والمعرفة بين الدول .

والتكوين الذاتي هو النشاط التكويني الذي يقوم به الفرد مدفوعاً برغبته الذاتية بهدف تنمية استعداداته وقدراته وإمكاناته مستجيباً لميوله واهتماماته وهذا ما يحقق تنمية شخصيته وتكاملها، والتفاعل الناجح مع مجتمعه عن طريق الإعتماد على نفسه والثقة بقدراته في عملية التكوين. ومن خلال بحثنا هذا سنحاول التطرق إلى كيف يمكن لأخصائي المكتبات والمعلومات أن يكون نفسه بنفسه في محيط عمله؟ وبهذا قسمنا بحثنا إلى ثلاثة فصول؛ فصلين نظريين وفصل تطبيقي، حاولنا في الفصل الأول إعطاء نظرة شاملة عن تطور مهنة المكتبي من حارس للكتب في عصور مضت إلى أخصائي مكتبات ومعلومات في عصر حالي؛ من عصر المخطوطات إلى عصر الإنترنت، وأما الثاني فقد ركزنا فيه على التكوين الذاتي عند أخصائي المكتبات والمعلومات مروراً بالتكوين الجامعي فالتكوين المستمر. والفصل الثالث خصصناه للدراسة الميدانية؛ والتي كانت فحواها معرفة هل هناك تكوين ذاتي في المكتبات الجامعية بوهران؟ وهل هو مهم في مسيرة العمل وتحسينه؟ وما هي الطرق والسبل التي تجعل أخصائي المكتبات والمعلومات يكون نفسه بنفسه؟. وختامنا بحثنا هذا بخاتمة تضم الإجابة عن الفرضيات المقترحة وهي الإجابة عن النتائج المتوصل إليها من الدراسة الميدانية للموضوع .

الإطار المنهجي:

1 - الإشكالية:

تطورت التصورات السابقة للمكتبات والمكتبي نتيجة الزيادة الهائلة في الإنتاج الفكري وصعوبة ملاحقته والسيطرة عليه والإستفادة منه؛ من أمين المخزن أو المسؤول عن السجلات إلى حافظ الوثائق إلى أخصائي المكتبات والمعلومات .

ولأن عصب المكتبات الجامعية هو العنصر البشري؛ والذي خصصناه في هذه الدراسة بأخصائي المكتبات والمعلومات لما له من كفاءة عالية وقدرة على التسيير الأمثل في فضاء المكتبات الجامعية، خاصة مع ظهور عصر الانفجار المعلوماتي في جميع جوانب المعرفة وما صاحبه من تطورات تكنولوجية كبيرة أحدثت تغييراً جذرياً في قطاع المكتبات وخاصة الجامعية منها من حيث إدارتها وتنظيمها وتسييرها (الجانب المادي والجانب البشري) .

يعتبر التكوين في علم المكتبات من الركائز الأساسية التي تضعها مختلف أنظمة الإعلام نصب أعينها حتى تتمكن من أداء وظائفها المتمثلة في تقديم أحسن الخدمات المكتبية، التي ترى في التكوين إكساب عمالها مهارات متطورة لتحقيق أهدافها .

يعد أخصائي المكتبات والمعلومات مسؤولاً وله دور كبير في تعليم نفسه ذاتياً وتحسن مستواه، ولإرادته الشخصية دور كبير في تنمية كفاءاته ومهاراته المهنية، وانطلاقاً من قاعدة أن التعليم عملية حياتية متواصلة فهو معني بتطوير معارفه وتحسين أدائه الوظيفي .

وبما أن التكوين الذاتي من أحدث مستجدات التكوين، فعن طريقه تتوفر للمتـكون ما يحتاج إليه من معارف ومهارات وقـدرات، فهو ينقل إلى الفرد حمل مسؤولية متابعة تعليم نفسه .

والتكوين الذاتي لأخصائي المكتبات والمعلومات عملية تسعى لتغذية قدرة الفرد الذاتية، ليصبح قادراً بنفسه على تنمية طاقاته في عملية مستمرة من اكتشافه لذاته، وتقييمه لها.

إن الظروف الملائمة المحيطة بالعمل هي التي تحفز الأفراد للقيام بأداء حسن، هذا ما يجعلهم راضين عن عملهم وبالتالي إدراكهم بأهمية ما يقومون به، عن طريق إتاحة الفرصة لإنجاز أكبر قدر ممكن من المهام الملقاة على عاتقهم في بيئة المكتبة، وهذا ما يساعد أخصائي المكتبات والمعلومات في تكوينه الذاتي أثناء قيامه بعمله .
تتمحور هذه الإشكالية حول سؤال رئيسي:

هل للتكوين الذاتي دور في تطوير نوعية خدمات أخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية بالجزائر؟

- أسئلة فرعية:

- 1) هل من دعائم التكوين الأكاديمي(الجامعي) المساهمة في التكوين الذاتي لأخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية بالجزائر؟
- 2) ما مدى تأثير التكوين المستمر على التكوين الذاتي لأخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية بالجزائر؟
- 3) إلى أي حد يساعد فضاء المكتبة الجامعية في التكوين الذاتي لدى أخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية بالجزائر؟
- 4) ما مدى فعالية التكوين الذاتي لأخصائي المكتبات والمعلومات في تطوير القدرات بالمكتبات الجامعية بالجزائر؟

2- الفرضيات:

من خلال ما تحتويه المكتبات الجامعية من متخصصين في علم المكتبات والعلوم الوثائقية. ومن خلال الإشكالية المطروحة قمنا بوضع الفرضيات التالية:

(1) التكوين الذاتي من بين العمليات التي تدرج ضمن مبدأ التعلم مدى الحياة (Apprentissage à vie) وذلك باهتمام المكتبات الجامعية على التجديد المفهمي من خلال تجسيدها لهذا النوع من المبادئ بحكم أهميتها على توفير ومعالجة المعلومات .

(2) يعتبر التكوين الذاتي من بين العمليات التي ينبني عليها تطور قدرات ومهارات أخصائي المكتبات والمعلومات، الذي يزيد من ثقة النفس وبالتالي ثقة الأفراد به، وذلك بتوفير ظروف عمل في المؤسسة التي تعتبر عملية تحفيزية للأفراد المساعدة في الاندماج الفعلي للعملية الإنتاجية لها .

3- أهداف الدراسة:

1- معرفة درجة اهتمام أخصائي المكتبات والمعلومات بالتكوين وتحسين مستواه في تأدية خدمة ناجعة .

2- الإطلاع على محيط عمل المكتبات الجامعية وتأثيرها في تحسين مستوى أخصائي المكتبات والمعلومات .

4- أهمية الدراسة:

أخصائي المكتبات والمعلومات من الركائز الأساسية للمكتبة الجامعية، وبما أنه مؤهل للقيام بمهنته كمهنة قيمة، لا بد له من التكوين الأكاديمي الناجع أثناء فترة الدراسة والتكوين الذاتي أثناء قيامه بعمله، فأهمية الدراسة تكمن في أهمية التكوين الذاتي لدى أخصائي المكتبات والمعلومات .

5- أسباب اختيار الموضوع:

تعود الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع إلى واقع أخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية الجزائرية، إذ انه يرفع المقومات الأساسية للمكتبات الجامعية، وإلى الرغبة في هذا الفضاء بما كان عليه قديما وما هو عليه في عصر التكنولوجيات، وتتمثل هذه الدوافع في:

- (1) حب التخصص والطموح إلى تطويره والرفع من مستواه أكثر .
- (2) تغيير نظرة المجتمع نحو مهنة المكتبات والمعلومات والسمو بها.
- (3) الرغبة في تطوير وتوسيع مجال أخصائي المكتبات والمعلومات .
- (4) التعرف على طبيعة أخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية.
- (5) التعرف على السبل التي تنمي فيه روح الرغبة وحب الإبداع .
- (6) دوره في مسيرة التكنولوجيات الحديثة وظهور المكتبات الإلكترونية .
- (7) التحدي الذي يواجهه أخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية .

6- منهج البحث والأدوات المستخدمة:

5-1- منهج البحث:

إن انجاز بحث ما يتطلب بالضرورة اتباع منهج ما، فالمنهج الوصفي أقرب للوصول إلى الحقائق خاصة عندما يتعلق الأمر بتقصي حقائق ظاهرة ما. فهو تصوير لما هو كائن، فيصف الحادثة وخصائصها ومركباتها والعوامل التي تؤثر عليها، والظروف التي تحيط بها، ويحدد العلاقات الارتباطية بين المتغيرات التي تؤثر على تلك الظاهرة¹.

¹ كامل محمد المغربي. أساليب البحث العلمي: في العلوم الإنسانية والاجتماعية. عمان: دار الثقافة. 2009. ص. 95

يتميز البحث الميداني بأنه موقف راهن أو واقعة آنية حاضرة أو ظاهرة حالية، وهدفه هو الفائدة العملية النفعية.¹

وكما ذكرنا فإن الدراسة الميدانية واقعة راهنة وآنية فإن المنهج الوصفي يقرب البحث من الدراسة المراد التطرق إليها وتحليلها بشكل يوصله إلى نتائج الدراسة، وفي بحثنا هذا محاولتنا إلى جمع معلومات دقيقة حول أخصائي المكتبات والمعلومات ومدى نجاعه في تكوينه الذاتي بالمكتبات الجامعية، فهي دراسة تستحق الوقوف على إتباع المنهج الوصفي.

2-5 - مجالات الدراسة:

(1) المجال المكاني:

تتمثل دراستنا الميدانية في إعطاء نظرة حول أخصائي المكتبات والمعلومات، وبالتحديد المتواجدون في المكتبات الجامعية لجامعة وهران-السانية- بما في ذلك المكتبة المركزية ومكتبات كليتها، وكذا المكتبة المركزية لجامعة العلوم والتكنولوجيا بوهـران، وبالتفصيل كانت في الأماكن التالية:

1- المكتبة المركزية الجامعية-السانية- ومكتبات كليتها:

- ❖ مكتبة كلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية .
- ❖ مكتبة كلية العلوم الإجتماعية. مكتبة كلية الآداب واللغات والفنون .
- ❖ مكتبة كلية العلوم التجارية والاقتصادية والتسيير. مكتبة كلية علوم الأرض.
- ❖ مكتبة كلية الحقوق. مكتبة كلية العلوم. مكتبة كلية الطب .

2- المكتبة المركزية الجامعية لجامعة العلوم والتكنولوجيا .

¹ شعبان عبد العزيز خليفة. المحاورات في مناهج البحث في علم المكتبات والمعلومات. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، (د.ت.). ص.119

المكتبة المركزية الجامعية -السانيا - وهران:

تأسست المكتبة عام 1967م وهي إحدى المصالح المشتركة بالجامعة، التي تقع كل المسؤوليات على عاتقها باعتبارها المؤسسة الأم، فهي مستقلة من الناحية المالية والشخصية المعنوية، تقع في موقع استراتيجي هام جدا، لعب المكان دورا فعلا في نشاط المكتبة، تهدف إلى خدمة المستفيدين منها من طلبة وأساتذة وباحثين من المجتمع المحلي ومن جامعات أخرى، تتوفر على معايير بناء المكتبات الجامعية من مساحة تقدر بـ 4950 متر مربع، وتهوية اصطناعية وطبيعية، إضافة إلى المصالح الموجودة فيها والمتمثلة في: مصلحة التوجيه - مصلحة البحوث البيبليوغرافية - مصلحة الجرد والاقتناء والمعالجة الوثائقية وأخيرا مصلحة الرسائل الجامعية، حيث أنها تحتوي على عدة قاعات: كالمخزن الرئيسي، قاعة المطالعة تتسع لـ 50 طالب، قاعة التفحص الداخلي (Accès libre)، قاعة الدوريات، جناح خاص بكلية الطب، وتعتمد في نظام البحث البيبليوغرافي على طريقتين: الطريقة اليدوية المتمثلة في البطاقات الفهرسية، والطريقة الآلية المتمثلة في برمجية النظام المقياسي لتسيير المكتبات (SYNGEB) .

المكتبة المركزية الجامعية لجامعة العلوم والتكنولوجيا بـوهران:

فتحت المكتبة المركزية لجامعة العلوم والتكنولوجيا أبوابها في شهر فيفري من سنة 1979م بمعهد الهندسة المدنية الميكانيكية بجامعة السانيا بعد تنقلها إلى موقعها الحالي عام 1986م ببئر الجير، متخصصة في مجال العلوم والتكنولوجيا، لها استقلال مالي وشخصية معنوية، تحتوي على خمس مستويات؛ يتواجد مخزن الرصيد الوثائقي، بالإضافة إلى بنك الإعارة وجناح للفهرسة والترتيب، والثاني قاعة للمطالعة، وبالمستوى الثالث تتواجد قاعتان للإعلام الآلي والفهارس الآلية بالإضافة

إلى بنك الإعارة، أما المستوى الرابع فتوجد به قاعة للدوريات وبنك إعارة خاص بطلبة ما بعد التدرج والأساتذة وطلبة السنة الخامسة، وتتواجد مديرية المكتبة في المستوى الأخير. حيث تعتمد في نظام الإعارة على الفهرس الآلي .

يعود اختيارنا لهذه المكتبات ذلك لأنها مكتبات تابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، تهدف إلى تطوير العلم والمعرفة وتطوير الإنتاج الفكري المتدفق، خاصة وأنها تتوفر على العنصر البشري المتخصص المتمثل في أخصائي المكتبات والمعلومات عكس أنواع المكتبات الأخرى .

(2) المجال الزمني:

إن تحديد المجال الزمني في هذه الدراسة يتوافق مع تحديد إشكالية الدراسة، فزمن الدراسة بدأ مع جويلية 2008 وانتهى بوصولنا إلى النتائج المتوصل إليها من الدراسة الميدانية؛ أي مع نوفمبر 2009 .

(3) المجال البشري:

تمثل العنصر البشري في هذه الدراسة في أخصائي المكتبات والمعلومات أي حاملين لشهادات جامعية في علم المكتبات والعلوم الوثائقية سواء ليسانس أو دبلوم الدراسات الجامعية التطبيقية أو دراسات عليا (ماجستير-دكتوراه) وتحديدا في المكتبة المركزية الجامعية لجامعة-السانيا- ومكتبات كلياتها، والمكتبة المركزية الجامعية لجامعة العلوم والتكنولوجيا بوههران ومدى قدرته على التكوين الذاتي، حيث كان عدد العينة المستهدفة 65 أخصائي مكتبات ومعلومات؛ من محافظين رئيسيين، ومحافظين، ملحقين ومساعدين بالمكتبات. حيث تم استرجاع 59 استبيان، وستة منهم لم ترجع؛ أربعة استبيانات في كلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية (تم-اطل وهروب)، واستبيان واحد على مستوى قسم علوم الأرض بسبب التحفظ،

وآخر في المكتبة المركزية الجامعية - السانبا - دون سبب يذكر .

5-3 - أدوات جمع البيانات:

(1) **الملاحظة:** إن أي بحث ميداني لا يخلو من **ملاحظة** واقعة ما، فبحثنا لا يتوصل إلى النتائج المتوخاة إلا بملاحظتنا للعينة المستهدفة للدراسة وهي أخصائي المكتبات والمعلومات ومتابعتها في أرض الواقع لما لها وما عليها .

ثم إن هذه الأداة (الملاحظة) لا تدلنا على نتائج كاملة إلا بالتطرق إلى استجواب العينة من خلال الأداة الرئيسية لجمع المعلومات واختبار الفروض وهي **الاستبيان** .

(2) **الإستبيان:** وهو أداة تجمع البيانات عن الظروف والأساليب القائمة بالفعل، والذي يعتبر استطلاع لرأي آخرين إزاء الظاهرة موضع البحث والدراسة، وهو مجموعة من الأسئلة توجه إلى مجتمع البحث، تصاغ بطريقة فنية معينة تدور حول جوانب الظاهرة المدروسة وتساعد الإجابات الواردة عليها في اختبار وتحقيق الفروض التي وضعها الباحث في البداية¹.

لتبعنا في دراستنا الميدانية على هاتين الأداتين بغية التماس واقع موضوع البحث.

2-1 - محاور الإستبيان:

تطرقنا في تقسيم الإستبيان إلى ثلاثة محاور فأما الأول فتطرقنا فيه إلى المعلومات العامة والشخصية لأخصائي المكتبات والمعلومات، والثاني إلى استراتيجية التكوين الجامعي (الأكاديمي) والتكوين المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات؛ أي ما مدى نجاعة التكوين الجامعي في تحسين أداء أخصائي المكتبات والمعلومات أثناء قيامه بالتكوين المستمر. وأما المحور الثالث فخصصناه لما مدى مساهمة أخصائي المكتبات والمعلومات في تسيير وتنظيم المكتبات الجامعية، وأما

¹ ناهد حمدي أحمددي. مناهج البحث في علوم المكتبات. الرياض: دار المريخ، (د. ت.). ص. 126.

الأخير فتطرقنا فيه إلى أهمية التكوين الذاتي لأخصائي المكتبات والمعلومات .

7- الدراسات السابقة:

من سمات العلم التراكمية، أي انه متواصل عبر الأجيال، ومتداول عبر الحضارات. وبالرغم من الدراسات القليلة في موضوع دراستنا لحدثه موضوعه، إلا أننا أردنا التنويه إلى معظمها سواء في مجال تخصصنا، أو تخصصات أخرى.

1- سوريا بلخيتير. طالبة اللغة الفرنسية في نهاية مسارهم الدراسي بين التكوين والتكوين الذاتي: حالة طالبة جامعة وهران: مذكرة ماجستير. وهران: جامعة السانبا، 2008.¹

ركزت هذه الدراسة على مدى نجاعة تكوين أساتذة ومعلمين المستقبل في ظل إصلاح المنظومة التربوية بالجزائر، وهل يتوافق تكوينهم الجامعي مع مستجدات برامج التربية. ذلك لأن الدراسة استهدفت فئة طالبة السنة الرابعة لغة فرنسية- النظام الكلاسيكي- بكلية الآداب والفنون بجامعة وهران السانبا، وأساتذة ومعلمين اللغة الفرنسية حديثي التخرج على جميع المستويات (ابتدائي-متوسط-ثانوي)، الذي يخضع لمهمة تنصيب كفاءاته في الميدان، بتكوينه الذاتي، والأخذ بمبدأ التعلم الذاتي في مسارهم الجامعي.

ركزت إشكالية البحث على معرفة توجه معلمين أو أساتذة المستقبل للخروج بقدرات منظمة خاصة ومعمدة؟ وما هي العوائق التي تواجههم يوميا بعد التحاقهم بمناصبهم في التعليم؟ وهل هم قادرين على تعليم اللغة الفرنسية مستقبلا؟.

ركزت الباحثة في دراستها على علاقة التعلم والتعلم الذاتي بالتكوين الذاتي أثناء الخ- دمة، واستخدمت الم- قابلة لتقديم التحقيق المنجز من طرف العينة المستهدفة،

¹ Soraya BELKHITER. Etudiants en langue française en fin de cursus: entre formation et autoformation: Le cas des étudiants d'Oran. Oran: Université Es-senia, 2008.

والاستبيان الموجه للعينة نفسها .

توصلت الباحثة على أن كل تكوين يكمله تكوين ذاتي لمردودية أكثر فعالية، وأن التكوين وحده غير كاف ما لم تتبعه إرادة الطلبة التي تسمى بالتكوين الذاتي المستمر، ولتكوين أساتذة ومعلمين اللغة الفرنسية أكفاء يجب أن يكون التكوين الجامعي جيد وفعال يجب على الاحتياجات التدريبية مع إتقان المقاربات البيداغوجية .

2- جويل كاري، بناء عرض للتكوين الذاتي في المكتبات العامة: مذكرة دراسة. مارس 2008 .¹

ركز الباحث على أساسيات النظرية والتبادل الاجتماعي للتكوين الذاتي بالتطرق التاريخي لوضعية تطور المكتبات في فرنسا والخارج، وكيفية استغلال فضاء المكتبات بطرح بعض الاقتراحات فيما يخص التكوين الذاتي في المكتبات مع وضع علاقة بين التربية والتعليم والتكوين الذاتي في المكتبات العامة. تدور الإشكالية حول التعليم الذاتي والتكوين الذاتي في المكتبات العامة بفرنسا؟. وما مدى تأثير التكنولوجيات الحديثة على مستوى المطالعة والثقافة بصفة عامة .

تطرق الباحث في دراسته إلى ما هو واقع علوم التربية والتعليم لشباب فرنسا، من منظور التدريب المستقل، مع الأخذ بعين الاعتبار التغير الاجتماعي والاقتصادي والثقافي المهم جدا لتوفير التكوين الذاتي في فضاء المكتبة، وما هي التخطيطات المحققة للتكوين الذاتي لضرورته في عالم الشغل الذي يطلب الإستقلالية. والدور الجديد للمكتبي في ظل تطوير الشراكة بين المكتبات والمؤسسات الإجتماعية

¹ CARRE, Joël. Construire une offre d'Autoformation en bibliothèque publique: Mémoire d'études. 2008. sur le site: <http://enssib.fr/bibliothèque-numérique/document-1828.pdf>, consulté le: 22/08/2009 .

باعتبارها قناة لتوزيع المعرفة، حيث بين أن التكوين الذاتي هو رهن التغير؛ أي التكيف والمقدرة على تجديد المعارف .

توصل الباحث على أن رغم النجاح المقرر للتعلم الذاتي، فإن فضاء التكوين الذاتي للمكتبات العامة بفرنسا في ظل الظهور الرقمي يبقى مهمش في هذا النوع من المكتبات التي تعتبر إحدى وسائل الإعلام الجماهيري .

وبما أن للتكوين الذاتي مصالح فقد توصل الباحث أن التكوين الذاتي جديد لعهدته في المكتبات العامة، لكن بالمقابل فالمكتبي سيلتحق لا محال بمهمة التكوين الذاتي. ومن جهة أخرى فإن هذا التكوين وضع قطيعة بين المفاهيم التقليدية للمهنة (البعد التقني).

وأنهى بحثه بنظرة تفاؤلية بالإشارة إلى الابتكارات الجديدة للتكوين الذاتي في المكتبات مع التفكير في هذه المهمة التي تأثر ويتأثر بها المكتبيين. ولكي تصبح مكتبات الغد الفرنسية "جماعة الشعب" التي تكلم عنها مـالفيل ديـوي، باعتبارها مكان للتكوين الذاتي المحقق .

3- ندى عبد الرحيم محامدة، التعليم المستمر والتثقيف الذاتي. عمان: دار صفاء للنشر، 2005.¹

ركز المؤلف في بداية كتابه على أهمية وسمات وأسس ومبررات وآليات التعليم الذاتي، الذي يعتبره مهمة أساسية للتفتح على الحياة وأداة أساسية للتمكن من القيام بعملية التكوين الذاتي وذلك بتشجيع وإرشاد المدرس وتوفير المكتبة للكتب والمراجع التي تساعد على البدء في الخطوات الأولى في التعليم الذاتي والوصول إلى المعلومات والمعارف بنفسه وبالتالي تحقيق النمو الذاتي والرقى العقلي والفكري

¹ ندى عبد الرحمن محامدة، التعليم المستمر والتثقيف الذاتي. عمان: دار صفاء للنشر، 2005 .

والوجداني، ثم توجه إلى وضع علاقة بين التعليم الذاتي والمستمر الذي يؤدي به إلى التكيف المستمر المفضي إلى استمرارية تحقيق الذات وبناء الشخصية الإنسانية. ثم إلى وضع علاقة بينه وبين التعليم الرسمي أو كما سماه بـ "الحقائب التعليمية" دون الإغفال عن التعليم الإلكتروني ودوره في التعليم الذاتي، وأخيراً ضرورة التثقيف الذاتي في تطوير المعلومات .

استنتج المؤلف أن التعلم والتثقيف الذاتي سلاح إنسان العصر ضد قوة العلم والتكنولوجيا مع وجوب تطوير البرامج من طرقها وأساليبها لمساعدة كل فرد على التعلم في أي وقت وأي مكان بالاعتماد الأساسي على نفسه .

4- محمد الصالح نابتي، التكوين في علم المكتبات والمعلومات في جامعة منتوري قسنطينة ودوره في تحسين الخدمات المكتبية بالجامعة: مكتبة قسم علم المكتبات نموذجاً. قسنطينة: جامعة منتوري¹.

ركز الباحث في دراسته على وضع القسم في جامعة قسنطينة، الذي يعمل في هذا الاتجاه في إطار اللجنة البيداغوجية الوطنية للتخصص. وأكد أن البرامج المطبقة حالياً هي مماثلة للمناهج في أغلب المدارس المتخصصة في علم المكتبات والمعلومات، والقسم يعمل على تخريج مكتبيين يساهمون - من مقر عملهم - في تقديم خدمات لأصحاب الاختصاصات الأخرى، بهدف تطوير العلوم والمعرفة بصفة عامة .

تمثلت إشكالية الدراسة فيما يلي: أن الضرورة التي أملت على الجامعة أن تؤسس هذا القسم ، تملي عليها أيضاً ضرورة تطويره، وشرط تطويره يمر حتماً بتطوير

¹ محمد الصالح نابتي. التكوين في علم المكتبات والمعلومات في جامعة منتوري قسنطينة ودوره في تحسين الخدمات المكتبية بالجامعة: مكتبة قسم علم المكتبات نموذجاً. متاحة على الخط:

<http://www.cybrarians.info/journal/no10/edu.htm> تاريخ التصفح: 2009/07/26 .

شبكة المكتبات بمختلف أنواعها، وتطوير وترقية العاملين بها. فماذا يمكن أن يقدمه القسم لمكتبات الجامعة حتى تحقق أهدافها ؟

توصل الباحث في دراسته أن التكوين في هذا القسم خدم المكتبيين بالتوجه إلى تغطية بعض المقاييس المدرسة في غياب الأساتذة من مختلف المستويات، فقد وجد القسم في هؤلاء المكتبيين ضالته في تغطية بعض المقاييس وبخاصة منها المقاييس التطبيقية. وقد يكون العكس صحيحا أيضا. فقد وجدوا في التعليم متنفسا لهم، أبعدهم عن مشاكل المكتبات.

5- لخضر دولي، إدارة التكوين وتنمية الكفاءات في قطاع الوظيف العمومي: دراسة حالة المديرية الولائية والجهوية لضرائب بشار. وهران: قسم العلوم التجارية، 2008.¹

ركزت الدراسة على الخدمة العمومية التي هي من صلاحيات الإدارات العمومية، والتي لم تعد بعيدة عن متطلبات الإلتقان والدقة. لذا أصبح من الضروري الإهتمام بالموارد البشرية لأنها العنصر الأساسي في مسألة الإلتقان والجودة. هذا الإهتمام الذي يشمل الجاذب التكويني للموارد البشرية والذي بدونه لا يمكن للفرد العامل أن يواجه المستجدات الحالية أو المستقبلية في منصب عمله .

وتمحورت إشكالية الباحث في ما هو دور وأهمية إدارة التكوين في تنمية كفاءات في قطاع الوظيف العمومي؟ وما هي الخطوات الواجب اتخاذها للوصول إلى فعالية التكوين ومن ثمة تنمية الكفاءات؟ .

توصل الباحث في هذه الدراسة على وجوب برمجة التكوين على المدى- القصير-

¹ لخضر دولي. إدارة التكوين وتنمية الكفاءات في قطاع الوظيف العمومي: دراسة حالة المديرية الولائية والجهوية لضرائب بشار. وهران: قسم العلوم التجارية، 2008 .

المتوسط وذلك عن طريق إعداد مخططات سنوية ومتعددة السنوات. مع وجوب المراقبة وتقييم لعملية التكوين والنتائج المجنية منه في تطوير قدرات ومهارات العامل وذلك بتوفير الإمكانيات المادية كالكفاءات والمعنوية كالحوافز .

*** نتائج الدراسات السابقة:**

تهدف الدراسات المذكورة إلى مدى امتلاك الفرد المكون تكويناً جيداً في تحسين الأداء والرفع من مستوى المؤسسة بصفة عامة. ومدى امتلاكه للمؤهلات العلمية (القدرات والمهارات) والمهنية (تحسين الأداء) للنهوض بالمؤسسة، والذي يعتبر عنصراً هاماً وفعالاً وضرورياً في تطوير ودفع عجلة التنمية، وذلك بتوفير ظروف عمل تساعد في الاندماج الفعلي في رفع العملية الإنتاجية للمؤسسة .

8- صعوبات الدراسة:

1- باعتبار أن موضوع التكوين الذاتي من المواضيع المستحدثة؛ أي أن عدد الدراسات فيه قليل جداً، هذا ما جعلنا نتلقى صعوبات في العثور على المادة العلمية في هذا المجال .

2- عدم وعي بعض من عينة الدراسة بعملية ملأ الإستبيان، هذا ما وجدناه في بعض المكتبات تبينت في وجود صعوبة في استرجاع الإستبيانات والتي استغرقت وقتاً في ذلك .

3- الوقت غير المنتظم في أوقات عمل مكتبات الكليات، هذا ما جعلنا نروح ونجيء في اليوم عدة مرات، وإن وجدت مفتوحة لا نعثر على الشخص المستهدف لملأ الإستبيان .

9- مصطلحات الدراسة:

- **التكوين:** إكساب الموظف المعارف النظرية والمهارات الفنية والإتجاهات السلوكية التي تساعد على أداء عمله .
- **أخصائي المكتبات والمعلومات:** مختص في علم التحكم في المعلومات وتنظيمها.
- **أخلاقيات المهنة:** مجموعة القواعد التي تبين للأفراد كيفية التصرف في الحالات والموافق التي تعرض لهم دون مخالفة لضمائرهم أو العرف السائد في مجتمعهم .
- **البرامج التكوينية:** عملية تنظيم ونقل المهارات والخبرات والمعرفة بين المكون والمتكون .
- **البنية التواصلية:** ضرورة من ضرورات الحياة، وهي أساس الإدارة السليمة .
- **التحفيز:** مجموعة الدوافع التي تدفعنا لعمل شيء ما، للإتقان والسرعة في العمل .
- **التعلم الذاتي:** هو النشاط التعليمي الذي يقوم به المتعلم مدفوعاً برغبته الذاتية بهدف تنمية استعداداته وإمكاناته وقدراته مستجيباً لميوله واهتماماته .
- **التكوين الذاتي:** هو النشاط التكويني الذي يقوم به الفرد مدفوعاً برغبته الذاتية بهدف تنمية استعداداته وقدراته وإمكاناته .
- **التنمية الذاتية:** طريقة يقوم بها المتكون بتدريب نفسه دون الإستعانة بمتدرب.
- **الرضا الوظيفي:** قدرة المؤسسة على إشباع الحاجات المادية والمعنوية للعاملين، وقدرة الموظف على التكيف مع بيئة العمل .
- **الدوافع:** المبررات التي تشرح أسباب اتباع الموظف لسلوك معين المتمثلة في بواعثه الداخلية التي تؤدي لإشباع رغباته وحاجاته .
- **المكتبة الإلكترونية:** منظمة أو مجموعة منظمات تقدم مصادر المعلومات بمساعدة كادر متخصص في اختيار وبناء هيكل المعلومات وتهيئة الوسائل المساعدة

للوصول إليها والحفاظ عليها .

- **المكتبة الجامعية:** جهاز معلومات يقوم بعمليات التجميع والإختيار والتحليل والتنظيم والإختزان والنشر والإسترجاع للمعلومات.

- **النشر الإلكتروني:** التسجيل والبث والتوزيع الإلكتروني أو الرقمي للمعلومات.

- **الوظيفة العامة:** هي فرع من فروع الإدارة، تطرح كل القوانين والأسس لخلق وظيفة ذات معايير يشرف عليها سلم إداري كل حسب وظيفته .

- **تحقيق الذات:** أعلى درجة من الرغبات أو الحاجات التي يسعى الفرد إلى تحقيقها.

- **تطوير العاملين:** إعداد للنمو والتطور المهني لوظائف مستقبلية .

- **خدمات المكتبات:** كافة الأعمال والأنشطة والخدمات التي تقدمها المكتبات ومراكز المعلومات من الخدمات الفنية وصولاً .

- **شبكة الإنترنت:** شبكة الشبكات، والوصول الحر إلى المعلومات .

- **طرق التكوين:** نقل المعرفة أو الخبرة أو المهارة من المكون إلى المتكون، ويعتبر اختيار طريقة التكوين بنوع المهارة المطلوب اكتسابها .

- **علم المكتبات والمعلومات:** هو العلم الذي يهتم بالمعرفة المسجلة في أشكالها المختلفة، وعلم المعلومات يعنى بتوفير هذه المعرفة كل حسب تخصصه.

- **مجتمع المعلومات:** هو مجتمع يعتمد في تطوره ونموه على الكم المعلوماتي

المنتج باستخدام الشبكات المتعددة من الإتصالات .

- **بفظة معلوماتية:** البحث باستمرار على معلومات حديثة، والمسايرة في تجديدها .

الفصل الأول

العنصر البشري لتخصص علم المكتبات والمعلومات .

المبحث الأول: موضوع تخصص علم وأخصائي المكتبات والمعلومات .

**المبحث الثاني: الخدمات المكتبية لأخصائي المكتبات والمعلومات في ظل البيئة
التواصلية .**

**المبحث الثالث: إستراتيجية تطوير مهنة أخصائي المكتبات والمعلومات في
تسيير مكتبة الغد .**

يشهد العالم تطورات ضخمة في مجال حفظ المعرفة واسترجاعها ونشرها، التي زادت من قدرات الإنسان للسيطرة على المعلومات والاستفادة منها لكن لا يمكن أن تحل محل الإنسان ولا يمكن أن تكون بديلاً للإبداع والموهبة الإنسانية .

ومن المجالات الحافظة لهذا الكم الهائل من التدفق المعرفي هي المكتبة وما لها من دور هام في حياة الجنس البشري، وتحقيق الأهداف الكبرى للأمم، وتوثيق أواصر التعاون والمعرفة بين الدول. ولكي تصل هذا الأخير إلى المستوى المطلوب من تقديم للخدمات في ظل مساهمتها للتكنولوجيات الحديثة يجب توفير الكادر البشري المؤهل للنهوض بها إلى الأفق والمتمثل في أخصائي المكتبات والمعلومات وما له من دور في تنظيم وتصنيف ومعالجة المعلومات وصولاً إلى التعامل مع قواعدها ، فمن حارس للكتب إلى منظم ومفهرس على مستوى التعامل مع المعلومات على شتى حواملها؛ سواء كامن إلكترونية أم تقليدية، وهذا ما تستدعيه المكتبات الجامعية باعتبارها حاملة للتراث البشري وموصلة إياه بشتى الطرق وأيسرها .

المبحث الأول: موضوع تخصص علم وأخصائي المكتبات والمعلومات :

إنَّ موضوع تخصص علم المكتبات ورقعة أرضه الأساسية هو بالضرورة الحديث على المكتبات ومراكز المعلومات الضابطة لأوعية المعلومات باقتنائها وتنظيمها وإتاحتها للاستخدام من أقدم أشكالها من الألواح الطينية وقطع الحجارة والجلود والعظام وأخشاب الأشجار وأوراق البردي، إلى أحدثها بأنواعها المرئية والسمعية، مروراً بأوعية المعلومات الورقية بكافة أشكالها، وأوعية المعلومات التي يعتني بها التخصص.

"هي الوسائط التي سجلت أفكار وتجارب وخبرات الفكر الإنساني، ورصيده وزاده الحضاري التي تحمل معلومات الأمس واليوم المسجلة." ¹

وقد عالج الدكتوران سيد حسب ا وسعد محمد الهجرسي موضوع هذا التخصص بأنه " أول المحاور وجوداً وأهمها مكانة، بل هو حجر الزاوية الأمامي في شخصية كل تخصص وهويته وينبغي أن يكون هذا الموضوع واضحاً أمام المتخصصين والدارسين لهذا التخصص، حتى لا تتوه الرؤية أمام أعينهم خاصة إذا كان من التخصصات الحديثة نسبياً، كتخصص المكتبات والمعلومات." ²

فهذه المكتبات والمعلومات تعتبر ممارسات نقل المعلومات أو ما يسميها جيسي شيرا " تنظيم وبحث محتويات الوثائق المتضمنة لمعلومات الإنسان وخبراته، وهذه تعتبر جزءاً من عملية التواصل التي تهدف إلى خلق مسـالم يتمكن الإنسان فيه من

¹ أسامة السيد محمود. المكتبات والمعلومات في الدول المتقدمة والنامية: الاتجاهات- العلاقات- المؤسسات- الإنتاج الفكري . القاهرة : العربي للنشر والتوزيع، 1987. ص. 14

² سيد حسب ا ، سعد محمد الهجرسي . تخصص المكتبات والمعلومات: مدخل منهجي وعائلي. الرياض: دار المريخ،

[د. ت.]. ص. 24

العيش والعمل متعاوناً مع الآخرين¹.

1 - الظروف التي أدت إلى ظهور موضوع التخصص :

برز تخصص علم المكتبات كعلم ذو طبيعة فنية وتطبيقية وقد اهتم المكتبيون - والذي كان يطلق عليهم أمناء المكتبات - بالتنظيم الداخلي لها بما فيه من الأساليب الفنية التي تتطلب الكثير من التعميمات العلمية. ومع مرور الوقت وتحت تأثير التغيرات الاجتماعية والاقتصادية العديدة، ومع التطور العلمي والتكنولوجي المستمر، ومع حاجة المجتمع للمعرفة بات من الضروري خالق مؤسسات أكاديمية تعنى بالإطار النظري والعملي لهذا العلم. حيث كانت اللبنة الأولى لظهور هذا التخصص هي ظهور أوعية المعلومات التي شكلت موضوعه الأساسي ومحور اهتمامه، حيث سرعان ما ظهرت عدة مؤسسات تعنى باختيار وجمع وتحليل هذه الأوعية ثم اختزانها لخدمة من يطلبها. ومع العقود الأخيرة من القرن التاسع عشر بدأت تحيط بهذه المؤسسات عدة متغيرات جديدة نتجت كلها عن مجموعة من الظروف الاجتماعية الاقتصادية والعلمية التي أحدثتها الثورة الصناعية، حيث بدأت تتضح الأهمية القصوى للبحث العلمي بظهور أعداد كبيرة من هؤلاء الباحثين مع تدفق أبحاثهم. ولعلّ أفضل تلك التغيرات على التخصص ومؤسساته في تلك الفترة وسنوات النصف الأول من القرن العشرين هو عالم المكتبات والمعلومات "رانجاناثان"² الذي حدد أبرز التأثيرات بحدوث غزوتين للتخصص الأولى في نهاية القرن الماضي بدخول متخصصين في هذه المؤسسات، والثانية بعدها بنحو ربع قرن بدخول

¹ أبو بكر محمود الهوش. التقنية الحديثة للمعلومات والمكتبات: نحو إستراتيجية عربية لمستقبل مجتمع المعلومات. القاهرة:

دار الفجر، 2002. ص. 242

² أنظر: الفوائد الخمس لعلم المكتبات لرانجاناثان .

التكنولوجيات الحديثة لهذا التخصص.¹

ولعل الظروف الأساسية التي أدت إلى ظهور هذا التخصص الضروري هو الثورة المعلوماتية والكم الهائل للمعلومات والحاجة الماسة إلى علم قائم بحد ذاته يهتم بجمع هذه المعلومات وتنظيمها واسترجاعها عند الطلب .

2- تطور تخصص علم المكتبات والمعلومات :

لقد برز علم المكتبات والمعلومات كعلم ذو طبيعة فنية وتطبيقية، فقد اهتم الأمناء ولفترة طويلة بالتنظيم الداخلي للمكتبات المتمثلة في الأساليب الفنية اللازمة لاختيار وتنظيم مجموعات من الكتب وتوفير فهارس المكتبة حيث أن هذه الأساليب لا تتطلب الكثير من التعميمات العلمية. ومع مرور الوقت وتحت تأثير التغيرات الاجتماعية والاقتصادية العديدة ومع التطور العلمي والتكنولوجي المستمر، وحاجة المجتمع للمعرفة، ظهرت أهمية تقديم خدمات المكتبات على أسس علمية سليمة ورفع المستوى الأكاديمي والنظري لهذا العلم .

وهذا ما أكدته رانجاناثان² على مكانة علم المكتبات بين العلوم الاجتماعية، وركز على ارتباط التقدم الاجتماعي بالخدمة الاجتماعية .

ولقد ركز جيسي شيرا على اعتماد أهداف المكتبة العامة اعتمادا مباشرا على أهداف المجتمع. وخلال أجيال مضت كان المكتبيون مسؤولين عن حماية سجلات الفكر الإنساني، ثم نقبوا بعض الشيء بخصوص بعض الإجراءات العملية لغرض تنظيم هذه السجلات وتقديم معلوماتها، ثم بدعوا يجادلون بخصوص حقهم في أن تكون المكتبات علما قائما بذاته، "وأن مهنة المكتبات والمعلومات قد احتلت مكانها

¹ أسامة السيد محمود. المرجع السابق. ص - ص 17-18 (يتصرف) .

² رانجاناثان: رائد من رواد علم المكتبات والمعلومات في الهند .

الطبيعي في خدمة التطور التعليمي والعلمي والصناعي المعاصر، وهي تقوم في العالم المتقدم على أسس منهجية عملية سليمة، وهي تأخذ طريقها- بعد طول تعثر وارتجال- إلى تأصيل وجودها في بعض البلدان الذ-امية التي تش-ارك مش-اركة ايجابية في الحضارة الإنسانية التقنية المعاصرة .¹

لقد تعددت مفاهيم المكتبات في محتواها العلمي والنظري، مع تطور المكتبات المتخصصة وتأكيداتها على خدمة المجتمع الدينامية الايجابية وعلى الأساليب القيمة المتطورة لاسترجاع المعلومات، ولقد عبر البعض عن هذا التطور بأجهزته الإلكترونية وبأساليبه ووظائفه الجديدة أنه مكونا لعناصر نظرية جديدة للمكتبات أو الأساس الأكاديمي والتكنولوجي للمكتبات والمعلومات .

حيث يعكس أدب المكتبات والمعلومات بوضوح الانتقال من " الدراسات الماكروكوزمية أي دراسات الوحدات الكبيرة كالمكتبة والكتاب إلى الدراسات الميكروكوزمية الخاصة بالوحدات الصغيرة، أي المعلومات المتخصصة المنشورة في الأوساط المختلفة كالدوريات و التقارير وصولا إلى النشر الإلكتروني ."²

ولقد تبث بالدليل القاطع أن مهنة المكتبات أص-بحت مهنة عالمية من-ذ قى-ام المجتمعات الحضارية، وظه-رت حاجة الأفراد الماسة إلى الاستف-ادة م-ن ه-ذه المهنة، ولذلك بات من المؤكد أن الاهتمام بتنظيم برامج تعليم المكتبات و المعلومات على أسس أكثر حداثة وعالمية بغية التحسين المستمر للمهنة .

وكما ارتأى "هارولد بوركو" بأن برامج تعليم المكتبات ستتغير وفقاً للحاجة ف-ي العقود القادمة لتواجه متطلبات المجتمع المهني لمعلومات العاملين بالمكتبات، " إذ أن

¹ أبوبكر محمود الهوش. المرجع السابق. ص. 220

² أحمد بدر. المدخل إلى علم المعلومات والمكتبات. الرياض: دار المريخ، 1985. ص. 73

حرية توفير الوصل للمعلومات هي هدف نبيل بـ شرط أن تشمل جمـ يع
أنواع المعلومات و ليس انحدار حيث يصبح خبرة فنية فقط .¹

3- مستقبل مهنة علم المكتبات والمعلومات:

لم يقتصر الاستحواذ على المعلومات وتنظيمها وتقديمها إلى المستخدمين على
المكتبات فقط، بل نافستها في ذلك مؤسسات أخرى وذلك نتيجة التقدم التكنولوجي
وشدة الطلب على المعلومات، ولعل أهمها " بنوك المعلومات غير البيبليوغرافية التي
تقدم المعلومات مباشرة إلى المستخدمين مما شجع الكثير من المستخدمين الاستغناء عن
خدمة المراجع المقدمة من طرف المكتبات ومراكز التوثيق والمعلومات، ومرافق
المعلومات البيبليوغرافية التي تقدم لهم المعلومات عن أوعيتها."²

لكن مثل هذه المؤسسات لن تسيطر أبداً عن مهنة المكتبي؛ إذ أنها تعتمد اعتماداً
كلياً عليه في تقديم خدماتها، ومما لا شك أن زيادة الطلب على المعلومات زيادة
ضرورية لأهمية العنصر البشري المتخصص في المعلومات ألا وهو أخصائي
المكتبات والمعلومات وما يملكه من قدرة ومهارة تنظيم وطريقة إيصال معلومات
للباحث عنها.

ومن المتطلبات التي يجب أن تتوفر في أخصائي المكتبات نذكر مايلي:³

- (1) عدم الانحصر على النفس في المكتبة بما يجب الانخراط في بيئة العمل .
- (2) تقييم نشاط من يحتاج إلى المعلومات والعمل على المساعدة في الوصول إليها .
- (3) التركيز على الوسائط المتعددة، وإمكانية استغلالها في استخدام تقنيات الغد.
- (4) تنمية الترابط مع الكوادر البشرية الأكثر وعياً .

¹ أبوبكر محمود الهوش. المرجع السابق. ص. 222

² أسامة السيد محمود. المرجع السابق. ص. 47 (بتصرف) .

³ حسني عبد الرحمان الشيمي. إدارة المعرفة: الرأسمالية بديلاً. القاهرة: دار الفجر، 2009. ص. 123

(5) عدم الافتراض أن التقنية سوف تحل محل البشر في الإمداد بالمعلومات.

(6) تعاون مع الموردين الخارجيين لتطوير قنوات أكثر إفادة للمعلومات.

(7) التعاون إلى أقصى حد مع العاملين للإفادة من دورهم في تحليل المعلومات .

إنّ مسألة الإعداد المهني لأمين المكتبة، تكون أكثر ما تكون إلحاحاً عند حديثنا عن مستقبل مهنة المكتبات، هل مكتبة المستقبل هي التي ستحدد نوعية أمينها ؟ أم أنّ أمين المستقبل هو الذي سيؤثر ويحدد شكل مهنة المستقبل ؟

كلا الجانبين سيؤثر كل منهما على الآخر، بمعنى أن المكتبة في المستقبل سيحدد شكلها ومحتواها أمينها ، كما أن طبيعة مكتبة المستقبل ستفرض مواصفات خاصة للأمين.

إنّ تخصص علم المكتبات والمعلومات له ماهيته، ودوره، ودور التقنية الحديثة فيه هو دورها في التخصصات الأخرى التي تستخدمها، حيث يبقى لكل تخصص ماهيته "ولن يلغى مهما ازدهرت مؤسساته بهذه التقنية ومهما تعاضم أمرها، وستبقى دائماً مجرد أجهزة وأدوات لمساعدة رجل المكتبات والمعلومات."¹

ومهما يكن الأمر فإن مثل هذه التغيرات والاتجاهات سوف لا تفرض نفسها وتأتي آلياً، بل هي على العكس من ذلك ستواجه معارضة من العاملين في المهنة الذين يعتقدون أن البناء القائم هو الأحسن، وأنه سيكون كافياً للمحافظة على وجوده.

ولقد أكد كوخن (Khochen 1981) في نظريته المستنيرة لمستقبل علم المكتبات والمعلومات قائلاً: " تتشكل المستقبل لدرجة كبيرة بواسطة المدعين و المازمين ممن لهم الرؤيا الأزمة لإخضاع التكنولوجيا والتحكم فيها لخدمة غايات هامة تأييداً ودعمًا من المسؤولين في صناعة المعرفة، وعلى كل حال فيجب أن نشيع الفكرة القائلة بأن

¹ أبوبكر محمود الهوش. تقنية المعلومات و مكتبة المستقبل. القاهرة: عصمي للنشر والتوزيع، 1996. ص. 221

النظم التي سيصنعونها ويخلقونها هي نظم إنسانية بالدرجة الأولى. وإنما تخدم أهداف إنسانية أساساً، ويتم ذلك بأدوات ووسائل إنسانية، كما يجب أن تسود القيم الإنسانية، فالإنسان والآلة ليسا شريكين متساويين، فما زال الزمن إلى جانب الأشخاص حتى يقوموا بتشكيل مستقبل التكنولوجيا والاتصال فليس الأمر مرهونا بقوة النمو التكنولوجي وحده.¹

من أبرز تسميات العصر الذي نعيشه هو عصر "المعلومات"، العصر الذي يعتمد على المعلومات في البحث والتطور في مختلف المستويات، وذلك باختزانها واسترجاعها بكميات هائلة بمختلف الأجهزة داخل المؤسسات التي تقوم بها عمليات الجمع والتنظيم والتحليل والخدمة المرتبطة بالمعلومات بهدف إتاحة الانتفاع بها للأجيال الحاضرة وحفظها للأجيال القادمة، حيث ينف وراء ذلك "العنصر البشري" المتمثل في أخصائي المكتبات والمعلومات بما يملك من خواص وهبها له. وبما أنّ هذا الأخير ينتمي إلى تخصص أو فرع من فروع المعرفة، فإنّه يعتني بموضوعه الذي يهتم بأوعية المعلومات من حيث الضبط والإختيار والإقتناء والتنظيم والتخزين والاسترجاع.

¹ أنتوني ديونز، استرهورن، سكوت كرونيويز. تعريب وإضافة: أحمد أنور بدر، محمد فتحي عبد الهادي. علم المعلومات والتكامل المعرفي. ط.1. القاهرة: دار قباء، (د.ت.). ص.226.

3-1 - تعريف المكتبي:

"هو الشخص الذي يقوم بتسيير مكتبة، مكاف بتصنيف وحفظ المواد المسؤول عليها، له الحق في اختيار واقتناء الوثائق، تكوين ومراقبة المكتبيين الأول منه درجة."¹

ويعرفه قاموس الإعلام بما يلي: " هو الشخص الذي يقوم ببناء وتسيير رصيد الكتب، الدوريات، وأنواع أخرى من الـ وثائق (أفـ راص مضغـ وطة - صـ ورـ ديسكيت...) ووضعتها في متناول الناس ويشترط أن يكون مكونا في مدارس مختصة وجامعات بمستوى عال (يكالوريا +4) ."²

أما مصطلح " أمين مكتبة " جاء للعربية كترجمة للمصطلح الانجليزي Librarian أو الفرنسي Bibliothécaire، وقد أضيفت كلمة "أمين" للمكتبة للدلالة على معنى الحارس عليها Keeper، ولكن استخدامات كلمة "أمين" في اللغة العربية ارتبط بأمين المخازن وأمين المستوصف... الخ، والمعنى أنه " الكاتب المسؤول عن السجلات. وهذا المعنى هو أبعد ما يكون عن وظيفة المسؤول عن خدمة المعلومات والإتصال بالمحتوى الفكري والعلمي والفني للمطبوعات بالدرجة الأولى ."³

ويقول بن اشنهو عن أمين المكتبة الإقتصادية " وجوبه التمكن من عناصر المعلومات التي تساعد على التحرك في حقل العلوم والتقنيات الواسع وتحقيق مهمته وتهيئة دائمة للمنشورات المكسدة المسؤول هو عن العناية بها وصيانتها ومسـايرة

¹ BEAUCENS à Christian. Grand dictionnaire encyclopédique larousse:tome2. Paris: Libraire (s.d). p 1229 Larousse,

² CACALY Serge, F.le.COADIC. DOMINIQUE Paul...(Autre). Dictionnaire de l'information. Paris: Armand COLIN, 2006. p.24.

³ أحمد بدر. المرجع السابق. ص.75

مستجداتها بطريقة معمقة.¹

" وقد انعقد في مؤتمر المتخصصين في علوم المعلومات الذي عقد في معهد جورجيا للتكنولوجيا في ربيع 1962 بأن أمين المكتبة هو الشخص الذي يتولى جميع واختيار وفهرسة وتكشيف مجموعات الكتب والمطبوعات والوثائق، وذلك من أجل وضعها تحت يد العلماء والباحثين لاستخدامها، ومن الواجب أن يكون هذا الأمين حاصلًا على دراسات في العلوم أو العلوم الإجتماعية أو الإنسانية في المرحلة الجامعية الأولى، بالإضافة إلى التدريب المهني في المكتبات والمعلومات وغالبا ما يفتقد هذا الأمين إلى واحدة من هذه المؤهلات المهنية فهو يحاول تعويض هذا النقص بالخبرة والممارسة حتى يؤدي خدماته بنجاح.²

4 - حتمية التحول من مكتبي إلى أخصائي مكتبات ومعلومات:

منذ ثلاثين السنوات والمكتبيون يعيشون ثورة التكنولوجيات الحديثة، مما أدى تغيير نظرة المجتمع اتجاه المكتبات، والانفجار المعرفي والوعي، ورفع قيمة ثقافة الإعلام كل هذه العناصر تبين أن المكتبات متوفرة للجميع وأن المكتبيين لهم الحق في إعادة النظرة في مهنتهم .

" لقد عكست المكتبات وأجهزة المعلومات ولفترة طويلة الشكل الأوتقراطي أو الفردي، ذلك لأن مدير المكتبة كثيرا ما يكون هو الفرد الوحيد بالمكتبة المؤهل مهنيا وعلميا لإدارتها، ولعل هذا الوضع الذي تغير بسرعة كبيرة في الدول المتقدمة مازال

¹ مراد بن أشنهو؛ ترجمة عائذة أديب بامية. نحو الجامعة الجزائرية: تأملات حول مخطط جامعي. الجزائر: ديوان

المطبوعات الجامعية، 1981. ص. 93.

² أحمد بدر. المرجع السابق. ص. 107.

هو الوضع السائد والعادي في الدول النامية .¹

ويعتبر مبدأ التغير تغذية ذاتية تشير إلى استمرارية التغير كعملية ذاتية، أي انه كلما تغيرت الأشياء أكثر كلما زاد معدل التغير، ولقد أحدثت التطورات التكنولوجية- خلال العديدين السابقين- تغيرات واسعة في الطريقة التي نتفاعل بها مع بعضنا البعض، حيث تنعكس هذه التغيرات على القيمة الاجتماعية، والطريقة التي تسير بها أعمالنا في تسيير المؤسسات الخدمية .

وتحتاج مهنة المكتبي إلى " تكوين وهي مهنة لها صدى و بعد وهذا ما أكده مقال كاترين فانشا Catherine FENISTEN " لا نستطيع الحصول على مكتبيين ممتازين للأطفال دون تكوين فعال، والتكوين يسمح بشرعية المهنة ."²

يمر تخصص علم المكتبات والمعلومات بحقبة تغيير كبير-رة، نتيجة غ- زارة الإنتاج الفكر-ري الذي شجع العالم-ون بالمكتبات أو أمناء المكتبات بالنهوض على أحسن وجه لتطور مهنتهم ومساهماتهم في تنظيم الإبداع الفكري ولعلّ من عوامل التغير التي جعلته يساهم في ذلك مذكر؛ التقدم التكنولوجي في صناعة الأوعية بكافة أشكالها ووسائل الإتصال عن بعد وما أحدثه من تأثير كبير على تخصص المكتبات والمعلومات، وكذا شدة الطلب على معلومات في المجتمع المعاصر وبالتالي زيادة عدد المستفيدين .

إنّ ظهور العولمة فرض على المهنة المكتبية مواجهة تحديات المتغير الجديد الذي فرض أعباء ومسؤوليات كبيرة على تعليم المكتبات والمعلومات، باعتبار هذا العلم معني بدرجة أساسية بتخريج الكوادر العلمية القادرة على الأخذ بزمام التطورات

¹ انتوني ديونز، أسترهورن، سكوت كرونويز. المرجع السابق. ص. 115

² BERTRANT Calenge, Bibliothécaire, quel métier? . (s.l). Editions du cercle de la librairie (s.d).p33.

الحاصلة في المجتمع، والتفاعل معها والإستفادة .

استعمل مصطلح علم المعلومات على المستوى الرسمي عام 1966، مع صدور أول استعراض نقدي للناتج الفكري المتخصص في هذا المجال. وفي عام 1967 تم تغيير اسم المعهد الأمريكي للتوثيق إلى الجمعية الأمريكية لعلم المعلومات. ثم بدأ مصطلح علم المعلومات ينتشر في المعاهد والجمعيات والاتحادات المتخصصة في الولايات المتحدة وبريطانيا وغيرها من الدول الناطقة بالإنجليزية. وقد تم تحديد موضوع علم المعلومات عام 1966م على النحو التالي: أتمتة المكتبات - قضايا المعلومات على المستوى الوطني - الجوانب المهنية لعلم المعلومات وتطبيقاته - أنماط الطلب على المعلومات والإفادة منها في العلوم والتكنولوجيا - تحليل المضمون ولغات الكشف - ترتيب الملفات وأساليب الفرز والإسترجاع - التجهيز الآلي للغة - نظم الكشف - التطورات الحديثة لأجهزة المعلومات - الاتصال بين الإنسان والآلة .

4-1 - تعريف أخصائي المكتبات والمعلومات :

أخصائيو المكتبات والمعلومات هم فئة اختصت بجمع المعرفة وتنظيمها وإتاحتها وبثها، وهذا ما يتطلب " دوراً جديداً ورؤيا مستقبلية لهم في عصر إدارة واقتصاد المعرفة، فالأخصائي بصفة عامة كما جاء في معجم الموارد البشرية هو شخص مدرب تدريباً خاصاً في مجال علم أو عمل معين، يركز جهوداً للاختصاص في هذا المجال والنمو داخله".¹

إذ يجب أن يكونوا "مدرسين قادرين على امتلاك القدرة على التعلم الذاتي، والتنمية الذاتية، والتحكم الذاتي، وهو ما يتطلب إعادة النظر للمكتبة كمؤسسة تعليمية. وينبغي

¹ حبيب الصفاح. معجم إدارة الموارد البشرية وإدارة العاملين: عربي-إنجليزي. ط.1. بيروت: مكتبة لبنان ناشرون.

على كل أخصائي مشاركة الآخرين في تعلم المعارف الشائعة وتنظيمها، ومن ثمّ إتاحة القدرة له على التطوير المستمر - ر استجابة لمتطلبات التحول نحو التعامل مع البيئات الرقمية.¹

فبعد تطوير المكتبات وتحديد وظائفها في العصر الحديث استلزم أن يكون الشخص الذي تناط به مسؤوليات المكتبة له خبرة في العمل مع الكتب أو غيرها من المواد المكتبية، مع ضرورة تلقي تدريباً على العمل بالمكتبة لبضعة أشهر في أغاب الأحوال. ثم جاءت مرحلة أخرى وهي مرحلة الإعداد والتأهيل في قسم أكاديمي لدراسة المكتبات والمعلومات، وهذا يحد ذاته اعتراف رسمي بأن الشخص الذي يعمل بالمكتبة، أو مركز معلومات لابد وأن يكون مؤهلاً لتأدية عمل "تخصصي" لا يقدر عليه أي شخص لم يتأهل له. إلا أنه من المتفق عليه الآن " أن أخصائي المكتبات والمعلومات هو الشخص الذي يتلقى تعليماً أكاديمياً على مستوى عال لأداء العمل بمؤسسات ومرافق المعلومات على اختلاف أنواعها.²

5- أخصائي المكتبات والمعلومات والدور المنوط به:

إن دور المكتبي بالمفهوم القديم كما جاء به علماء علم المكتبات والمعلومات هو حراسة المكتبات حتى أطلق عليه اسم الحارس؛ أي الحفاظ على ما تحتويه من مجموعات مختلفة من ميادين المعرفة .

وظائف هذه الفكرة مرتبطة بدور المكتبي حتى حلول القرن العشرين وما بعده، حيث أن التجديدات التقنية وما صاحبها من تطورات تكنولوجية لم تقدم حلاً

¹ هذ علوي. تكوين المختص في المعلومات واقتصاد المعرفة. متاح على الخط. تاريخ التصفح: 21 جويلية 2009 : http://www.cybririans.info/journal_n°17/infoeconomics.htm

² محمد فتحي عبد الهادي. المكتبات والمعلومات: دراسة في الإعداد المهني والبيوغرافي والمعلومات. ط. 1. القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب، [د. ت.]. ص - ص. 20-21 (يتصرف) .

للمشكلات التي زاد تعقدها فيما يتعلق بتنظيم المعرفة وإدارتها؛ لأن هذه المشكلات ذات طبيعة إنسانية. وهنا تصبح مهمة أخصائيو المكتبات والمعلومات الانخراط والاندماج بشكل طبيعي في تنظيم وإدارة المعرفة .

ويؤكد أحمد بدر على أن " دور أخصائي المعلومات دور حضاري، لأن الكتاب هو الذي تتجسد وتتمثل فيه معظم الحضارات والثقافات ذات الجذور الأصلية، وعلى الرغم من أن الحضارات ليست كلها قائمة على كتاب، ولكن أدومها أثراً وأرفعها قيمة وأرسخها جذوراً هو ما كان ."¹

إذا " فعلى أهل المكتبات والمعلومات أن يوسعوا في معالجتهم لتنظيم النفاذ على المعلومات أفق منظورهم إلى الظروف الإدراكية المعرفية أي التعامل مع ظروف العمل التي تحيط بالعاملين بالمعرفة، يعني ذلك أننا نهتم كثيراً بظروف العمل الخاصة بمهنيي المعلومات أنفسهم على حساب زبائنهم. فالتراث الفني لعلم المكتبات والمعلومات في دراسات المستفيدين والإفادة يجب أن ينظم مع هذا الاتجاه ."²

ولعلّ الدور الأساسي الذي أصبح يقوم به أخصائيو المكتبات والمعلومات هو استقبال معلومات منتقاة وتقديمها للمستفيدين، ذات نوعية جيدة وتحليل مفصل. إذ يجب أن تخرج المعلومات في شكل سهل القراءة والفهم، وأخيراً سهل الاستناد إليها. وهنا تتجلى أهمية توافر القدرات لدى أخصائيي المكتبات والمعلومات لدمج مهاراتهم الأساسية الخاصة بتنظيم وتخزين واسترجاع المعلومات من مصادرها المطبوعة أو الالكترونية بمختلف أوعيتها مع مهارات تحليل المعلومات وتوزيعها وفقاً لطبيعتها وأهميتها وملائمتها .

¹ أحمد أنور بدر. أساسيات علم المعلومات والمكتبات. الإسكندرية: دار الثقافة العلمية، [د. ت.]. ص - ص 122-123

² حسني عبد الرحمان الشيمي. المرجع السابق. ص. 114

والجدير بالذكر أنّ القانون الأول من قوانين راجلانتان والذي حمّله رجال المكتبات والمعلومات على معان تدور في حلقات فلكهم؛ يبين أن كل من الكتب والإدارة والأوعية والمعلومات والمكتبات للإستخدام والإفادة. إلا أن المطالبين بالأفق الواسع لدور أخصائي المكتبات والمعلومات أن يركز على الاستخدام أو الإفادة. بحيث نتقصى كيف تسهم المعلومات في إنتاج منتج ما أو تؤدي في خدمة ما، والعمل على فهم كيف يستخدم الناس المعلومات، وكيف يجمعونها وكيف يشاركون ويتصرفون فيها، ومدى مساهمتهم في تحديد المعلومات، فهو يشكل التوافق مع أحوال المؤسسات، ذلك أن التحدي الذي يواجه مهنيي المعلومات اليوم هو تحديدها المطلوب لتعظيم انجاز أهداف المنظمة وتحديد من يحتاجها من العاملين فيها، وكيف سيجري استخدامها؟ وما مصدرها؟ وكيف ستتدفق خلال المنظمة وبين المنظمة ذاتها؟ ثم بين البيئات الخارجية. ويعتبر تدقيق المعلومات نهجاً تشكل للتعامل مع كل القضايا وفقاً للتطورات التكنولوجية لها وكيفية إيصالها. وهكذا فإنه يمكن " لأخصائي المكتبات والمعلومات التصدي وفقاً لما يصدر من انفجارات معلوماتية ضخمة ومتراكمة لإدارة المعرفة، إذ توفر لهم رؤية أوسع لاهتمامات تخصصهم داخل المكتبات ومراكز المعلومات، وأن يستخدموا ويستثمروا مهاراتهم وقدراتهم ليس لمعالجة المعلومات وإيصالها إلى مستحقيها فحسب، بل لمعالجة المعرفة ككل".¹

أمّا فيما يخص مهنة المكتبي في الجامعة فقد جاء في القاموس الم - وسوعي للكت - اب، " فمئذ عشرات السنين وضع نصب أعينه (أخصائي المكتبات والمعلومات) الق - درات التسييرية للمعلومة، وكذا التطورات العلمية والتقنية لها، بالتنسيق ومسايرة

¹ حسني عبد الرحمن لشيمي. المرجع السابق . ص - ص. 117-118 (بتصرف) .

سرعة الإعلام الآلي. إذ تسمح له فكرته التعاون مع مهندسي المعلومة .¹

5-1 - الدور المستقبلي لأخصائي المكتبات والمعلومات :

لقد تطور دور أخصائي المكتبات والمعلومات من اختيار واقتناء للكتب إلى دور انتقائي للمعلومات وهذا ما عبر عنه أرتيجا Ortega* عن رؤيته من خلال كتاباته عام 1934م للدور المستقبلي لأخصائي المكتبات على " أنه بمثابة مصفاة بين الإنسان المستفيد والسبيل المنهمر من الكتب. ومن المثير للإعجاب أن فكرة أرتيجا عن المصفاة جاءت كنموذج يتبن تطبيقات جديدة وأكثر تحدياً في ضوء التطورات الجارية فيما تطبقه المكتبات. وفي ضوء التحديات الجديدة في الدور الاجتماعي للمكتبة، حيث يقول: أن المكتبي كان حارساً للكتب وجامعاً ودارساً لما ازدهر الدرس وفنيا وإدارياً للأوعية، ومدافعاً عن وجودها عندما أصبح النشر صناعة، وغداً الكتاب شأناً من شؤون السياسة الحكومية، أما بالنسبة لدوره في المستقبل فسيكون مروضاً للكتاب الهائج وهي عبارة شعرية تعكس كما تقول جازول ديهورفيتز (1988) الانفجار الفكري المعاصر بشكل جيد .²

إن أهمية مهارة التقييم والانتقاء لدى أخصائي المكتبات والمعلومات تبقى سائدة وسائرة حتى وإن بلغت التكنولوجيات الحديثة أوجها في نشر المعلومة، هذا لأن الكتاب هو وحدة التعامل الرئيسة بين المستفيد والأخصائي .

¹ PASCAL Fouché, Daniel PECHOIN, Philippe SCHUWER. Dictionnaire encyclopédique du livre. (s.l.): Editions du cercle de la librairie, 2002. p. 287.

* أرتيجا واي جاسيت ORTEGA Y Gasset 1883 - 1955 فيلسوف وكاتب إسباني. من مبادئ فلسفته أنه لا بد للغة المفكرة من توجه جمهور الشعب وإلا حلت الفوضى .

² حسني عبد الرحمان الشيمي. المعلومات والتفكير النقدي. القاهرة: دار فباء، 1998. ص. 58

المبحث الثاني: الخدمات المكتبية لأخصائي المكتبات والمعلومات في ظل

البيئة التوافقية:

1- خدمات المكتبات والمعلومات :

بما أن المكتبات ومراكز المعلومات مؤسسات علمية وثقافية تهدف إلى جمع وتنظيم واسترجاع المعلومات بأشكالها المختلفة. وتسيير وصول الباحثين والمستفيدين إليها في أسرع وقت، فإنّ من هذا التسيير ينبعث مفهوم خدمات المكتبات والمعلومات التي هي الأنشطة والعمليات والوظائف والإجراءات والتسهيلات التي يقوم أخصائيو المكتبات والمعلومات، من أجل خلق الظروف المناسبة للباحث وإشباع حاجاته . ويقسم أخصائيو المكتبات والمعلومات خدمات المكتبات والمعلومات إلى قسمين إثنين هما:¹

1-1) الخدمات الفنية أو غير المباشرة Technical Services: هو كل ما يقوم به العاملون دون مرآى من المستفيد، بل تصله سوى النتائج النهائية، وتشمل كل من: الاختيار والطلب والتسجيل والصيانة لمصادر المعلومات، بالإضافة إلى عمليات الفهرسة والإعداد الببليوغرافي لها .

2-1) الخدمات العامة أو المباشرة Public Services: والتي تشمل كافة الأعمال والأنشطة والخدمات التي تقدمها المكتبات ومراكز المعلومات مع المستفيد بشكل مباشر، شريطة أن يتوفر كادر بشري مؤهل ومتخصص على تقديم هذه الخدمات وتشمل مايلي : خدمات توفير مصادر المعلومات - خدمات الفهرسة والتصنيف - خدمات الإعارة - الخدمات المرجعية - الخدمات الببليوغ - رافية - خدمات التكملة - شيف

¹ عمر أحمد همشري، ربحي مصطفى عليان. المرجع في علم المكتبات والمعلومات . عمان: دار الشروق، 1997. ص.286 (بتصرف).

والاستخلاص - خدمات تدريب المستفيدين .

كما تعتبر برامج التدريب هذه في غاية الأهمية للمكتبات الجامعية بسبب ضخامة مقتنياتها وضخامة جمهورها مقارنة مع غيرها من المكتبات. وهذا ما جاءت به الفلسفة الجديدة للمكتبات ومراكز المعلومات والتي توجب على العاملين أن لا يقفوا بانتظار المستفيدين ليسألوهم المساعدة في كل مشكلة صغيرة كانت أم كبيرة، بل واجبههم تدريب هؤلاء المستفيدين على كيفية التعامل مع مشكلات البحث عن المعلومات.¹

إلى هنا يمكن لأخصائي المكتبات والمعلومات تنظيم برامج لتدريب المستفيدين، وذلك وفقاً لطبيعة المكتبة وخصائص المستفيد أو الباحث. زيادة إلى تدريبهم على كيفية استخدامهم للمكتبة ومصادر المعلومات الورقية، وكيفية استخدام الوسائل والمواد السمعية والبصرية كالمصغرات الفيلمية والإنترنت... الخ.²

بالإضافة إلى جميع هذه الخدمات التي يسعى المكتبيون إلى تحقيقها بغية تلبية حاجيات الباحثين والمستفيدين من المكتبات ومراكز المعلومات، جاهدين في ذلك على نجاعة المكتبة أو مركز المعلومات المكلفين بمعالجة وتنظيم مواده . وهناك العديد من الخدمات المكتبية الأخرى وهي: خدمة الإحاطة الجارية - خدمة البحث بالاتصال المباشر - خدمة التصوير والاستنساخ - خدمة الترجمة .

¹ المرجع السابق. ص. 295

2 - الجمعيات المهنية في مجال المكتبات والمعلومات Library Associations:

إنَّ السبب الرئيسي في ظهور مثل هذه الجمعيات والاتحادات والمنظمات هو الانتشار الهائل للمكتبات بكافة أنواعها وفي جميع أنحاء العالم ، حيث أصبحت الحاجة ملحة لمثل هذه الجمعيات خاصة إذا كان عدد العاملين والمتخصصين فيها كبير ومختلف كل حسب خلفيته العلمية.

إذن هي جمعيات مهنية تهتم برعاية أصحاب التخصص، وتهتم بإنشاء الأدوات والمعايير لهذا العمل الميداني وتتولى تطويرها. في نطاق ما تصل إليه البحوث والدراسات الأكاديمية لقضايا التخصص ومسائله من النتائج والتوصيات " وقد بدأ القرن العشرين ولم يكن تخصص المكتبات والمعلومات قد خطى في القرن التاسع عشر إلا سبع مؤسسات مهنية فقط؛ منها اثنان في الولايات المتحدة الأمريكية وأربع مؤسسات في أوروبا الغربية، ومؤسسة واحدة في اليابان. أما في البلاد العربية فقد ظهرت بعض الجمعيات في أواسط القرن العشرين ¹.

حيث تأخذ أهداف هذه الجمعيات والاتحادات والمنظمات المهنية أربعة اتجاهات رئيسية:² فالأول إجتماعي ومهني والاني تعليمي والثالث يتعلق بإجراء البحوث وتطوير الممارسات في التخصص، وأما الرابع فيتعلق بتقديم الإستشارات لمؤسسات التخصص .

¹ سيد حسب ا ، سعد محمد الهجرسي. تخصص المكتبات والمعلومات: مدخل منهجي وعائني. الرياض: دار المريخ،

(د. ت). ص - ص. 40-41 (بتصرف) .

² أسامة سيد محمود. المرجع السابق. ص. 70 (بتصرف) .

1-2 - الاتحاد الدولي لجمعيات المكتبات IFLA :International Federation

: Libirarians Associations

وهو منظمة دولية متخصصة تضم عددا كبيرا من الأفراد والمكتبات وجمعيات المكتبات من مختلف دول العالم. تهدف إلى تنمية التعاون الدولي في هذا المجال، والقيام بالبحوث والدراسات وتقديم الاقتراحات والتوصيات الخاصة بالعلاقات الدولية للمكتبات وجمعياتها والبيبليوغرافيين .

" ويعود تاريخ الاتحاد إلى عام 1926م عندما عقد المؤتمر الدولي لأمناء المكتبات ومحبي الكتب في مدينة براغ (تشيكوسلوفاكيا) حيث قدم اقتراح بإنشاء لجنة دولية لتمثيل جمعيات المكتبات الوطنية في جميع أنحاء العالم وقد وفق بالإجماع على هذا الاقتراح. وفي عام 1927م تأسست اللجنة الدولية للمكتبات والبيبليوغرافيا التي عرفت عام 1929م بالاتحاد الدولي لجمعيات المكتبات IFLA. هذا ويقوم الاتحاد بتحقيق أهدافه وإنجاز أعماله من خلال مختلف الأقسام (المكتبات الوطنية -الجامعية -العامة- المتخصصة- مكتبات الأطفال...) واللجان (لجنة قواعد الفهرسة الموحدة- لجنة الفهرس الموحد والإعارة الدولية- لجنة تعليم المكتبات...). هذا وينظم الاتحاد اجتماعاً سنوياً في إحدى المدن المتميزة في العالم ويحضره عدة مشاركين من مختلف دول العالم، وغالبا ما ينشر دراسات عن طريق اليونسكو بناء على عقد مشترك (IFLA-UNESCO). ويهدف إلى إقامة ودعم علاقات تعاون بين العاملين في ميدان المكتبات والمعلومات والأرشيف، والدفاع عن مصالحهم المعنوية والمادية ورفع مستواهم وتطوير النظم

الوطنية للمعلومات، وكذا إقامة علاقات حوار بين المهنيين والسلطات والجمهور.¹

¹ ربحي مصطفى عليان، أمين النجداوي. المرجع السابق. ص - ص. 56 - 57 (بتصرف) .

2-2 - الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات AFLI :

:Arabic Fédération Librarian and Information

هو منظمة مهنية وعلمية، مقرها تأسست في التاسع عشر من يناير عام 1986م، حيث كانت الجزائر إحدى أعضاء هذا الاجتماع، الذي درسوا فيه أوضاع مهنة المكتبات والمعلومات في الوطن العربي، لجمع شملهم في كيان واحد لمواجهة تحديات عصر المعلومات والانفجار المعرفي، وبعد الاجتماع أعلنوا قيام الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات.¹

ومن الأهداف الرئيسية التي يعمل الاتحاد من أجلها نذكر:²

✓ العناية بالتراث العربي والسمعي البصري والتعريف به والعمل على صيانتها وإتاحته لجميع المستفيدين .

✓ العمل على الارتقاء والرفع من منزلتها في المجتمع، والاعتماد أساليب العمل الناجحة ومواصفات الدولية والعربية .

✓ الرفع من مستوى التكوين الجامعي للمكتبيين وأخصائي المعلومات وتكثيف التكوين المستمر والتأهيل لفائدتهم والعمل على توحيد المصطلحات في مجال المكتبات والمعلومات مع إصدار دورية مهنية متخصصة تكون لسان حال الاتحاد.

إنّ مثل هذه المؤسسات والجمعيات المهنية تلعب دوراً ملموساً في تطور التخصص، وزيادة قدرات العاملين فيه، وذلك للرفع من مستواهم وتوطيد علاقاتهم

¹ النظام الأساسي للإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات: متاح على الخط <http://www.afli.info/> بتاريخ 05-12-2009

² أحمد عبد ا العلى. أسس علم المكتبات والمعلومات: النشأة- المجالات- الوظائف- المصطلحات. ط.1. الجزائر، الكويت، القاهرة: دار الكتاب الحديث، 2004. ص.75

وطرح كل ما يشغل في بيئة عملهم، مع إبداء آرائهم في أي موضوع يجدونه يهم أعضاء الاتحاد وذلك عن طريق الندوات والاجتماعات المنعقدة من طرف الاتحاد.¹ إذ ينبغي أن يكون أمناء المكتبات الجامعية على دراية بنشاط منظمات مثل: اليونسكو- الاتحاد الدولي لجمعيات المكتبات- الاتحاد الدولي للتوثيق- المجلس الدولي للمحفوظات- والمنظمة الدولية للتوحيد القياسي، وغيرها من المنظمات .

3- البنية التواصلية بين أخصائي المكتبات والمعلومات وبين المستخدمين:

العلاقات العامة في مجال المكتبات والمعلومات هي نشاط حيوي من نشاطات إدارة المكتبات ومراكز المعلومات لا يمكن الإستغناء عنه في الوقت الحاضر .

3- 1 - العلاقة بين المكتبي والمستفيد:

يعتبر الاتصال ضرورة من ضرورات الحياة لا يمكن الاستغناء، وكلمة اتصال بالإنجليزية Communication مأخوذة من كلمة Common بمعنى عام أو شائع لأنه من خلال الاتصال تصيح المعلومة أو الفكرة عامة و شائعة. ويعتبر الاتصال أساس الإدارة السليمة. وهو مرادف لنقل المعرفة أو البيانات في الإنتاج الفكري، ولهذا فإنّ أول ما يميز الاتصال داخل المؤسسات الخدماتية كالمكتبة هو وجود طرفين يؤثر كل واحد منهما على الآخر ويتأثر به. وذلك من خلال مختلف التفاعلات التي تحصل بينهم عند ممارسة المكتبي لعمله وبحث المستفيد عن ضالته. إلى هنا يتبادر إلى أذهاننا التساؤلات التالية: ماهي طبيعة العلاقة الموجودة داخل المكتبات التي تربط المكتبي بالمستفيد ؟ وما مدى تأثير كل واحد منهما على الآخر ؟ وماهي أهدافها ؟

¹ ربحي مصطفى عليان. دراسات في علوم المكتبات والتوثيق والمعلومات. ط.1. عمان: دار صفاء، 2006. ص-

يعتبر المستفيد العنصر المتحرك للمكتبي، وبدونه تبقى المواد المكتبية جامدة مكدسة غير مستغلة وبالتالي يصبح الرصيد ميتا، وتفشل المكتبة في تحقيق الأهداف المنشودة. إذ يجب إشراكه في عملية تنظيم وتسيير المكتبة وذلك عن طريق:¹ التعبير عن آرائهم فيما يتعلق بنوعية الخدمة المقدمة وفعاليتها- الاستفسارات- المشاركة في اقتراح قوائم للمقتنيات الجديدة- المشاركة في اقتراح أوقات مناسبة تساعد على لفتح المكتبة - الاشتراك في تنظيم معارض داخل المكتبة ". وهذا "ما أكدته المكتبات الفرنسية في وضعها لمشاريع تحققت بنجاح كمشروع " الإتصال- استقبال " الذي أكد على العلاقة التي يجب أن تكون بين المكتبي والمستفيد، واعتبرت المكتبة مكان لجذب واستقطاب القراء ."²

3-2 - طبيعة العلاقة بين أخصائي المكتبات والمعلومات في البيئة المكتبية :

إن من واجب المكتبيين الاعتماد على جهود موجهة نحو خلق الإحساسات الطيبة في مكتباتهم من جانب الجمهور الذي تقوم المكتبة على خدمته، ومن جانب ظروف العمل التي يعملون فيها، ومن الأمور التي يجب الالتزام بها لأداء عمله على أحسن وجه نذكر مايلي:³

1) بناء العلاقات الطيبة داخل المكتبة فيما بين م- وظيفها، وفيما بينهم وبين إدارة المكتبة هو أحد المستلزمات الأساسية التي يجب أن تسبق أي مظهر لعلاقات عامة أخرى. فإن كانت الإدارة الداخلية للمكتبة سليمة، فسوف ترتفع معذ- وية الم- وظيفين

¹ CALENGE, Bertrand. Accueillir des services aux publics dans les bibliothèques. Paris: Editions du cercle de la librairie, 1999. p.80 (بتصرف)

² العلاقة بين المكتبي والمسفيد: دراسة حالة المكتبة الجامعية عبد الرحمن ميرة. متاح على الخط:

<http://www.elyaseer.net> تاريخ الإطلاع: 03 جوان 2009.

³ أحمد أنور عمر. المكتبات العامة: بين التخطيط والتنفيذ. (د.م.): دار النهضة العربية: 1961. ص. 316

وتنسق علاقاتهم، بحيث تنعدم نوازع الضعف أو عوامل التفرقة، ويتصف موقعهم من الجمهور بروح الود والترحيب.

(2) يجب أن تبحث إدارة المكتبة أسباب شكوى أي من الموظفين فتعمل جادة على إزالتها، بغية إنشاء علاقات أوثق فيما بين أعضاء أسرة المكتبة .

(3) إن الدور الذي نقوم به وتصرفاتنا نحن المكتبيين ومظهر كل فرد منا وطريقة أدائنا لعملنا سوف تدخل كلها بشكل شعوري أو لاشعوري في تكوين رأي المواطن في المكتبات عموماً والجامعية خصوصاً .

فالأداء السليم والمعاملة المهذبة هما اقوي أنواع العلاقات العامة، وسوف يترتب عليهم رواد المكتبة ممن قد يجهلون تماماً مقدار ما يتطلبه العمل في مكتبة صالحة من خبرات فنية، وإجراءات دقيقة، وإعداد يستغرق وقت وجهد المكتبيين المختصين .
يمكننا تفهم العلاقات الإنسانية في مجال المكتبات بأنها ذلك الجو الانفعالي الإيجابي المبني على المعاملة الطيبة والأخلاق والقيم الإسلامية والاحترام وتقدير المسؤولية والتعاون والصدق والأمانة والتدريب المتمثل في سلوك الأمين وتفاعله مع الآخرين .

4- الإطار القانوني والمبادئ الأخلاقية لأخصائي المكتبات والمعلومات:

4-1 - أخلاقيات الوظيفة العامة :

يعرف قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية الأخلاق بأنها " نسق المبادئ الأخلاقية والمدرجات عن ماهو صحيح مقابل ماهو خطأ، والسلوك الخلفي هو السلوك الذي اصطلح عليه المجتمع وأقره، ويتكون هذا السلوك من مجموعة القواعد

التي تبين الأفراد كيف يجب أن يتصرفوا في الحالات والمواقف التي تعرض لهم دون أن يخالفوا في ذلك ضمائرهم أو العرف السائد في مجتمعهم.¹

إلى هنا فإن مبدأ أخلاقيات الوظيفة يعني " قيام الرئيس الإداري بواجبات عمله بدقة وأمانة ونزاهة، ويحرس على سمعة الدولة وشرف الوظيفة. فلا يأتي من الأفعال ما يشين ولا يرتكب من الأعمال ما يعتبر مخالفة أخلاقية، وإنما يعمل ضمن متطلبات واحتياجات وأهداف الصالح العام المتمثل فيصالح صالح المجتمع."²

فهو خدمة تحتاج إلى قيم ومثل وفضائل مدرجة في أخلاقيات مهنية هي أخلاقيات الوظيفة العامة. التي تستمد مصادرها من أهداف وقيم المرفق العام، وهذا هو المصدر المهني والسياسي. فالوظيفة تنطلق من الدولة حيث المصدر السياسي، وتتجه نحو المجتمع حيث المصدر الاجتماعي الذي ينحدر منه الموظف وينهل منه قيم المنظومة الأخلاقية التي تهدف إلى خلق ضمير إنساني مهني حي يتجه إلى التطوير والإبداع. فهذه الأخلاقيات تقر أن قيام الموظف بأعباء وظيفته بدقة وأمان وشرف وسرعة هو أمر حسن، لكن الأحسن منه أن يلجأ إلى تطوير مواهبه ومهاراته سواء على مستوى الوحدة التنظيمية (كالمكتبة الجامعية كما هو مبين في بحثنا) والمنظمة ككل (الجامعة). " فالانتماء إلى المرفق العام والوفاء لأهدافه والحرص على التزاماته من الضرورة أن يترجم إلى نزعة إبداعية تنقل المنظمة أو المرفق أو جزء منه إلى حالة أفضل من حيث مستوى الأداء أو نوع الخدمة أو ولوج ميادين جديدة.³

¹ أحمد شفيق السكري. فلموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية. (د.م.): دار المعرفة الجامعية، 2000. ص. 184

² عبد القادر الشخلي. أخلاقيات الوظيفة العامة. عمان، دار مجدلاوي، 1999. ص. 38

³ المرجع نفسه. ص-ص. 87-88 (يتصرف) .

4-2- مناق أخلاقيات أخصائي المكتبات والمعلومات:

يرجع الاهتمام بالنواحي الأخلاقية في مهنة المكتبات والمعلومات إلى عام 1903م عندما ذكر بلومر Plummer أنّ النواحي الأخلاقية في المهنة تعني بالضرورة التركيز على السمات الشخصية مثل، الأمانة، والتواضع، والدقة التي يجب أن يتحلّى بها أمين المكتبة. وفي عام 1909م قدم C.K.Bolton مقترحاً لقواعد أخلاقية إلى المتخصصين تم تناولها بالمناقشة والتحليل إلى أن تم قبولها مهنيّاً من قبل مجلس جمعية المكتبات الأمريكية كمبادئ أولية لأخلاقيات المهنة عام 1929م وفي ديسمبر 1938م تم قبولها كقواعد رئيسية للجمعية، وبعد نشرها 1939م أثارت الكثير من الجدل وردود الفعل السلبية من قبل العديد من الكتاب ومن بينهم Wiliam Goode عام 1961م ومؤرخ المكتبات الشهير Samuel Rothstern عام 1968م مما أدى بمجلس الجمعية إلى إعادة النظر في القواعد وفق المتغيرات التي طرأت على المهنة وظهور دستور أخلاقي جديد عام 1975م.

" ولكن هذا الدستور لم يلق التأييد الكامل له، ففي عام 1976م سجل Bekker Johan في رسالته للدكتوراه المقدمة لجامعة Case Western Reserve نتائج دراسته لعدد من الدساتير الخاصة بتخصصات أخرى تشمل الطب والقانون وإدارة الأعمال، توصل من خلالها إلى أن الدستور الأخلاقي لمهنة المكتبات الذي وضعته جمعية المكتبات الأمريكية لعام 1975م في مقاله الذي نشره في Wilson Library Bulletin نقد فيه الكثير من تلك القواعد التي وضعتها الجمعية، وبناء على ذلك قامت الجمعية بمراجعة دستورها عام 1981م الذي نشرته عام 1982م حيث ميزت بين القواعد الخاصة بأمناء المكتبات والقواعد الخاصة بالمؤسسات المهنية ¹.

¹ أبو بكر محمود الهوش. المرجع السابق. ص - ص. 245-246

وبما أن أخصائيو المكتبات والمعلومات يشكلون حلقة وصل بين المعلومات ومستخدميها، وهذا ما يجعلهم يحتلون أماكن مهمة بترتيب عليها العديد من المسؤوليات التي تفرض عليه وجود نوع من التوازن بين المتطلبات المختلفة .

ولقد جاء في وثيقة المؤسسة الرسمية للمتخصصين في المكتبات والمعلومات في بريطانيا (CILIP) أن ميثاق أخلاقيات اختصاصي المكتبات والمعلومات هو توفير إطار يساعد في القيام بواجباتهم ومسؤولياتهم المترتبة على الأعمال التي يقومون به. كما أنها تشمل على مجموعة من القواعد الأخلاقية والسلوكية للممارسة المهنية في مجال المكتبات والمعلومات، ومنه فإن هذه القواعد الأخلاقية تندرج تحت مجموعة من المبادئ نذكر منها:¹ الحرص على مصالح العام في كل المسائل المهنية والاهتمام بالسمعة الطيبة لمهنة المكتبات والمعلومات والتعهد بالدفاع عنها وكذا الحرص على تطوير المعرفة والمهارات والقدرات المهنية والمحافظة عليها مع احترام قدرات الآخرين .

وعن "أخلاقيات المهنة في المكتبات الجامعية فيمكن الإشارة إلى ثلاثة مجالات أساسية في القيم الأخلاقية: الأمانة والكرامة المهنية واحترام الناس".²

الأخلاقيات المهنية في المكتبات ومراكز المعلومات ركيزة أساسية في السلوك والأداء المهني الأمين والناجح .

¹ ترجمة عبد الله بن محمد الشائع، حمد بن إبراهيم العمران. ميثاق أخلاقيات اختصاصي المكتبات والمعلومات. ترجمة بتصرف من وثيقة المؤسسة الرسمية للمتخصصين في المكتبات والمعلومات في بريطانيا. متاحة على الخط

http://www.cybrarians.info/journal/n_17/infoeconomics.htm . تاريخ الاطلاع: 02 أوت 2009 .

² أحمد بدر. التكامل المعرفي لعلم المعلومات والمكتبات. القاهرة: دار غريب، 2002. ص. 127

المبحث الثالث: إستراتيجية تطوير مهنة أخصائي المكتبات والمعلومات في

تسيير مكتبة الغد .

إنّ التطوير في مجال المكتبات والمعلومات هو بالضرورة تطوير لمهنة أخصائي المكتبات والمعلومات الذي يعتبر العصب الرئيسي لهذه المراكز، وبدونه تذل الخدمة مهما بلغت التكنولوجيات من تطور .

1 - أخصائو المكتبات والمعلومات ودورهم في مجتمع المعلومات:

إنّ الثورة التي أنتجتها التكنولوجيات الحديثة أدت إلى ميلاد مجتمع جديد أساسه المعلومات والمعرفة، والتي أثرت تأثيراً كبيراً على مهن المكتبات والمعلومات، وهذا ما يتطلب جهوداً كبيرة في تحديد مهنيين مؤهلين تأهيلاً عالياً، من ناحية التحكم المعلوماتي، ومن زاوية امتلاك المهارات والقدرات للتحكم الجيد في هذه التطورات، والسؤال الآن: هل لأخصائي المكتبات والمعلومات دور في مجتمع المعلومات؟ وما هي الخصائص التي تميزه للقيام بهذا الدور؟

1-1 - تعريف مجتمع المعلومات:

" هو المجتمع الذي يعتمد على التكنولوجيا الفكرية، تلك التي تضم سلعاً وخدمات جديدة مع التزايد المستمر للقوة العاملة المعلوماتية التي تقوم بإنتاج وتجهيز ومعالجة ونشر وتوزيع وتسويق هذه السلع والخدمات.¹ أو ما يسمى بالتقنية الفكرية التي تضم سلعاً وخدمات جديدة مع التزايد المستمر في القوة العاملة المعلوماتية ."²

¹ ربحي مصطفى عليان. مجتمع المعلومات : Information Society: والواقع العربي . عمان: دار جرير، 2005. ص.

56

² أحمد بدر. علم المكتبات والمعلومات . القاهرة: دار غريب، 1996 . ص. 82.

إنّ أدوار منظّم المعرفة أي أخصائي المكتبات والمعلومات متعددة ومتنوعة،
متمثلة في النحو التالي:¹

1- دورهم في استخدام المعلومات المنتجة، والمساهمة في إنتاجها وتسويقها؛ كبناء قواعد البيانات بمختلف أنواعها، وإنشاء وتصميم المواقع على شبكة الإنترنت، وبناء أدوات البحث والاسترجاع من أدلة ومحركات وبوابات، وبناء المكتبة الرقمية .

2- يتصور بعض المستفيدين من المعلومات سوف يحصلون بأنفسهم على المعلومات دون الحاجة إلى الذهاب إلى المكتبة في المستقبل، لكن المسألة ليست بهذه البساطة، فالأمر يتطلب مستوى عال من تنظيم المعلومات حتى يتمكن استرجاعها والإفادة منها، وهذا هو دور أخصائي المكتبات والمعلومات .

3- ضرورة الالتزام بعمل محدد يمتنه ويكوّن قاصراً عليه، ضمن مجتمع المعلومات.

4- ضرورة المساهمة في الإطار الفكري لمجتمع المعلومات .
ولكي يندمج أخصائيو المكتبات والمعلومات في هذا المجتمع، لا بد من العمل الجاد والمساهمة الحقيقية بدور متميز ومؤثر لصيرورة عمله وفقاً لمتطلبات العصر.

¹ محمد فتحي عبد الهادي. مجتمع المعلومات: بين النظرية والتطبيق. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 2007. ص - ص. 186-188 (بتصرف) .

2- المميزات الضرورية لأخصائي المكتبات والمعلومات للاندماج الفعلي في

مجتمع المعلومات:

يتضح دور أخصائي المكتبات والمعلومات تبعاً لما تفرضه متطلبات مجتمع المعلومات، وبالتالي وجوب توفر فيه ما يلي:¹

1- التأقلم بسرعة مع المتطلبات الجديدة: عدم التخوف من كل ما هو جديد،

وعدم التردد على الإقبال لفهم الوضعيات الجديدة والاستجابة إلى كل المتطلبات.

2- روح التعلم الذاتي: كل المفاهيم التربوية الحديثة تحت الفرد على اكتساب

الاستقلالية في التعلم، وعدم الإعتماد في ذلك على أشخاص آخرين. فالاعتماد على النفس في كسب المعارف وتحسين الأداء أصبح جوهرياً حتى ينجح الفرد في عمله .

3- القدرة على العمل في إطار التشاور: وهي سمة من سمات النجاحات في

مجال البحث والاكتشاف، فلا يمكن الآن لأحد أن يلام وحده بكل ما يصدر وينجز في مجال المعرفة الشاسع، وذلك بسبب تشعب التخصصات وتعددتها .

4- القدرة على حل المشكلات: وهذه 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 .

5- المرونة: الفرد المرن هو الذي لديه القدرة على تقبل التغيير والتجديد وقابلية

التأقلم مع المواقف فالمرونة تمكنه من التحليل والتبصر في التفكير قبل التقييم.

¹ ربحي مصطفى عليان. المرجع السابق. ص - ص. 260-262 (بتصرف).

6- **القدرة على تحمل الصعوبات:** أي التسلح بالقدرة على تحمل المشكلات وعدم

الخضوع الى ثقل الصعوبات حتى لا يفشل أمامها، بل عليه التصدي والتحمل لمواجهتها، وبالتالي يتغلب عليها، ويتمكن بذلك من مـ. واكبة التغيير والتطور للبقاء في المنافسة المستمرة ولتجنب التهميش والعزلة .

7- **البقطة المعلوماتية:** فتغيير المجتمع يفرض على المكتبي الآن أن يكون يقطاً

باحثاً باستمرار على المعلومات، التي هو دوما بحاجة اليها .

إلى هنا نستطيع القول أن العاملين في مجتمع المعلومات تتطلب فيهم قدرات عالية، لذا ما على أخصائي المكتبات والمعلومات سوى التهيأ لوضع إيديولوجية لمهنتهم لمسايرة الوضع، ولكي لا يلغى دوره في مكتبة الغد أو المكتبة الإلكترونية، وأن يكون ذو أبعاد تمكنه من فتح أبواب أخرى غير المهنة التي يمتنها. وبالتالي يتحول من مكتبي يقوم بالخدمة التقليدية من إعارة وفهرسة وتصنيف على أخصائي معلومات ماهر التعامل والتحكم مع ما تنتجه التكنولوجيات من وسائل حديثة .

ومنه نستنتج أنه وبعد تزايد الاهتمام بالمعلومات ظهرت لدى أخصائي المكتبات والمعلومات أدوار مستقبلية، والتي تذهب أبعد من خدمات المكتبة التقليدية، كما أن هذه الاهتمامات موجهة للأفراد لتلبية احتياجاتهم من المعلومات والمعرفة .

3- دور أخصائي المكتبات والمعلومات في البيئة الرقمية:

يلعب أخصائيو المكتبات والمعلومات دوراً متميزاً في المنظمات المعرفية، ففيها تذهب نظم وخدمات المعلومات إلى مدى أبعد من مجرد ماذا يريد الناس أن يعرفوا، إلى كيف يستفيدون منها. وهنا تتجسد أدواره في النفاذ على المعلومات في بنيتها وهيكلها وتقييمها آخذاً في الإزباد نمو المعلومات الإلكترونية. وتسلاط التطورات الحديثة في إدارتها في النظر إلى المهارات الخاصة بمهنيي المكتبات والمعلومات في

معرفتهم بطبيعة المعلومات وبنية قواعد البيانات .

ففي عصر المكتبة الرقمية، مع إيصال المعلومات بالخط المباشر، حيث تكون نقطة الخدمة المكتبية مقطعا من شاشة لديه منافذ (نهايات) في كافة المساحات التي يشملها نطاق عمل الشخص، فإنّ الفشل في التشخيص (التحديد) يمكن أن يؤدي إلى التهميش وفي هذا الصدد على المكتبات الجامعية أن يطوروا من خدماتهم عبر الشبكات وذلك بالمشاركة في نشر الببليوغرافيا المتوفرة لديهم¹.

المكتبي في عصر التقنية في وضع أفضل بكثير من الماضي، فجميع المقتنيات مخزنة إلكترونياً وبإمكانه أن يسترجع أياً من الوثائق الموجودة. أي في ظل المكتبة الالكترونية لا بدّ أن يتحول اهتمام أمين المكتبة من الاهتمام بالوثائق وفهارسها إلى الاهتمام بالمستفيدين من قراء وباحثين، وبهذا سيرقى دوره إلى أخصائي معلومات أو رائد لها. باعتبار التطورات الحالية تستوجب الإحاطة بالكم الهائل من المعلومات، وبذلك نصل إلى أن أفضل من يدير المعلومات أو يمارسها سيصبح هو المطالب لتولي القيادة أو الريادة .

ولم يعد هناك أي مجال للشك بأن سرعة الإمداد بالمعلومات من أعظم ميزات الخدمة الالكترونية. بالإضافة إلى أنه أصبح من الضروري على المكتبات الالكترونية أن تتعامل مع مهندسي حواسيب، ومخططين ومبرمجين للتعامل مع الوسائل التقنية الحديثة. " وفي خضم هذه البيئة الجديدة التي تعرفها المكتبات، أصبح أمين المكتبة بمثابة منظم للمعا- ومات ومستش-اراً في استخدام التق-نية الحديثة من أجل استقطاب المعلومات بأيسر الطرق¹.

¹ DUCHEMIN Pierre-Yves. L'art d'informatiser une bibliothèque: Guide pratique.Paris : Cercle de la librairie, 2000. p.74 (بتصرف) .

4- وظائف أخصائي المكتبات والمعلومات في البيئة الرقمية :

إن مؤسسات خدمات المكتبات والمعلومات من أهم المؤسسات في وقتنا الحاضر، ولا يمكن لهذه الأخيرة أن تؤدي دورها على الوجه الأكمل ما لم تتوفر لها مجموعة من الإمكانيات المادية والتقنية والبشرية المتمثلة في أشخاص مؤهلين وقادرين على القيام بمهنتهم، ولعل ذلك ما يترتب عنه القيام بعدة وظائف تمكنه من تنمية مهنته في ظل التكنولوجيات الحديثة ، ومن هذه الوظائف نذكر ما يلي:²

1- توفير الوصول إلى الانترنت: حيث يمكن أن توفر المكتبة اتصالا بالانترنت

للاذين لم تمكنهم ظروفهم المادية من الحصول على الخدمة .

2- استكشاف المعلومات: أن معظم المعلومات المتاحة عبر الشبكة العالمية غير

منظمة وتحتاج كفاءة ومهارة لتنظيمها واسترجاعها، ومن ثم توفيرها للمستفيدين مساعدة لهم للوصول إلى المطلوب من كتب ومقالات وبرامج وأخبار .

3- التعليم والتثقيف: يجب أن يعد أخصائي المعلومات بوظيفة المعلمين لشرح

تقنيات الانترنت، مثل إعداد أدلة ارشادية .

4- خدمة البحث في شبكة الانترنت: تعوض هذه الخدمة وظيفة اختصاصي المراجع

التقليدية والمتمثلة في البحث في موارد المكتبة للوصول إلى المعلومات المرجعية من المصادر الأولية. أما بالنسبة للخدمة الفنية فيمكن لأخصائي المكتبات والمعلومات فهرسة و تكشيف كافة أوعيتها .

¹ لطيفة علي الكميشي. أمين مكتبة المستقبل: مجلة المعلوماتية. متاح على الخط:

<http://informatics.gov.sa/modules.php> تاريخ الإطلاع: 19 جوان 2009 .

² مجبل لازم مسلم المالكي. المكتبة الالكترونية في البيئة التكنولوجية الجديدة. متاح على الخط:

<http://www.araban.net/arabic/nadwech>. تاريخ الاطلاع: 19 جوان 2009 .

وأمام تطور شبكة الانترنت وتنوع أشكال المعلومات أصبحت مهام خدمة البحث على الويب تتمثل في :

- أ - استفسار محركات وأدوات البحث المتاحة على الشبكة .
 - ب - البحث في بنوك معلومات المكتبات الالكترونية ومسيرة التحديث والتجديد المتاح على الشبكة العنكبوتية .
 - ت - تقييم الموارد المعلوماتية واختيار المناسب منها .
 - ث - الاستفادة من الفهارس المكتبية والمعالجة الببليوغرافية المعروضة على الخط.
 - ج - مراقبة وتقييم الكشف الذي يقوم به ناشر الموقع .
- لا تعمل المكتبة الإلكترونية إلا إذا توفر لها مكتبيون على درجة عالية من التخصص، يملكون القدرة على استيعاب قدرات تكنولوجيا المعلومات، ويدركون جيداً كيفية استخدامها للتقديم الأفضل للمستخدمين، وهذا ما يتطلبه الانتقال نحو التقنية، وما تمليه الحاجة إلى إعداد كوادر المستقبل للعمل في المكتبات، لأن التحولات السريعة فرضت ظهور وظائف ومهن مكتبية جديدة. إذن من سمات المكتبات الالكترونية أن تجمع بين مهارات المكتبي والتكنولوجيات الحديثة، وهذا ما يساعد الباحث على سرعة النفاذ إلى المعلومات .

نخلص إلى القول أنه لا وجود لمكتبة إلكترونية ناجحة دون الإعتماد على مهارات وكفاءات وقدرات العاملين فيها، وإنما وجود هذا العنصر البشري الكفاء هو العامل الرئيسي في تسييرها، وبدونه لا تقوم المكتبة الإلكترونية، لأنهم يعلمون جيداً آلية العمل من تصنيف وفهرسة وتلخيص وتكشاف للمعلومات ووضعها في أيدي طالبيها.

5- النشر الإلكتروني وأثره على أخصائي المكتبات والمعلومات :

ألقت تكنولوجيا المعلومات، المتمثلة في أجهزة وبرامج الحاسبات الآلية ومكوناتها وملحقاتها بظلالها على مستقبل المكتبات التقليدية أو الورقية لتضع حولها العديد من علامات الاستفهام خصوصاً بعدما بلغت تقنية النشر الإلكتروني مبلغاً عظيماً وهذا ما أكدته منظمة اليونسكو عندما أطلقت يوم الواحد والعشرون من أبريل من السنة الجارية رسمياً مشروع "المكتبة الرقمية العالمية" حيث تعود فكرتها إلى "جيمس بيلينغتون"* الذي اقترح الفكرة سنة 1987، آملاً أن يصل الجميع إلى المعرفة وارث البشرية الثقافي. ولكي تفسح المجال أمام أكبر عدد من الأشخاص الاطلاع مجاناً على محتويات كبرى المكتبات الدولية وذلك بالتعاون مع أكثر من عشرين مؤسسة دولية، حيث بالإمكان تصفح موقع المكتبة بسبع لغات هي العربية والاسبانية والانجليزية والفرنسية والبرتغالية واليابانية والروسية.

أمّا مفهوم النشر الإلكتروني حسب المعجم الموسوعي لمصطلحات المكتبات والمعلومات: " هو أن يسجل الكاتب مقاله على إحدى وسائل تجهيز الكلمات، ثم يقوم ببثه إلى محرر المجلة الإلكترونية الذي يقوم بجعله متاحاً في تلك الصورة الإلكترونية للمشاركين في مجلته، وهذه المقالة لا تنشر على الورق وإنما يمكن عمل صور منها مطبوعة إذا طلب المشاركون ذلك".¹

ومن خلال الدراسات المتعلقة بالنشر الإلكتروني وعلاقته بالمكتبات أنه يجب على أخصائي المكتبات والمعلومات أن لا يركزوا على تقنية النشر الإلكتروني فقط، بل على كيفية تداول هذه التقنية وعملها. كما تبين هذه الدراسات أنّ مشاكل المستهلكين

* جيمس بيلينغتون: أستاذ التاريخ السابق في جامعة هارفرد وأمين مكتبة الكونجرس الأمريكية .

¹ أحمد محمد حسب ا الشامي. المعجم الموسوعي لمصطلحات المكتبات والمعلومات: إنجليزي-عربي. الرياض:

درا المريخ، 1988. ص. 409

لا تنبع من الحصول على معلومات قليلة جدا بل العكس، هذا إضافة إلى تعدد طرق التعامل معها، لذلك يطلب ويطلب المستفيدون المساعدة الفنية والمتخصصة من أخصائي المعلومات والذي يجب أن يكون تفكيره منصبا على المستقبل وعلى التطورات في مجالات النسخ الإلكتروني والاتصالات الإلكترونية بفوائد البيانات المخزنة في الحواسيب.

وحول متطلبات المكتبات نحو المنشورات الإلكترونية ينبغي توفير " الآلات الإلكترونية أو تقنيات المعلومات المطلوبة للانتفاع بها كاستعراضها أو الحصول على نسخة مطلوبة مما هو مخزن إلكترونياً أو قراءتها لأنّ المنشورات الإلكترونية المخزنة بصورة مركزية عادة ما تكون متوفرة عن طريق الإتصال الإلكتروني فقط، لذلك لا بد من وجود منافذ للحواسيب، بالإضافة إلى آلة الطبع وتقديم نسخة مطبوعة لما هو مخزن الكترونياً وظاهر على الشاشة وقت الحاج لذلك، وهناك حالات تتطلب منافذ وأجهزة طباعة خاصة وهذه تتوقف على نوعية النظام.¹

إنّ أهم تأثير للمنشورات الإلكترونية ولا سيما على قرائها هو زيادة أو تحسين الوصول إلى المعلومات واسترجاعها، فإن هذه المنشورات الإلكترونية سوف تقلل من الحاجة إلى استخدام المكتبة أو الاستفادة من مهارات المكتبي لأن القارئ سوف يتمكن من الوصول إلى المعلومات دون الخروج من بيته أو مكتبه أو مخبره عن طريقة منفذه الخاص للحاسوب. وأن المستفيدين يمكنهم استخدام الحاسوب عن طريق البصيرة والتخطيط والبحث المتواصل لكي يتمكنوا من أن يفتحوا آفاق جديدة للعقل الإنساني خلال العقد الحالي .

¹ أبو بكر محمود الهوش. التقنية الحديثة في المعلومات والمكتبات: نحو استراتيجية عربية لمستقبل مجتمع المعلومات.

ط.1. القاهرة: دار الفجر، 2002. ص. 160

ويشير فوسكت Fosket إلى الحركية التي يجب أن ينطلق من خلالها المكتبيين لكسر الجمود الحاصل بقوله: " لا يكفي أن يقتصر دورهم على مجرد الاستجابة للأساليب الجديدة لتسجيل المعلومات وبثها، بل إن الأسلوب الأكثر إبداعاً سينبثق عن مزيد من التفاعل والإنهماك مع كل من منتجي المعلومات والمستفيدين منها .

وعندما دخلت شبكة الانترنت مجال النشر الإلكتروني اعتمدت نموذج التحسيب بين المستفيد والفائم بالخدمة، وهو أساس معظم أنشطة الانترنت الرئيسية وعن طريق توجد صيغ جديدة في النشر الإلكتروني وبث المعلومات التحية والتطبيقات بالمكتبات المختلفة، بالنسبة للتواصل البحثي العلمي بين العلماء، كما أصبحت كذلك موضع دراسات بالنسبة لمستقبل الصحف في عصر التواصل الإلكتروني .

وأشار " رولاندز Rowlands " إلى عملية تأثير الإنترنت على النشر الإلكتروني بإنشاء بيئات لنظم الحواسيب المعتمدة على النصوص Text based computer environement وهذه النظم ستتيح الاستخدام المتعدد وفي نفس الوقت للدخول في الانترنت مع الإفادة من المصادر الإلكترونية المتعددة .¹

إنّ التقنية الحديثة في مجال المكتبات والمعلومات تمثل منظومة جديدة متجددة تقتضي حتمية المواكبة في مجال خدمات المعلومات تقنيا، وعلى أخصائي المكتبات والمعلومات المساهمة والمشاركة حتماً في تنظيم المعرفة، وذلك لأن مهنة المكتبات والمعلومات كموضوع عالمي مؤهلة لخلق عالم واحد يسوده التفاهم (رغم أنه تسوده حضارات متضاربة لا يمكن أن تنفصل بعضها عن بعض في الزمان والمكان) .

¹ محمد فتحي عبد الهادي، أبو السعود إبراهيم. النشر الإلكتروني: ومصادر المعلومات الإلكتروني. (د. ن.): دار الثقافة العلمية، (د. ت.). ص. 44

الفصل الثاني

استراتيجيات التكوين والتكوين الذاتي لأخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبة الجامعية .

المبحث الأول: التكوين الأكاديمي لعلم المكتبات والمعلومات في الجزائر .

المبحث الثاني: التكوين والتكوين المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات .

المبحث الثالث: التكوين الذاتي لأخصائي المكتبات والمعلومات .

وصل تخصص علم المكتبات إلى درجة متقدمة في موضوعاته وتخصصاته وعلاقاته مع العلوم الأخرى، وهو أمر يجعل الدراسة الأكاديمية عمل واجب في ظل ظروف تطور المجال وتضخمه خاصة في السنوات الراهنة، لأنه مرهون بضبط أوعية المعلومات وإتاحتها للإستخدام .

فالتكوين الأكاديمي لعلم المكتبات والمعلومات هو تنمية كوادر علمية مساهمة لخدمة المؤسسات الوثائقية بما فيها المكتبات الجامعية، وهو بهذا تعليم مستمر وتنمية لجميع مستويات العاملين من أجل صقل معارفهم وإكسابهم مهارات جديدة. كما يعتبر التكوين الذاتي دعامة للتعلم الذاتي وهو بذلك يساهم في رفع روحه المعنوية نتيجة زيادة إلمامه بالنواحي الجديدة في العمل، وذلك لما له من أهمية في مساهمة التطورات التكنولوجية الحديثة بشتى أنواعها، وهذا ما يزيد من روح الدعم والثقة في النفس لأخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية .

المبحث الأول: التكوين الأكاديمي لعلم المكتبات والمعلومات في الجزائر:

التكوين ضرورة حتمية في كل مجالات المعرفة وعلم المكتبات والمعلومات هو أحد هذه المجالات التي يمكن اعتبارها مجالا 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 .

وقد يكون أحد الأهداف الأساسية من التكوين في علم المكتبات والمعلومات هو تلقين المكونين الطرق والأساليب النظرية والعملية، التي تساعد على التحكم في هذا السيل الكبير من المعلومات، وبالسريعة المطلوبة وبتكاليف جد مدروسة، وتقديمه للقراء، دون أن نهمل الدور الفعال للتكنولوجيات الجديدة للمعلومات والاتصال، وما أضافته لهذا التكوين، وما أفرزته من تطورات، منذ ظهورها وبدليات تطبيقاتها في المكتبات، حيث أصبحت الآن التكنولوجيات الجديدة للمعلومات والاتصال محورا لكل النشاطات المهنية، بما فيها مهنة المكتبات والمعلومات .

" ويعتبر 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 ."¹

" يعود تاريخ انشاء معهد علم المكتبات والعلوم الوثائقية بالجزائر العاصمة جويلية

¹ محمد الصالح نابتي. التكوين في علم المكتبات والمعلومات في جامعة منتوري - قسنطينة - ودوره في تحسين الخدمات المكتبية بالجامعة: مكتبة قسم علم المكتبات نموذجاً. متاحة على الخط:

<http://www.cybrarians.info/journal/no10/edu.htm> . بتاريخ 25 مارس 2009 .

1975. وتاريخ انشاء المكتبة سنة 1980 .¹

وعليه فالتفكير في تكوين متخصص في علم المكتبات والعلوم الوثائقية، في جامعة وهران-السانية- جاء لمواجهة التطورات لسريعة والمتسارعة التي يشهدها عالم العلم والمعرفة، تأسس عام 1983م، بموجب القرار الوزاري الرسمي المؤرخ في 05 جوان 1984م، قسم تابع لكلية العلوم الانسانية والحضارة الاسلامية وهو الوحيد على مستوى الغرب الجزائري، فبعدما كان مقره في حي الأمير عبد القادر شمال غرب ولاية وهران أصبح الآن بمجمع إيسطو الجديد، يقصده الطلبة من جميع أنحاء الوطن خاصة الغرب والجنوب بهدف تكوين إطار في مختلف تخصصات المكتبات ومراكز التوثيق والأرشيف .

يوفر القسم تكوين جامعي في الدرجات التالية:

- شهادة الدراسات التطبيقية الجامعية (تكوين قصير المدى) .
- شهادة الليسانس (تكوين طويل المدى) .
- شهادة الماجستير والدكتوراه (دراسات عليا) .

بهدف التعرف على أساسيات التخصص، فبالإضافة إلى المقررات المبدئية التي كان يعتمد عليها القسم، تمكن بإدخال عدة مقررات أو مناهج جديدة وذلك تماشيا مع التكنولوجيات السريعة للمعلومات. وتبين إحصائيات الدخول الجامعي 2010/2009 أن عدد الطلاب بالقسم وصل إلى 1073 طالب، من بينهم 1024 طالب ليسانس بالنسبة للسنوات الأربعة، و49 طالب لدراسات الجامعية التطبيقية للسنتين الأولى والثالثة، وهذا ما يعكسه الإهتمام الزائد بالتخصص لما له من تكوين كـ وادر بشرية

¹ مجيد دحمان. مجلة المعلومات العلمية والتقنية: مجلة سداسية: الجزء الرابع: العدد الأول. الجزائر: (د.ن.)، 2004: ص.

لتسيير المكتبات ومراكز المعلومات .

1- أهداف التكوين الأكاديمي لعلم المكتبات والمعلومات:

يشتمل التكوين الجامعي على حجم من المعلومات تدرج في دؤوس علمية مختلفة يستوعبها الطالب، ويهدف مجموع هذه المعلومات الى اعطائه القدرة للسيطرة الجزئية على قطاع علمي او تقني محدد، وأن التكوين الجمعي الذي تقدمه الجامعة الجزائية له غايات محددة وواضحة. فالهدف منها لا ينحصر في اعداد الطالب لشهادة تكون بمثابة تجسيم النجاح في الدراسة الجامعية، بل تاهيله لاحتلال وظيفة محددة في قطاع من القطاعات.

ولكي يصل التكوين الجامعي لعلم المكتبات إلى نتائج يستطيع المكتبي فيما بعد التخرج بها لتوفيقه في مجاله العملي ومسايرته المستجدات التكنولوجية المتواصلة يجب تحقيق الأهداف التالية:¹

أولاً: إعداد الكوادر البشرية المؤهلة علميا وفنيا وتقنيا القادرة على الإطلاع بمهام العمل المكتبي والتوثيق المعلوماتي ومسؤولياته، بما يدعم مهنة المكتبات ويعمل على تطويرها .

ثانياً: تعريف الدارسين بجوانب خدمات المعلومات المختلفة وتزويدهم بالمهارات الفنية الأساسية في المجال، وربط ذلك بالمستجدات والتطورات المستمرة بما في ذلك التقنية والتكنولوجية .

ثالثاً: العمل على تنمية المفاهيم والقناعات والممارسات المتعلقة بخدمات المكتبات والمعلومات المتطورة والعمل على نشرها وتعميمها .

¹ ربحي مصطفى عليان، أمين النجداوي. مقدمة في علم المكتبات والمعلومات. ط.3. مزينة ومنقحة. عمان: دار الفكر،

2005. ص. 359

رابعاً: القيام بدور ديناميكي وقيادي لمهنة المكتبات والمعلومات والتفاعل الجاد مع المجتمع المكتبي والمجتمع ككل لتحقيق الأهداف الأساسية التي تسعى الجامعة إليها، وذلك عن طريق التعليم المستمر وتقديم المشورة والإرشاد إلى المكتبات والإتصال بالخرجين وتقديم المشورة الفنية لهم سواء في مجال العمل أو البحث، إضافة إلى القيام باتصالات مستمرة مع المؤسسات المسؤولة عن تدريس علم المكتبات في الأقطار العربية والأجنبية للمساهمة في تبادل الخبرات والتجارب .

وعلم المكتبات في شقه المهني يتوافق مع بقية المهن الأخرى. فبالرغم من أن التكوين قد خطى خطوات كبيرة سواء من حيث الأمكنة أو الأوطان التي شملها هذا التكوين أو من حيث الأزمنة، إلا أنه لا زال يبحث عن مهنيته، وبخاصة في الدول النامية. وقد وضع كثير من المتخصصين مجموعة من العناصر التي اعتبرت عناصر أساسية يجب توفرها في أي مهنة وهي:¹

- 1- يجب أن تمتاز المهنة بمهارة.
- 2- يجب أن تمتاز المهنة بثقة من ممتهنيها.
- 3- ضرورة اعتراف المجتمع بهذه المهنة، ودور الجمعيات المهنية في نزع أو تحقيق هذا الاعتراف.
- 4- ضرورة وجود قواعد، سواء قواعـد ينظمها القانون أو قواعد أخلاقية، تحكم بين ممتهني مهنة المكتبات والمعلومات والجمهور الذي تقدم له خدمات هذه المهنة.

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

2- أهمية التكوين الأكاديمي (الجامعي) لعلم المكتبات والمعلومات:

دعت الحاجة لتنظيم الإنتاج الفكري المتدفق واللامتناهي إلى خلق مؤسسات علمية لتدريس هذا العلم، وذلك على متن برامج مبنية، ومقررات تهدف إلى تنظيم المعرفة البشرية. وبهذا فإن أهمية التكوين الأكاديمي لعلم المكتبات والمعلومات ينتج عنه أهمية مهنته والحاجة الماسة إلى هذه المهنة الخدماتية التي تحتاج إلى عمل أكثر ومهارات أوفر لتقديم خدماتها إلى المجتمع المستفيد بصفة جيدة، ولكي يرقى المكتبي إلى المستوى المطلوب، يجب خلق برامج تكوينية حسب احتياجات المكتبيين المتخصصين؛ وذلك انطلاقاً من التكوين الأكاديمي الذي اكتسبه من الجامعة بشقيه النظري والتطبيقي من فهرسة وتكشيف واستخلاص، وما اكتسبه من مهارات التعامل مع التكنولوجيات الحديثة، هذا ما يجعلهم أكثر دقة في تأدية رسالتهم العلمية السامية، وأكثر ثقة خاصة وأن المكتبيين المتخصصين هم صانعو البنية التواصلية أو قاعدة الأخذ والعطاء بينه وبين الباحثين بصفة خاصة والمجتمع المستفيد وهو المجتمع الواعي المثقف ذا مستوى عالي بصفة عامة .

ومقارنة بالتكوين الأكاديمي في فرنسا فقد كان مبكراً مقارنة مع الجزائر فابتداء من سنة 1879م أصبحت تمنح شهادة تكوين المكتبيين وهي شهادة الكفاءة المهنية للمكتبيين، وفي سنة 1932م تطورت وأصبحت تسمى الشهادة التقنية للمكتبيين التي بقيت تمنح حتى سنة 1950م مخصصة فقط للعمل في المكتبات الجامعية أو المكتبات البلدية الكبرى. وفي سنة 1945 ثم خلق مديرية المكتبات بفرنسا، التي فتحت بعض أجنحتها لإعادة تكوين المكتبيين .

" ومن بين المكونين مذكر جوليان كان Julien CEIN الذي كان مديرا المكتبات حتى سنة 1964م بالتعاون مع بول بواندرو Paul POINDRON و بيار ليليفر Pierre

LELIEVRE المدير القديم لجمعية المكتبيين الفرنسيين، إضافة إلى مكتبيين المكتبة الوطنية ومكتبة جامعة السوربون مثل سوزان بريات Susane BRIET وبول سالفون Paul SALVAN¹.

3 - علاقة التكوين الأكاديمي بالتكوين الوظيفي :

يختص التعليم بالمعرفة المنهجية واحتساب المعلومات الأولية والأساسية حول موضوع ما، إذن هو الثقافة العاملة لمسايرة الحياة، وإذا كان التعليم يهتم أساساً بتزويد الدارس بالرصيد المعرفي الأساسي للمجال وتنمية قدراته ومملكته المعرفية، فضلاً عن تنمية الاتجاهات والأنماط السلوكية الشخصية والاجتماعية المطلوبة، إذن ويستعمل التكوين في المواقف التعليمية أو التوجيهية التي تكون فيها الأهداف محددة بوضوح، ومن الممكن إدراك مدى تحقيقها بسهولة، وكذلك المواقف التعليمية أو التوجيهية القيمة التي تكون فيها الأهداف محددة بوضوح. والتعليم هو النمط السائد في برامج التأهيل الموصلة إلى درجة علمية. ومن المؤكد أنه توجد رابطة متكاملة وتداخل بين التعليم والتكوين.

وينتج عنه تعلم الموظف الذي يجعله أكثر فاعلية وكفاءة في أداء وظيفته، بحيث يصبح هذا الأخير قادراً على فهم وترجمة وتفسير المعلومات بسهولة، بدلاً من سرد الحقائق الجامدة. وبالتالي تنمي الموظف شخصياً لأنه مكاف أو مقبل على وظيفة تتضمن مسؤوليات كبيرة وتحتاج إلى قدرات ومهارات شخصية، بحيث تكون لديه القدرة على التفكير الناقد والفهم السريع وروح التشاور في الأداء.

والتعليم الجامعي عملية تنطوي على العديد من الأنشطة التي تهدف إلى تمكين الموظف من استيعاب وتنمية المعارف والمهارات والقيم والفهم وهي أنشطة لا تتصل

¹ Mtin POULAIN. Histoire des bibliothèques française: les bibliothèques au xx eme siècle: 1914-1990.(بتصرف). 1992. p.420. Paris; Edition du cercle de la librairie;

مباشرة بمجال ضيق أو محدد من مجالات النشاط، ولكنها تسمح للموظف بأن يتعرض لكيفية التفكير في كثير من المشاكل وتحديدًا وتحليلها والعمل على حلها، أي أن عملية التكوين الجامعي تكسب الفرد بوجه عام عدة سمات لدخوله عالم العمل وتجسيد تلك المهارات المكتسبة. إلى هنا يمكننا أن نقول بالتكامل والترابط بين التكوين الجامعي والتكوين أثناء العمل، ذلك أن قدرة الموظف على اكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات في إطار برنامج تكويني تتوقف بشكل مباشر أو غير مباشر على مستوى جودة التكوين الجامعي السابق الذي مر في مساره الدراسي، وبالتالي يجب الأخذ بعين الاعتبار هذا التكوين للاستفادة منه في حياته العملية. وأن الدراسة الأكاديمية وحدها ربما قد لا تؤهل أخصائيي المكتبات والمعلومات تأهيلاً جيداً لشغل وظيفة ما إذا يكون دور التكوين قبل الخدمة إعداداً للمكتبي وتأهيله، فمثلاً لا يستطيع أحد خريجي أقسام علم المكتبات أن يتقن الأعمال الفنية كالفهرسة والتصنيف على أحسن وجه ما لم يقيم بتكوين وممارسة ميدانية للأعمال التي تكسبه مهارات وخبرات في عمله.

المبحث الثاني: التكوين والتكوين المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات:

إن أي أداء لأي وظيفة لن يتحقق ولن يظهر للوجود، إلا بتوفير بما يسمى برأس المال البشري، ألا وهو الأفراد الذين يعتبرون الآن موارد بشرية؛ والتي مرت بسلسلة من التغيرات من حيث التسمية والمضمون أو التطبيق المرافق للتسمية، إذ بدأت هذه الإدارة تحت ما يسمى بإدارة القوى العاملة أو إدارة الأفراد، من حيث اختيارهم وتعيينهم وتحضيرهم وتطويرهم. ومع التطور العلمي للإدارة بصورة عامة والاهتمام بالعنصر البشري بصورة خاصة، أصبح ينظر إلى الأفراد العاملين كموارد بشرية وإنسانية، ولذلك فإن دور إدارة الموارد البشرية لم يعد محددًا الأدوار الإدارية

الوظيفية. بل امتد إلى أدوار أخرى استجابة للمتغيرات المؤثرة على العنصر البشري. منها المؤثرات القانونية والاجتماعية والاقتصادية .

1- التكوين الوظيفي لأخصائي المكتبات والمعلومات:

1-1 - مفهوم التكوين :

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

والمتكون " هو الشخص الذي يسعى إلى الوصول على مهارة أو معرفة أو خبرة ممكن يملكها، سواء بمبادرة شخصية لتطوير قدراته من خلال برامج وطرق التدريب المختلفة التي تتطلبها وظيفته وتتيحها المنظمة ."²

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

يقوم التكوين على جملة من المبادئ لضمان برنامجاً تكوينياً فعالاً؛ بمثابة مبادئ سيكولوجية يجب أن يراعيها كل من المكون والمتكون "حتى يتم التكوين في أقصر وأقل جهد وأحسن النتائج كالمشاركة في البرامج التكوينية وتطبيق ونقل ما يتعلمه

¹ حبيب الصفاح. معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين. عربي انجليزي . ط.1. بيروت: مكتبة لبنان: (د. ت.). ص. 51

² المرجع نفسه. ص. 66

³ ناييف القيس. المعجم التربوي لعلم النفس: أول معجم شامل لكل مصطلحات التربية المتداولة في العلم وتعريفاتها . ط.1. عمان: دار أسامة، دار المشرق الثقافي. 2006. ص. 139

المتكون إلى الواقع الفعلي، وتحفيز - ز السل - وك المرغوب فيه وقمع السل - وكيات غير المرغوب فيها، والتغذية العكسية (الراجعة) عن أداء العاملين".¹

1-2 - الإطار القانوني للتكوين :

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

- ضمان الترقية الداخلية للموظفين وذلك بتولي أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات لتحسين تأهيل العمال حسب استعداداتهم والجهود التي يبذلونها .
- إنجاز أو المشاركة في إنجاز الأعمال المخصصة لضمان تكييف المترشحين مع الوظيفة العمومية، وفيما يتعلق بكيفيات تطبيق هذا النص، تحيل الفقرة الخامسة من نفس المادة على تحديد كيفيات تطبيقه، وبالفعل فقد صدر هذا المرسوم عام 1996م وهو المرسوم التنفيذي رقم 93/96 المؤرخ في 03 مارس 1996م المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم.

وضعت هذه القوانين لتحقيق نجاعة التكوين إذ " يجب الوصول إلى تنمية الفاعلية عند الموظف، والاختصار في مدة التمرس واستبعاد العادات السيئة في العمل ورفع

¹ سهيلة محمد عباس. إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. ط.2. عمان: دار وائل، 2003. ص. 189 (بتصرف) .

² يوفلجة غياث. الأسس النفسية للتكوين. وهران: دار الغرب، (د. ت.). ص - ص. 47-49

معنويات الموظف وتوفير إمكانيات الترفيع وتحسين مستوى الإدارة .¹ وتقاس فاعلية التكوين " بالآثار التي أنتجتها، فالهدف من النشاط هو تحقيق تغيير معين للفرد والمؤسسة ."²

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

1-3- اتجاهات التكوين ورغبته في الترفيع:

إن للمتكون استراتيجيه تمكنه من النهوض بقدراته على التفكير المستقل والتصرف الفعال والمسؤول، فضلا عن أن المتكون لا بد أن يكتسب مهارات اتصال وتواصل مع ذاته ومع الآخر ومع متطلبات العصر. " وللاوصـول إلى هذه السمات التي تدفعه إلى الترفيع يجب أن تتوفر فيه؛ المسؤولية الشخصية والتي تتضمن جوانب كثيرة، كفهمه للقيم والمبادئ المجتمعية وقبول المساءلة* عن الأفعال الذاتية، والاعتراف بالقوى المحيطة الدافعة لتنمية الشخص والأخرى المحبطة له. وكذا امتيازه بالقوة التنافسية على التقدم التكنولوجي، ذلك لأن التدريب استثماراً استراتيجياً

¹ خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشنة. إدارة الموارد البشرية= Human resource management . ط. 2. عمان: دار المسيرة، 2006. ص - ص. 140-141 (بتصرف) .

² العربي غريسي. الاتجاهات الحديثة في تسيير الموارد البشرية في الإدارات العمومية: حالة المركز الجامعي لمعسكر: رسالة ماجستير. إشراف عبد الرحمن لولو. وهران: معهد العلوم الاقتصادية، 2000. ص. 170 (بتصرف) .

³ حسن الحلبي، تقديم عدنان اسكندر. تدريب الموظف. ط. 2. بيروت، باريس: منشورات عويدات، (د. ت.). ص - ص. 39-40 (بتصرف) .

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

لا يركز على الاحتياجات والمهارات الضيقة المحددة لأن متطلبات ومستويات المهارة في ازدياد وتغير مستمر نتيجة التغير التكنولوجي المتسارع مما يتطلب مزيد من الدراسة ومعاودة التدريب مدى الحياة .¹

1-4 - مبررات التكوين لأخصائي المكتبات والمعلومات :

" تتمثل مبررات التكوين أثناء الخدمة للعاملين بالمكتبات فيما يلي: الحصول على معرفة متخصصة أو تأهيل فني مناسب، تحديث المعلومات أو المحافظة على مواكبة التطورات الحديثة في مجال المكتبات، تحسين الأداء في العمل، تحقيق الذات لدى العاملين في المكتبات .² كما أن للتكوين فوائد جمة على أخصائي المكتبات والمعلومات، وإلى زيادة ثقته بنفسه نتيجة لزيادة قدرته على أداء عمله بالكفاءة المطلوبة، وإلى تزويده بخبرات ومهارات جديدة تساعد على الارتقاء بمنصبه الحالي وتولي مسؤوليات أكبر في المستقبل، وإلى حمايته من أخطار العمل الذي يزاوله، وكذلك عن طريق الإقلال من إصابات العمل التي تحدث غالباً بسبب ضعف الكفاءة والمعرفة، وهذا ما يؤدي على زيادة رضاه عن العمل وانتمائه له .

1-5 طرق التكوين لأخصائي المكتبات والمعلومات :-

إن برامج وطرق التكوين والأساليب التي يمكن أن تسهم في تكوين المكتبيين أثناء **حضور المحاضرات والمنافشات الندوات** ³ الخدمة كثيرة ومتنوعة، ومن أهمها:

¹ رأفت السيد عبد الفتاح. سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية. ط.1. القاهرة: دار الفكر العربي، 2001. ص. 150 (بتصرف).

² ربحي مصطفى عليان ؛ النجداوي، أمين. مبادئ وإدارة تنظيم المكتبات ومراكز المعلومات. ط.1. عمان: دار صفاء، 2008. ص. 434

³ ربحي مصطفى عليان. دراسات في علوم المكتبات والتوثيق والمعلومات. عمان: دار صفاء، 2005. ص - ص. 291-297 (بتصرف).

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

2- التكوين المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبة الجامعية :

تتزايد يومياً الحاجة إلى مسيرة التطور التكنولوجي مع تزايد الإعتماد عليها. لذلك نشأت الحاجة إلى زيادة كفاءة أخصائي المكتبات والمعلومات، وهذا ما أدى إلى التفكير في التكوين المستمر بعد التكوين الأكاديمي الجامعي الذي يتلقاه في مساره الدراسي. حيث فرضت التطورات السريعة والمتلاحقة في تقنيات الحاسب الآلي والإتصالات والمعلومات أعباء ومسؤوليات كبيرة على تخصص علم المكتبات والمعلومات، باعتباره معنياً بدرجة أساسية بتخريج الكوادر العلمية القادرة على الأخذ بزمام تلك التطورات، والتفاعل معها، وأن الواقع يفيد بوجود فجوة بين ما يدرسه الطالب أكاديمياً وبين الواقع الذي يجد نفسه فيه بعد التخرج، " لذا جاء التكوين

المستمر لاستدراك ما فاتته في التدرج، أو التعرف على الممارسات التكنولوجية في مجال علم المكتبات والمعلومات.¹

يكون هذا التكوين بعد المرحلة التعليمية الدراسية النظامية للمكتبي، يهدف إلى إعداد الفرد لممارسة مهامه في مجال المكتبات والمعلومات .

2-1- تعريف التكوين المستمر: "هو التموين الذي تقترحه إدارة الموارد البشرية بالجامعة، الذي يتعلق بإعادة هيكلة معارف المكتبيين، من خلال تدريسهم بعض المقاييس المتعلقة بعلم المكتبات أو بعض العمليات الفنية والتقنية لتسيير الرصيد والذي سيكون الأثر الواضح على مستوى العمل بالمكتبة، التي ربما لم يدرسوها، ولم تكن لديهم دراية عنها، أو التي درسوها منذ مدة طويلة".²

من أبرز النتائج التي انعكست على المناهج الجامعية المقررة من طرف الجامعة، نتيجة للإنفجار المعرفي، والتغيرات التي أحدثتها نذكر مايلي:

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

o بتعرض الطلبة، الذين يتخرجون من الجامعات، بعد سنوات تخرجهم إلى أفكار ومفاهيم لم يتعلموها في مسارهم الدراسي .

o عدم قدرة الجامعات على تحديد ما سيحتاج عليه الطالب بعد مدة من الزمن، نتيجة للإنفجار المعرفي .

¹ محمد السالم السالم. التعليم المستمر للمكتبيين. مجلة المكتبات والمعلومات العربية. سنة 13. العدد 4 ص. متاحة على الخط: . consulté le 03/08/2009 à 19:50 . <http://www.khayma.com/education-technology/LB1.HTM>

² حليلة فشيديون. الإدارة العلمية (المناجحت) للموارد البشرية في المكتبات الجامعية: جامعة السانبا وهران نموذجاً: مذكرة ماجستير، إشراف : عبد الاله عبد الفادر. قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية: وهران، 2007. ص. 106.

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

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

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

2-2 - أهمية التكوين المستمر:

¹ متاح على الخط www.enssib.fr/offre/de/formation/connaire-nos-formation تاريخ التصفح:

2009/01/12.

- بلورة برامج تكوينية تستجيب لحاجيات مختلف القطاعات في المجالين الأفقي والعمودي واستعمال الإمكانيات المتاحة على المستوى الجهوي، في إطار تعاوضي، إما بإحداث أو باستغلال المراكز المتواجدة في الجهة؛
- تكوين المكونين الذين يشرفون على التكوين المستمر في المجالات الأفقية. وهذا ما حدث فعلا في الموسم الجامعي 2004-2005 وذلك بالتعاون مع قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية لجامعة وهران -السانية- والمكتبة المركزية الجامعية لجامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم- التي كانت على شكل تجديد معلومات بالنسبة لأخصائي المكتبات والمعلومات، وركز هذا التكوين على أهم المحاور الرئيسية المحركة لعصب المكتبة الجامعية، والتطلع على أهم المستجدات في عالم المكتبة الجامعية الجزائرية، وكنا نحن من خريجي هذه الدفعة التي أفادت بالكثير. وكان تقييم هذا التكوين أنه نجح فعلا في تقديمه لأنه اطلعنا على عالم الشغل في المكتبات الجامعية، هذا العالم المركب البسيط في بيئته التقليدية والمعاصرة في آن واحد .
- تأكيد المتدخلين على ضرورة تنظيم ندوة وطنية حول التكوين المستمر على اعتبار أنها تشكل فضاء لمناقشة التكوين من جميع جوانبه على أن يتم اعتماد توصياتها لتقييم وإغناء إستراتيجية التكوين المستمر وذلك بصفة دورية .
- استحضار دور الجامعات والمؤسسات المختصة التابعة لها في التكوين المستمر إما عن طريق إحداث مسالك جامعية تستجيب لحاجيات التكوّن وبين المستمر أو عن طريق شراكة بين هذه المؤسسات والقطاعات العامة، وذلك بطلب من هذه الأخيرة.
- وضع معايير وآليات تقييم التكوين المستمر لتتبع المخططات القطاعية للتكوين المستمر .

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

ومن هنا بدأ تخصص علم المكتبات والمعلومات في إعداد برامج تهدف إلى إحاطة العاملين بالتطورات الحديثة فيما يسمى بالتعليم المستمر. وهناك عدة وسائل وأساليب لتحقيق هذا الهدف. " فقد يسمح القسم الأكاديمي للعاملين بالمكتبات بحضور المقررات في الموضوعات الحديثة وفقاً للأنظمة مقررّة. وقد يقوم القسم بعقد الحلقات الدراسية والبرامج التدريبية بين الحين والآخر لتغطية موضوع من الموضوعات له أهمية للعاملين بمؤسسات ومرافق المعلومات.¹

إلى هنا نستطيع القول إلى أن التعليم أو التكوين الجامعي وحده لا يكفي لدخول عالم الوظيفة إن لم يتبعه تعليم مستمر للموظف مع بداية التحاقه بمنصبه . وهو ذات الوصف الذي اعتمده خبراء الأمم المتحدة في دراساتهم المرتبطة بالتدريب في الخدمة المدنية؛ حيث لاحظوا أن العديد من الارتباطات بين التكوين السابق وبين التدريب الذي يتلقاه الموظف في مراحل متقدمة من مراحل الوظيفة، فالتدريب ما بعد دخول الخدمة ينبغي بالضرورة على التكوين السابق؛ أي " أن التدريب يبدأ حيث

¹ محمد فتحي عبد الهادي ، المكتبات والمعلومات: دراسات في الإعداد المهني والبيبليوغرافيا والمعلومات، ط. 1، القاهرة:

مكتبة الدار العربية للكتاب. (د. ت.). ص. 28

ينتهي التعليم، إذ يتطلب برنامج تدريبي شامل وقادر على الإستمرار تنسيقا وثيقا بين المرحلتين، وكل منهما تكمل الأخرى.¹

وفي هذا الصدد جاء في مجلة المكتبات والمعلومات أن " النشاط الذي يميز الثقافة المعاصرة يجعلنا نعيد النظر في تحديد مهامنا تماشياً مع التغيرات الحالية والتفكير في الكفاءات التي تتطلبها الممارسة الوظيفية لمهنتنا. ومن ثمة يجب الإستثمار في التكوين المهني المستمر لا سيما في تطوير المناهج وتدعيم المفاهيم الأساسية والتجديد المتواصل للكفاءات التقنية والمهنية.²

إن الحاجة إلى التكوين المستمر ضرورة أملت التطورات المتسارعة التي تشهدها المهنة المكتبة حالياً وعنصراً تكميلياً لمرحلة ما بعد التكوين الجامعي .

2-3- المكتبات الجامعية بالجزائر:

إن المكتبات الجامعية في الجزائر حديثة، حيث تأسست أول مكتبة جامعية مع تأسيس أول جامعة، وهي جامعة الجزائر التي تم تأسيسها بموجب القانون الصادر في 20 نوفمبر 1897م وفي نفس السنة انطلقت الأشغال لبناء المكتبة المذكورة التي فتحت أبوابها سنة 1888م.

كان هدف تأسيس هذه الجامعة ومكتبتها خدمة للمصالح الاستعمارية الفرنسية وليس بهدف خدمة الجزائر، وما يؤكد ذلك هو أن عدد الطلبة من الفرنسيين واليهود قد بلغ في آخر الخمسينات 4500 طالب، بينما لم يتجاوز عدد الطلبة الجزائريين الـ 200 طالب. والجدير بالذكر أن محتويات هذه المكتبة قد بلغت في البداية حوالي

¹ مراد مختاري. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية: العدد الأول. الجزائر: المركز الجامعي زيان عاشور بالجلفة، جوان 2008، ص. 207

² جميلة معمر. مجلة المكتبات والمعلومات: المجلد الثالث، العدد 01. الجزائر: قسم المكتبات والمعلومات، جامعة منتوري بقسنطينة، نوفمبر 2006، ص. 98

40000 مجلد، وفي سنة 1959م تم إحصاء حوالي 500000 مجلد و1275 عنوان من الدوريات. حيث تعرضت لحريق خطاط له ونفذته المنظمة الفرنسية المسماة (OAS) وذلك بتاريخ 07 جوان 1962م، حيث تم إتلاف أكثر من 200000 مجلد، وفي شهر ديسمبر من نفس السنة تم تشكيل لجنة دولية من أجل ترميمها، حيث أعيد فتحها بعد 6 سنوات من المجهودات وكان ذلك بتاريخ 12 أفريل 1968م. علماً أن جامعة الجزائر هي الجامعة الوحيدة التي تم تأسيسها خلال الفترة الاستعمارية. أما الجامعات الأخرى فلقد توالى تأسيسها بعد الاستقلال سنة 1962. ومنها جامعة وهران-السانيا- التي كانت عبارة عن مركز جامعي تابع لجامعة الجزائر الذي تأسس بموجب الأمر 67-278 الصادر بتاريخ 20 نوفمبر 1967م وتحول إلى جامعة بموجب المرسوم الصادر بتاريخ 15 ديسمبر 1975م ونفس الأمر بالنسبة لجامعة قسنطينة التي كانت عبارة عن مركز جامعي تابع لجامعة الجزائر، الذي تحول إلى جامعة سنة 1969م .

إن الحديث عن تأسيس وتطور الجامعات في الجزائر فهو يعني الحديث عن تأسيس وتطور المكتبات الجامعية الجزائرية، حيث أن المكتبات الجامعية فيها تنشأ مع نشوء الجامعة وتنعدم بانعدامها، ولم يحدث إطلاقاً أن وجدت جامعة بدون مكتبة، حيث يستحيل قيام جامعة في غياب المكتبة الجامعية.

وتماشياً مع التطور الذي تعرفه الجزائر بعد استقلالها في مجال التكوين فإن عدد الجامعات بها يتزايد بوتيرة سريعة نتيجة تزايد في عدد الطلبة الجدد من سنة إلى أخرى وضرورة إدخال التكنولوجيات الحديثة في مقررات الدراسة .

مما يجعل التفكير في سياسة المواجهة أمر ضروري بالنظر إلى أن الدولة الجزائرية تواجه تحديات عديدة في عدد من المجالات، من بين عناصر تلك السياسة

تجديد الموارد المتاحة وتوظيفها توظيفاً جيداً حتى يتسنى للجامعات ومكتباتها الاستجابة للاحتياجات المتزايدة لهذا العدد الكبير من الطلبة والباحثين .

تكمن أهمية هذه البنية الجامعية في أن المكتبة لا تعمل لنفسها بل هي جزء من الجامعة، وتخدم وتدعم مع غيرها من الأجهزة الأهداف التعليمية والبحثية للجامعة، وينبغي أن توجه وتنظم المكتبة خدماتها الفنية لهذه الأغراض. وذلك عن طريق فهم العاملين بالمكتبة لسياسات الجامعة والاتصال المباشر بمختلف الأنشطة الأكاديمية الجامعية. " ومدير المكتبة شأنه شأن مدير الجامعة، فكل منهما يخدم جميع الكليات والأقسام، ومن هنا يجب أن يكفل مدير الجامعة لمدير المكتبة كل الإمكانيات التي تعينه على الاتصال الفعال والتنسيق بين مختلف الأنشطة المتعلقة بتوفير الكتب ومواد البحث وتنظيمها وخدمتها.¹

إن نجاح أي مكتبة في تأدية دورها وتحقيق أهدافها، إنما يعتمد بالدرجة الأولى على الهيئة الإدارية المسؤولة، الواعية، القادرة على تحقيق تلك الأهداف، والتغلب على الصعوبات التي قد تصادفها من خلال ممارسة العمل المكتبي .

ومما لا شك فيه أن المكتبة الجامعية تقتني جميع أنواع الكتب في شتى فروع المعرفة، " فإلى جانب الكتب التعليمية نجد المواد الثقافية ذات الأوعية المختلفة شبه التقليدية والتقليدية، والأخرى غير التقليدية التي استخدمت حديثاً لتكون أوعية المعلومات. ولا تقف خدمات هذه المكتبات على تقديم المادة القافية لمن يحتاج إليها، إنما هي تشارك أيضاً في كل العمليات والإجراءات التي تخدم قضايا الفكر والثقافة، وتساعد على تسهيل عمليات الدراسة والبحث العلمي، بل أن بعضاً من مسؤولياتها

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

والبحث العلمي. ط.4. مزودة ومنقحة. القاهرة: دار غريب، 2001. ص. 36

بثّ الوعي الثقافي بين الجماهير وتعميق الشعور بالمواطنة، وتنمية الذوق الفني، وتربية جيل واع مثقف قادر على تحمل المسؤولية.¹

وهكذا أصبح محافظ المكتبة الجامعية أكثر من أي وقت مضى ملازم بتشجيع ثقافة الفريق بين مستخدميها لتوفير خدمة ذات قيمة مضافة تحفز الحاجة والرغبة لدى المستفيدين الذين يرتادون المكتبة الجامعية، " فلا مناص من اعتماد تقسيم العمل والمسؤوليات إذا أردنا مشاكل المرحلة والتأقلم مع خصوصياتها.²

ونخلص من هذا كله إلى أن الجامعة لها رسالة سامية وأهداف تسعى إلى تحقيقها، وأنها في سبيل تحقيق هذه الأهداف تعتمد على عدة أجهزة بها. أن المكتبة هي أهم هذه الأجهزة الأكاديمية وأن المكتبة الجامعية لها وظائف وبرنامج تستمد أسسه من أهداف الجامعة التي تقوم بخدمتها. لاشك أن الاهتمام بالمكتبة الجامعية سيزداد مع الوقت، وستحظى برعاية أكثر إلى أن تحتل موقعها الملائم ضمن الخريطة القانونية الجامعية كما احتلتها على الأرض، حيث أن المكتبة الجامعية كبناء مادي وكمرافق خدماتي معترف بها من قبل الجميع، ولم تحظى بعد بالاعتراف القانوني والتشريعي والاهتمام بها يمكنها من القيام بوظائفها وإدراك غاياتها وتحقيق أهدافها من خلال اعتمادها لنظام متكامل التعاون وارتباطها بشبكة معلوماتية متناسقة.

المبحث الثالث: التكوين الذاتي لأخصائي المكتبات والمعلومات:

يعد التكوين الذاتي من أحدث مستكشفات التكوين بصفة عامة، فعن طريقه تتوافر للمتكون ما يحتاج إليه من معارف ومهارات واتجاهات، ويلبي احتياجاته منها بالقدر

¹ سعيد أحمد حسن. المكتبات: أثرها الثقافي، الاجتماعي، التعليمي. القاهرة: دار الفكر العربي، 1991. ص. 134.

² مجيد رحمان. المرجع السابق. ص. 24.

والسرعة والطريقة التي تناسب قدراته وحاجاته المهنية والعملية. حيث أن التكوين الذاتي لم ينشأ من فراغ بل ارتبط بمجالات عديدة لا سيما في مجال الفلسفة؛ فقد ركز سقراط على أهمية المعرفة الذاتية (Self Knowledge)، وحث الأفراد أن يعيشوا حياة ذات معنى، كل في حدود قدراته، وتكلم عن طريقة الإستنباط (الإبداع) التي تحدد بصورة بديعة. و تؤكد الفلسفة البراجماتية أن الإنسان هو الذي يصنع نفسه بنفسه، ويبني الحقيقة لنفسه، لأنه هو الذي يجرب ويبحث. وفي التجريب والبحث تبرز المثل والقيم والحقائق التي تنفعه في حياته، إضافة إلى مجالات أخرى كالنفسية والتربوية. ويستند التكوين الذاتي من خلال هذه الأسس إلى انماء فلسفة ذاتية للفرد، وبناء شخصيته الثقافية وخياراته استناداً على مايعرفه عن نفسه وعن العالم الخارجي .

1 - تعريف التكوين الذاتي وأهميته:

1-1 - تعريف التكوين الذاتي:

" هو ذلك التكوين الذي يجعل الفرد يغير في سلوكه وأدائه، بناء على رغبته ووفقاً لاستعداداته وقدراته واختياراته في التفاعل مع أشخاص بيئته، والمواد والمواقف، وبناء على دافعيته نحو إحداث ذلك التغيير في سلوكه طبقاً للطريقة التي يعتمدها. والنمط الذي الذي يميز عملياته العقلية ونشاطه الفسيولوجي والعصبي، وسبل إدراكه لميزات الخارجية وخياراته في الإستجابة لها."¹

كما ارتبط بتطور الوسائل التكنولوجية الحديثة التي توفر فرص الإستخدام الفردي لتلك الوسائل، وبذلك فقد استقطب هذا الميدان الاهتمام الواسع، وإجراء البحوث، والدراسات بما يتناسب تماماً والتوجه إلى سبيل تحقيق التكوين الذاتي في شتى الطرق.

¹ ندى عبد الرحيم محامدة. التعليم المستمر والتثقيف الذاتي. عمان: دار صفاء، 2005. ص. 19

هو أن ينقل إلى الفرد حمل مسؤولية متابعة تعليم نفسه، وهي عملية تسعى لتغذية قدرة الفرد الذاتية على التجديد، ليصبح قادراً بنفسه على تنمية طاقاته في عملية مستمرة من اكتشافه لذاته، وتقييمه لها.

"ويعرفه Joffre DUMAZEDIER بأنه التطوير الذاتي للمعارف والقدرات بمساعدة المصادر التعليمية والتكوين الذاتي الدائم للوصول لنتيجة التدريب الجيد في جميع الجوانب التعليمية".¹

"هو النشاط التكويني الذي يقوم به الفرد مدفوعاً برغبته الذاتية بهدف تنمية استعداداته وقدراته مستجيباً لميوله كفاءاته واهتماماته لما يحقق تنمية شخصيته وتكاملها، والتفاعل الناجح مع مجتمعه عن طريق الإعتماد على نفسه والثقة بقدراته في عملية التكوين".²

إن نمو أسس التكوين الذاتي يكون مقومات وركائز ضرورية لمستويات أعلى وأرقى للتكوين الذاتي، وهذا لا يعني إغفالاً لدور التكوين الأكاديمي أو التقصير في تطبيق مناهجه، ولا يعني أن الجامعة بنشأة التكوين الذاتي تصبح ثانوية .

" فالتكوين الأكاديمي المقرر من طرف الجامعة لا يخلق فحسب الشروط التي تنشط التكوين الذاتي أو تعوقه ولكن تحدد طبيعته ووجهته، وهو إنما يحتفظ بوظيفة كونه القوة المحركة للنمو النفسي المستمر، فهو يؤدي إلى الاستمرار في التكوين".³

وينتج التكوين الذاتي عن " المهارات التي تنبع من الفرد وقدرته على الإبداع والتعلم الذاتي دون النظر إلى ما توفره المؤسسة من إمكانيات، وإنما ما يملك من القدرة على

Consulté le: 20/06/2009

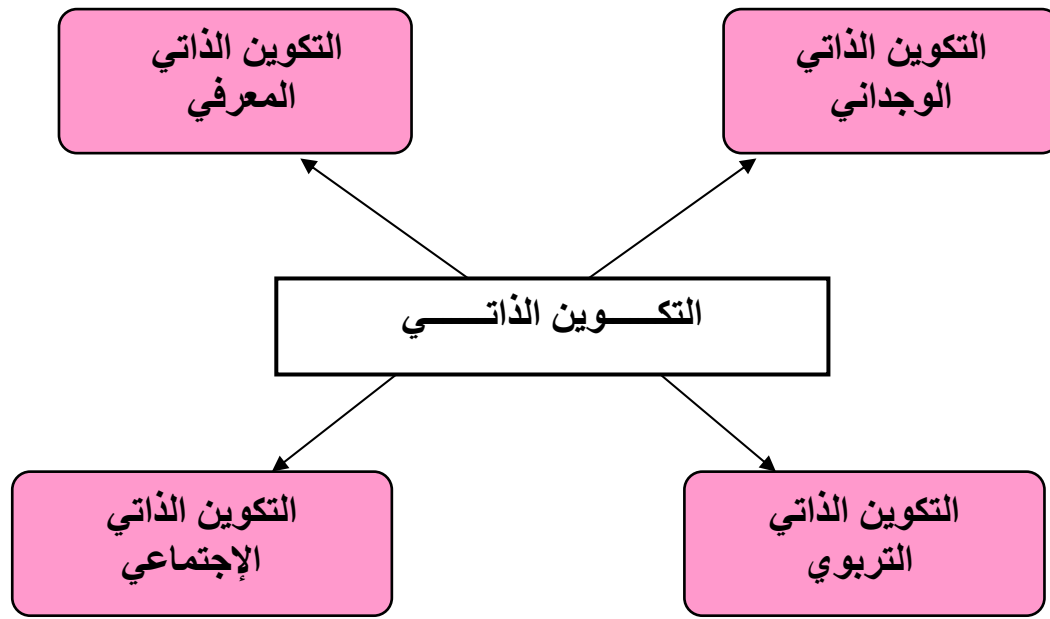
<http://www.educnet.education.fr/dossier/eformation/modularite2.htm>¹

² لدى عبد الرحيم محامدة. المرجع السابق. ص.25

³ BELKHITER, Soraya. Etudiants en langue française en fin de cursus: entre formation et autoformation: le cas des étudiants d'Oran. Université d'Oran: 2008. p.21.

تسيير مهاراته بإتباع إستراتيجية ما في المؤسسة المنتمي إليها، وربما هذه المهارات تنزل إلى الميدان لتحقيق شيء عظيم غير منتظر.¹

ومنه يتبين لنا أن التكوّن - وين الذات - ي قفزة فردية، تقوي من اكتساب التعلم الذاتي .
ولقد عرف فيليب كاري Phillipe CARRE التكوين الذاتي حسب الأنماط الميمنة في الشكل التالي:²



شكل رقم(02) / نم- وذج Phillipe CARRE للتكوّن - وين الذاتي.

نلاحظ من خلال هذا المخطط أن للتكوين الذاتي عدة أشكال متمثلة في المستوى الوجداني الذي يكون عن طريق اقتناء المعارف، والاجتماعي الذي يكون لأعضاء المجتمع والمحيطين الدور الفعال والأثر الكبير على المتكون، وأما التعليمي فيلعب فيه المتكون دور الوسيط لإيصال المعلومة، وأما المعرفي فيكون المتكون مستقل كلياً وذلك عن طريق معارفه والتفكير والتسيير الجيد .

¹ MEIGNANT, Alain. La formation, atout stratégique pour l'entreprise. Paris: Editions d'Organisation, 1986. p.103 (بتصرف).

² <http://educ.univ-paris8.fr/LIC8MAIT/weblearn2002/AUTOFORMATION/htm/>
Consulté le: 03/05/2009

1-2- أهمية التكوين الذاتي:

يلقي التكوين الذاتي اهتماماً كبيراً من علماء النفس، باعتباره أسلوب التكوين الأفضل والأمثل في الوصول إلى الحقائق، لأنه يحقق متكون تكويناً يتناسب مع قدراته وسرعته الذاتية والدافعية في التكوين. لذلك حظي التكوين الذاتي بأهمية كبيرة في المكتبات لا سيما الجامعية منها فهو يهدف إلى:

- ✓ يمكّن من إتقان المهارات الأساسية اللازمة لمواصلة تكوين الفرد نفسه بنفسه .
- ✓ التحرر من قيود البرامج المحددة زمانياً ومكانياً .
- ✓ يمنح الفرصة لإطلاق عنان القدرات الإبداعية الخلاقة .
- ✓ يتيح لأخصائي المعلومات والمكتبات الفرص لتحمل مسؤولية إبداعاته، فيمارس النشاطات المتنوعة، وفق قدراته واستعداداته .
- ✓ المساهمة في عملية التجديد الذاتي للمجتمع .
- ✓ تكوين المكتبيين على حل المشكلات، ويجاد بيئة خصبة للإبداع وتحقيق الذات.
- ✓ يشهد العالم انفجاراً معرفياً متطوراً باستمرار لا تستوعبه نظم التكوين التقليدية الشكلى أحياناً مما يحتم وجود استراتيجية تمكن المتكون من إتقان مهارات التكوين الذاتي ليستمر التكوين معه خارج المؤسسة وحتى مدى الحياة .

1-3- أبعاد التكوين الذاتي:

ينطوي التكوين الذاتي تحت أبعاد تؤكد أصالته في السير الحسن والأمثل للعمل ومن هذه الأبعاد نذكر:

- 1-3-1 - **البعد البيولوجي:** يتكون ذاتياً لتفادي النقص الموجود في الطبيعة ليضمن لنفسه البقاء والتطور.

1-3-2- البعد الاجتماعي: التكيف مع نفسه والآخرين، وهو الذي يتيح له المرونة التي تحقق له التكيف، وذلك باستجاباته الملائمة للمؤثرات التي تصادفه في محيط العمل، ولا يوجد أسلوب يحقق لإنسان التوافق والتكيف المنشود مثل التكوين الذاتي وهذا ما يؤدي إلى تحقيق الذات وبالتالي استمرار تطور وارتقاء وبناء شخصيته .

1-3-3- البعد النفسي: تجديد الفرد لقدراته وأعمال فهمه وتوجيه ذاته، لأن مصدر سلوكه ينبعث من داخله استجابة للمتغيرات المحيطة به. والحاجة إلى الارتقاء وإلى استمرارية تحقيق الذات إلى مستويات أرقى، واستمرارية الشخصية في النماء والارتقاء إلى هذا المستوى المتسامي في ظل التكوين الذاتي مما يضمن للفرد حياة نفسية متجددة .

2- علاقة التكوين الذاتي بالتعلم الذاتي:

المتكون ذاتياً له القدرة الفائقة في التحصيل المعرفي، فقبل تكوينه الذاتي لا محال من تعلمه الذاتي قبل الدخول إلى عالم الوظيفة .

ولقد " ربط Joël CARRE التعلم الذاتي بأنه أداة أساسية للتمكن من القيام بالتكوين الذاتي لتطوير معلوماته ."¹

وهو العملية التي يقوم من خلالها الأفراد بدور المبادرة أو الخطوة الأولى في اختيار الطريق الذي يسلكونه، وتشخيص وتحديد حاجاتهم التعليمية وصياغة الأهداف المراد تحقيقها، وتحديد المصادر اللازمة-الإنسانية والمادية- واختيار وتطبيق الإستراتيجيات المناسبة وتقويم الناتج من المتعلم .

" والمكتبي هنا أمام ضرورتان اثنتان؛ أولهما أنه مجبر على المواصلة في التكوين بغرض الإنتاج ومسايرته المجال الآلي وشبكات الاتصال، والضرورة الثانية أنه

¹ CARRE, Joël. Construire une offre d'Autoformation en bibliothèque publique: Mémoire d'études. 2008. le site: <http://enssib.fr/bibliothèque-numérique/document-1828.pdf>, consulté le: 22/08/2009 . sur

مجبّر على تحليل وظائف المكتبة ومتابعتها عن طريق وضع تحقيقات انطلاقاً من اقتراحات المجتمع المستفيد، أو بالأحرى وضع معطيات إحصائية ولوحات قيادة سواءً كان ذلك يومياً أو أسبوعياً أو شهرياً.¹

3- مبدأ التنمية الذاتية في محيط العمل:

لقد تغيرت النظرة من مفهوم إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية، بحيث يمارس عليهم كل آليات التطوير والتنفيذ نحو سلوك توافقي وأداء أمثل. ولتحقيق الكفالية في الأداء يجب الالتزام بتحقيق مبدأ التنمية الذاتية .

وهي أن نقف على معنى السلوك الذاتي الذي يقصد به نشاط الفرد اتجاه تحقيق الذات من خلال علاقاته بالبيئة المحيطة به والواقع أن التفسير الدقيق للسلوك يتعلق بنشاط الفرد في ضوء العلاقة الفريدة والمستمرة بين الفرد وظروف البيئة من حـ. وله.

" ولا نبالغ في الأمر إذا قلنا تحقيق التوازن أمر شائك بين متطلبات الحاجات النفسية وكيفية إشباعها في مواجهة الضغوط الإيجابية وأساليب التوافق والتكيف من جانب الفرد ويمر سلوك التوازن بثلاث مستويات: المستوى الفيزيولوجي، والمستوى الوجداني، والمستوى المعرفي، ويلعب التوازن دوراً هاماً في حياة الفرد، وإذا فشل الفرد في إعادة اتزانه يحدث له فيما يعرف بالإحباط أو السلوك غير التوافقي نتيجة عدم إشباع الدوافع البيولوجية والنفسية.²

3-1 - الإبداع المعرفي ومساهمته في تطوير الخدمة:

¹ BRUILLON, Michel. Les professions du livre: Edition-Librairie-Bibliothèque. Paris: Ellipses, 1999. p. 43.

² رأوت السيد عبد الفتاح. المرجع السابق. ص. 86

تحتاج المؤسسة الخدماتية إلى تنمية الجوانب الابتكارية أو إطلاق عنان الإبداع والتفكير الابتكاري خاصة وأن مثل هذه المؤسسات تواجه مشاكل من الناحية التكنولوجية وهذا ما يجعلها تحتاج إلى حلول إبداعية غير تقليدية قادرة على التغلب على هذه المشاكل واقتحامها .

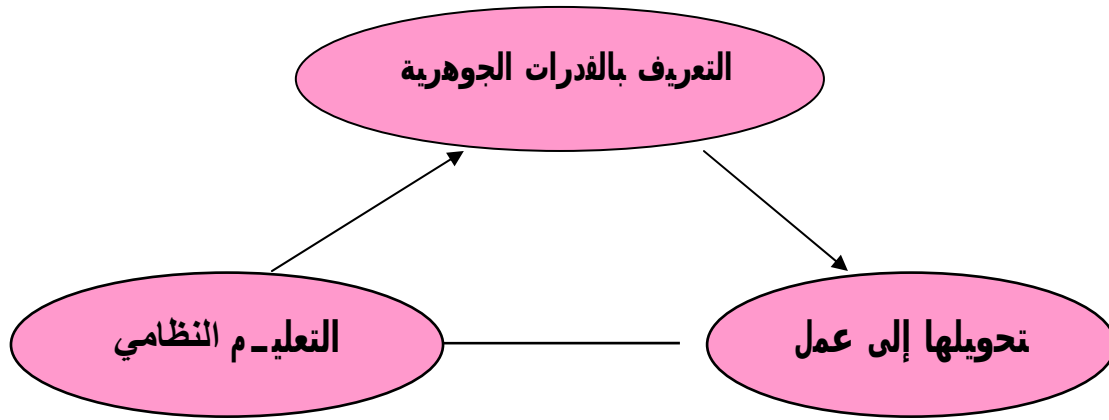
أشار "بيتر دركر" إلى أن الإبداع في أي مجال يحتاج إلى الموهبة والبراعة والمعرفة لكن هذه العوامل لا تعد نافعة ما لم يتوفر عنصر الإلتزام والمواصلة، وأن الابتكار هو الوسيلة الوحيدة التي تمكن الريادي تكوين موارد جديدة منتجة للمال ويضفي بها على الموارد الحاضرة احتمالا قويا لبناء الثورة .

إن حاضنة الإبداع المعرفي الأساسية هي المورد البشري الذي يتولى عملية الإبداع ومن ثم تحويله إلى ابتكار يجعله يعمل ولعل أهم التحديات التي تواجه المنظمات في قضية الإبداع المعرفي ما يلي :¹

- 1- مشاركة الأفراد الأفكار لتجعلها جزء من الذاكرة التنظيمية.
 - 2- تشجيع تنمية الأفكار وتشكيلها على شكل مشاريع ونماذج.
 - 3- تغليف نتائج المعرفة في عمليات ومنتجات الرأس المال الفكري للمنظمة .
- هذا وإن يتم ذلك بدون عملية الإبداع المعرفي التي تتضمن عمليتين تدفق المعرفة وتحويلها من معرفة ضمنية إلى صريحة بين الموارد البشرية من خلال تشجيع عملية التجريب وتهيئة المناخ التنظيمي الداعم لممارسات المعرفة الفضلى. ومن جانب آخر فإن عملية بناء القدرات في المنظمة لا يمكن فهمها إلا من خلال الإبداع والابتكار الذي يشكل العنصر الثاني في هذه العملية وذلك على النحو التالي:²

¹ بيتر دركر؛ ترجمة عبد الهادي الميداني. فن القيادة. الرياض: مكتبة العيكان، 2004. ص. 344

² عبد الستار العلي، عامر إبراهيم قنديلجي، غسان العمري. المدخل إلى إدارة المعرفة. ط.1. عمان: دار المسيرة،



شكل رقم (03) دورة الفـ - درات الجـ - وهرية.

بداية لا بد من تعريف القدرات الجوهريّة وقياسها، وهي الموارد الحقيقية التي تكسب المنظمة الميزة التنافسية، وتتكون من التكنولوجيا والمهارات المنتجة للقدرات التي يتم تشكيلها من خلال تمكين العاملين لتبني قدرات التغيير للاستجابة إلى الفرص البيئية. أما مقياسها فمن أشهرها مقياس التكنولوجيا المتمثلة في حجم الإنفاق على البحث والتطوير وبراءات الاختراع والتطبيقات الفنية ومقياس تنمية الموارد البشرية المتمثلة في عدد الدورات التدريبية التي يتلقاها ومدى إسهامها في تقدمه وانخراطه في العملية الإنتاجية.

الإبداع والابتكار من خلال تحويل القدرات الجوهريّة إلى عمليات منتجة وخدمات جديدة تؤثر في المسؤوليات المختلفة والقطاعات المتعددة والفرص البيئية المتنوعة .
 اخل القطاع الواحد من خلال القدرات الجوهريّة الخاصة التي تتمتع بها المنظمة وتغالفا في عملياتها وتنعكس على مخرجاتها. ومن الأمثلة على ذلك ما توفره القطاعات الدوائية والكيميائية والصناعية والمالية وغيرها من البحث والتطوير وبراءات الاختراع وتبين التكنولوجيا الداعمة .

التعلم الذي يساعد في اكتساب قدرات جديدة من خلال التركيز على الهياكل والعمليات التي تسهل عملية التعلم على مستوى الأفراد والجماعات والمنظمة،

وتؤسس لبناء المعرفة والموقف التنافسي والذاكرة التنظيمية، وهنا لا بد التمييز بين تعلم "كيف" الذي يركز على تحسين ونقل المهارات وتعلم "لماذا" الذي يهدف إلى فهم العوامل السببية والروابط المنطقية لتطبيق المعرفة في سياقات جديدة . ولعل أهم عاملان يساعدان على الابتكار هو العلاقة الجيدة بين الرئيس والمرؤوس وكذا الشعور بالانتماء إلى جماعة العمل، لذا فإن الإبداع في العمل يشجع تفكير العامل ويطور سلوكياته وهذا ما ينعكس بالإيجاب على المؤسسة .

3-2 - أثر السلوك الإنساني في التكوين الذاتي:

تصل المؤسسة إلى نتائجها الأساسية من خلال العمل الإنساني بأشكاله المختلفة، أي أن السلوك الإنساني هو محور الارتكاز الرئيسي في توجيه العمل الإداري الذي يتحقق من خلال العمل الإنساني ، فالمدیر مثلا يعتمد على أفراد آخرين في تنفيذ الأعمال، ومن ثم فإن فهم المؤسسة والقدرة على الإحاطة بها يتطلب ضرورة التعرف على سلوك الأفراد داخل المؤسسة ومدى قدرته في التكيف مع المنصب، وتحديد تأثير هذا السلوك على الأعمال المنتجة، وكذا رغبته في أخذ المبادرة دون أمر من رئيس المؤسسة وقدرته على تحقيق النتائج المرغوبة، وهذا ما يتمثل في التكوين الذاتي .

" فالأفراد يختلفون في القدرات والاستعدادات والمهارات، كما أن أنماط السلوك المكتسبة تتباين إلى درجة كبيرة من فرد إلى آخر، ويمكن التعبير عن السلوك الإنساني محصلة التفاعل بين تطلعات الفرد والظروف المحيطة به ."¹ نستنتج من هذا أن العنصر البشري عاملا أساسيا في تحديد نتائج العمل والنشاط في مختلف المجالات الإدارية وخاصة الخ-دماية منها التي تتسم بالتخطيط، اتخاذ القرار

¹ بلال خلف السكارنة. المهارات الادارية في تطوير الذات. ط.1. عمان: الميسرة، 2008. ص.35 (بتصرف) .

القرارات، تنظيم ، تكوين وتنمية القوى العاملة والمتابعة وتقييم الأداء.

4 - مساهمة أخصائي المكتبات والمعلومات في إدارة المعرفة:

تعد المكتبات وسيط من وسائل نشر المعرفة وجعلها في متناول الرواد، ولقد عرفت الجمعية الأمريكية لعم المعلومات نشر المعرفة بتعرفها الواسع بأنها تشمل العمليات الضرورية لإيصال المعلومات من صناعتها إلى مستخدميها .

4-1 - إدارة المعرفة:

" هي النظام البالغ الأهمية المتسارع بوتائر عالية يوما بعد يوم، والذي يهدف إلى تحقيق اكتشاف وامتلاك والمشاركة والتطبيقات المعرفية المنظمة ".¹
وهنا يقول بوس بورك " إن أمين المكتبة أحد العوامل المهمة في المجتمع، فهو يستطيع تولي مهام التمكن من إدارة المعرفة وحسن ترتيبها وإرسال المعلومات، وهذا يساعد منسق المجتمع على التفرع لعمل العلاقات وتطويع الممارسة والإستفادة من المهارات المتخصصة للمكتبة لإدارة المعلومات، وهناك أيضاً أمناء مكتبة يتولون مهمة وضع قواعد بيانات ومواقع على الشبكة في المجتمع ".²

حيث تستطيع إدارة المع- رفة من مساعدة العاملين على الت- علم والانط- لاق نحو المعرفة المتجددة في حقولهم وتخصصاتهم المختلفة، بشتى الطرق بما في ذلك الطريقة التي يساهم فيها أخصائي المكتبات والمعلومات إلا وهي تجسيد المعرفة؛ أي جعلها متاحة للجميع متبعا في ذلك السبل التي تسهل الوصول إلى الكم المعلوماتي المطلوب، لا سيما في المكتبات الجامعية نتيجة ما تحتويه من انتاج فكري ومجتمع طالب للعلم للمعرفة بشتى أنواعها وتخصصاتها، ويتم تنظيم وترتيب المعرفة بعد

¹ عبد الستار العلي، عامر إبراهيم فندليجي، غسان العمري. المرجع السابق. ص. 127

² بوس، يورك. إدارة المعرفة: Knowledge management. (د.م.): (د.ن.)، ص. 159 (يتصرف) .

انتزاعها والحصول عليها بشكل منطقي، حيث يتم تسيير المعرفة بطريقة نظامية يمكن من خلالها أن تبني بناءً وظيفياً يسمح إلى أي فرد في المنظمة من استرجاع المعلومات الضرورية منها بشكل سريع وكفؤ ومناسب .

إلى نستطيع القول أن التكوين الذاتي لأخصائي المكتبات والمعلومات ينطلق أولاً من التكوين الأكاديمي الذي هو البنية التحتية لأي تخصص كان، وذلك مايقدمه من برامج ونظريات وأسس وقواعد عن التخصص بجانبه النظري والتطبيقي وهذا ما نلاحظه في معهد علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران-السانية- من نجاعة في تسيير التكوين الأكاديمي. ثم تلي بعد ذلك التكوين المستمر وهو الذي يستفيد منه الموظف بصفة عامة والمكتبي بصفة خاصة بعد التوظيف مباشرة، وهذا ما يسمى بتجديد المعلومات أو الرسكلة، ثم يأتي التكوين الذي يتخلل المسار الوظيفي، وفي هذه الفترات يستطيع المكتبي أن يكون نفسه بنفسه وأن يبدع في مجال عمله، انطلاقاً من عدة عوامل كظروف العمل المساعدة؛ وبالتالي تنمية وتطوير القدرات والمهارات، والتحفيز في مجال العمل، وهو الذي ركز عليه ماسلو في نظريته التي تهتم بدوافع الإنسان ووضع ما يسمى بسلم الحاجات في بداية 1935م، إذ يوضح بأن هناك خمس مجموعات من الحاجات لدى الأفراد من الحاجات الدنيا (الأساسية) التي سماها بالحاجات الفسيولوجية إلى الحاجات المتعلقة بالأمان ومن الحاجات الاجتماعية ومنه إلى حاجات التقدير وأخيراً حاجات تأكيد الذات وللتطور والنمو.¹

يرتبط مفهوم الدافع بالسلوك الإنساني؛ إذ أن عملية السلوك قائمة افتراضات أساسية، باعتبار السلوك نتيجة، وهو يحفز ويثار بفعل مؤثرات معينة التي تنجم عنها سلوكيات محددة. وبالتالي تحقيق أهداف معينة. والسلوك الإنساني هو مجموعة

¹ سهيلة محمد عباس. المرجع السابق. ص. 168

التصرفات والتعبيرات الخارجية والداخلية التي يسعى الفرد عن طريقها إلى تحقيق التكيف والتوفيق بين مقومات وجوده ومقتضيات الإطار الاجتماعي الذي يعيش داخله. والدافع هو الحاجة و الرغبة والتصور الذي يؤدي إلى سلوك محدد للوصول إلى هدف معين. حيث أنه إذا تشبعت هذه الحاجات وليت الرغبات يزيد استقرار الفرد وتصبح له دافعية أكثر للعمل.

5- أخصائي المكتبات والمعلومات والتكوين الذاتي في شبكة الإنترنت:

أخصائي المكتبات والمعلومات مسير لكل ما هو جديد في مجال المعلومات، وهذا ما يوضحه تكوينه الذاتي في مجال الإنترنت وظهور عصر التكنولوجيات الحديثة الذي بات من الضروري توفير الإنترنت في جميع المكتبات الجامعية، فعن طريق التمرين على استخدام الإنترنت وبتوفير الأجهزة والمستلزمات الخاصة لاستخدامها، يقوم المكتبيين بإدارة العمليات الفنية وإنجاز النشاطات، وذلك بامتلاكهم القدرة على التعامل مع هذا الفضاء .

يمكن تحديد دعم شبكة الإنترنت في المكتبات الجامعية في محورين أساسيين هما:¹

- تهيئة الموارد الم-ؤسسة عبر توفير النف-اذ عن بعد إلى فه-رسها الك-امل،
التعريف بالمؤسسة الوثائقية وخدماتها...إلخ .

- يمكن اعتبار شبكة الإنترنت نافذة على الخارج باعتبارها توفر أرضية لتطوير
الشراكة الوثائقية واستغلال المجاميع الوثائقية الأجنبية عن بعد...إلخ .

" إن من أبرز المهارات التقنية التي يجب أن تتوفر في أخصائي المكتبات والمعلومات يقول أحد رواد علم المكتبات والمعلومات: " المهارات التقنية خصوصا في جوانب البرمجة وتصميم مواقع الشبكة العالمية والبوابات الالكترونية وإنشاء

¹ مجيد دحمان. مجلة المعلومات العلمية والتقنية. الجزء الرابع عشر: العدد الأول. الجزائر: (د. ن.)، 2004. ص. 21

وإدارة قواعد المعلومات وأنظمة النشر الإلكترونية والأرشيف الإلكترونية وهذه أصبحت ضرورية جداً كما قلت في المتخصص في مجال المعلومات في هذا الوقت. كما أن مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين Communication Skills من المهارات المهمة نظراً لأن الكثير من المختصين في مجال المعلومات يتعاملون بشكل قوي مع الجمهور وأفراد المجتمع ولا بد لهذه الفئة من المختصين أن تكون قادرة على التواصل مع الآخرين ممن يستفيدون من خدماتهم بشكل راقى ومفيد وهذا مع الأسف جاذب أهمل كثيراً ولا بد من الاهتمام به في هذا الوقت.¹

إن وضعية المكتبات الجامعية بالجزائر لا تسمح لها بالاندماج في المسار الحالي في مجتمع المعلومات وتكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطورات المتسارعة التي تعرفها خدمات الإعلام بصفة عامة. ومن ثم فإن التحول الحقيقي المنتظر لهذه المكتبات لا بد أن يمر عبر الاندماج فيما بينها، وأنه من الضروري أن ينم من خلال دراسات وخطط وأنظمة تسند إلى قوانين وموارد مالية ثابتة وصلاحيات كافية للمكتبيين، وذلك بعد أن يتم الإعتماد على الموارد المتاحة وتوظيفها توظيف جيد يسمح باستغلالها الإستغلال الأمثل ويسمح أيضاً بدعمها وتطويرها، ومع ذلك فإن الشبكة الوطنية للمكتبات الجامعية في الجزائر ومسيرة للتطورات الجارية في المجال فهي من الناحية المادية في طور التكوين.

يمكن استخدام أخصائي المكتبات والمعلومات للإنترنت بصفته أداة مرجعية في

¹ عبداً بن محمد الشائع، بن محيا سلطان النحاني. مدى امتلاك خريجي أقسام المكتبات للمهارات والكفايات المهنية اللازمة للعمل في مراكز المعلومات: مجلة المعلوماتية. متواجد على الخط:

<http://www.informatics.gov.sa/modules.php> : تاريخ التصفح: 15/06/2009

مايلي:¹ رصيد هائل من المعلومات الحينية - الوصول إلى البيانات البيبليوغرافية لملايين الكتب - إنشاء القوائم البيبليوغرافيا - الإجابة على الأسئلة المرجعية الصعبة أو المعقدة - خزن نتائج البحث لدراساتها في وقت لاحق - بحث الفهارس المحوسبة للمكتبات ومراكز المعلومات في جميع أنحاء العالم - تنمية مصادر المعلومات بفحص العناوين الجديدة وفحصها من الناشرين - الإتصال المباشر بالباحثين والعلماء - الحصول على الأعداد السابقة من المجلات الإلكترونية .

فمثلاً استخدام الإنترنت في " الخدمة المرجعية التي يقوم فيها أخصائي المكتبات والمعلومات طريق استخدام البريد الإلكتروني E-mail في إجراء الاتصالات الشخصية بين اختصاصي المراجع والمعلومات والإجابة على التساؤلات الرجعية، وكذلك إجراء المراسلات الخاصة بالتزويد واقتناء الكتب الرجعية وإجراء المراسلات الخاصة بالإعارة المتبادلة وبين المكتبات فيما يتعلق بالكتب المرجعية وكذا توصيل الوثائق الكترونياً للمستفيدين وكذا الوصول إلى الراجع الإلكتروني والدخول إلى فهارس المكتبات العالمية وإعداد نشرات الإحاطة الجارية والبت الانتقائي للمعلومات والدخول إلى بنوك المعلومات البيبليوغرافية ."²

وبهذا فان وظيفة أو مهنة أخصائي المراجع تغيرت إلى استشاري معلومات . ومع ظهور التكنولوجيات الحديثة وظهور مايسمى بالمكتبات الرقمية أو الافتراضية أو مكتبة دون جدران وبعدم كانت مؤسسة لها كيائها المعماري، أصبح التعامل مع الكتب - أب الإلكت - روني أمرا م - رغوبا بعض الق - راء إن لم نقل الجميع وهذا ما أكدته

¹ عمر أحمد همشري، ربحي مصطفى عليان. المرجع في علم المكتبات والمعلومات. عمان: دار الشروق، 1997. ص - 582-583 (بتصرف) .

² غالب عوض النوليسه. المراجع والخدمة المرجعية في المكتبات ومراكز المعلومات واتجاهاتها الحديثة. ط.1. عمان: دار صفاء، 2003. ص - 274-275 (بتصرف) .

" FONDIN Hubert¹ في التحول الجذري للمكتبات في فرنسا وخاصة الجامعية ففي القديم كانت تبني على أساس مكتبة موسوعية فقط، وأن المكتبة أصبحت غير واردة في اهتمامات القراء كهيكل مستقل، بل كل اهتماماتهم واقعة على كل ماهو الالكتروني من كتاب، موسوعة، قاموس، مجلة... إلخ.²

لكن مهما تصل نقطة الجدل بين المكتبة الـ ورقية والإلكتـرونية أو بين النشر الورقي والإلكتروني إلا أنه لولا المعلومات التي سجلت على الجدران ونقشت على الحجر وعلى الكهوف في أزمنة غابرة ما وصلت البشرية إلى هذا الإبداع والتطور في شتى المجالات، وأن هذا الكم الهائل من المعرفة لم يأت من العدم لولا المصدر الورقي. ويبقى الكتاب المطبوع في الصدارة لما له من إيجابيات في شتى الجوانب .

ففي عصر المكتبة الرقمية مع إيصال المعلومات بالخط المباشر، حيث يكون نقطة الخدمة المكتبية مقطعاً من شاشة لديه منافذ (نهايات) في كافة المساحات التي يشملها نطاق عمل الشخص، فإن الفشل في التشخيص يمكن أن تؤدي إلى التهميش، "ويقرر كل من هانسن و هاسن Hansen et Hass (2001) وصفهما لتداول الوثائق في شركة استشارات إدارية أن أساس سوق المعرفة هو الانتباه وليس المادة، وإذا على الخدمة أن تكون مركزة. صالحة مبطنة بالمصداقية والمسؤولية. وحتى يتم ذلك فمن الضروري أن يكون هناك تعاون ليس بين أخصائي المكتبات والمعلومات وأخصائي المعرفة بل يتطلب الأمر في معظم الحالات وجود فريق من أخصائي المعرفة ومصممي الويب ومعماريي المعلومات.³

¹ FONDIN, Hubert : بروفيسور في علوم الإتصال والمعلومات بجامعة بوردو -فرنسا-

² يوم دراسي حول المكتبات الجامعية: إشكالية التسيير وتطبيق المعايير. تنظيم قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية: جامعة وهران-السانيا- يوم 09 سبتمبر 2009 .

³ حسني عبد الرحمن الشيمي. دارة المعرفة: الرأسعريفية بديلا. ط.1. القاهرة: دار الفجر، 2009. ص. 119

" والحوافز المعلنة من طرف المكتبيين المكونين تهم الرغبة في تجديد نشاطاتهم، الخروج عن الروتين اليومي، وقال كرييس أرجيريس ARGYRIS Chris* هذا يعني القوة والإرادة في تحليل تطبيقاتهم الميدانية الخاصة بهم (المكتبيين) مع الأخذ بعين الاعتبار كفاءتهم المهنية.¹ وهو الذي وصف المؤسسة الناجحة بأنها قادرة على تدريب أو تكوين مهنيين متخصصين .

إذ يجب على أخصائيو المكتبات والمعلومات تطوير أنفسهم بأنفسهم للقيام بمهنتهم كمهنة، إضافة إلى الحوافز المادية والمعنوية التي تمنحها المنظمة الأم. " وبما أن لمهنة المكتبات صدى كبير، هادفة إلى تحقيق طموحات وقيم ومشاريع.² فإنه لا بد من تواجد مكتبيين أكفاء قادرين على تحمل المسؤولية المطروحة على عاتقهم، وذلك بالتكوين والتكوين الذاتي الذي ينمي فيهم روح المبادرة والتحلي بالفطنة والذكاء.

إلى هنا نستطيع القول أنه كي ترقى المكتبات الجامعية إلى مستوى عالي يستوفي المعايير، من جهة عن طريق تلبية جميع طلبات الرواد (طلبة - أساتذة - باحثين) ومن جهة أخرى المشي قدما في تطوير التعليم العالي؛ يجب أن يكون التكوين الذاتي ضرورة حتمية لأخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية .

6 - التحفيز والرضا الوظيفي وأثرهما على التكوين الذاتي:

* ARGYRIS Chris : بروفيسور بجامعة هارفرد، كلية إدارة المؤسسات وعلوم التربية .

¹ Françoise HECCQUARD, Marielle de MIRIBEL, Devenir for mateu (بتصرف) p. 61. 2003. Editions de la librairie, Paris: évaluation. Organiser animer, Paris: Editions de la librairie, (s.d.). p. 31

يختار الفرد مهنته أو يختار لها وفق لقدراته، وميوله، واهتماماته. وبمرور الوقت يندرج في هذا العمل الذي التحق به من خلال ما يكتسبه من خبرة ومهارة، أو من خلال البرامج التكوينية التي يتزود بها. سواء كان ذلك داخل المؤسسة أو خارجها. وهذا ما يحتاجه الإنسان في عمله لترقية مستواه وكمية إنتاجه كما يدفعه لهذا التقدم والنجاح وزيادة الإنتاج تلك هي التي تنطبق عليها حوافز العمل وهي الإجراءات التي تتخذها المؤسسة للترقي بهيكلها، وهذا ما يزيد من قيمة التكوين الذاتي لدى العمال عامة والمكتبيين خاصة .

6-1 - الحوافز عند أخصائي المكتبات والمعلومات:

" الحوافز هي العوائد التي يحصل عليها الفرد في المنظمة كنتيجة لتميزه في الأداء عن أقرانه. وهو مصطلح يحمل في طياته الحوافز الايجابية القائمة على المنح، والسلبية على المنع ".¹ ويعرفه ربحي مصطفى عليان بأنها " الوسائل التي يتم من خلالها إشباع الحاجات لدى العاملين في المكتبة، وهي مجموعة من الظروف التي يجب أن تتوافر في المكتبة لإشباع رغبات العاملين فيها، وجعلهم يعملون بكل فعالية لتحقيق أهداف المكتبة ".²

وتنقسم الحوافز إلى نوعين:³

1- الحوافز المادية: تعددت صور وأشكال الحوافز المادية، وتختلف أيضا من مؤسسة إلى أخرى، حيث تتمثل هذه الحوافز في المكافآت المادية؛ ويعتبر النقد المال من أهم

¹ محمد حافظ مجازي . إدارة الموارد البشرية: Human Resources. ط.1. الاسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة

والنشر، 2006، ص. 212

² ربحي مصطفى عليان. دراسات في علوم المكتبات والتوثيق والمعلومات. ط.1. عمان: دار الصفاء، 2005 ص. 345

³ لبنان الشامي، ماركو ابراهيم. مبادئ الإدارة. عمان: المركز القومي للنشر، 2007. ص. 244 (بتصرف) .

طرق الحوافز. لأن النقود تشبع كل حاجات الإنسان تقريبا وهي حقيقة واقعية وقابلة للتداول بعكس الوسائل الأخرى التي تعتبر مجردة وزائلة، وبالتالي فإن هذه الوسائل تشبع حاجاتهم الفطرية خارج نطاق عملهم .

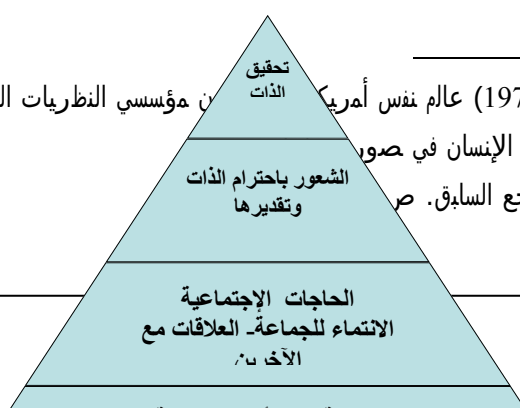
وهي من أهم الحوافز بالنسبة لأخصائي المكتبات والمعلومات المتمثلة في: الزيادة في الأجور أو الرواتب، المكافآت، التعويضات...إلخ .

2- الحوافز المعنوية: يوجد اتجاه عام كبير يشير إلى أن البواعث المالية النقدية أو نظام الأجور لا يعتبر إلا عاملا واحدا ضمن مجموعة كبيرة من العوامل التي تثير كفاءة العامل الواحد. ذلك أن العمال لا يهتمون بالزيادة في الأجور بالدرجة الأولى بل يفضلون عليه نواحي تتمثل بالاطمئنان على المستقبل في عضوية الجماعة والتوحد معها؛ وهي الحوافز المعنوية والتي تتمثل في المجد والتشجيع ووضع أسماء المجدين في لوحات الشرف، وإعطائهم الأوسمة والمكافآت كالمجدح والإثراء، التسهيل الاجتماعي، التنافس، المكافآت. وهي عكس المادية فهي لا تعتمد على المكافآت المادية، بل على احترام طموحات العاملين .

والجدير بالذكر أن نظرية التدرج الهرمي للحاجات أو هرم ماسلو* للحاجات في بداية 1935؛ والتي تعد من أكثر النظريات شيوعا في هذا المجال. وتقوم النظرية على أن حاجات الإنسان مرتبة بشكل تصاعدي أو هرمي، وأن الحاجات غير المشبعة هي التي تؤثر على سلوكهم، وأن من واجب الإدارة العمل على إشباع حاجات العاملين، وصولا هرمه إلى تحقيق وتأكيد الذات للتطور والنمو.¹

* **أبراهام ماسلو:** (1908-1970) عالم نفس أمريكي من مؤسسي النظريات التي قامت عليها مدرسة علم النفس

الإنساني، والذي رتب حاجات الإنسان في صورة هرمية. ص 1
¹ سهيلة، محمد عباس. المرجع السابق. ص 1



شكل رقم(04) سلم ماسلو للحاجات الإنسانية

إنطلاقاً من السلم الهرمي لسلم "ماسلو" يجب على المؤسسة أن تستجيب لهذه الحاجات مقابل وسائل تحفيزية ؛ كالرواتب والبرامج الصحية وفترات الاستراحة، فرق العمل، الاستقلالية- المسؤولية، المهارات العلمية والمواقع القيادية وكذا الصلاحيات والاستقلالية.

وحسب نظرية ماسلو، فإن الاحتياجات ذات الترتيب المنخفض تأخذ الأولوية ويجب تلبيةها قبل الاحتياجات العليا وقبل تفعيلها، بحيث يتم تلبية الاحتياجات الفسيولوجية قبل احتياجات الأمان. واحتياجات الأمان قبل الاحتياجات الاجتماعية وهكذا، والشخص المعني بالأمان المادي سيكرس وقته لتأمين بيئة آمنة وإن يكون متهما بحاجات الاحترام أو حاجات تحقيق الذات، وعند تلبية الحاجة فإنها تقل الأهمية والحاجة التالية الأعلى يتم تفعيلها .

وفي هذا الصدد نادى تايلور " بضرورة تشجيع العاملين على بذل مزيد من الجهود لصالح الإنتاج، وتحفيز الأكفاء منهم على البقاء في العمل، ونقل الأقل كفاءة بينهم إلى

أعمال أخرى، وبمعنى آخر اختيار العمل المناسب لكل عامل حتى يقوم بآدائه بفاعلية، وضرورة منح أجر إضافي للعامل عن كل وحدة ينتجها زيادة عن المعدلات المحددة وبالتالي يربط الأجر بالإنتاج بطريقة مباشرة.¹

تستخدم الحوافز لإثارة همم العاملين حتى بذلوا أقصى طاقاتهم في العمل والإنتاج فيحققوا أقصى ما يمكنهم فيه من نجاح وتوفيق. " ويعتبر المال الذي يعطي للعامل كأجر أو مكافأة تشجيعية من أهم الحوافز الأساسية في مجال العمل.² وبطبيعة الحال فالمال ليست له قيمة في حد ذاته، وقيمتها تأتي من استخدامه كوسيلة لإشباع الحاجات .

6-2 - دور الرضا الوظيفي في تنمية القدرات:

يعد الرضا للعاملين عاملاً مهماً، تحاول كل منظمة تحقيقه بين عاملاتها، لأن الرضا الوظيفي له تأثير كبير على اتجاهات العاملين وسلوكياتهم اتجاه المنظمة. وتسعى المنظمة إلى فهم العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي للعاملين حتى تكون قادرة على التحكم في اتجاهات موظفيها وسلوكياتهم.

يركز الرضا الوظيفي على البيئة المحددة للمهام والتي يؤدي فيها الموظف مهامه، وهو عبارة عن مجموع الـ رضا عن الـ رتب والزملاء والمشرف المباشر والترقية والعمل ويمكن تقسيم الرضا الوظيفي إلى ثلاث أنواع:³

1- الرضا الداخلي: يتم تحقيقه من خلال أداء العمل والشعور بالإنجاز وتحقيق الذات والمتعة المحققة من القيام بالعمل .

¹ سامي جمال الدين. الإدارة والتنظيم الإداري. القاهرة. مؤسسة حور الدولية، مؤسسة طيبة . 2004. ص. 75(بتصرف) .

² موسوعة علم النفس للتربية والتعليم: الجزء التاسع. بيروت: منشورات كرايس، (د.ت.). ص. 172

³ خاف جاد الرب السيد. تنمية القدرات القيادية للعاملين بالجامعات. ط.1. (د. م.): دار العلم والإيمان، 2008. ص. 88

2- الرضا الخارجي: يتم تحقيقه من خلال المكافآت التي تعطى للشخص من قبل

مشرفه المباشر أو المؤسسة على شكل تقدير واحترام وتعويض مالي وترقية .

3- الرضا العام: فقد تم وضع مفهومه على أساس أن يتكون من الرضا الداخلي

والخارجي، أو على أساس أنه عبارة عن مجموع الرضا عن الأوجه المختلفة للوظيفة.

والرضا الوظيفي في مجال المكتبات هو الرضا بنوعية الخدمة المكتبية المقدمة أو الأداء والإستقرار في العمل، وهذا ما أكدته " بدلية الدراسات التي كانت عام 1937م، حيث درس نورس Nourse* العوامل الأساسية لعدم الرضا بين المكتبيين عن العمل وتحولهم إلى أعمال أخرى ووجد من بين تلك الأسباب رتابة العمل الكثير. ودراسة هيرك عام 1950م لتحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل في المكتبات. وفي عام 1970م جاءت دراسة مارشانت حول المشاركة في عملية صنع القرار في المكتبات الجامعية وإنتاجية العاملين في تلك المكتبات، وقد وجد الباحث أن المكتبي الراضي عن عمله هو ذلك الذي يسهم بشكل فاعل في صنع القرار وهو الأكثر نجاحا في تحقيق أهداف المكتبة.¹

إن الظروف الملائمة المحيطة بالعمل هي التي تحفز الأشخاص للقيام بعمل جيد. وذلك كي يوحى العمل بالرضا والسعادة، وبالتالي إدراكهم بأهمية ما يقومون به بشرط أن تتاح لهم الفرصة لإنجاز أكبر قدر ممكن من المهام المولجة إليهم لإتمامها والملقاء على عاتقهم. فالاضطلاع بأعباء العمل يتيح لهم مراقبة أنفسهم ويشعرهم بأنهم يساهمون مساهمة فعالة ومجدية في ذلك، فإعطائهم الفرصة لتقييم أعمالهم

* نورس من الرواد الأوائل في مجال الرضا الوظيفي في المكتبات .

¹ محمد السالم سالم. الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية: بالمملكة العربية السعودية. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 1997. ص. 60 (بتصرف) .

يوفر لهم التشجيع الدائم لمتابعة نشاطهم ويلفت انتباههم لتلك الأعمال التي عليهم أن يحسنوا آراءهم فيها. فعلى قدر تلبية الحاجات يتحدد مستوى الرضا لدى الفرد، والحاجة المشبعة ليس دافعا إنما الدافع هو الحاجة التي لا يتم إشباعها وهذا ما جعل الحاجة إلى احترام النفس وإثبات الذات لدى أخصائي المكتبات والمعلومات. التكوين الذاتي وسيلة لرفع الطموحات لدى أخصائي المكتبات والمعلومات للإرتقاء في القيام بمهام عمله المتجددة والمتطورة، سواء كان السبب في ذلك الحوافز التي تزيد من مردودية العمل أو الرضا الوظيفي، دون إغفال دور التكوين الرسمي الأكاديمي الضروري لما له من أهمية في المؤهل العلمي، فهو يدعو بمستوياته وأنواع أساليبه إلى النمو المهني المستمر، سواء كان بالإعتماد على الجهد الذاتي، أو ما توفره الجامعة من برامج تدريبية، المحققة للنمو المهني .

المبحث الثالث: التكوين الذاتي لأخصائي المكتبات والمعلومات:

يعد التكوين الذاتي من أحدث مستكشافات التكوين بصفة عامة، فعن طريقه تتوافر للمتكون ما يحتاج إليه من معارف ومهارات واتجاهات، ويلبي احتياجاته منها بالقدر والسرعة والطريقة التي تناسب قدراته وحاجاته المهنية والعملية. حيث أن التكوين الذاتي لم ينشأ من فراغ بل ارتبط بمجالات عديدة لا سيما في مجال الفلسفة؛ فقد ركز سقراط على أهمية المعرفة الذاتية (Self Knowledge)، وحث الأفراد أن يعيشوا حياة ذات معنى، كل في حدود قدراته، وتكلم عن طريقة الإستنباط (الإبداع) التي تحدد بصورة بدیعة. و تؤكد الفلسفة البراجماتية أن الإنسان هو الذي يصنع نفسه بنفسه، ويبني الحقيقة لنفسه، لأنه هو الذي يجرب ويبحث. وفي التجريب والبحث تبرز المثل والقيم والحقائق التي تنفعه في حياته، إضافة إلى مجالات أخرى كالنفسية والتربوية.

ويستند التكوين الذاتي من خلال هذه الأسس إلى انماء فلسفة ذاتية للفرد، وبناء شخصيته الثقافية وخياراته استناداً على مايعرفه عن نفسه وعن العالم الخارجي .

1 - تعريف التكوين الذاتي وأهميته:

1-1 - تعريف التكوين الذاتي:

" هو ذلك التكوين الذي يجعل الفرد يغير في سلوكه وأدائه، بناء على رغبته ووفقاً لاستعداداته وقدراته واختياراته في التفاعل مع أشخاص بيئته، والمواد والموافق، وبناء على دافعيته نحو إحداث ذلك التغيير في سلوكه طبقاً للطريقة التي يعتمدها. والنمط الذي الذي يميز عملياته العقلية ونشاطه الفسيولوجي والعصبي، وسبل إدراكه لميزات الخارجية وخياراته في الإستجابة لها.¹

كما ارتبط بتطور الوسائل التكنولوجية الحديثة التي توفر فرص الإستخدام الفردي لتلك الوسائل، وبذلك فقد استقطب هذا الميدان الاهتمام الواسع، وإجراء البحوث، والدراسات بما يتناسب تماماً والتوجه إلى سبيل تحقيق التكوين الذاتي في شتى الطرق.

هو أن ينقل إلى الفرد حمل مسؤولية متابعة تعليم نفسه، وهي عملية تسعى لتغذية قدرة الفرد الذاتية على التجديد، ليصبح قادراً بنفسه على تنمية طاقاته في عملية مستمرة من اكتشافه لذاته، وتقييمه لها.

"ويعرفه Joffre DUMAZEDIER بأنه التطوير الذاتي للمعارف والقدرات بمساعدة المصادر التعليمية والتكوين الذاتي الدائم للوصول لنتيجة التدريب الجيد في جميع الجوانب التعليمية .²

¹ ندى عبد الرحيم محامدة. التعليم المستمر والتثقيف الذاتي. عمان: دار صفاء، 2005. ص. 19

Consulté le: 20/06/2009

<http://www.educnet.education.fr/dossier/eformation/modularite2.htm>²

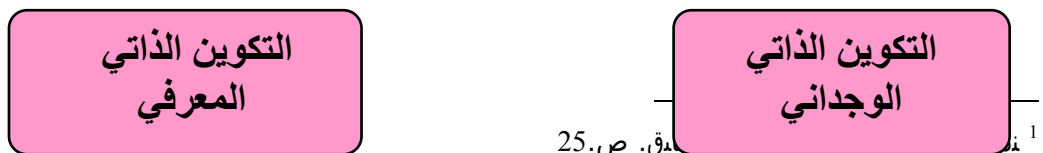
"هو النشاط التكويني الذي يقوم به الفرد مدفوعا برغبته الذاتية بهدف تنمية استعداداته وقدراته مستجيبا لميوله كفاءاته واهتماماته لما يحقق تنمية شخصيته وتكاملها، والتفاعل الناجح مع مجتمعه عن طريق الإعتماد على نفسه والثقة بقدراته في عملية التكوين".¹

إن نمو أسس التكوين الذاتي يكون مقومات وركائز ضرورية لمستويات أعلى وأرقى للتكوين الذاتي، وهذا لا يعني إغفالاً لدور التكوين الأكاديمي أو التفسير في تطبيق مناهجه، ولا يعني أن الجامعة بنشأة التكوين الذاتي تصبح ثانوية .

" فالتكوين الأكاديمي المقرر من طرف الجامعة لا يخلق فحسب الشروط التي تنشط التكوين الذاتي أو تعوقه ولكن تحدد طبيعته ووجهته، وهو إنما يحتفظ بوظيفة كونه القوة المحركة للنمو النفسي المستمر، فهو يؤدي إلى الاستمرار في التكوين".²

وينتج التكوين الذاتي عن " المهارات التي تنبع من الفرد وقدرته على الإبداع والتعلم الذاتي دون النظر إلى ما توفره المؤسسة من إمكانيات، وإنما ما يملك من القدرة على تفسير مهاراته بإتباع إستراتيجية ما في المؤسسة المنتمي إليها، وربما هذه المهارات تنزل إلى الميدان لتحقيق شيء عظيم غير منتظر".³

ومنه يتبين لنا أن التكويني الذاتي-ي قفزة فردية، تقوي من اكتساب التعلم الذاتي . ولقد عرف فيليب كاري Phillipe CARRE التكوين الذاتي حسب الأنماط المبينة في الشكل التالي:⁴

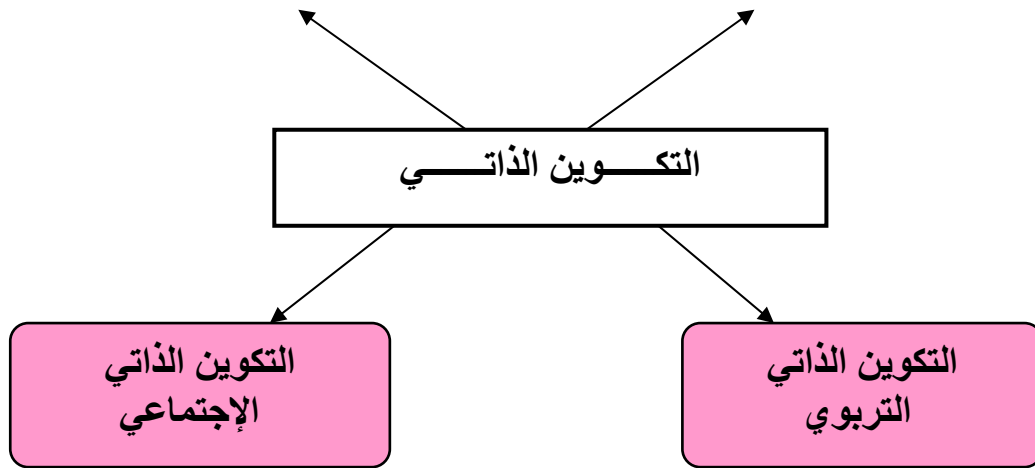


¹ BELKHITER, Soraya. Etudiants en langue française en fin de cursus: entre formation et autoformation: le cas des étudiants d'Oran. Université d'Oran: 2008. p.21.

² MEIGNANT, Alain. La formation, atout stratégique pour l'entreprise. Paris: Editions d'Organisation, 1986. p.103 (بتصرف).

³ <http://educ.univ-paris8.fr/LIC8MAIT/weblearn2002/AUTOFORMATION/htm/>

⁴ Consulté le: 03/05/2009



شكل رقم (02) / نم- وذج Phillipe CARRE للتك-وين الذاتي.

نلاحظ من خلال هذا المخطط أن للتكوين الذاتي عدة أشكال متمثلة في المستوى الوجداني الذي يكون عن طريق اقتناء المعارف، والإجتماعي الذي يكون لأعضاء المجتمع والمحيطين الدور الفعال والأثر الكبير على المتكون، وأما التعليمي فيلعب فيه المتكون دور الوسيط لإيصال المعلومة، وأما المعرفي فيكون المتكون مستقل كلياً وذلك عن طريق معارفه والتفكير والتسيير الجيد .

1-2 - أهمية التكوين الذاتي:

يلقي التكوين الذاتي اهتماماً كبيراً من علماء النفس، باعتباره أسلوب التكوين الأفضل والأمثل في الوصول إلى الحقائق، لأنه يحقق متكون تكويناً يتناسب مع قدراته وسرعته الذاتية والدافعية في التكوين. لذلك حظي التكوين الذاتي بأهمية كبيرة في المكتبات لاسيما الجامعية منها فهو يهدف إلى:

- ✓ يمكن من إتقان المهارات الأساسية اللازمة لمواصلة تكوين الفرد نفسه بنفسه .
- ✓ التحرر من قيود البرامج المحددة زمانياً ومكانياً .
- ✓ يمنح الفرصة لإطلاق عنان القدرات الإبداعية الخلاقة .

- ✓ يتيح لأخصائي المعلومات والمكتبات الفرص لتحمل مسؤولية إبداعاته،
فيمارس النشاطات المتنوعة، وفق قدراته واستعداداته .
- ✓ المساهمة في عملية التجديد الذاتي للمجتمع .
- ✓ تكوين المكتبيين على حل المشكلات، ويجاد بيئة خصبة للإبداع وتحقيق الذات.
- ✓ يشهد العالم انفجاراً معرفياً متطوراً باستمرار لا تستوعبه نظم التكوين التقليدية
- الشكلية أحياناً مما يحتم وجود استراتيجية تمكن المتكون من إتقان مهارات التكوين الذاتي ليستمر التكوين معه خارج المؤسسة وحتى مدى الحياة .

1-3- أبعاد التكوين الذاتي:

ينطوي التكوين الذاتي تحت أبعاد تؤكد أصالته في السير الحسن والأمثل للعمل ومن هذه الأبعاد نذكر:

1-3-1- البعد البيولوجي: يتكون ذاتياً لتفادي النقص الموجود في الطبيعة ليضمن لنفسه البقاء والتطور.

1-3-2- البعد الاجتماعي: التكيف مع نفسه والآخرين، وهو الذي يتيح له المرونة التي تحقق له التكيف، وذلك باستجاباته الملائمة للمؤثرات التي تصادفه في محيط العمل، ولا يوجد أسلوب يحقق لإنسان التوافق والتكيف المنشود مثل التكوين الذاتي وهذا ما يؤدي إلى تحقيق الذات وبالتالي استمرار تطور وارتقاء وبناء شخصيته .

1-3-3- البعد النفسي: تجديد الفرد لقدراته وأعمال فهمه وتوجيه ذاته، لأن مصدر سلوكه ينبعث من داخله استجابة للمتغيرات المحيطة به. والحاجة إلى الارتقاء وإلى استمرارية تحقيق الذات إلى مستويات أرقى، واستمرارية الشخصية في النماء

والارتقاء إلى هذا المستوى المتسامي في ظل التكوين الذاتي مما يضمن للفرد حياة نفسية متجددة .

2 - علاقة التكوين الذاتي بالتعلم الذاتي:

المتكون ذاتياً له القدرة الفائقة في التحصيل المعرفي، فقبل تكوينه الذاتي لا محال من تعلمه الذاتي قبل الدخول إلى عالم الوظيفة .

ولقد " ربط Joël CARRE التعلم الذاتي بأنه أداة أساسية للتمكن من القيام بالتكوين الذاتي لتطوير معلوماته ."¹

وهو العملية التي يقوم من خلالها الأفراد بدور المبادرة أو الخطوة الأولى في اختيار الطريق الذي يسلكونه، وتشخيص وتحديد حاجاتهم التعليمية وصياغة الأهداف المراد تحقيقها، وتحديد المصادر اللازمة-الإنسانية والمادية- واختيار وتطبيق الإستراتيجيات المناسبة وتقويم الناتج من المتعلم .

" والمكتبي هنا أمام ضروريتان اثنتان؛ أولهما أنه مجبر على المواصلة في التكوين بغرض الإنتاج ومسايرته المجال الآلي وشبكات الاتصال، والضرورة الثانية أنه مجبر على تحليل وظائف المكتبة ومتابعتها عن طريق وضع تحقيقات انطلاقاً من اقتراحات المجتمع المستفيد، أو بالأحرى وضع معطيات إحصائية ولوحات قيادة سواءً كان ذلك يومياً أو أسبوعياً أو شهرياً ."²

3 - مبدأ التنمية الذاتية في محيط العمل:

¹ CARRE, Joël. Construire une offre d'Autoformation en bibliothèque publique: Mémoire d'études. 2008. le site: <http://enssib.fr/bibliothèque-numérique/document-1828.pdf>, consulté le: 22/08/2009 . sur

² BRUILLON, Michel. Les professions du livre: Edition-Librairie-Bibliothèque. Paris: Ellipses, 1999. p. 43.

لقد تغيرت النظرة من مفهوم إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية، بحيث يمارس عليهم كل آليات التطوير والتنفيذ نحو سلوك توافقي وأداء أمثل. ولتحقيق الكفالية في الأداء يجب الالتزام بتحقيق مبدأ التنمية الذاتية .

وهي أن نفق على معنى السلوك الذاتي الذي يقصد به نشاط الفرد اتجاه تحقيق الذات من خلال علاقته بالبيئة المحيطة به والواقع أن التفسير الدقيق للسلوك يتعلق بنشاط الفرد في ضوء العلاقة الفريدة والمستمرة بين الفرد وظروف البيئة من حـ. وله.

" ولا نبالغ في الأمر إذا قلنا تحقيق التوازن أمر شائك بين متطلبات الحاجات النفسية وكيفية إشباعها في مواجهة الضغوط الإيجابية وأساليب التوافق والتكيف من جانب الفرد ويمر سلوك التوازن بثلاث مستويات: المستوى الفيزيولوجي، والمستوى الوجداني، والمستوى المعرفي، ويلعب التوازن دورا هاما في حياة الفرد، وإذا فشل الفرد في إعادة اتزانه يحدث له فيما يعرف بالإحباط أو السلوك غير التوافقي نتيجة عدم إشباع الدوافع البيولوجية والنفسية ."¹

3-1 - الإبداع المعرفي ومساهمته في تطوير الخدمة:

تحتاج المؤسسة الخدماتية إلى تنمية الجوانب الابتكارية أو إطلاق عنان الإبداع والتفكير الابتكاري خاصة وأن مثل هذه المؤسسات تواجه مشاكل من الناحية التكنولوجية وهذا ما يجعلها تحتاج إلى حلول إبداعية غير تقليدية قادرة على التغلب على هذه المشاكل واقتحامها .

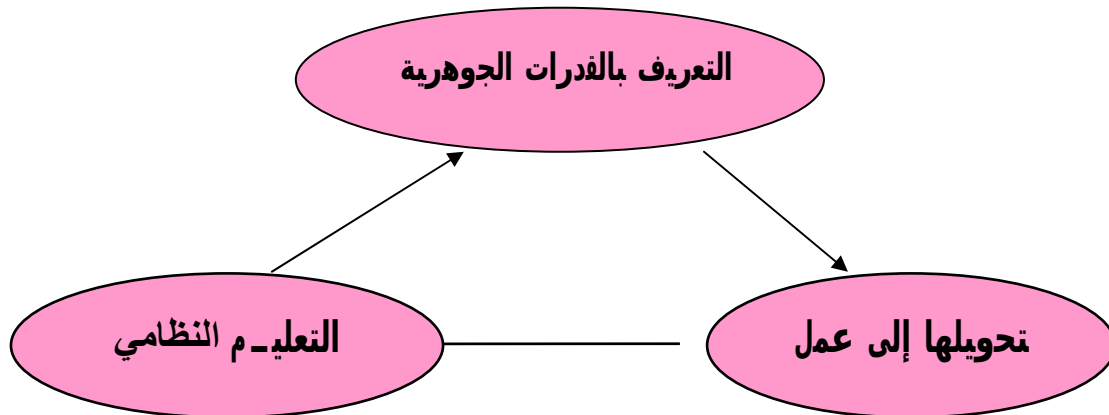
أشار "بيتر دركر" إلى أن الإبداع في أي مجال يحتاج إلى الموهبة والبراعة والمعرفة لكن هذه العوامل لا تعد نافعة ما لم يتوفر عنصر الإلتزام والمواصلة، وأن

¹ رأفت السيد عبد الفتاح. المرجع السابق. ص. 86

الابتكار هو الوسيلة الوحيدة التي تمكن الريادي تكوين موارد جديدة منتجة للمال ويضفي بها على الموارد الحاضرة احتمالاً قوياً لبناء الثورة .

إن حاضنة الإبداع المعرفي الأساسية هي المورد البشري الذي يتولى عملية الإبداع ومن ثم تحويله إلى ابتكار يجعله يعمل ولعل أهم التحديات التي تواجه المنظمات في قضية الإبداع المعرفي ما يلي :¹

- 1- مشاركة الأفراد الأفكار لتجعلها جزءاً من الذاكرة التنظيمية.
 - 2- تشجيع تنمية الأفكار وتشكيلها على شكل مشاريع ونماذج.
 - 3- تغليف نتائج المعرفة في عمليات ومنتجات الرأس المال الفكري للمنظمة .
- هذا وإن يتم ذلك بدون عملية الإبداع المعرفي التي تتضمن عملية تدفق المعرفة وتحويلها من معرفة ضمنية إلى صريحة بين الموارد البشرية من خلال تشجيع عملية التجريب وتهيئة المناخ التنظيمي الداعم لممارسات المعرفة الفضلى. ومن جانب آخر فإن عملية بناء القدرات في المنظمة لا يمكن فهمها إلا من خلال الإبداع والابتكار الذي يشكل العنصر الثاني في هذه العملية وذلك على النحو التالي:²



شكل رقم (03) دورة الف - درات الج - وهريه.

¹ بيتر دركر؛ ترجمة عبد الهادي الميداني. فن القيادة. الرياض: مكتبة العيكان، 2004. ص. 344

² عبد الستار العلي، عامر إبراهيم فنديجي، غسان العمري. المدخل إلى إدارة المعرفة. ط. 1. عمان: دار المسيرة،

بداية لا بد من تعريف القدرات الجوهرية وقياسها، وهي الموارد الحقيقية التي تكسب المنظمة الميزة التنافسية، وتتكون من التكنولوجيا والمهارات المنتجة للقدرات التي يتم تشكيلها من خلال تمكين العاملين لتبني قدرات التغيير للاستجابة إلى الفرص البيئية. أما مقاييسها فمن أشهرها مقاييس التكنولوجيا المتمثلة في حجم الإنفاق على البحث والتطوير وبراءات الاختراع والتطبيقات الفنية ومقاييس تنمية الموارد البشرية المتمثلة في عدد الدورات التدريبية التي يتلقاها ومدى إسهامها في تقدمه وانخراطه في العملية الإنتاجية.

الإبداع والابتكار من خلال تحويل القدرات الجوهرية إلى عمليات منتجة وخدمات جديدة تؤثر في المسؤوليات المختلفة والقطاعات المتعددة والفرص البيئية المتنوعة .
أخل القطاع الواحد من خلال القدرات الجوهرية الخاصة التي تتمتع بها المنظمة وتغالفها في عملياتها وتنعكس على مخرجاتها. ومن الأمثلة على ذلك ما توفره القطاعات الدوائية والكيميائية والصناعية والمالية وغيرها من البحث والتطوير وبراءات الاختراع وتبين التكنولوجيا الداعمة .

التعلم الذي يساعد في اكتساب قدرات جديدة من خلال التركيز على الهياكل والعمليات التي تسهل عملية التعلم على مستوى الأفراد والجماعات والمنظمة، وتؤسس لبناء المعرفة والموقف التنافسي والذاكرة التنظيمية، وهنا لا بد التمييز بين تعلم "كيف" الذي يركز على تحسين ونقل المهارات وتعلم "لماذا" الذي يهدف إلى فهم العوامل السببية والروابط المنطقية لتطبيق المعرفة في سياقات جديدة .

ولعل أهم عاملان يساعدان على الابتكار هو العلاقة الجيدة بين الرئيس والمرؤوس وكذا الشعور بالانتماء إلى جماعة العمل، لذا فإن الإبداع في العمل يشجع تفكير العامل ويطور سلوكياته وهذا ما ينعكس بالإيجاب على المؤسسة .

3-2 - أثر السلوك الإنساني في التكوين الذاتي:

تصل المؤسسة إلى نتائجها الأساسية من خلال العمل الإنساني بأشكاله المختلفة، أي أن السلوك الإنساني هو محور الارتكاز الرئيسي في توجيه العمل الإداري الذي يتحقق من خلال العمل الإنساني ، فالمدير مثلا يعتمد على أفراد آخرين في تنفيذ الأعمال، ومن ثم فإن فهم المؤسسة والقدرة على الإحاطة بها يتطلب ضرورة التعرف على سلوك الأفراد داخل المؤسسة ومدى قدرته في التكيف مع المنصب، وتحديد تأثير هذا السلوك على الأعمال المنتجة، وكذا رغبته في أخذ المبادرة دون أمر من رئيس المؤسسة وقدرته على تحقيق النتائج المرغوبة، وهذا ما يتمثل في التكوين الذاتي .

" فالأفراد يختلفون في القدرات والاستعدادات والمهارات، كما أن أنماط السلوك المكتسبة تتباين إلى درجة كبيرة من فرد إلى آخر، ويمكن التعبير عن السلوك الإنساني محصلة التفاعل بين تطلعات الفرد والظروف المحيطة به ."¹

نستنتج من هذا أن العنصر البشري عاملا أساسيا في تحديد نتائج العمل والنشاط في مختلف المجالات الإدارية وخاصة الخ- دماية منها التي تتسم بالتخطيط، اتخاذ القرار القرارات، تنظيم ، تكوين وتنمية القوى العاملة والمتابعة وتقييم الأداء.

4 - مساهمة أخصائي المكتبات والمعلومات في إدارة المعرفة:

تعد المكتبات وسيط من وسائل نشر المعرفة وجعلها في متناول الرواد، ولقد عرفت الجمعية الأمريكية لعلم المعلومات نشر المعرفة بتعرفها الواسع بأنها تشمل العمليات الضرورية لإيصال المعلومات من صناعاتها إلى مستخدميها .

4-1 - إدارة المعرفة:

¹ بلال خلف السكارنة. المهارات الادارية في تطوير الذات. ط.1. عمان: الميسرة، 2008. ص.35 (بتصرف) .

" هي النظام البالغ الأهمية المتسارع بوتائر عالية يوما بعد يوم، والذي يهدف إلى تحقيق اكتشاف وامتلاك والمشاركة والتطبيقات المعرفية المنظمة".¹

وهنا يقول بوس بورك " إن أمين المكتبة أحد العوامل المهمة في المجتمع، فهو يستطيع تولي مهام التمكن من إدارة المعرفة وحسن ترتيبها وإرسال المعلومات، وهذا يساعد منسق المجتمع على التفرع لعمل العلاقات وتطويع الممارسة والإستفادة من المهارات المتخصصة للمكتبة لإدارة المعلومات، وهناك أيضاً أمناء مكتبة يتولون مهمة وضع قواعد بيانات ومواقع على الشبكة في المجتمع".²

حيث تستطيع إدارة المعرفة من مساعدة العاملين على التعلم والانطلاق نحو المعرفة المتجددة في حقولهم وتخصصاتهم المختلفة، بشتى الطرق بما في ذلك الطريقة التي يساهم فيها أخصائيي المكتبات والمعلومات إلا وهي تجسيد المعرفة؛ أي جعلها متاحة للجميع متبعا في ذلك السبل التي تسهل الوصول إلى الكم المعلوماتي المطلوب، لا سيما في المكتبات الجامعية نتيجة ما تحتويه من إنتاج فكري ومجتمع طاب للعلم للمعرفة بشتى أنواعها وتخصصاتها، ويتم تنظيم وترتيب المعرفة بعد انتزاعها والحصول عليها بشكل منطقي، حيث يتم تسيير المعرفة بطريقة نظامية يمكن من خلالها أن تبني بناءً وظيفياً يسمح إلى أي فرد في المنظمة من استرجاع المعلومات الضرورية منها بشكل سريع وكفؤ ومناسب .

إلى نستطيع القول أن التكوين الذاتي لأخصائي المكتبات والمعلومات ينطلق أولا من التكوين الأكاديمي الذي هو البنية التحتية لأي تخصص كان، وذلك مايقدمه من برامج ونظريات وأسس وقواعد عن التخصص بجانبه النظري والتطبيقي وهذا ما

¹ عبد الستار العلي، عامر إبراهيم فندليجي، غسان العمري. المرجع السابق. ص. 127

² بوس، بورك. المرجع السابق. ص. 159 (بتصرف) .

نلاحظه في معهد علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران-السانية- من نجاعة في تسير التكوين الأكاديمي. ثم تلي بعد ذلك التكوين المستمر وهو الذي يستفيد منه الموظف بصفة عامة والمكتبي بصفة خاصة بعد التوظيف مباشرة، وهذا ما يسمى بتجديد المعلومات أو الرسكلة، ثم يأتي التكوين الذي يتخلل المسار الوظيفي، وفي هذه الفترات يستطيع المكتبي أن يكون نفسه بنفسه وأن يبدع في مجال عمله، انطلاقاً من عدة عوامل كظروف العمل المساعدة؛ وبالتالي تنمية وتطوير القدرات والمهارات، والتحفيز في مجال العمل، وهو الذي ركز عليه ماسلو في نظريته التي تهتم بدوافع الإنسان ووضع ما يسمى بسلم الحاجات في بداية 1935م، إذ يوضح بأن هناك خمس مجموعات من الحاجات لدى الأفراد من الحاجات الدنيا (الأساسية) التي سماها بالحاجات الفسيولوجية إلى الحاجات المتعلقة بالأمان ومن الحاجات الاجتماعية ومنه إلى حاجات التقدير وأخيراً حاجات تأكيد الذات وللتطور والنمو.¹

يرتبط مفهوم الدافع بالسلوك الإنساني؛ إذ أن عملية السلوك قائمة افتراضات أساسية، باعتبار السلوك نتيجة، وهو يحفز ويشار بفعل مؤثرات معينة التي تنجم عنها سلوكيات محددة. وبالتالي تحقيق أهداف معينة. والسلوك الإنساني هو مجموعة التصرفات والتعبيرات الخارجية والداخلية التي يسعى الفرد عن طريقها إلى تحقيق التكيف والتوفيق بين مقومات وجوده ومقتضيات الإطار الاجتماعي الذي يعيش داخله. والدافع هو الحاجة و الرغبة والتصور الذي يؤدي إلى سلوك محدد للوصول إلى هدف معين. حيث أنه إذا تشبعت هذه الحاجات وليت الرغبات يزيد استقرار الفرد وتصبح له دافعية أكثر للعمل.

5- أخصائي المكتبات والمعلومات والتكوين الذاتي في شبكة الإنترنت:

¹ سهيلة محمد عباس. المرجع السابق. ص. 168

أخصائي المكتبات والمعلومات مسير لكل ما هو جديد في مجال المعلومات، وهذا ما يوضحه تكوينه الذاتي في مجال الإنترنت وظهور عصر التكنولوجيات الحديثة الذي بات من الضروري توفير الإنترنت في جميع المكتبات الجامعية، فعن طريق التمرين على استخدام الإنترنت وبتوفير الأجهزة والمستلزمات الخاصة لاستخدامها، يقوم المكتبيين بإدارة العمليات الفنية وإنجاز النشاطات، وذلك بامتلاكهم القدرة على التعامل مع هذا الفضاء .

يمكن تحديد دعم شبكة الإنترنت في المكتبات الجامعية في محورين أساسيين هما:¹

- تهيئة - ن موارد الم - مؤسسة عبر توفير - ر النف - اذ عن بعد إلى فه - رسها الك - امل،
التعريف بالمؤسسة الوثائقية وخدماتها... إلخ .

- يمكن اعتبار شبكة الإنترنت نافذة على الخارج باعتبارها توفر أرضية لتطوير
الشراكة الوثائقية واستغلال المجاميع الوثائقية الأجنبية عن بعد... إلخ .

" إن من أبرز المهارات التقنية التي يجب أن تتوفر في أخصائي المكتبات والمعلومات يقول أحد رواد علم المكتبات والمعلومات: " المهارات التقنية خصوصا في جوانب البرمجة وتصميم مواقع الشبكة العالمية والبوابات الالكترونية وإنشاء وإدارة قواعد المعلومات وأنظمة النشر الإلكترونية والأرشيف الإلكترونية وهذه أصبحت ضرورية جدا كما قلت في المتخصص في مجال المعلومات في هذا الوقت. كما أن مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين Communication Skills من المهارات المهمة نظرا لأن الكثير من المختصين في مجال المعلومات يتعاملون بشكل قوي مع الجمهور وأفراد المجتمع ولا بد لهذه الفئة من المختصين أن تكون قادرة على

¹ مجيد دحمان. مجلة المعلومات العلمية والتقنية. الجزء الرابع عشر: العدد الأول. الجزائر: (د. ن.)، 2004. ص. 21

التواصل مع الآخرين ممن يستفيدون من خدماتهم بشكل راقى ومفيد وهذا مع الأسف جانب أهمل كثيرا ولا بد من الاهتمام به في هذا الوقت .¹

إن وضعية المكتبات الجامعية بالجزائر لا تسمح لها بالاندماج في المسار الحالي في مجتمع المعلومات وتكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطورات المتسارعة التي تعرفها خدمات الإعلام بصفة عامة. ومن ثم فإن التحول الحقيقي المنتظر لهذه المكتبات لا بد أن يمر عبر الاندماج فيما بينها، وأنه من الضروري أن ينم من خلال دراسات وخطط وأنظمة تسند إلى قوانين وموارد مالية ثابتة وصلاحيات كافية للمكتبيين، وذلك بعد أن يتم الإعتماد على الموارد المتاحة وتوظيفها توظيف جيد يسمح باستغلالها الإستغلال الأمثل ويسمح أيضاً بدعمها وتطويرها، ومع ذلك فإن الشبكة الوطنية للمكتبات الجامعية في الجزائر ومسيرة للتطورات الجارية في المجال فهي من الناحية المادية في طور التكوين.

يمكن استخدام أخصائي المكتبات والمعلومات للإنترنت بصفته أداة مرجعية في مايلى:² رصيد هائل من المعلومات الحنية - الوصول إلى البيانات البيبليوغرافية لملايين الكتب - إنشاء الفوائد البيبليوغرافيا - الإجابة على الأسئلة المرجعية الصعبة أو المعقدة - خزن نتائج البحث لدراستها في وقت لاحق - بحث الفهارس المحوسبة للمكتبات ومراكز المعلومات في جميع أنحاء العالم - تنمية مصادر المعلومات بفحص

¹ عبدا بن محمد الشائع، بن محيا سلطان الديحاني. مدى امتلاك خريجي أقسام المكتبات للمهارات والكفايات المهنية اللازمة للعمل في مراكز المعلومات: مجلة المعلوماتية. متواجد على الخط: <http://www.informatics.gov.sa/modules.php> : تاريخ التصفح: 15/06/2009

² عمر أحمد همشري، ربحي مصطفى عليان. المرجع في علم المكتبات والمعلومات. عمان: دار الشروق، 1997. ص - 582-583 (بتصرف).

العناوين الجديدة وفحصها من الناشرين-الإتصال المباشر بالباحثين والعلماء-
الحصول على الأعداد السابقة من المجلات الإلكترونية .

فمثلاً استخدام الإنترنت في " الخدمة المرجعية التي يقوم فيها أخصائي المكتبات
والمعلومات طريق استخدام البريد الإلكتروني E-mail في إجراء الاتصالات
الشخصية بين اختصاصي المراجع والمعلومات والإجابة على التساؤلات الرجعية،
وكذلك إجراء المراسلات الخاصة بالتزويد واقتناء الكتب الرجعية وإجراء المراسلات
الخاصة بالإعارة المتبادلة وبين المكتبات فيما يتعلق بالكتب المرجعية وكذا توصيل
الوثائق الكترونياً للمستفيدين وكذا الوصول إلى الراجع الإلكتروني والدخول إلى
فهارس المكتبات العالمية وإعداد نشرات الإحاطة الجارية والبت الانتقائي للمعلومات
والدخول إلى بنوك المعلومات البيبليوغرافية ."¹

وبهذا فان وظيفة أو مهنة أخصائي المراجع تغيرت إلى استشاري معلومات .
ومع ظهور التكنولوجيات الحديثة وظهور ما يسمى بالمكتبات الرقمية أو الافتراضية
أو مكتبة دون جدران وبعدما كانت مؤسسة لها كيائها المعماري، أصبح التعامل مع
الكتب-اب الإلكترونية- روني أمراً- مرغوباً بعض الشيء- إن لم نقل الجميع وهذا ما أكدته
" FONDIN Hubert ² في التحول الجذري للمكتبات في فرنسا وخاصة الجامعية ففي
القديم كانت تبنى على أساس مكتبة موسوعية فقط، وأن المكتبة أصبحت غير واردة
في اهتمامات القراء كهيكل مستقل، بل كل اهتماماتهم واقعة على كل ماهو الكتروني
من كتاب، موسوعة، قاموس، مجلة... إلخ ."³

¹ غالب عوض النوايسة. المراجع والخدمة المرجعية في المكتبات ومراكز المعلومات واتجاهاتها الحديثة. ط.1. عمان:
دار صفاء، 2003. ص - ص. 274-275 (بتصرف) .

² FONDIN, Hubert : بروفيسور في علوم الإتصال والمعلومات بجامعة بوردو -فرنسا-

³ يوم دراسي حول المكتبات الجامعية: إشكالية التسيير وتطبيق المعايير. تنظيم قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية: جامعة
وهران-السانية- يوم 09 سبتمبر 2009 .

لكن مهما تصل نقطة الجدل بين المكتبة الـ ورقية والإلكتـرونية أو بين النشر الورقي والإلكتروني إلا أنه لولا المعلومات التي سجلت على الجدران ونقشت على الحجر وعلى الكهوف في أزمنة غابرة ما وصلت البشرية إلى هذا الإبداع والتطور في شتى المجالات، وأن هذا الكم الهائل من المعرفة لم يأت من العدم لولا المصدر الورقي. ويبقى الكتاب المطبوع في الصدارة لما له من إيجابيات في شتى الجوانب .

ففي عصر المكتبة الرقمية مع إيصال المعلومات بالخط المباشر، حيث يكون نقطة الخدمة المكتبية مقطعاً من شاشة لديه منافذ (نهايات) في كافة المساحات التي يشملها نطاق عمل الشخص، فإن الفشل في التشخيص يمكن أن تؤدي إلى التهميش، "ويقرر كل من هانسن و هاسن Hansen et Hass (2001) وصفهما لتداول الوثائق في شركة استشارات إدارية أن أساس سوق المعرفة هو الانتباه وليس المادة، وإذا على الخدمة أن تكون مركزة. صالحة مبطنة بالمصداقية والمسؤولية. وحتى يتم ذلك فمن الضروري أن يكون هناك تعاون ليس بين أخصائي المكتبات والمعلومات وأخصائي المعرفة بل يتطلب الأمر في معظم الحالات وجود فريق من أخصائي المعرفة ومصممي الويب ومعماريي المعلومات".¹

" والحوافز المعلنة من طرف المكتبيين المكونين تهم الرغبة في تجديد نشاطاتهم، الخروج عن الروتين اليومي، وقال كريس أرجيريس ARGYRIS Chris* هذا يعني القوة والإرادة في تحليل تطبيقاتهم الميدانية الخاصة بهم (المكتبيين) مع الأخذ بعين الاعتبار كفاءتهم المهنية".² وهو الذي وصف المؤسسة الناجحة بأنها قادرة على تدريب أو تكوين مهنيين متخصصين .

¹ حسني عبد الحمن الشيمي. دارة المعرفة: الرؤسمعرفية بديلا. ط.1. القاهرة: دار الفجر، 2009. ص. 119

* ARGYRIS Chris : دروفيسور بجامعة هارفرد، كلية إدارة المؤسسات وعلوم التربية .

² Françoise HECCQUARD, Marielle de MIRIBEL, „Devenir for mateu évaluer. Organiser animer„,Paris: Editions de la cercle de la libraire, 2003. p. 61 (بتصرف) -bibliothécaire

إذ يجب على أخصائيو المكتبات والمعلومات تطوير أنفسهم بأنفسهم للقيام بمهنتهم كمهنة، إضافة إلى الحوافز المادية والمعنوية التي تمنحها المنظمة الأم. " وبما أن لمهنة المكتبات صدى كبير، هادفة إلى تحقيق طموحات وقيم ومشاريع.¹ فإنه لا بد من تواجد مكتبيين أكفاء قادرين على تحمل المسؤولية المطروحة على عاتقهم، وذلك بالتكوين والتكوين الذاتي الذي ينمي فيهم روح المبادرة والتحلي بالفطنة والذكاء.

إلى هنا نستطيع القول أنه كي ترقى المكتبات الجامعية إلى مستوى عالي يستوفي المعايير، من جهة عن طريق تلبية جميع طلبات الرواد (طلبة - أساتذة - باحثين) ومن جهة أخرى المشي قدما في تطوير التعليم العالي؛ يجب أن يكون التكوين الذاتي ضرورة حتمية لأخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية .

6 - التحفيز والرضا الوظيفي وأثرهما على التكوين الذاتي:

يختار الفرد مهنته أو يختار لها وفق لقدراته، وميوله، واهتماماته. وبمرور الوقت يندرج في هذا العمل الذي التحق به من خلال ما يكتسبه من خبرة ومهارة، أو من خلال البرامج التكوينية التي يتزود بها. سواء كان ذلك داخل المؤسسة أو خارجها. وهذا ما يحتاجه الإنسان في عمله لترقية مستواه وكمية إنتاجه كما يدفعه لهذا التقدم والنجاح وزيادة الإنتاج تلك هي التي تنطبق عليها حوافز العمل وهي الإجراءات التي تتخذها المؤسسة للترقي بهيكلها، وهذا ما يزيد من قيمة التكوين الذاتي لدى العمال عامة والمكتبيين خاصة .

6-1 - الحوافز عند أخصائي المكتبات والمعلومات:

Bertrand ALENCE. Bibliothécaire, quell métier. Paris: Editions du cercle de la librairie, (s.d.). p. 31

" الحوافز هي العوائد التي يحصل عليها الفرد في المنظمة كنتيجة لتمييزه في الأداء عن أقرانه. وهو مصطلح يحمل في طياته الحوافز الايجابية القائمة على المنح، والسلبية على المنع ".¹ ويعرفه ربحي مصطفى عليان بأنها " الوسائل التي يتم من خلالها إشباع الحاجات لدى العاملين في المكتبة، وهي مجموعة من الظروف التي يجب أن تتوفر في المكتبة لإشباع رغبات العاملين فيها، وجعلهم يعملون بكل فعالية لتحقيق أهداف المكتبة ".²

وتنقسم الحوافز إلى نوعين:³

1-الحوافز المادية: تعددت صور وأشكال الحوافز المادية، وتختلف أيضا من مؤسسة إلى أخرى، حيث تتمثل هذه الحوافز في المكافآت المادية؛ ويعتبر النقد المال من أهم طرق الحوافز. لأن النقود تشبع كل حاجات الإنسان تقريبا وهي حقيقة واقعية وقابلة للتداول بعكس الوسائل الأخرى التي تعتبر مجردة وزائلة، وبالتالي فإن هذه الوسائل تشبع حاجاتهم الفطرية خارج نطاق عملهم .

وهي من أهم الحوافز بالنسبة لأخصائي المكتبات والمعلومات المتمثلة في: الزيادة في الأجور أو الرواتب، المكافآت، التعويضات...إلخ .

2 - الحوافز المعنوية: يوجد اتجاه عام كبير يشير إلى أن البواعث المالية النقدية أو نظام الأجور لا يعتبر إلا عاملا واحدا ضمن مجموعة كبيرة من العوامل التي تثير كفاءة العامل الواحد. ذلك أن العمال لا يهتمون بالزيادة في الأجور بالدرجة الأولى

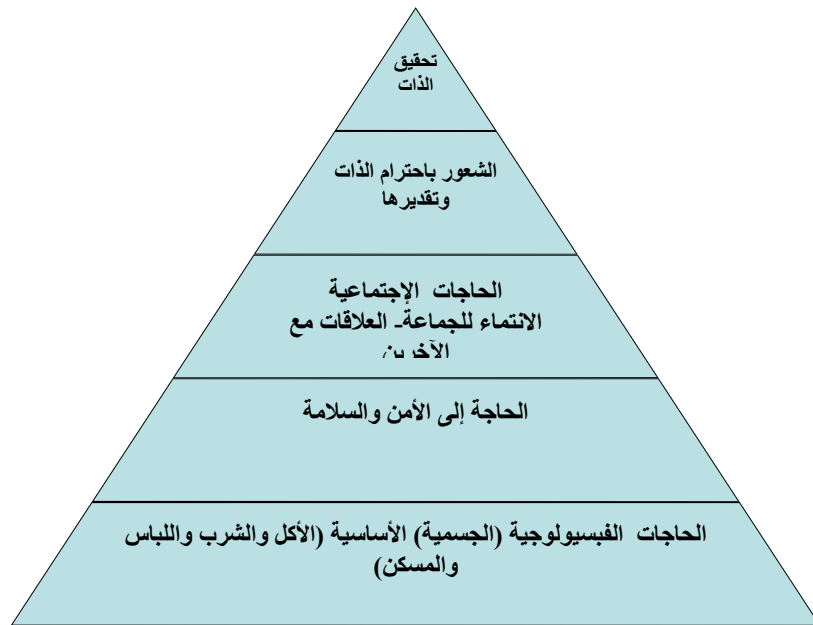
¹ محمد حافظ مجازي . إدارة الموارد البشرية: Human Resources. ط.1. الاسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2006، ص. 212

² ربحي مصطفى عليان. دراسات في علوم المكتبات والتوثيق والمعلومات. ط.1. عمان: دار الصفاء، 2005 ص. 345

³ لبنان الشامي، ماركو ابراهيم. مبادئ الإدارة. عمان: المركز القومي للنشر، 2007. ص.244 (بتصرف) .

بل يفضلون عليه نواحي تتمثل بالاطمئنان على المستقبل في عضوية الجماعة والتوحد معها؛ وهي الحوافز المعنوية والتي تتمثل في المجد والتشجيع ووضع أسماء المجدين في لوحات الشرف، وإعطائهم الأوسمة والمكافآت كالمجد والإثراء، التسهيل الاجتماعي، التنافس، المكافآت. وهي عكس المادية فهي لا تعتمد على المكافآت المادية، بل على احترام طموحات العاملين .

والجدير بالذكر أن نظرية التدرج الهرمي للحاجات أو هرم ماسلو* للحاجات في بداية 1935؛ والتي تعد من أكثر النظريات شيوعاً في هذا المجال. وتقوم النظرية على أن حاجات الإنسان مرتبة بشكل تصاعدي أو هرمي، وأن الحاجات غير المشبعة هي التي تؤثر على سلوكهم، وأن من واجب الإدارة العمل على إشباع حاجات العاملين، وصولاً هرمه إلى تحقيق وتأكيد الذات للتطور والنمو.¹



شكل رقم(04) سلم ماسلو للحاجات الإنسانية

* أبراهام ماسلو: (1908-1970) عالم نفس أمريكي وواحد من مؤسسي النظريات التي قامت عليها مدرسة علم النفس الإنساني، والذي رتب حاجات الإنسان في صورة تسلسل هرمي.

¹ سهيلة، محمد عباس. المرجع السابق. ص. 168.

إنطلاقاً من السلام الهرمي لـ "ماسلو" يجب على المؤسسة أن تستجيب لهذه الحاجات مقابل وسائل تحفيزية ؛ كالرواتب والبرامج الصحية وفترات الاستراحة، فرق العمل، الاستقلالية- المسؤولية، المهارات العلمية والمواقع القيادية وكذا الصلاحيات والاستقلالية.

وحسب نظرية ماسلو، فإن الاحتياجات ذات الترتيب المنخفض تأخذ الأولوية ويجب تلبيةها قبل الاحتياجات العليا وقبل تفعيلها، بحيث يتم تلبية الاحتياجات الفسيولوجية قبل احتياجات الأمان. واحتياجات الأمان قبل الاحتياجات الاجتماعية وهكذا، والشخص المعني بالأمان المادي سيكرس وقته لتأمين بيئة آمنة وإن يكون متهما بحاجات الاحترام أو حاجات تحقيق الذات، وعند تلبية الحاجة فإنها تقل الأهمية والحاجة التالية الأعلى يتم تفعيلها .

وفي هذا الصدد نادى تايلور " بضرورة تشجيع العاملين على بذل مزيد من الجهود لصالح الإنتاج، وتحفيز الأكفاء منهم على البقاء في العمل، ونقل الأقل كفاءة بينهم إلى أعمال أخرى، وبمعنى آخر اختيار العمل المناسب لكل عامل حتى يقوم بأدائه بفاعلية، وضرورة منح أجر إضافي للعامل عن كل وحدة ينتجها زيادة عن المعدلات المحددة وبالتالي يربط الأجر بالإنتاج بطريقة مباشرة ¹ .

تستخدم الحوافز لإثارة همم العاملين حتى بذلوا أقصى طاقاتهم في العمل والإنتاج فيحققوا أقصى ما يمكنهم فيه من نجاح وتوفيق. " ويعتبر المال الذي يعطي للعامل كأجر أو مكافأة تشجيعية من أهم الحوافز الأساسية في مجال العمل ² . وبطبيعة

¹ سامي جمال الدين. الإدارة والتنظيم الإداري. القاهرة. مؤسسة حور الدولية، مؤسسة طيبة . 2004. ص. 75(بتصرف) .

² موسوعة علم النفس للتربية والتعليم: الجزء التاسع. بيروت: منشورات كرايس، (د.ت.). ص. 172

الحال فالمال ليست له قيمة في حد ذاته، وقيمتها تأتي من استخدامه كوسيلة لإشباع الحاجات .

6-2- دور الرضا الوظيفي في تنمية القدرات:

يعد الرضا للعاملين عاملاً مهماً، تحاول كل منظمة تحقيقه بين عاملينها، لأن الرضا الوظيفي له تأثير كبير على اتجاهات العاملين وسلوكياتهم اتجاه المنظمة. وتسعى المنظمة إلى فهم العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي للعاملين حتى تكون قادرة على التحكم في اتجاهات موظفيها وسلوكياتهم.

يركز الرضا الوظيفي على البيئة المحددة للمهام والتي يؤدي فيها الموظف مهامه، وهو عبارة عن مجموع الـ رضا عن الـ رتب والزملاء والمشرف المباشر والترقية والعمل ويمكن تقسيم الرضا الوظيفي إلى ثلاث أنواع:¹

1- الرضا الداخلي: يتم تحقيقه من خلال أداء العمل والشعور بالإنجاز وتحقيق الذات والمتعة المحققة من القيام بالعمل .

2- الرضا الخارجي: يتم تحقيقه من خلال المكافآت التي تعطى للشخص من قبل مشرفه المباشر أو المؤسسة على شكل تقدير واحترام وتعويض مالي وترقية .

3- الرضا العام: فقد تم وضع مفهومه على أساس أن يتكون من الرضا الداخلي والخارجي، أو على أساس أنه عبارة عن مجموع الرضا عن الأوجه المختلفة للوظيفة.

والرضا الوظيفي في مجال المكتبات هو الرضا بنوعية الخدمة المكتبية المقدمة أو الأداء والإستقرار في العمل، وهذا ما أكدته " بداية الدراسات التي كانت عام 1937م،

¹ خلاف جاد الرب السيد. تنمية القدرات القيادية للعاملين بالجامعات. ط.1. (د.م.): دار العلم والإيمان، 2008. ص. 88

حيث درس نورس Nourse* العوامل الأساسية لعدم الرضا بين المكتبيين عن العمل وتحولهم إلى أعمال أخرى ووجد من بين تلك الأسباب رتابة العمل الكثير. ودراسة هيرك عام 1950م لتحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل في المكتبات. وفي عام 1970م جاءت دراسة مارشانت حول المشاركة في عملية صنع القرار في المكتبات الجامعية وإنتاجية العاملين في تلك المكتبات، وقد وجد الباحث أن المكتبي الراضي عن عمله هو ذلك الذي يسهم بشكل فاعل في صنع القرار وهو الأكثر نجاحا في تحقيق أهداف المكتبة.¹

إن الظروف الملائمة المحيطة بالعمل هي التي تحفز الأشخاص للقيام بعمل جيد. وذلك كي يوحى العمل بالرضا والسعادة، وبالتالي إدراكهم بأهمية ما يقومون به بشرط أن تتاح لهم الفرصة لإنجاز أكبر قدر ممكن من المهام المولجة إليهم لإتمامها والملقاء على عاتقهم. فالاضطلاع بأعباء العمل يتيح لهم مراقبة أنفسهم ويشعرهم بأنهم يساهمون مساهمة فعالة ومجدية في ذلك، فإعطائهم الفرصة لتقييم أعمالهم يوفر لهم التشجيع الدائم لمتابعة نشاطهم ويلفت انتباههم لتلك الأعمال التي عليهم أن يحسنوا آراءهم فيها. فعلى قدر تلبية الحاجات يتحدد مستوى الرضا لدى الفرد، والحاجة المشبعة ليس دافعا إنما الدافع هو الحاجة التي لا يتم إشباعها وهذا ما جعل الحاجة إلى احترام النفس وإثبات الذات لدى أخصائي المكتبات والمعلومات. التكوين الذاتي وسيلة لرفع الطموحات لدى أخصائي المكتبات والمعلومات للإرتقاء في القيام بمهام عمله المتجددة والمتطورة، سواء كان السبب في ذلك الحوافز التي تزيد من مردودية العمل أو الرضا الوظيفي، دون إغفال دور التكوين الرسمي

* نورس من الرواد الأوائل في مجال الرضا الوظيفي في المكتبات .

¹ محمد السالم سالم. الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية: بالمملكة العربية السعودية. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 1997. ص. 60 (بتصرف) .

الأكاديمي الضروري لما له من أهمية في المؤهل العلمي، فهو يدعو بمستوياته وأنواع أساليبه إلى النمو المهني المستمر، سواء كان بالإعتماد على الجهد الذاتي، أو ما توفره الجامعة من برامج تدريبية، المحققة للنمو المهني .

الفصل الثالث

**واقع التكوين والتكوين الذاتي بمكتبات جامعتي
وهـ- ران .**

تعدّ الدراسة الميدانية المصدر الأساسي للمعلومات، ويعود أساس البحث فيها إلى أن البيانات والمعلومات المتاحة قديمة والبحث يتطلب الحصول على معلومات حديثة ومستجدة، والباحث الذي يعتمد في دراسته على الجانب الميداني، إنّما يتبع في حقيقة الأمر منهجاً على درجة بالغة من الأهمية، فهو يدرس ظاهرة موجودة في مجال معين ومكان معين وفي الوقت الحاضر مركزاً في دراسته من جمع المعلومات وتصنيفها وتسجيلها وتحليلها وصولاً في ذلك إلى استخلاص نتائج الدراسة وهي فحوى البحث .

تحليل الإستبيان:

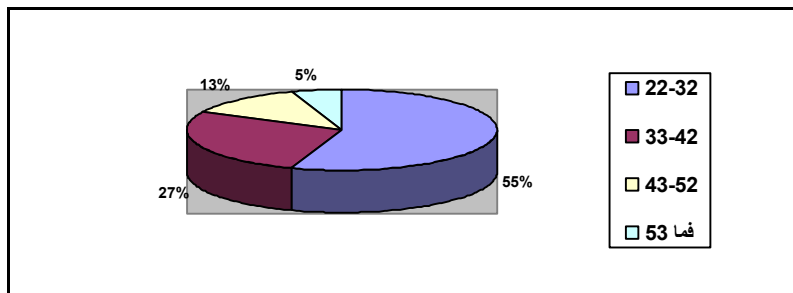
1- السـنـن:

الإجابة	التكرار	النسبة
22 - 32	31	55.35%
33 - 42	15	26.78%
43 - 52	07	12.50%
53 فما فوق	03	05.36%
المجموع	56	100%

جدول رقم (01) يمثل الفئات العمرية لأخصائي المكتبات والمعلومات .

يتضح لنا من خلال الجدول أن معظم أخصائي المكتبات والمعلومات تتراوح أعمارهم ما بين 22 و 32 سنة وهذا ناتج عن السياسة التي انتهجتها الجامعة في السنوات الأخيرة وهي ضرورة توظيف الموارد البشرية المتخصصة في علم المكتبات والمعلومات وذلك تماشياً مع طبيعة المؤسسة الأم، وهذا ما أكدته النسبة المقدرة بـ 55.35%. أمّا أخصائي المكتبات والمعلومات الذين تتراوح أعمارهم ما بين 33 و 42 سنة فتقدر نسبتهم بـ 26.78%، منهم حديثي التوظيف وهذا بعدما

قضوا سنوات في إدارت في المؤسسة نفسها أو مراكز أرشيف أو مؤسسات أخرى، لكن تبين لهم أن المكتبة هي المكان المناسب لتخصصهم. أما الفئة العمرية بين 43 و52 سنة فتقدر نسبتهم بـ 12.50%، فأغلبهم من خريجي الدفقات الأولى لعام المكتبات وذلك تزامنا مع سنة 1983م، وهذا بعد انتهاء الجامعة الجزائرية زمام أمور علم المكتبات وأدخلته كتخصص في الجامعة كأول قسم في الجزائر العاصمة ثم قسنطينة، واختارت في الجهة الغربية أقدم جامعة فيه وهي جامعة وهران. أما أخصائي المكتبات والمعلومات الذين تفوق أعمارهم 53 سنة فما فوق فهم أول دفعة تخرجت من قسم علم المكتبات حاملين شهادة تقني سامي في المكتبات الممنوحة آنذاك، وما لاحظناه أن معظم هذه الفئة يشغلون مناصب رؤساء المصالح أو مسؤولين للمكتبات، ونظرا لحبهم للعمل في المكتبة الجامعية نجد هم قضوا كل مسارهم الوظيفي ولا زالوا فيها، ونستطيع القول أنهم مخضرمين؛ حيث أنهم عايشوا واقع المكتبة الجامعية في العصر التقليدي أو بالأحرى في وقت كان فيه الكتاب الورقي رائجا ولا بديل عنه، وما هي عليه الآن بما تحويه من تكنولوجيات حديثة كالإعلام الآلي، وهذا ما تمثله النسبة المقدرة بـ 05.36% .



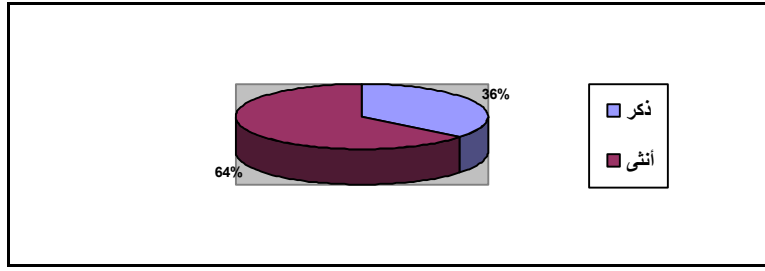
شكل رقم (05) يمثل الفئات العمرية لأخصائي المكتبات والمعلومات .

2- الجنس:

الإجابة	التكرار	النسبة
ذكر	20	35.71%
أنثى	36	64.29%
المجموع	56	100%

جدول رقم (02) يمثل جنس أخصائي المكتبات والمعلومات .

أظهرت نتائج الجدول رقم (02) أنَّ عنصر الإناث متواجد بكثرة على مستوى أخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية بوهران وذلك بنسبة 64.29%، وهذا راجع بطبيعة الحال إلى توافد العنصر النسوي للتسجيل في هذا التخصص عند حصولهن على شهادة البكالوريا وبالتالي كثرة المتخرجات، وهذا ما يؤدي بالضرورة إلى فتح أبواب سوق العمل وتوفير يد عاملة نسوية كبيرة في المكتبات الجامعية خاصة، فجميع المكتبات التي قصدناها وجدنا فيها طغيان العنصر النسوي مقارنة مع الذكور، ونجدهن بكثرة يتمركزن حول مناصب حساسة كرئيسات مصالح أو مسؤولات عن المكتبات وهذا ما لاحظناه في المكتبتين المركزيتين لجامعتي العلوم والتكنولوجيا والسانيا، لا سيما وأنهن يتميزن بالجدية والإتقان والافتن وحب الترقية وكذا روح التآني والصبر خاصة في التعامل المباشر مع الطلبة وتحمل الإلتصال الإيجابي أو السلبي مع المستخدمين (طلبة، باحثين، أساتذة، موظفين،...) والتقديم الفعلي والأداء الحسن. أمّا عن الذكور فقدرت نسبتهم بـ 35.71% وهي قليلة مقارنة مع عنصر الإناث، وهذا ما أقره البعض في أن العمل روتيني. والوقت غير مساعد خاصة في أيام وأوقات المداومة، وتصريحا منهم فهم ميالون للعمل في التخصصات التقنية، وتفضيل الإدارة عن المكتبة، وهذا راجع عن إرغامه على دراسة تخصص علم المكتبات وبالتالي فهو غير راض على عمله .



شكل رقم (06) يمثل جنس أخصائي المكتبات والمعلومات .

3- المستوى الدراسي:

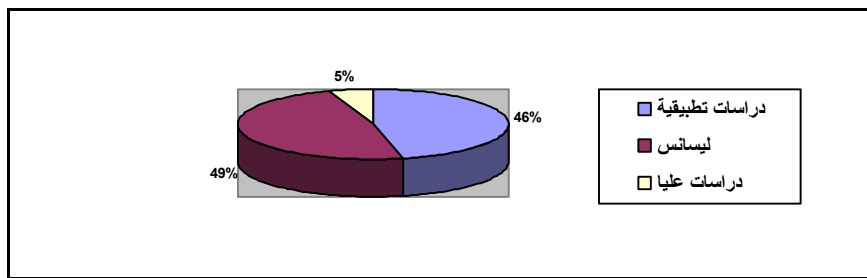
الإجابة	التكرار	النسبة
دراسات تطبيقية	26	46.43%
ليسانس	27	48.21%
دراسات عليا	03	5.36%
المجموع	56	100%

جدول رقم (03) يمثل المستوى الدراسي لأخصائي المكتبات والمعلومات.

إنَّ أخصائي المكتبات والمعلومات يجب أن يكون على درجة عالية من الكفاءة والدراية بهـ.هامه، ويجب أن يكون مكوناً أكاديمياً وحاملاً لشهادات تؤهله لأداء عمله. وهذا ما لاحظناه خلال دراستنا. فلتضح أن معظم الأخصائيين حاملين لشهادة ليسانس وذلك بنسبة 48.21%، ويرجع ذلك إلى الإهتمام الواضح والمتزايد لتخصص علم المكتبات والعلوم الوثائقية والحرص على إتباعه، وذلك نتيجة لما تمليه سياسة الجامعة في إعداد كوادر متخصصة والنهوض فُذماً بالمكتبات الجامعية لما تحويه من إنتاج فكري ومقتنيات بمختلف أشكالها وأنواعها وتخصصاتها، لذا بات من الضروري الإهتمام وبشدة على تطوير التكوين الأكاديمي للتخصص. ثم تليها نسبة حاملي شهادة الدراسات التطبيقية بنسبة 46.43%؛ فنجدهم مزيجاً من حاملي دبلوم الدراسات الجامعية التطبيقية والتي تقدر مدة التكوين فيه بثلاث سنوات يتخرج منها الطالب بعد وضع تريض في إحدى المكتبات بغض النظر عن نوعها أو مركز

معلومات أو أرشيف والخروج بتقرير عن المؤسسة موضع التربص، وبين حاملي شهادة تقني سامي في المكتبات وهم من ذوي الدفعات الأولى منذ إدخال التخصص في جامعة وهران وذلك تزامناً مع سنة 1983م، حيث كانت تقدر مدة التكوين فيه بستين فقط. أما نسبة الدراسات العليا فقدرت بـ 05.36% مقتصرة على شهادة الماجستير؛ فمنهم من هو متحصل على الشهادة ومنهم من هو بصدد التحضير لها وجميعهم مسؤولي المكتبات وتقع على عاتقهم مسؤولية النهوض بالمكتبة الجامعية من الناحيتين الإدارية والتقنية. ويرجع سبب قلة هذا المستوى في المكتبات الجامعية إلى توجه جميع حاملي شهادة الماجستير أو الدكتوراه إلى مجال التدريس .

وإنما تدل هذه النسب على أن الأخصائيين مؤهلون لأداء عملهم على أحسن وجه.



شكل رقم(07) يمثل المستوى الدراسي لأخصائي المكتبات والمعلومات.

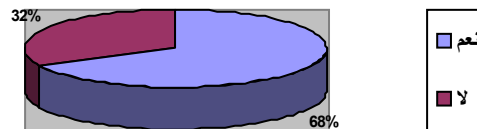
4- اختيار تخصص علم المكتبات:

الإجابة	النسبة	التردد
نعم	67.86%	38
لا	32.14%	18
المجموع	100%	56

جدول رقم(04) يمثل رغبة أخصائي المكتبات والمعلومات في اختيار التخصص.

من خلال الجدول يتضح لنا أن معظم الأخـصائيين أختـاروا تخصص علم المكتبات برغبتهم، وهذا ما أوضحته نسبة 67.86% وذلك لتغيير إعتقاد المجتمع حول تخصص علم المكتبات، وربما حبهم لمهنة المكتبات وحسن التعامل مع الكتـاب

والمجتمع المستفيد. وبغية من الطلبة الجامعيين معرفة التخصص الجديد الذي أدخلته جامعة وهران، هذا ما جعلهم يتهافون عليه وبقوة والنهوض بالتخصص بعد تكـ وين جامعي للمدى الطويل أو القصير أو دراسات عليا، لتطـ وير المكتبات ومراكز المعلومات والمشي ؤدماً لتنميتها حسب ما يدعو إليه الإنفجار المعلومـاتي والتـدقق الهائل والمستمر للمعلومات في شتى التخصصات والميادين. وهم يرون في تطـور المكتبات والرقمي بها يجب توفرها على أخصائيين يسهرون عليها. أمّا الأخـصائيين الذين لم يختاروا هذا التخصص برغبتهم فتمثلت نسبتهم بـ 32.14% ويرجع ذلك إلى النظرة الإحتقارية لتخصص علم المكتبات والمعلومات منذ ظهوره خاصة في البلدان النامية آخذين بفكرة أنّ المكتبي مهمته في الحياة المهنية سوى ترتيب الكتب من على الرفوف، ولو أن حتى الترتيب فن ولا يستطيع القيام به سوى المتخصص، جاهلين بذلك العمليات الفنية والموضوعية التي يقوم بها الإخصائيون ومشاركة المعلوماتيين في إنشاء وتصميم قواعد البيانات. ذلك لأن تخصص علم المكتبات هو ضبط أوعية المعلومات باقتنائها وتنظيمها وإتاحتها للمستخدمين من الأشكال التقليدية إلى أحدثها، ولعل عامل التغيير المتمثل في التقدم التكنولوجي وكذا شدة الطلب على المعلومات في المجتمع المعاصر.



شكل رقم(08) يمثل اختيار تخصص علم المكتبات والمعلومات.

5- طريقة الالتحاق بالمنصب:

الإجابة	التكرار	النسبة
على أساس الشهادة	38	87.86%
على أساس الاختبار	16	28.57%
إدماج	02	3.57%
طريقة أخرى	00	00%
المجموع	56	100%

جدول رقم(05) يمثل طريقة التحاق أخصائي المكتبات والمعلومات بمنصب عمله.

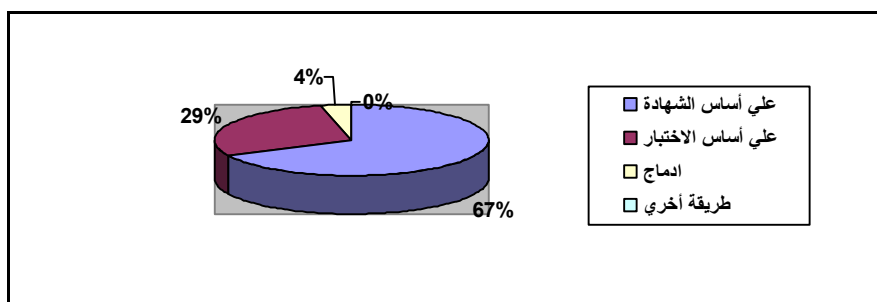
تعتبر الموارد البشرية في أي مؤسسة من المؤسسات، و في أي مجال مـ ن المجالات من أهم الموارد التي تسهم بشكل فعال ورئيسي في تحقيق أهـ داف هـ ذه المؤسسة، ولذلك فهي تسعى جاهدةً لاستثمار رأس المال الفكري لديها وصقل خبراته ودعمها، وإكسابه المهارات المختلفة التي ترفع من مستوى أدائه وجعل هذه المؤسسة قادرة ليس فقط على القيام بالدور المناط بها ومواكبة التطورات العالمية ولكن أيضاً على تنمية قدراتها التنافسية.

ولأنَّ عصب الجامعة هو المكتبة الجامعية وبها تُقيَّم الجامعة الأم، لذا فهي تتوَل إلى توظيف موارد بشرية متخصصة ومدربة للقيام بعملها وخدماتها في المكتبات الجامعية، على درجة من التأهيل العلمي والتدريب العملي يسمح له بإرشاد الأستاذ الجامعي، والطلاب والموظف على اختلاف مستوياته التعليمية والثقافية، أي أنه مستشار للمعلومات ضمن فرق البحوث والدراسات والتي تعدّ من أهم المؤسسات في عصرنا الحاضر - عصر المعلومات - لذلك فالالتحاق بهذا المنصب يجب أن يكون على أسس ودعائم تسطرها الجامعة لضمان مردودية جيدة وفي المستوى خاصة وأنَّ المجتمع المستفيد من المكتبات الجامعية ذا مستوى عالي، حيث تكون طريقة التوظيف

فيها إما على أساس الشهادة أو على أساس الاختبار أو بطريقة الإدماج، حيث لاحظنا من خلال الجدول أنّ نسبة أخصائي المكتبات والمعلومات الذين التحقوا بمناصبهم على أساس الشهادة هي 67.86%، وهي اجتياز المترشحين على امتحان شفهي فقط، وذلك بعد إيداع ملفاتهم على مستوى المديرية الفرعية للمستخدمين المتواجدة بمقر الجامعة، فتحدد الجامعة فترة لتقديم الملفات وبعدها يتم معالجة الملفات وأخذ بعين الاعتبار الملفات المستوفات للشروط لاستدعائها لاجتياز الامتحان، على غرار نيل المنصب على أساس الاختبار فالإختلاف يكمن هنا في أن المترشح يجتاز امتحان كتابي وأثناء نجاحه يجتاز الإمتحان الشفهي والذي يأخذ فترة قصيرة للإعلان عن النتائج، حينها يكون المترشح قد نال المنصب والتحق بالمؤسسة الراد التوظيف فيها، حيث قدرت هذه النسبة بـ 28.57%، أما من وظفوا عن طريق الإدماج فنسبتهم ضئيلة وتقدر بـ 03.57%، وقد وجدنا حالتين فقط، ذلك كونهم كانوا يعملون في إطار عقود ما قبل التشغيل وعندما وفرت الجامعة مناصب للمكتبة كانت لهم الأولوية في الحصول عليها.

إلى هنا فالجامعة تتبع شروط توظيف مواردها البشرية متمثلة في:

- تقدير حاجيات المكتبة من العاملين من حيث العدد والمؤهلات .
- التأكد من توفر الإمكانيات المالية للتوظيف .
- الإعلان عن الوظيفة .
- إجراء الاختبارات والمقابلات الشخصية .
- اتخاذ قرار التعيين .
- تولي الموظف للمنصب .



شكل رقم (09) يمثل طريقة التحاق أخصائي المكتبات والمعلومات بمنصب عمله.

6- خبرة أخصائي المكتبات والمعلومات في العمل:

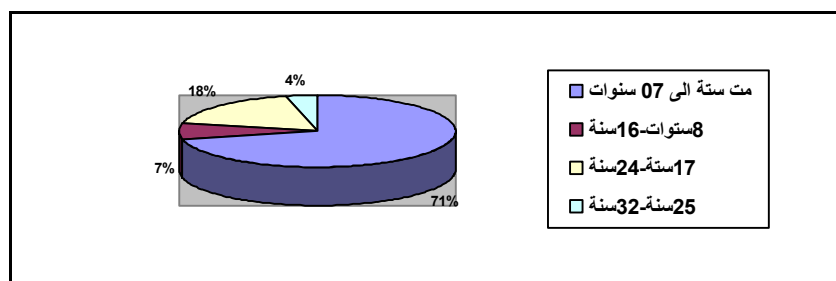
النسبة	التكرار	الإجابة
71.43%	40	من سنة - 07 سنوات
07.14%	04	8 سنوات - 16 سنة
17.86%	10	17 سنة - 24 سنة
03.57%	02	25 سنة - 32 سنة
100%	56	المجموع

جدول رقم (06) يمثل خبرة أخصائي المكتبات والمعلومات في العمل.

أظهرت نتائج الجدول السادس أن نسبة أخصائي المكتبات والمعلومات الذين التحقوا بمنصب عملهم في السنوات السبع الأخيرة تقدر بـ 71.43%، وذلك لحاجة المكتبة الجامعية إلى أخصائي معلومات لتوفير وتنظيم وترتيب وتخزين واسترجاع الكم المتدفق من المعلومات. أما أخصائي المكتبات والمعلومات الذين تتراوح خبرتهم ما بين 8 إلى 16 سنة فنسبتهم قليلة قدرت بـ 07.14%، والذين تتراوح خبرتهم ما بين 17 إلى 24 سنة فنسبتهم 17.86%، أما الذين تتراوح خبرتهم ما بين 25 إلى 32 سنة فنسبتهم هي 03.57%. حي تؤثر الخبرة في العمل على متغيرات الكفاءة والحوافز، وتؤكد ضمان مستوى متقدم من الكفاءة والأداء الوظيفي .

وتدل النتائج الموضحة في الجدول أعلاه أن تخصص علم المكتبات والمعلومات

الوثائق في جامعة وهران بدأ يرى النور في السنوات الأخيرة، نتيجة لتوظيف الكوادر البشرية في التخصص، مما يزيد من تطوير الخدمة المكتبية في المكتبات الجامعية .



شكل رقم(10) يمثل خبرة أخصائي المكتبات والمعلومات في العمل .

7 - فترة التكوين الجامعي:

الإجابة	التكرار	النسبة
1987-1983	10	17.86%
1992-1987	01	1.78%
1995-1992	07	12.50%
2002-1995	12	21.43%
2009-2002	26	46.43%
المجموع	56	100%

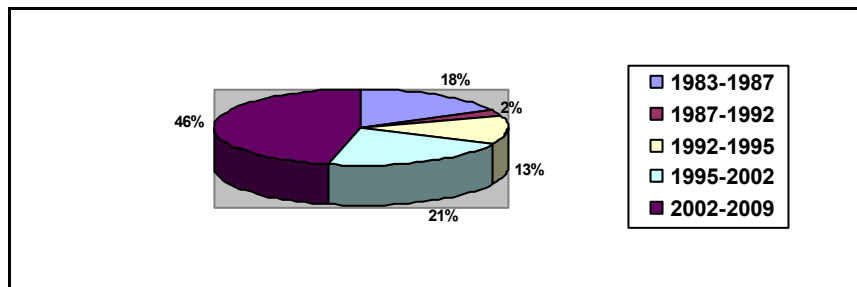
جدول رقم(07) يمثل الفترة التي تكون فيها أخصائي المكتبات والمعلومات.

إنَّ كثرة الإنتاج الفكري المحلي والوطني والدولي واهتمام المجتمع بكل شئ رائحه بالمكتبات وكثرة التقرب منها، بات من الضروري توفير قسم لمزاولة التخصـص حسب المعايير المعمول بها في الجامعات الأخرى.

إنَّ الإستراتيجية المتبعة من طرف الجامعة الجزائرية على غرار الدول الأخرى المتمثلة في تزويد مكنتاتها بالموارد المالية والبشرية خاصة، فإنها تهدف في الوقت

نفسه على تكوين كوادر مؤهلة تأهيلاً علمياً لمواكبة التطورات الحديثة، فمن خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة أخصائي المكتبات والمعلومات الذين تابعوا دراستهم خلال الفترة 2002-2009م قدرت بـ 46.43%، وهذا راجع إلى زيادة الإهتمام بـام بهـ ذا التخصص في الآونة الأخيرة واستقطاب الجامعة لعددًا هائلاً من الطلبة بصدد التكوين الذي يرجع من جهة إلى الإهتمام البالغ من المجتمع مع للكتـاب والمطالعة الورقية والإلكترونية (الإنترنت) ومن جهة أخرى أخذ تخصص علم المكتبات حصة معتبرة في سوق العمل، ربما هذا ما يجعل الطلبة يتوافدون على التخصص.

ولعلّ أهم سبب يرجع إلى الوضع الأمني الذي أصبحت عليه البلاد، لا سيما وأنّ قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بـوهران الوحيد على مستوى الغرب الجزائري، والذي يتوافد عليه خاصة من الغرب والجنوب، نتيجة توفر الأمن في الأحياء الجامعية وتوفير وسائل النقل، هذا ما تؤكدته الفترة ما بين 1987-1995م حيث أن نسبة التكوين قليلة وذلك راجع إلى العشرية السوداء التي مرت بها الجزائر مع استحالة التنقل من ولاية إلى أخرى قصد مواصلة الدراسة. وقد استهل الجدول بـ 1983م كسنة أولى للتكوين الجامعي؛ ذلك لأن تخصص علم المكتبات والعلوم الوثائقية شرع حيز التطبيق في السنة نفسها، حيث كانت نسبة المتكويين في الفترة ما بين 1983-1987م مقدرة بـ 17.86%، ويرجع ذلك إلى قلة الوعي الإجتماعي للتخصص، وربما التخوف من مستقبل المهنة خاصة وأنّها في خطواتها الأولى.



شكل رقم (11) يمثل الفترة التي تكون فيها أخصائي المكتبات والمعلومات.

8- التخصص الذي درسه أخصائيو المكتبات والمعلومات :

النسبة	التكرار	الإجابة
12.50%	07	مهن الكتاب
23.21%	13	تكنولوجيات حديثة
08.93%	05	أرشيف
55.36%	31	دون تخصص
100%	56	المجموع

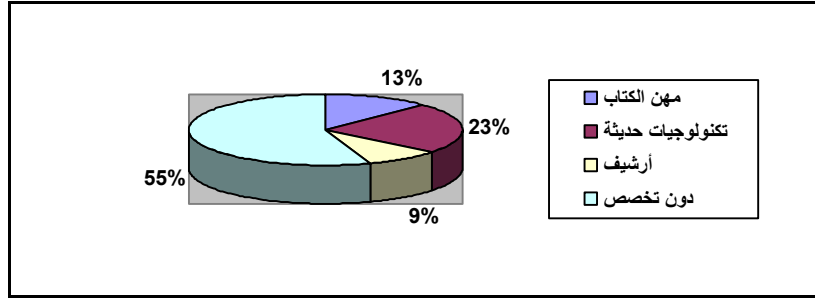
جدول رقم (08) يمثل التخصص الذي درسه أخصائيو المكتبات والمعلومات.

نجد أنَّ هناك تفاوت في النسب فيما يخص التخصص الم-دروس وذلك وفقاً للسياسة المتبعة من قبل الوزارة الوصية، فيتضح لنا من الوهلة الأولى لقراءتنا للجدول أن أكثر من نصف المتكويين درسوا دون تخصص وقد درست نسبتهم 8.93% - 55.36%، ومعظمهم حاملو دبلوم الدراسات الجامعية التطبيقية (DEUA) وهم الذين يقومون بتكوين مدته ثلاثة سنوات دون تخصص، علماً أن تطبيق مناهج التخصص في علم المكتبات طبق مع سنة 2002م. والملاحظ من خلال معاينة الاستثمارات أن معظم أخصائيو المكتبات والمعلومات هم خريجي الفترة ما بين 2002-2009م. أمّا المتخصصين في التكنولوجيات الحديثة فنسبتهم 23.21%، وذلك لما لهذا التخصص من أهمية ودور في مواكبة العصر. ثم يليه تخصص مهن الكتاب بنسبة 12.50%. أمّا تخصص الأرشيف فنسبته 08.93%.

نبين هنا رزنامة التخصصات حسب السنوات:

- 2003-2002 ← تكنولوجيات حديثة - مهن الكتاب .
- 2004-2003 ← تكنولوجيات حديثة - مهن الكتاب .
- 2005-2004 ← تكنولوجيات حديثة - مهن الكتاب .

- 2005-2006 ← تكنولوجيايات حديثة - مهن الكتاب .
- 2006-2007 ← تكنولوجيايات حديثة - أرشيف - مهن الكتاب .
- 2007-2008 ← تكنولوجيايات حديثة - أرشيف - مهن الكتاب .
- 2008-2009 ← تكنولوجيايات حديثة - أرشيف - مهن الكتاب .



شكل رقم (12) يمثل التخصص الذي درسه أخصائيو المكتبات والمعلومات .

9- إدخال مقررات جديدة أثناء التكوين الجامعي:

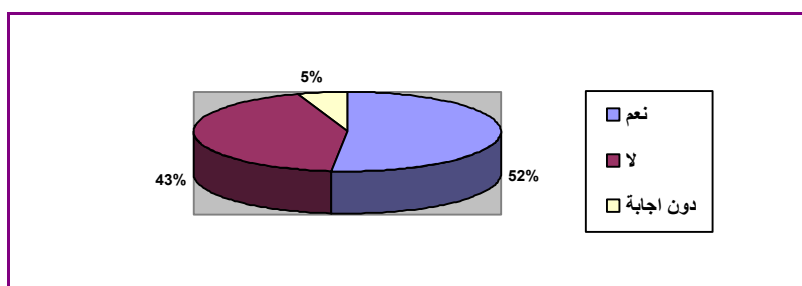
الإجابة	التكرار	النسبة
إدخال مقررات جديدة	29	51.78%
عدم إدخال مقررات جديدة	24	42.86%
دون إجابة	03	05.36%
المجموع	56	100%

جدول رقم (09) يمثل هل أدخلت مقررات جديدة أثناء التكوين الجامعي أم لا.

يتضح لنا من خلال الجدول التاسع أن نسبة أخصائي المكتبات والمعلومات الذين بينوا أن الجامعة تمكنت من إدخال مقررات جديدة أثناء تكـ وينهم الجـامعي هــي 51.78%. أما الذين أفروا بأن الجامعة لم تدخل مقررات أثناء تكـ وينهم الجـامعي فنسبتهم تقدر بـ 42.86%. أما الذين امتنعوا عن الإجابة فنسبتهم هي 05.36%.

يهدف تكوين المكتبيين وفق ما تمليه التطورات التكنولوجية السريعة التغير إلى هدفين متكاملين؛ أولهما فنية التعامل مع الكتاب وثانيهما كيفية التعامل مع الإءـلام الآـلي

حيث كانت مع بداية إدخال التخصص كمبدئيات، أما عن الدفعات اللاحقة فقد حظت بكل ما هو جديد في مجال البحث العلمي وكيفية التعامل مع قواعد البيانات والبرمجيات وصولاً إلى المكتبة الافتراضية (الإلكترونية) والمشاركة فيها وضرورة مسايرتها .



شكل رقم (13) يمثل إدخال المقررات أثناء الدراسة.

10 - الاستفادة من برامج الدراسة في العمل:

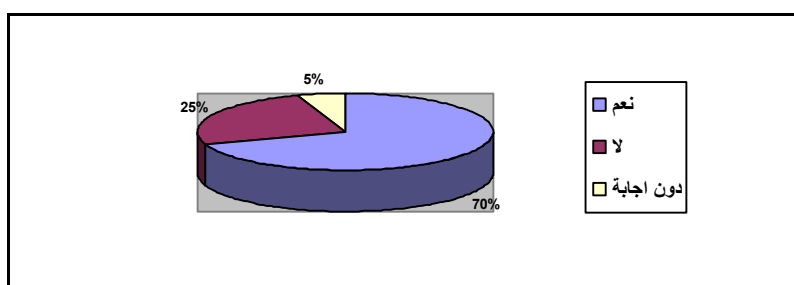
الإجابة	التكرار	النسبة
الاستفادة من البرامج	39	69.64%
عدم الاستفادة من البرامج	14	25.00%
دون إجابة	03	5.36%
المجموع	56	100%

جدول رقم (10) يمثل استفادة أخصائي المكتبات والمعلومات من برامج الدراسة في العمل.

نلاحظ من خلال دراستنا للجدول أعلاه، أن نسبة 69.64% من أخصائي المكتبات والمعلومات المتخصصين استفادوا من البرامج التي درسوها في الجامعة في عملهم، وهذا يدل على أن التكوين الأكاديمي أو الجامعي جد مهم في المجال المهني للمكتبات، ونلتمس ذلك عند المتخرجين الجدد، حيث أن جلّ المقاييس المدروسة من المفروض تطبيقها في المكتبات الجامعية على غرار المقاييس التالية: التحليل الوثائقي، لغة أنظمة الإعلام، فهرسة (الوصفية والموضوعية)، أنواع الببليوغرافيات

المتخصصة. كل هذه المقاييس تهتم بالمعالجة الوثائقية والآلية عن طريق البرمجيات. وكذا مقياس تنظيم وتسيير أنظمة الإعلام للتعرف عن التطور الحضاري للمكتبات لا سيما الجامعية منها.

أما الذين لم يستفيدوا من دراستهم في عملهم فنسبتهم تقدر بـ 25 %، وربما يعود ذلك إلى تعارض دراستهم مع ميدان العمل، أو جهلهم لاستغلال دراستهم في ميدان عملهم. ويرجع ذلك إلى تباعد فترة التكوين الجامعي والتوظيف؛ فالمكتبي الذي تكون في الفترة بين 1997-2001 وتوظف في 2005 لا يستفيد من جميع البرامج لوجود تحديث وتجديد في طريقة العمل خاصة من ناحية الإعلام الآلي، لكن لا ننفي أنه يستفيد من المقاييس المبدئية الأولية التي لا تتغير مهما تطورت التكنولوجيات . إلى هنا نستطيع تحديد العلاقة بين التكوين الجامعي والتكوين الوظيفي .



شكل رقم(14) استفادة أخصائي المكتبات والمعلومات من برامج الدراسة في عمله.

11 - دور التكوين الجامعي أثناء العمل:

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	24	42.86%
لا	32	57.14%
المجموع	56	100%

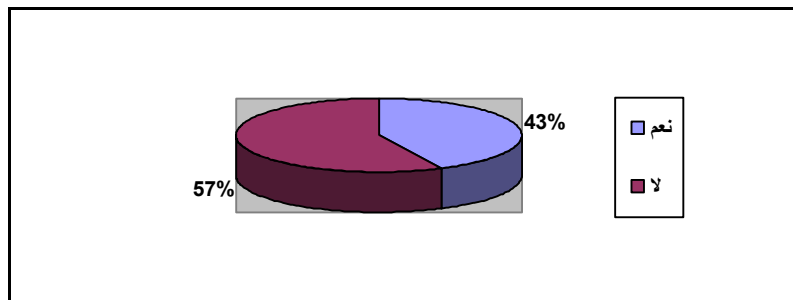
جدول رقم (11) يمثل دور التكوين الجامعي أثناء العمل.

يتضح لنا من خلال دراستنا للجدول أن معظم أخصائي المكتبات والمعلومات لا يعتبرون التكوين الجامعي كافيا للقيام بمهنة المكتبة، وتمثلت نسبتهم بـ 57.14%، وهذا لما لهذه المهنة من مستجدات ومتغيرات تستدعي التكوين المتواصل والمستمر. أما الذين يعتبرون التكوين الجامعي كافيا للقيام بمهنتهم فنسبتهم تقدر بـ 42.86%، وهم مكثفون بهذا التكوين ويرونه مناسباً لأداء واجبهم.

ومن هنا نستطيع توضيح دور التكوين الجامعي وأهميته في مجال العمل عن طريق:

- إعطاء النظريات والمبادئ الأولية التي تعتبر مفتاح الدخول إلى عالم المهنة في المجال النظري وتطبيقها في مجال يمكنهم من التأهيل في مجال علمي، كالقدرة على استرجاع مصادر المعلومات .

- وتطوير الخدمات المعلوماتية التي تهتم المستخدمين، مما يجعل دخول المستخدمين أمراً سهلاً .
- إطلاعهم على وسائل تكنولوجيا المعلومات والتمكن من استخدامها قصد تحقيق خدمات مثالية عن طريق الإبداع والإجتهاد في البحث عن المعلومات وإتاحتها .



شكل رقم(15) يمثل دور التكوين الجامعي أثناء الدراسة.

12 - الاستفادة من التكوين أثناء العمل:

الإجابة	التكـرار	النسـبة
نعم	36	64.29%
لا	20	35.71%
المجموع	56	100%

جدول رقم (12) يمثل هل استفاد أخصائي المكتبات والمعلومات من تكوين أثناء

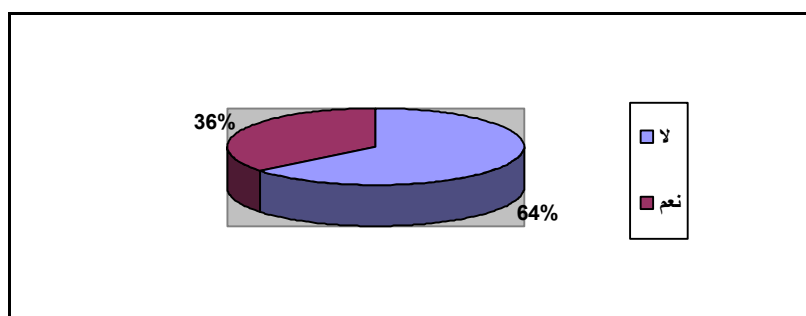
عمله.

نلاحظ أن خلال الجداول أن معظم أخصائي المكتبات والمعلومات استفادوا من تكوين أثناء العمل وقدّرت نسبتهم بـ 64.29%، وهذا لما تعطيه الجامعة من اهتمام وأولوية للموارد البشرية، وما مدى أهمية تكوين المكتبيين المتمثلة في الأنشطة والعمليات الإدارية، وذلك نتيجة التطور الدائم للمكتبات مع ضرورة مواكبة تطور تكوين العاملين في المكتبات الجامعية وخاصة الكوادر المتخصصة منها. هذا ويشترك التكوين في تطوير وتنمية الروح الإبداعية لأخصائي المكتبات والمعلومات المقبولين للمشاركة في دورة التكوين سوى المثبتين في مناصبهم بالنظر إلى الخبرة المهنية والرتبة والمهام التي يقوم بها. وذلك حيز برامج التكوين التي تسطرها إدارة تسيير الموارد البشرية، فكل إدارة لها قوى بشرية واجب عليها تطويرها بطريقة عقلانية، لهذا يجب عليها إتباع استراتيجيه تمكنه من نجاح مخطط تطور الموارد البشرية وبالتالي نجاح التكوين. وأن مشروع التكوين يحقق كمياً وكيفياً أعمالاً أولية تستجيب لأهداف المنظمة وتعبّر عن الاحتياجات المعبر عنها من طرف الأفراد بموافقة رؤوسهم. وذلك حسب اختلاف أهداف برامجه والفترة المسطرة فيها وأماكن انعقادها كالتكوين المتخصص، تجديد المعلومات وتحسين المستوى. حيث

تستخدم أساليب كثيرة للتدريب كالمحاضرات، التعليم الذاتي، الندوات، المشاركة في الأيام الدراسية، الملتقيات... إلخ.

ونجد أن هؤلاء الذين استفادوا من التكوين أغلبهم كان تكوينهم داخل الجامعة وفي مجال تخصصهم فقط، وكان هذا التكوين في غالب الأحيان من أجل تحسين المستوى وتجديد المعلومات، وأغلبهم يرون أن هذا التكوين مقبول ومفيد للمهنة .

أما نسبة أخصائي المكتبات والمعلومات الذين لم يستفيدوا من تكوين أثناء العمل فدرت بـ 57.14% وهي نسبة مرتفعة، ذلك أن معظم أخصائي المكتبات والمعلومات حديثي التوظيف، لذا لم تتاح لهم الفرصة، خاصة وأن من شروط التكوين التثبيت في المنصب.



شكل رقم (16) يمثل استفادة أخصائي المكتبات والمعلومات من تكوين أثناء عمله.

13 - الحاجة للقيام بالتكوين:

الإجابة	التكرار	النسبة
التكيف مع المنصب	36	64.28%
الترقية - ة	15	26.78%
زيادة الراتب	05	08.92%
المجموع	56	100%

جدول رقم (13) يمثل حاجة أخصائي المكتبات والمعلومات للقيام بالتكوين.

من خلال دراستنا للجدول تبين لنا أن حاجة أخصائي المكتبات والمعلومات للقيام بالتكوين متباينة، فمنهم من حاجته للتكوين هي التكيف مع المنصب ونسبتهم تقدر بـ 64.28%، أما من كانت حاجتهم هي الترقية نسبتهم قدرت بـ 26.78%، وفيما يخص الذين كانت حاجتهم للتكوين هي زيادة الراتب فنسبتهم قليلة قدرت بـ 8.92%.

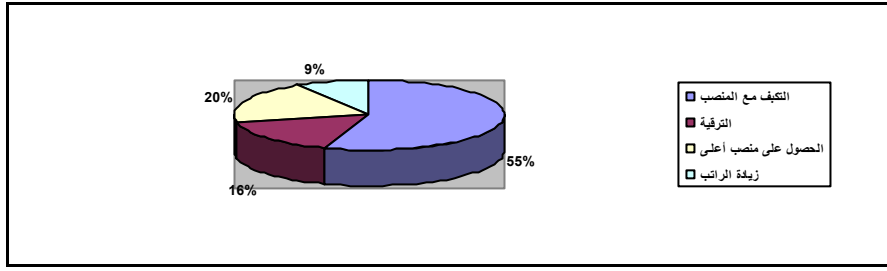
وترجع حاجة أخصائي المكتبات والمعلومات إلى التكوين لعدة أسباب نذكر منها:

- ☒ تطوير أخصائي المكتبات والمعلومات من الناحية التقنية والإدارية .
- ☒ التحقيق الكمي والنوعي لأعمال التي تستجيب لأهداف المكتبة الجامعية .
- ☒ اكتساب مهارات الإتصال والتواصل مع ذاته ومع الآخرين وفقا لمتطلبات العصر.

☒ تحسين المردودية وتطوير الأداء .

☒ الرفع من المستوى الفكري، وتنمية روح الإبداع .

تولي المكتبة الجامعية اهتماماً كبيراً بالتكوين بهدف تنمية قدرات العاملين، ومن خلاله يزود الفرد بالمعلومات والمهارات الجديدة المطلوبة لتحقيق استمرارية الخدمة في النمو، إذ إنّ طبيعة التغيرات التي تعيشها المكتبات ومراكز المعلومات عامة في الوقت الحاضر التي تفرض ضرورة توافق قدرات العاملين مع ما يستجد من هذه التطورات بغية تحقيق استمراريته. ومن هنا فالتكوين أصبح وسيلة مهمة لتحقيق ما تصبو إليه المكتبات عامة والجامعية خاصة، وأصبح وسيلة لازاما عليها أن تفتش عن برامج التدريب المناسبة للعاملين في مراكز التدريب المختلفة.



شكل رقم (18) يمثل حاجة أخصائي المكتبات والمعلومات للقيام بالتكوين.

14 - آليات التكوين المستمر:

الإجابة	التكرار	النسبة
الاعتماد على التأطير الجامعي	19	33.93%
إعطاء أهمية للتكوين الذاتي	23	40.07%
استغلال الوسائل الحديثة لتوفير التكوين عن بعد	11	19.64%
دون إجابة	03	5.36%
المجموع	56	100%

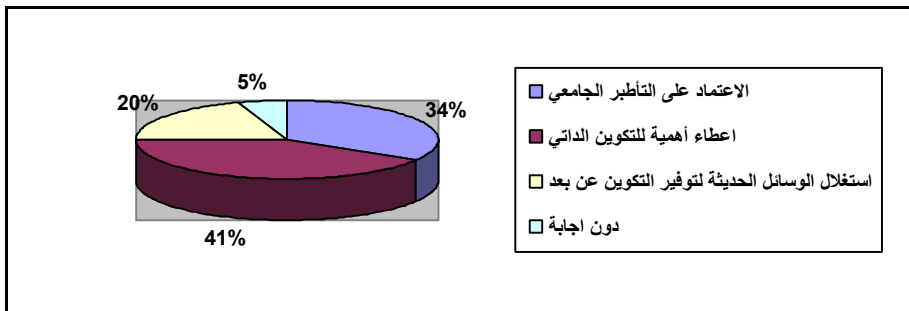
جدول رقم (14) يبين آليات التكوين المستمر.

يرى معظم أخصائي المكتبات والمعلومات أن آليات تتمثل في إعطاء أهمية للتكوين الذاتي والتي قدرت نسبتهم بـ 40.07%، ومنهم من يرى أن هذه الآليات تتمثل في الاعتماد على التأطير الجامعي و قدرت نسبتهم بـ 33.93%، أما البعض الآخر فيرى أن آليات التكوين المستمر تتمثل في استغلال الوسائل الحديثة لتوفير التكوين عن بعد ونسبتهم هي 19.64%. وهناك فئة قليلة امتنعت عن الإجابة ونسبتها 5.36%.

وبالنسبة للتكوين المستمر فقد تم اعتماد تصور جديد يستلهم مقاصده من برنامج إصلاح الإدارة والذي يقتضي توفير الآليات الكفيلة بتأهيل الأفراد من خلال التكوين الملائم للعنصر البشري. وفي هذا السياق، وتفعيلاً للنظام الجديد للتكوين المستمر، تم

إعداد مشروع استراتيجية التكوين المستمر، الذي تحدد قواعده ومبادئه الأساسية من خلال السعي إلى وضع رؤية استراتيجية موحدة في هذا المجال، وحث الإدارات العمومية على إعداد مخططات قطاعية تستجيب لحاجياتها، وتدعيم التنسيق بين القطاعات الإدارية في مجال التكوين المستمر. الذي يعتمد على جملة من الآليات، منها:

- اعتماد التأطير الجامعي كرافعة التكوين المستمر؛
 - تحديد المسؤولية التكوينية والتأطيرية للمسؤول المباشر عن الموظف وإدراج معايير خاصة بها في مجال تقييمه؛
 - إعطاء الأهمية للتكوين الذاتي كآلية من آليات التكوين المستمر؛
 - فتح بوابات واستغلال الوسائل الحديثة لتوفير التكوين عن بعد للموظف؛
- وازدادت أهمية التكوين المستمر، حيث أن متابعة أخصائي المكتبات والمعلومات ومواكبته للتطورات الحاصلة في مجال التخصص تستدعي بضرورة توفر العناصر الأساسية لعملية التكوين المستمر سواء تتعلق الأمر بالعنصر البشري المؤهل الذي تناط به مسؤولية الإشراف والتوجيه والتأطير أو الوسائل المادية التي ترصد لتسييد نفقات التربصات والدورات التكوينية التي تشكل في مجملها مختلف أنماط وصيغ التكوين المستمر المتداولة .



شكل رقم (18) يبين آليات التكوين المستمر.

15- علاقة التكوين الجامعي بالتكوين المستمر:

التكوين المستمر	الاعتماد على التأطير الجامعي	إعطاء أهمية للتكوين الذاتي	استغلال الوسائل الحديثة لتوفير التكوين عن بعد	المجموع	النسبة
التكوين الجامعي					
الإستفادة منه أثناء العمل	07	12	06	25	44.64%
عدم الإستفادة منه أثناء العمل	09	16	06	31	55.36%
المجموع	16	28	12	56	
النسبة	28.57%	50%	41.43%		100%

جدول رقم (15) يمثل علاقة التكوين الجامعي بالتكوين المستمر .

أثبتت نتائج الجدول أن أخصائي المكتبات والمعلومات لم يستفيدوا من التكوين الجامعي أثناء تكوينهم المستمر، وهذا ما أكدته نسبة 55.36%، باعتبار أن التكوين الأكاديمي غير كافٍ لتكوين الطلاب حول كل ما يحتاجونه إلى معرفته في مجال علم المكتبات، لذلك فإن السياسة الرشيدة لهذه المهنة تكمن في تطوير أنشطة التكوين المستمر كوظيفة تدريبية متميزة متمكنة من متابعة التكنولوجيات الحديثة، بل لاحظنا أن هذه الفئة اعتمدت على التكوين المستمر في أداء عملها عند الإلتحاق بالمنصب. وهناك من اعتبر أن التكوين الجامعي ركيزة التكوين المستمر بنسبة 44.64%، باعتباره تزويد الفرد بالمعارف والمعلومات بينما التكوين المستمر تطبيق تلك المعارف أو دراستها من جديد من خلالها تحويلها إلى مهارات تطبيقية. أو هو امتداد

للتكوين الجامعي مع استغلال الوسائل الحديثة لتوفر التكوين عن بعد؛ أي ما يبرمج على الخط المباشر من مؤتمرات وندوات ودورات تكوينية. وأجمعوا على إعطاء أهمية للتكوين الذاتي في تكوينهم المستمر .

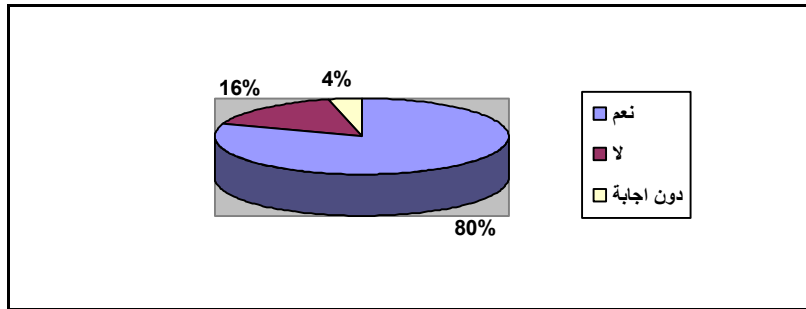
16 - تطبيق المعلومات المكتسبة أثناء التكوين الجامعي في أداء التكوين المستمر:

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	45	80.36%
لا	09	16.07%
دون إجابة	02	03.57%
المجموع	56	100%

جدول رقم(16) يبين مدى تطبيق المعلومات المكتسبة أثناء التكوين الجامعي في أداء التكوين المستمر.

يتضح لنا من خلال الجدول أن التكوين الجامعي نجح في إيصال المعلومات للطلبة بحكم أنهم أثناء التحاقهم بمناصبهم في العمل يستثمرون تلك المعلومات، وهذا ما أوضحته نسبة 80.36%، أي أن هناك علاقة استمرار وتكامل بين التكوينين. حيث يعتبر التكوين المستمر تجديد لمعلومات درست في سنوات سابقة خاصة لذوي الدفعات القديمة، وذلك تماشياً مع التكنولوجيات الحديثة المتاحة في المكتبات الجامعية كقواعد البيانات التي توفرها في المكتبات، والحديث يدور في العصر الحالي عن المكتبة الافتراضية أو الرقمية التي تفرض على أخصائي المكتبات المسيرة لهذا التطور والمساهمة فيه، ونجد أن هناك توافق بين التكوينين، ويكمن ذلك في مدى نجاعة التعليم في قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران، وأن معظم برامج التكوين المستمر تتضمن مقاييس درست أثناء المسار الدراسي. أما الذين لم يطبقوا المعلومات المقررة في البرامج الجامعية فقدرت نسبتهم بـ 16.07%، وذلك

إما لقلّة الإمكانيات أو مباشرة مهام غير مهامهم، أو تباعد فترة الدراسة مع فترة التوظيف.



شكل رقم(19) يمثل تطبيق أخصائي المكتبات والمعلومات للمعلومات المدروسة أثناء عمله.

17- نوع المكتبة الجامعية التي يعمل بها أخصائيو المكتبات والمعلومات:

الإجابة	التكرار	النسبة
مركزية	31	55.36%
كلية	21	37.50%
قسم	04	07.14%
المجموع	56	100%

جدول رقم(17) يبين نوع المكتبة الجامعية التي يعمل بها أخصائي المكتبات والمعلومات.

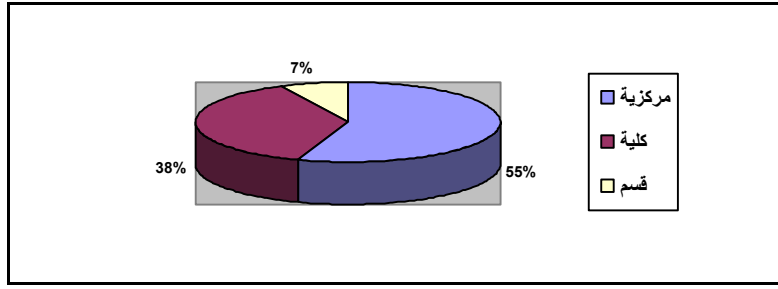
يتضح لنا من خلال الجدول أن معظم المتخصصين يعملون بالمكتبات المركزية، حيث قدرت نسبتهم بـ 55.36%، وهذا لطبيعة مواردها وكيانها الإداري الذي يستدعي إلى توفير موارد بشرية مؤهلة للقيام بمهامها على أكمل وجه، أما الذين يعملون بمكتبات الكليات فنسبتهم 37.50% وهذا طبقاً للقرار الوزاري الصادر بـ 26 ماي 1987م والذي ينص في المادة 32 على ضرورة إنشاء مكتبات المعاهد. أما عن الفئة التي تعمل في الأقسام قدرت نسبتها بـ 07.14% .

ويرجع ذلك إلى الهيكل التدرج أو التنظيمي الذي تخضع له المكتبات الجامعية قبل تطبيق نظام الكليات كان مقسم إلى:



وبهذه الأهمية فإن المكتبة الجامعية هي وسيلة بيداغوجية هامة، ومرفق أساسي من مرافق المعلومات والبحث العلمي، ومن ثم لا يمكن الاستغناء عنها، ومن هنا لابد أن تحظى باهتمام المسؤولين في قطاع التعليم العالي، علماً أن هذا الاهتمام لم يأت صدفة بل جاء وبعد إدراك للدور الريادي الذي يمكن أن تؤديه المكتبات الجامعية في العملية التعليمية، حيث أنها تشكل حلقة أساسية ضمن سلسلة التكوين العالي والبحث العلمي، ومن ثم فإنها تحتل موقعاً هاماً ومتميزاً ضمن أية مؤسسة للتكوين والبحث .

ونجد تركز أخصائي المكتبات والمعلومات متركز أكثر في المكتبات المركزية وذلك قبل تطبيق نظام الكليات الذي نتج عنه هيكل تنظيمي آخر للمكتبات الجامعية. والذي أصبح يضم زيادة على الترتيب السابق مكتبات الكليات والأقسام .



شكل رقم (20) يمثل نوع المكتبة الجامعية التي يعمل بها أخصائي المكتبات والمعلومات.

18 - رتبة أخصائي المكتبات والمعلومات داخل المكتبة الجامعية:

الدرجة	التكرار	النسبة
محافظ رئيسي	02	3.57%
محافظ	04	7.14%
ملحق بالمكتبة	28	50%
مساعد بالمكتبة	22	39.29%
المجموع	56	100%

جدول رقم (18) يمثل رتبة أخصائي المكتبات والمعلومات.

تبيّن لنا من خلال ملاحظتنا للجدول أن نسبة رتبة ملحق بالمكتبة تعد أكبر نسبة مقدرة بـ 50%، الحاملين لشهادة الليسانس حسب المرسوم التنفيذي رقم 122/89 الذي يحدد مهام أسلاك العاملين بالمكتبات الجامعية، حيث تعتبر النسبة معتبرة نتيجة لما له من دور فعال في المشاركة في تطوير الخدمة المكتبية وذلك نتيجة للكفاءة العلمية والمؤهلات التي يتوفر عليها. ومعظمهم حديثي التوظيف وهم في فترة تدريب المقدرة بتسعة أشهر لكل من رتبتي ملحق ومساعد بالمكتبة. ثم تليها رتبة مساعد بالمكتبة ونسبتها 39.29%، وهي نسبة متوفرة بكثرة في المكتبة المركزية بجامعة السانبا، يشارك ملحق المكتبة في الأعمال الفنية كالفهرسة والمعالجة الوثائقية للارصيد، أما رتبة محافظ فقدرت نسبتها بـ 7.14%، ورتبة المحافظ الرئيسي

فتتواجد بنسبة 03.57%، والذي قدر عددهم بإثنين؛ واحدة على مستوى مكتبة كلية العلوم الدقيقة وواحدة على مستوى المكتبة المركزية لجامعة السانيا. تنقسم أسلاك أخصائيي المكتبات والمعلومات وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 89-122¹ إلى أربعة أقسام:

(1) سلك المحافظين الرئيسيين: (شهادة الماجستير + خبرة خمس سنوات فعلية في سلك المحافظين) .

(2) سلك المحافظين: (شهادة الماجستير في التخصص أو خبرة خمس سنوات فعلية في سلك الملحقين بالمكتبات) .

(3) سلك الملحقين بالمكتبات: (تغيير الاسم من ملحق بحث بالمكتبات إلى ملحق بالمكتبات، شهادة الليسانس في التخصص أو خبرة خمس سنوات في سلك المساعدين بالمكتبات) .

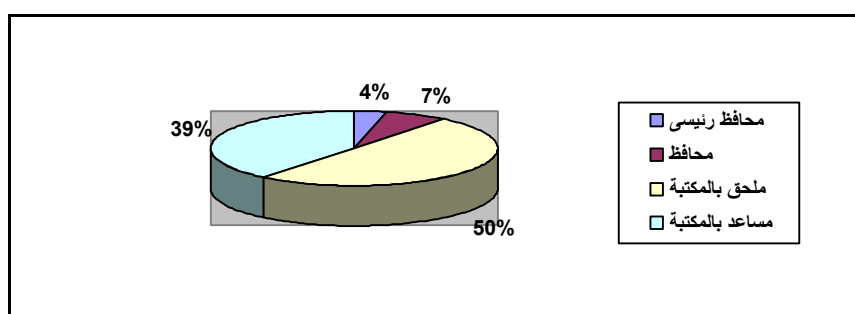
(4) سلك المساعدين بالمكتبات: (دبلوم الدراسات الجامعية التطبيقية في التخصص أو خبرة خمس سنوات فعلية في سلك الأعوان التقنيين بالمكتبات الجامعية) .

وتختلف مهام كل سلك من الأسلاك حسب الرتبة المعين فيها وطبيعة العمل الجري في المكتبة الجامعية .

يقوم المحافظ الرئيسي بمهامه طبقا للمادة 20 من القرار الوزاري المشترك الصادر بتاريخ 20 ماي 1987م بتسيير المكتبة الجامعية، وتنسيق أعمال مكتبات معاهد الجامعة المنصوص عليها في المادة 32 من القرار. وهو المسؤول الأول عن المكتبة المركزية، يعمل على خدمتها وخدمة المجتمع المستفيد منها ويسهر على تسييرها الجيد من خلال التخطيط لإغناء مجموعاتها، حيث تسند إليه الأعمال

¹ المرسوم التنفيذي رقم 89-122 المؤرخ في 18-07-1989 .

الإدارية وذلك بالإحاطة الشاملة بالأمور وتفصيلها الدقيقة، والإقدام على العمل والقدرة على تحمل المسؤولية، مع وجوب التميز باللباقة والتحمس، ضبط النفس والرغبة في العمل، وهذه الصفات نفسها تتسم بها الرتب الأخرى لأخصائي المكتبات والمعلومات .



شكل رقم (21) يمثل رتبة أخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبة الجامعية.

19- نوع الخدمة المقدمة للمستفيد :

النسبة	التكرار	الإجابة
35.71%	20	خدمات مرجعية
26.78%	15	المساعدة في استخدام البحث الآلي
08.92%	05	إحاطة جارية
28.57%	16	المساعدة في الوصول إلى المراجع
100%	56	المجموع

جدول رقم (19) يبين نوع الخدمة التي يقدمها أخصائي المكتبات والمعلومات للمستفيد.

يتضح لنا من خلال دراستنا لبيانات الجدول المبين أعلاه أن أخصائي المكتبات والمعلومات يقدم خدمات مختلفة للمستفيد، فالخدمات المرجعية تتمثل بنسبتها 35.71%، وخدمة المساعدة في استخدام البحث الآلي بنسبتها 26.78%، وخدمة الإحاطة الجارية بنسبتها 08.92%، أما فيما يخص خدمة المساعدة في الوصول إلى المراجع فنسبتها 28.57%. وتتمثلات في عدة خدمات تطرقت إليها النوايسة غالب

عوض في مرجعها المراجع والخدمة المرجعية في المكتبات ومراكز المعلومات واتجاهاتها الحديثة

أ- الخدمات المرجعية: هي الإجابة على كافة الأسئلة والاستفسارات المرجعية التي يتلقاها قسم المراجع من الرواد والباحثين. ولا تقتصر الخدمة المرجعية على هذا فحسب، بل تتعداه لتشمل المهام والوظائف اللازمة التي تتطلبها عملية الإجابة على استفسارات وأسئلة المراجعين؛ كاختيار الأعمال المرجعية وتنظيمها وإعداد الكشافات والأدلة والبيبليوغرافيات، ومساعدة رواد المكتبة والباحثين في التعرف على بعض المراجع الأساسية في موضوع معين، وتعريفهم بكيفية استخدام مرجع معين والإجابة على سؤال بالذات. وكذا تعليم المستفيدين على استخدام المكتبة وتدريبهم على كيفية استخدام مصادر المعلومات بشكل عام، والتعرف على احتياجاتهم والتنبؤ قدر الإمكان باحتياجاتهم المستقبلية من المعلومات.

ب- المساعدة في استخدام البحث الآلي: تشكل الإعارة العصب الحيوي لخدمات المكتبات، لذا يقوم المكتبي المشرف على عملية الإعارة بالسهر على هذه الخدمة من إعارة خارجية، وتجديد للمواد المستعارة وحجزها، وإعارة متبادلة بين المكتبات ومتابعة للمواد، وذلك باتخاذ سياسة للإعارة توجه للباحثين، والإجابة عن تساؤلاتهم وإرشادهم وتوعيتهم عن النظام الداخلي الخاص بالمكتبة، وتدريب الباحثين على كيفية استخدام التكنولوجيات الحديثة في المكتبات؛ كالحاسب الآلي والانترنت وقواعد البيانات وكيفية التعامل معها. حيث ساهم إدخال الحاسوب في المكتبات والاشتراك في شبكات الانترنت في تطوير مستوى الخدمات البيبليوغرافية. والمساعدة في استخدام الفهارس الآلية

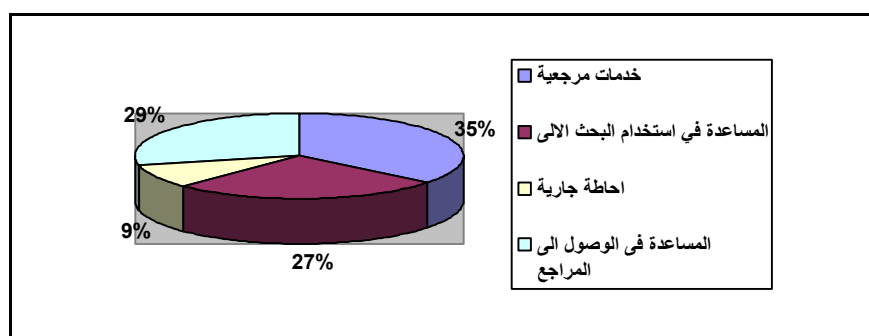
التي يستخدم فيها الحاسوب في عملية إعدادها واستخدامها تحت إشراف أخصائي المكتبات والمعلومات الذي هو أولى بالعمل وعلى دراية بالمعالجة الفنية للكتاب.

ت - إحاطة حارية: تأتي هذه الخدمات من حاجة الباحثين إلى ملاحقة آخر التطورات الجارية في مجال الإهتمام والتخصص وخاصة في مجال العلوم والتكنولوجيا، وتنوع هذه الخدمات من اهتمامات المكتبة الجامعية بقضية المعلومات وضرورة توفرها من أجل تطوير سياستها وتحسين إنتاجها وخدماتها والتخطيط المستقبلي لبرامجها .

ث - المساعدة في الوصول إلى الوثائق: تتطلب هذه العملية سلسلة واسعة من الإجراءات الفنية. وهذا لأن نجاحها في تقديم خدماتها المختلفة سوف يعتمد بشكل أساسي على مدى النجاح القائم على هذه العمليات ألا وهو المكتبي المختص الذي يقوم بجملة من هذه العمليات من البحث في مجتمع الباحثين أو المستفيدين من حيث خصائصهم وحاجاتهم للمعلومات، وبناء سياسة مناسبة للتزويد و القيام بعملية تقييم للموارد والمصادر المطلوبة واختيار المناسب منها، وتقييمها بطريقة مباشرة عندما تقدم من المؤلف أو معارض الكتب، أو بطريقة غير مباشرة من خلال اختيارها من كاتالوجات (أدلة) الناشرين وإعلاناتهم في الصحف والدوريات، أو من خلال الببليوغرافيا المختلفة .

إضافة إلى ذلك فهو يقوم بخدمات موضوعية متمثلة في المعالجة الوثائقية كخدمات الكشف والاستخلاص والتي يعرفها كل من فردرك ولفرد لانكستر و آمي ج وورنر، بأنها مجموعة العمليات المتخصصة في تحليل محتويات مصادر المعلومات وتنظيمها يسهل استرجاع المعلومة المطلوبة منها وتقديمها للشخص

المناسب في الوقت المناسب. ولهذا ظهرت خدمات الكشف والاستخلاص لمصادر المعلومات لتسهم بشكل فعال في عملية استرجاعها؛ إذ أن الكشافات هي عبارة عن أدلة منظمة وفق قواعد معينة لأهم المواد والأفكار التي تتضمنها أوعية المعلومات. أما المستخلصات فهي عبارة عن أعمال تقدم معلومات ملخصة، مكشفة، شاملة، ذات دلالة وأهمية لتعرف الباحث على محتوى الوثيقة دون اضطرابه للرجوع إليها .



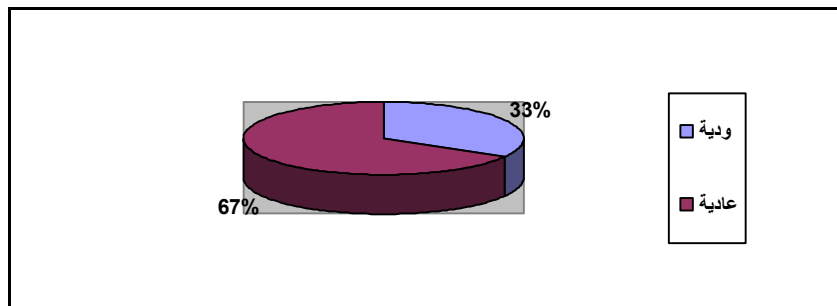
شكل رقم (22) يمثل نوع الخدمة التي يقدمها أخصائي المكتبات والمعلومات للمستفيد.

20- نوع العلاقة بين أخصائي المكتبات والمعلومات والمستفيد:

النسبة	التكرار	الإجابة
25%	14	ودية
75%	42	عادية
100%	56	المجموع

جدول رقم (20) يوضح نوع العلاقة بين أخصائي المكتبات والمعلومات والمستفيد. من خلال الجدول يتضح لنا أن معظم أخصائي المكتبات والمعلومات علاقتهم عادية مع المستفيد، وهذا ما تمليه طبيعة سلوكيات الأفراد، إذ قدرت النسبة بـ 75%، وقد يتضمن بعض الشيء أن فن التعامل مع الآخرين لا يمنع القول بأن سلوكيات وطبقات وأصناف المستفيدين تختلف من عمر إلى آخر لذا يصعب التواصل الودي معهم بصفة ودية، والوصول إلى مبتغى إرضاء الطلبة بصفة كاملة أمر

مستحيل. أمّا عن العلاقة الودية فقدّرت النسبة بـ 25%، حيث أن من طبيعة العمل المكتبي ضرورة حسن الإستقبال والإرشاد والتوجيه، من جهة لإرضاء المستفيد ومن جهة أخرى لإعطاء وجهة حسنة للمكتبة. فلا تتحدد مهارة أخصائي المكتبات والمعلومات بما يكتسب من علم ومعرفة وخبرة أكاديمية بل بمدى تقبل المتلقي (المجتمع المستفيد من المكتبة)، لذا وجب عليه أن يبرهن مهارته في مدى نجاح العملية الإتصالية بينهما، ومدى اكتسابه للمقدرة الإتصالية والقدرة على العمل مع الآخرين، وهو بحاجة إلى الإستماع الجيد وذلك بتحليه سمة الصبر والإستمرار في العطاء وكسب ثقة المستفيدين وإلاّ لجئوا إلى بديل غير الكتاب وهو في الإنترنت. وتتمثل العلاقات بينهما في التعاون بين حاجات الأفراد المعرفية والاجتماعية والنفسية وتحقيق مجموعة من المهارات التي تكسر الحاجز النفسي من عدم استخدام المكتبة. إضافة إلى رفع الروح المعنوية بين أفراد المؤسسة ومن ثم توافر الجو النفسي العام لصالح العمل والإنتاج. وبما أن الإنسان مخلوق إجتماعي بطبيعته فهو ملزم بالتفاعل والإحتكاك مع نفسه ومع المحيط الذي يعيش فيه، ما يفرض عليه تعلم فن العلاقات الإنسانية ومهارات الإتصال مع الآخرين .

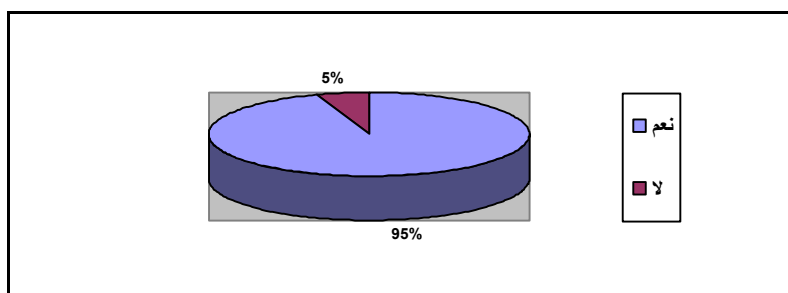


شكل رقم (23) يوضح نوع العلاقة بين أخصائي المكتبات والمعلومات والمستفيد.

21 - علاقة أخصائي المكتبات والمعلومات مع زملائه في العمل:

الإجابة	التكرار	النسبة
ودية	53	94.64%
عادية	03	5.36%
المجموع	56	100%

جدول رقم (21) يوضح نوع العلاقة بين أخصائي المكتبات والمعلومات وزملائه في العمل. أمّا عن علاقة أخصائي المكتبات والمعلومات مع زملائه في العمل فنجدها حسنة ومعظم أخصائي المكتبات والمعلومات أقرّوا ذلك وهذا ما أكّده النسبة 94.64% والمساعد في ذلك لا التحلي بفن التعامل الذي ينمي قنوات الإتصال بين المكتبيين على مختلف مستوياتهم، وهذا ما يخلق علاقات عمل طيبة وتحسين الأداء، مما يساعد المسؤولين في اتخاذ قرارات رشيدة مبنية على معلومات صحيحة وكاملة. ونجد البعض علاقتهم غير حسنة مع بعضهم البعض ونسبتهم 5.36%، وذلك يعود إلى أسباب تعود إلى السمات الفردية للمكتبي وأخرى شخصية خارجة عن نطاق العمل. ويجب على المكتبي أن يتلقى تكويناً بيداغوجياً يدرس من خلاله مختلف الطبائع والصفات الميزاجية والعقلانية للأفراد، وكيفية الاتصال معهم وفقاً لهذه الطبائع، بمعنى على المكتبي أن يكون قادراً على الاتصال والتعامل مع جميع المستفيدين والإجابة على استفساراتهم من خلال دراسة رغباتهم وميولاتهم.



شكل رقم (24) يمثل نوع العلاقة بين أخصائي المكتبات والمعلومات وزملائه في العمل.

22 - المؤهلات المحسنة للأداء:

الإجابة	النسبة	النسبة
الشهادة التي يحملها	24	42.86%
التكوين الذاتي	15	26.78%
التكوين أثناء فترة العمل	09	16.07%
البيئة العملية المساعدة	08	14.28%
المجموع	56	100%

جدول رقم (22) يبين ماهي المؤهلات التي تجعل أخصائي المكتبات والمعلومات يحسن الأداء.

من خلال دراستنا للجدول نلاحظ ان النسبة الأكبر من أخصائي المكتبات والمعلومات يرون أن المؤهل العلمي أساس تحسين الأداء وذلك بنسبة 42.86%، لأن رأس المال البشري أهم من رأس المال المادي فإن مستوى تأهيله العلمي؛ أي مدى نجاعة التكوين الجامعي في اكساب المكتبي لمعلومات تجعله قادرا على تأدية واجبه. وهناك من يرى أن تكوينه الذاتي هو الذي يحسن أدائه في العمل ونسبتهم قدرت بنسبة 26.78% وهذا لما له من قدرات ومهارات وروح للإبداع والمبادرة في مسيرة عمله؛ وهذا ما نلاحظه في كثير من أخصائي المكتبات والمعلومات من تكوين أنفسهم بأنفسهم. ويوجد هناك من يرى أن التكوين أثناء فترة العمل - وهؤلاء نسبتهن عملهم فنسبتهم قدرت بنسبة 16.28% وفئة أخرى ترى أن البيئة التي يعملون بها هي التي تساعد على تحسين عملهم و قدرت نسبتهم بنسبة 14.28%، كما هو موضح في الجدول. ولعل أن جملة هذه المؤهلات تسهل لأخصائي المكتبات والمعلومات القيام بالأعمال التالية:

❖ تحسين نوعية الخدمات والإنتاج ورفع مستوى الأداء .

- ❖ القدرة على أداء العمل بشكل صحيح .
 - ❖ تحسين الأداء وتطوير الذات وبالتالي الإرتقاء بالمكتبة .
 - ❖ سعي مستمر وجاد للتنمية الذاتية وتحسين العمل .
 - ❖ إتاحة الفرصة بالقدر الكافي لتنمية القدرات التطبيقية لأداء المتطلبات الوظيفية.
 - ❖ إرساء في أنفسهم القيم الأخلاقية .
- ويجب توفير مؤهلات في أخصائي المكتبات والمعلومات للقيام بمهنته وهــي مسؤوليات المختص في علم المكتبات كبيرة ومتعددة ويجب أن يكون ضمن الطليعة من المثقفين الذين يحاولون إلى خلق تيار نهضة ثقافية وتفتح علمي. وإعطاءه أبعاد في مستوى طموحات الشعب والثورة التي لن تنجح إلا إذا كانت متشاملة .
- " فالمؤهليون هم موظفون مهنيون تلقوا مقررأ دراسياً في دراسات المعلومات إلـى مستوى الدرجة الجامعية. وهم يقومون بتصميم خدمات ونظم المكتبات والمعلومـات وتخطيطها وتنظيمها وتنفيذها وإدارتها وتقييمها، لتلبية احتياجات المستخدمين بخدماتها، والقيام باتصالات منتظمة مع أفراد المجتمع الذي يخدمونه ."
- ومع التطور المستمر لعصر المعلومات والمعلومات الرقمية، أصبحت الحاجة ماسة إلى توفير مكتبيين مؤهلين قادرين على التصدي والتحديث أمـام مستجدات العصر، أكثر ممن كانت عليه المكتبات في السنوات الماضية، ولتحقيق ذلك يجب أن تتوفر في أخصائي المكتبات والمعلومات نوعين أساسيين من المؤهلات، ولقد ذكر الأستاذ صوفي عبد اللطيف في مجلة التكوين العالي في علوم المكتبات والمعلومات، يذكر فيها وجوب القيام بتكوين لتحقيق المؤهلات التالية:

1 - التكوين للمؤهلات الفنية:

* تكوين الخبرة العلمية لدى الدارسين حول مصادر المعلومات، والقدرة على تقييمها بعين نافذة، واسترجاع المطلوب منها عند الحاجة .

* تأهيلهم للعمل في مجال علمي متخصص في أحد فروع المعرفة، وبالتالي يكون تكوينهم موجه للعمل في مجال التخصص الضيق كالكيمياء أو علم الطبيعة...إلخ

* تمكينهم من تطوير الخدمات المعلوماتية التي تهم المستفيدين ورعايتها، بما يجعل دخول هؤلاء إليها أمراً سهلاً، يخدم أهداف المؤسسة التي يعملون فيها .

* تعريف الدارسين بسبل تكوين المستفيدين وفق مستوياتهم المتعددة، مثل التكوين على استخدام الإنترنت .

* تدريبهم لتقديم الخدمات المعلوماتية وتصميمها وصنع منتجات ووسائط متعددة لتغطية الحاجات العلمية ووضعها في السوق، كتنظيم تحاليل عن الحاجات العلمية بمساعدة أدوات البحث؛ كالاستبيانات أو الإعلام عن النتائج عبر المنشورات .

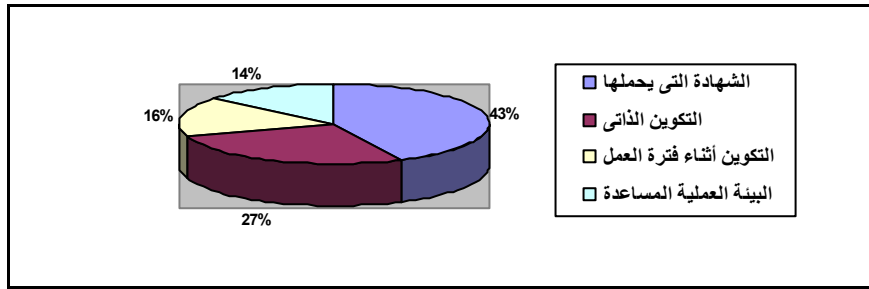
* اطلاعهم على تكنولوجيا المعلومات الملائمة، والتمكن من استخدامها بغية جمع المعلومات وتجهيزها والتعرف بها، كوضع الفهارس على الخط، وربط البحث في الفهرس بالخدمات الوثائقية الموزعة.

* تأهيلهم ليكونوا قادرين على أن يصبحوا أعضاء فعالين في الإدارة القيادية للمؤسسة التي سيعملون فيها، على شكل خبراء في المعلومات وشؤونها .

2 - التكوين للمؤهلات الشخصية:

تتمثل هذه المؤهلات في مجموع القدرات، الموافق والقيم، التي تمكن الخرجين من العمل بفاعلية وجعلهم وسطاء جيدين، قادرين على تطوير أنفسهم بأنفسهم خلال عملهم المهني، ولعل من أهمها ما جاء بها الدكتور عبد اللطيف صوفي فيما يلي :

- * التكوين قصد تحقيق خدمات مثالية والبحث عن التحديات ومواجهتها، كالاتصال الدائم بالمستفيدين ومعرفة انطباعاتهم حسب العمل التعاوني .
- * التوجيه لمواكبة التحولات الكبرى والاجتهاد للابتكار والإبداع، لان البحث عن المعلومات واستخدامها بفهم وإدراك وفاعلية وهو جزء من الإبداع للإفراد كما للمنظمات، أو على الأقل تهيئة الظروف المناسبة له .
- * التوجيه للمحافظة على الشركاء المحتملين، وهنا يحتاج المكتبي إلى معرفة سبل الارتباط بالمعلومات الإدارية والسعي لاستخدام المعارف والقدرات الشخصية .
- * خلق القدرة على إقامة جو من الاحترام والثقة المتبادلة أثناء العمل، مثل معاملة الآخرين باحترام وانتظار المعاملة نفسها منهم .



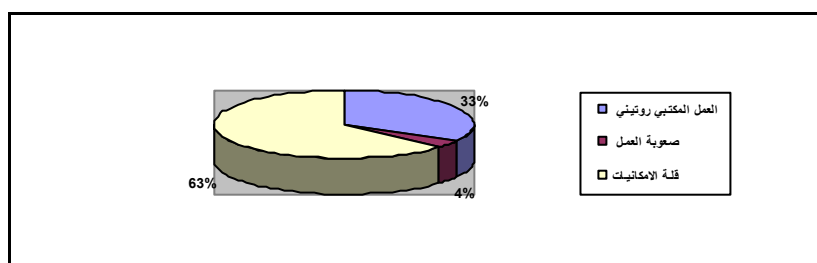
شكل رقم(25) يمثل المؤهلات التي تجعل أخصائي المكتبات والمعلومات يحسن الأداء.

23- العوامل التي تعيق تحسين الأداء:

النسبة	التكرار	الإجابة
32.14%	18	العمل روتيني
03.57%	02	صعوبة العمل
60.71%	34	قلة الإمكانيات
100%	56	المجموع

جدول رقم (23) يوضح العوامل التي تعيق تحسين الأداء عند أخصائي المكتبات والمعلومات.

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن معظم أخذ-صائني المكتبات والمعلومات يعتبرون قلة الإمكانيات من أهم العوامل التي تعيق تحسين الأداء و قدرت نسبتهم بـ 60.71%، خاصة وأنّ الضعف ملحوظ في مكتبات الكليات، لاسيما وأن بعضها يباشر عمله في بنك الإعارة بقوائم كتب ومصادر ملصقة على الجدران والصبورات، ومنهم من يستعمل أدلة متآكلة من جراء الإستعمال اليومي للطلبة والطلبات المتكررة على الوثائق. وفئة أخرى ترى أنّ عمل أخصائي المكتبات والمعلومات روتيني وذلك بنسبة 32.14%، وهم الذين أجبروا على دراسة تخصص علم المكتبات وهذا ما ينتج عنه قلة الرغبة في العمل، على عكس الذين درسوا التخصص بصحبة إرادتهم. وهناك فئة ضئيلة جداً اعتبرت صعوبة العمل عاملاً يعيق تحسين الأداء باعتبار أن العينة المستهدفة هم المكونين تكويناً جامعياً، حيث قدرت نسبتهم بـ 03.57%. وهناك من امتنعوا عن الإجابة و نسبتهم 03.57%، وذلك إما لأنهم لا يجدون عوامل تعيق تحسين أدائهم، أو هناك عوامل أخرى لم يتم الإعلان عنها.



شكل رقم (26) يمثل العوامل التي تعيق عمل أخصائي المكتبات والمعلومات.

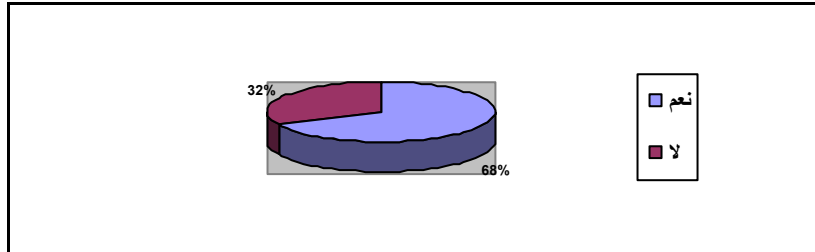
24- الأخذ برأي أخصائي المكتبات والمعلومات في شؤون المكتبة الجامعية:

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	38	67.86%
لا	18	32.14%
المجموع	56	100%

جدول رقم (24) يمثل الأخذ برأي أخصائي المكتبات والمعلومات في شؤون المكتبة.

يتضح لنا من خلال الجدول أن معظم أخصائي المكتبات والمعلومات يؤخذ برأيهم من قبل المسؤولين للقيام بشؤون المكتبة وتمثلت نسبتهم في 67.86%، وهــ ذا يــ دل على التواصل والتفاهم وحسن التنظيم في الجهاز الإداري للمكتبة، والبعض الآخر من أخصائي المكتبات والمعلومات لا يؤخذ برأيهم وقدرت نسبتهم بـ 32.14%، وذلك لأسباب تعود على المسؤولين أو على أخصائي المكتبات والمعلومات.

وتتمثل العلاقات بين المسؤول وأخصائي المكتبات والمعلومات في محيط المكتبات الجامعية في العمل في إطار العدل والمساواة ومراعاة الفروع الفرعية وبالتالي تشجيع العمل الجماعي. كما يجب على أخصائي المكتبات والمعلومات التحلي بسمة التواصل والشورى؛ حيث أن للشورى أهمية عظيمة في مجال العمل، وأسلوبها يفيض على العمل جو العلاقات الإنسانية بتقوية رابطة الألفة والمحبة بين العمال والمستفيدين .



شكل رقم (27) يمثل الأخذ برأي أخصائي المكتبات والمعلومات في شؤون المكتبة الجامعية.

25- الرضا الوظيفي في المكتبة الجامعية :

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	50	89.28%
لا	06	10.71%
المجموع	56	100 %

جدول رقم (25) يمثل رضا أخصائي المكتبات والمعلومات عن عمله.

26 - نسبة الرضا عند أخصائي المكتبات والمعلومات:

الإجابة	التكرار	النسبة
رضا كلي	26	52%
رضا نسبي	24	48%
المجموع	50	100%

جدول رقم (26) يمثل نسبة رضا أخصائي المكتبات والمعلومات عن عمله.

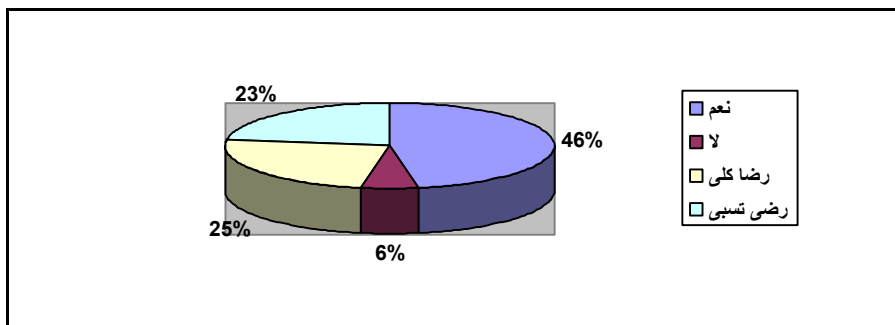
يتضح لنا من خلال الجدولين أن نسبة 89.28% من أخصائي المكتبات والمعلومات راضين عن عملهم في المكتبة الجامعية، فمنهم من هو راض رضا كلي ونسبتهم 52%، وذلك راجع لا محال إلى مدى تأثير بيئة العمل الداخلية في إشباع دوافع المكتبيين وتحقيق رضاهم الوظيفي. ومنهم من هو راض رضا نسبي ونسبتهم 48%، والجدير بالذكر أن الرضا ناتج إما عن الرغبة في أداء العمل المكتبي المقدس أو نتيجة لتوفير مجموعة من الحوافز التي تزيد من الدافعية للعمل سواء كانت هذه الحوافز مادية أو معنوية. ولعل من أهم العوامل التي تجعلهم راضين عن عملهم نذكر مايلي:

- تخصصهم في نوعية الخدمة التي يقدمونها، فهم متقنين ومؤيدين لأعمالهم كما تمليه عليهم المهنة .
- قدريين على تحمل العمل المكتبي بكل مهامه .
- مجيدين لعملية الإتصال بينهم وبين المجتمع المستفيد من المكتبة الجامعية، وذلك بخلاق علاقات طيبة مع الآخرين .
- حسن التعامل مع الكتاب .

أما الغير راضين عن عملهم في المكتبة الجامعية فنسبتهم مقدرة بـ 10.71%، وذلك يعود إلى ضغوطات العمل أو لصعوبته، أو عدم توافق مجموعة من العوامل أولها الراتب، أو أجبروا على دراسة التخصص معتبرين أن العمل المكتبي روتيني مع وجود ضغوطات أثناء العمل .

وعدم الرضا حالة نفسية تصيب الأشخاص بعد تعرضهم لظروف معينة مخالفة لما هو متوقع، وكذا جملة العوامل التي تصادف أخصائي المكتبات والمعلومات خلال عمله اليومي، منها:

- وضعه في مكان غير ملائم لإمكاناته وقدراته أو عدم انسجامه مع رفائه في المصلحة التي يعمل بها، أو بسبب بعض تصرفات المدير المباشرة أو لتحمله أعباء مسؤوليات أكبر مما يستطيع، أو بسبب العمل لأوقات طويلة دون أجر إضافي، أو بسبب البيئة غير الصحية للعمل كالحرارة والرطوبة .
- ولتحقيق الرضا الوظيفي في المكتبة الجامعية يجب توفير:
- إحساسا المكتبي بأهميته ودوره الفعال في المكتبة .
- توافق المهام مع ميول المكتبي .
- الإستقرار الخماسي (الإقتصادي، الإجتماعي، النفسي، الوظيفي، الفني).



شكل رقم (28) يمثل رضا أخصائي المكتبات والمعلومات على عمله.

27 - علاقة الجنس بالرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي	الرضا الوظيفي	عدم الرضا الوظيفي	المجموع	النسبة
الجنس				
ذكر	16	02	18	32.14%
أنثى	33	05	38	67.86%
المجموع	49	07	56	
النسبة	87.5%	12.5%		100%

جدول رقم (27) علاقة الجنس بالرضا الوظيفي .

لقد أكدت نتائج الجدول أعلاه أن الرضا الوظيفي متوفر بنسبة كبيرة عند الإناث وذلك بـ 67.86% باختلاف نوعي درجة الرضا، ويعود ذلك على أن المكتبة الجامعية مكان مقدس خاصة مع أصحاب الإختصاص الذين يقدرون المكتبة والكتاب وحقل المعرفة بصفة عامة. أما عن الذكور فنسبة الرضا لديهم قليلة مقارنة مع الإناث والتي قدرت بـ 32.14% ويعود ذلك إلى أوقات العمل الغير ملائمة، وكذا عدم توفير حوافز وجو عمل يهيأ للمكتبي مساندة عمله في ظروف حسنة لتقديم خدمة جيدة .

فالرضا الوظيفي ناتج عن الرغبة في العمل، والتي تنتج عن طريق العلاقات التي تسمح لأخصائي المكتبات والمعلومات بمزاولة عمله في أحسن الظروف وبإتالي الزيادة تحسين الأداء الذي ينتج عنه الزيادة في مردودية المكتبة الجامعية .

28- توفير حوافز العمل في المكتبة الجامعية:

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	36	64.28%
لا	20	35.72%
المجموع	56	100%

جدول رقم (28) يمثل توفير حوافز العمل في المكتبة الجامعية .

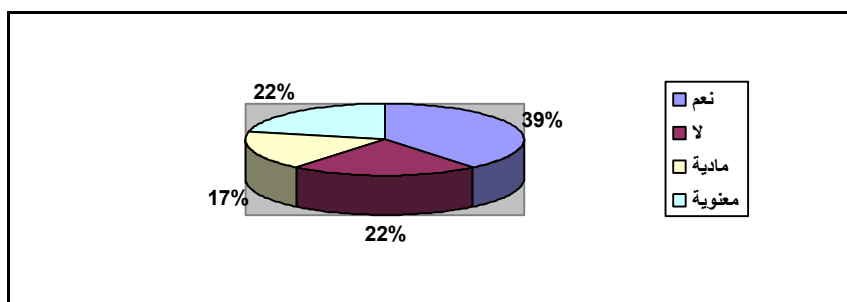
29- نوع الحوافز:

الإجابة	التكرار	النسبة
مادية	16	44.54%
معنوية	20	55.56%
المجموع	36	100%

جدول رقم (29) يمثل نوعية الحوافز.

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة أخصائي المكتبات والمعلومات الذين توفر لهم المكتبة حوافز لسيرورة العمل تقدر بـ 64.28%؛ منها حوافز مادية بنسبة 44.54% ، ذلك لأن الإرتقاء بالعنصر البشري للمكتبة من العمليات الأساسية والهامة التي تثر على كفاءة سير العمل بالمكتبات الجامعية لذا وجب توفير مثل هذه الحوافز كالزيادة الرواتب و المكافآت المالية وتقديم هدايا وهبات. أما عن الحوافز المعنوية التي تخدم المكتبي أكثر من المادية والمتمثلة في التشجيع والثناء والمديح والشكر والتي تقدم أحيانا مع المادية لزيادة الدعم وبالتالي الزيادة في تحصيل الأداء، حيث قدرت نسبتهم بـ 55.56%.

وهذه الحوافز سواء مادية أو معنوية تخلق نوع من الاستقرار والتفاني في العمل وزيادة الإنتاج. لذا يجب أن تسعى المكتبة على تحقيق وظائف التعليم والبحث العلمي، وهي نفس الوظائف المستمدة من وظائف الجامعة الأم .



شكل رقم (29) مدى توفر المكتبة الجامعية على حوافز ونوعها.

30- علاقة رتبة أخصائي المكتبات والمعلومات بتوفير الحوافز:

الرتبة توفير الحوافز	محافظة رئيسي	محافظة	ملحق بالمكتبة	مساعد بالمكتبة	المجموع	النسبة
متوفرة	02	03	19	12	36	64.29%
غير متوفرة	00	01	09	10	20	35.71%
المجموع	02	04	28	22	56	
النسبة	03.57%	07.14%	50%	39.28%		100%

جدول رقم (30) علاقة رتبة أخصائي المكتبات والمعلومات بتوفير الحوافز .

إنَّ عينة البحث الذي نحن بصدد دراستها متمثلة في أخصائي المكتبات والمعلومات برتبة الأربعة؛ من محافظ رئيسي إلى محافظ إلى ملحق إلى مساعد بالمكتبة، فقد أكدوا أن بيئة العمل توفر لهم حوافز، وكانت هذه الحوافز معنوية (أنظر الجدول رقم 27) وذلك بنسبة 64.29%، فعند المحافظين الرئيسيين كانت نتيجة انعدام الحوافز صفرية، أما عن الملحقين بالمكتبات فقد أكدوا معظمهم على توفير الحوافز وذلك بحكم منصبهم فهم يعملون بالاشتراك مع المسؤول في تسيير المكتبة

وانطلاقاً من مجتمع البحث المتمثل في عينة متخصصة في علم المكتبات والعلـوم الوثائقية، فكل رتبة يشغلها سواء كان محافظ رئيسي أو محافظ أو ملحق أو مـ.سـ.د بالمكتبة، تؤهله للقيام بعمل يشارك في تنمية وتطوير المكتبة. فتوفير الحوافز بالمكتبة الجامعية ضروري لتحسين الأداء وخاصة المادية منها، وهذا مـ.أ.كـ.دـه أخـ.صائيو المكتبات والمعلومات بمكتبات جامعتي وهران .

النسبة		التكرار		الإجابة	
53.57%		30		لا	
46.43%	26.92%	26	07	عوامل مرتبطة بالمحيط الخارجي	نعم
	65.38%		17	عوامل مرتبطة بعلاقات العمل	
	07.92%		02	عوامل مرتبطة بالسمات الفردية	
100%		56		المجموع-----وع	

من خلال الجدول يتضح أنه أكثر من نصف أخصائي المكتبات والمعلومات لا يعانون من ضغوطات أثناء العمل وتمثلت نسبتهم بـ 53.57%، وذلك ناتج عن

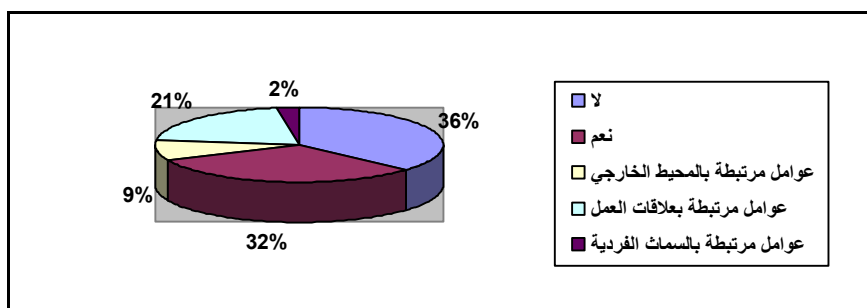
المؤهل العلمي والكفاءة التي تؤهلهم لتقديم مردودية كبيرة، فهم يحسنون التصرف لا سيما مع المسؤولين ويدركون جيداً حقوقهم من واجباتهم وهم في وعي لما لهم وما عليهم، لذا فالتكيف والتأقلم مع المنصب أمر ضروري لمسيرة العمل في ظروف جدّ حسنة. لكن نسبة 46.43% تؤكد وجود ضغوطات أثناء العمل .

إنّ المكتبة الجامعية نظام مفتوح على البيئة الخارجية فالمكتبي يتعرض إلى ضغوطات منها التي تصادفه أثناء ساعات العمل ومنها من يأتي بها من ضغوط الحياة العامة التي يعيشها خارج العمل والمرتبطة بالمحيط الخارجي والمقدرة بـ 26.92%، كضغوطات الأسرة والظروف الإقتصادية السائدة من انخفاض في الدخل وارتفاع مستوى المعيشة وانتشار الأمراض. وكذا بعد المسافة بين مكان العمل والبيت وهذا ما ينتج عنه التأخر المتكرر عن العمل بسبب قلة وسائل النقل .

وتبين الدراسة أنّ ضغوط العمل التي تسببها علاقات من أكبر النسب والتي قدّرت بـ 65.38% وذلك راجع إلى:

- طول ساعات العمل، هذا ما ينتج عنه نوع من الملل وبالتالي نشوب خلافات بين المكتبيين .
- اتساع الفجوة الإتصالية بين المكتبيين .
- اتخاذ المسؤول قرارات صعبة على المكتبيين كتنظيم مثلاً والزيادة في أعبائه أو انخفاضه ممّا يشكل تحدياً لقدرات ومهارات أخصائي المكتبات والمعلومات.
- الرقابة الصارمة أثناء العمل والغموض في الترقيات والإجراءات المتخذة عند صدور أيّ جديد .

وهناك من يعتبر أن ضغوطات العمل تعود إلى العوامل المرتبطة بالسلوك الفردي أو نمط شخصيته كدرجة طموح الشخص وقدرته على تحمل المسؤولية وطبيعة دوافعه وقدرته على تقبل الغير.



شكل رقم (30) يمثل الضغوطات التي تواجه أخصائي المكتبات والمعلومات أثناء عمله.

32- مفهوم التكوين الذاتي عند أخصائي المكتبات والمعلومات:

النسبة	التكرار	الإجابة
26.78%	15	سرعة التكيف مع الأوضاع
12.5%	07	تحقيق خدمات مثالية
28.57%	16	تطوير القدرات والمهارات العلمية
03.57%	02	التحدي أمام مستجدات العصر
28.57%	16	الاعتماد على النفس في تحسين الأداء
00%	00	التطوير من الناحية السلوكية
100%	56	المجموع

جدول رقم (32) يوضح مفهوم التكوين الذاتي عند أخصائي المكتبات والمعلومات.

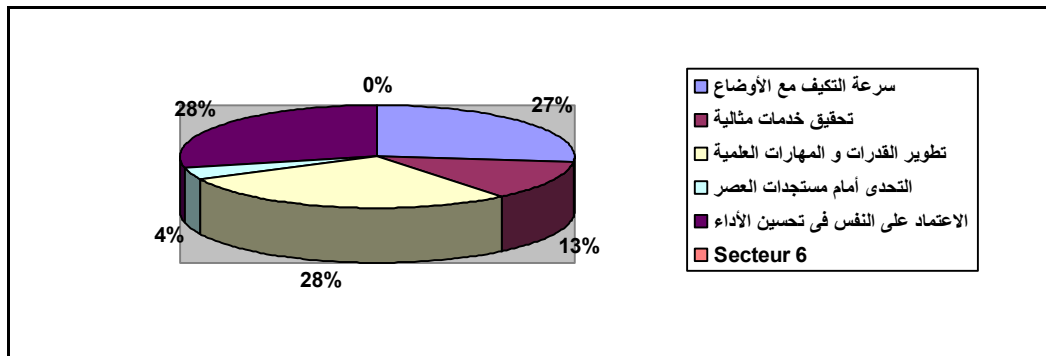
يختلف مفهوم التكوين الذاتي عند أخصائي المكتبات والمعلومات المتخصصين، حيث هناك 15 مكتبي من بين 56 يرون أن التكوين الذاتي هو سرعة التكيف مع الأوضاع ونسبتهم 26.78%، وهناك من يراه بأنه تحقيق لخدمات مثالية، ونسبتهم 12.50%، والبعض الآخر يعرفه بأنه هو تطوير للقدرات والمهارات العلمية ونسبتهم

28.57%، ومجموعة أخرى من أخصائي المكتبات والمعلومات يرون ان التكـوين الذاتي هو الاعتماد على النفس في تحـسين الأداء ونـسبتهم معتـبرة قـدرة بـالذاتية 28.57%، وفئة ضئيلة تراه بأنه التحدي أمام مستجدات العصر ونسبتهم 03.57% . فالتكوين الذاتي عند أخصائي المكتبات والمعلومات تنمي فيه مهارات التقييم والانتقاء المتمثلة في مايلي:

- 1 - مشاركة المعلوماتيون بما لهم من خبرات مع المستفيدين من جانب ومرافق المعلومات من جانب آخر في رسم السياسة الرسمية إزاء المعلومات.
- 2 - ممارسة الدور الأولى الانتقائي ولتقييمي فيما يقدم للمستفيدين من أوعية وخدمات

وفي المؤسسات التي ما زالت تعمل من خلال الأوعية التقليدية وخدماتها، ذلك لأن تطبيق هذه السياسة تساعد المستفيدين بدلا من المعلومات المبنوثة .

3- إسهام المكتبيين والمعلوماتيين في إعداد المواطنين للقيام بأنفسهم بتقييم ونقد المعلومات .



شكل رقم(31) يمثل ما مفهوم التكوين الذاتي عند أخصائي المكتبات والمعلومات.

33- العلاقة بين الجنس والتكوين الذاتي عند أخصائي المكتبات والمعلومات:

النسبة	المجموع	التطوير من ناحية السلوك	الاعتماد على النفس في تحسين الأداء	التحدي أمام مستجدات العصر	تطوير القدرات والمهارات العلمية	تحقيق خدمات مثالية	سرعة التكيف مع الأوضاع	التكوين الذاتي / الجنس
32.14 %	18	00	07	02	01	03	05	ذكر
67.86 %	38	01	08	06	10	04	08	أنثى
	56	01	15	08	11	07	14	المجموع
100 %		01.78 %	26.78 %	14.28 %	19.64 %	12.5 %	25 %	النسبة

جدول رقم (33) يمثل العلاقة بين الجنس والتكوين الذاتي عند أخصائي المكتبات

والمعلومات .

إنّ النتائج المبينة في الجدول أعلاه تبين أن معظم أخصائي المكتبات والمعلومات من العنصر النسوي وذلك بنسبة 67.86%، وهذا ما أكدته عدة دراسات على أن الإناث قادرين على تكوين أنفسهم بأنفسهم خاصة فيما يخص تحسين الأداء مقارنة مع الذكور بنسبة 32.14% مبررين في ذلك على أن محيط العمل لا يوفر أي نوع من الحوافز، وهذا ما لاحظناه أثناء مباشرة العنصر النسوي لعملهم لما يتميزون به من مواظبة واستفسارات عن كل غموض ومحاولات أخذ التجربة من جميع المصالح. والإحتكاك بذوي الخبرة من مكثبين وإعلاميين وأساتذة. والتمسنا ذلك في تطلّعهم الدائم على كل ما هو جديد وحديث عن طريق الإنترنت. ولعل سرعة التكيف مع

أوضاع المكتبة الجامعية سريعة التطور والتغيير هو ثاني طريقة للتكوين الذاتي والتي تمثلت نسبته بـ 25 %.

34- حاجة أخصائي المكتبات والمعلومات إلى التكوين الذاتي في المكتبة الجامعية:

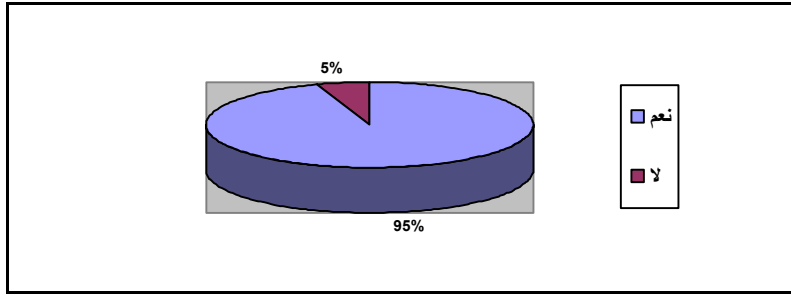
الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	53	94.64%
لا	03	05.36%
المجموع	56	100%

جدول رقم (34) يمثل حاجة أخصائي المكتبات والمعلومات للتكوين الذاتي في

المكتبة الجامعية.

من خلال دراستنا للجدول يتضح لنا أن معظم أخصائي المكتبات والمعلومات هــم في حاجة إلى تكوين ذاتي زيادة على التكوين الجامعي المستمر والتكـوين المهني للاذان يعتبران من مقوماته ومبادئه، فعن طريق البرامج المقررة في الجامعة ومباشرة الإستمرارية في التكوين الذي يلي عذ الإلتحاق بالوظيفة أو التكوين الوظيفي الـذي يمنح للموظف قصد تجديد المعلومات أو تحسين المستوى أو تكوين متخصص الـذي يغطي النقص الذي يجد في هذه الدورات عن طريق البحث، سواء بالإتصال بـ ذوي الخبرة أو أخذ المبادرة في التكيف معها. وهذا ما تمثله نسبة 94.64 %.

أما الذين هم ليسوا بحاجة إلى تكوين ذاتي في المكتبة الجامعية فنسبتهم ضئيلة مقدرة بـ 05.36 %، بل يكفيهم الخبرة التي اكتسبوها منذ سنوات ماضية وهم من خريجي الدفعات الأولى لتخصص علم المكتبات بجامعة وهران .



شكل رقم (32) يمثل حاجة أخصائي المكتبات والمعلومات للتكوين في المكتبة الجامعية.

35- الطريقة المعتمدة في التكوين الذاتي:

الإجابة	التكرار	النسبة
الاعتماد على التكوين الجامعي	18	32.14%
الاعتماد على التكوين المستمر	08	14.28%
مسايرة مستجدات التطورات التكنولوجية	20	35.71%
الإبداع في تحسين الأداء	09	16.07%
أخرى	01	1.78%
المجموع	56	100%

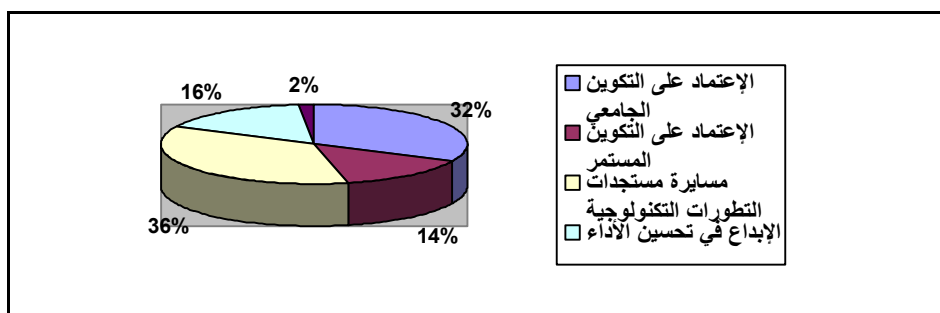
جدول رقم (35) يوضح الطريقة المعتمدة في التكوين الذاتي.

التكوين الذاتي قوة داخلية تدفع إلى مزيد من التجديد الذاتي وإلى استمرارية تحقيق الذات إلى مستويات أرقى وأرقى، وهو النشاط الواعي للفرد، الذي تمتد حركته ووجهته من الانبعاث الذاتي، والاقتناع الداخلي، والتنظيم الذاتي بهدف تغيير شخصيته نحو مستويات أفضل من النماء والارتقاء .

من خلال الجدول نلاحظ أن مجموعة من أخصائي المكتبات والمعلومات يعتبرون الاعتماد أن التكوين الجامعي هو الطريقة المعتمدة في التكوين الذاتي أو امتداد أو بالأحرى عن طريق التكوين المعتمد في قسم علم المكتبات بوهران يستطيع أخصائي

المكتبات أن يستمر في تكوين نفسه بنفسه استناداً على ما تطرق إليه من برامج وتطبيقات في الجامعة وفقاً لما تمليه المعايير وكانت نسبتهم بـ 32.14%، أما المجموعة الثانية فتري أن مسيرة مستجدات التطورات التكنولوجية هي الطريقة المثلى ونسبتهم 35.71% وذلك ما يمليه التدفق الهائل أما نسبة 14.28% يرون أفضل طريقة هي الاعتماد على التكوين المستمر، أما الإبداع في تحسين الأداء فهي طريقة كانت نسبتها 16.07%.

ولكي يصل أخصائي المكتبات والمعلومات للتنمية الذاتية وتحقيقها في عصر الإهتمام بابتاحة المعلومات والوصول الحر إليها ودعم الأدوار الاجتماعية السياسية خاصة والتعليمية والثقافية بها من جانب اختصاصي المكتبات والمعلومات، فإنهم في نفس الوقت مجبرون بالالتزام بأخلاقيات تجعلهم مساهمين التطور المتزايد لتكنولوجيا المعلومات، ومنه دعت الحاجة إلى تنمية الإدراك للأبعاد القانونية والأخلاقية لأنشطة العاملين في مجال المكتبات والمعلومات، فالأخلاق أصبحت جزء من خدمة المكتبة التي تدخل في جميع الأنشطة التي يقوم بها العاملون بالمكتبات وخاصة الكوادر المؤهلة، والمتعارف عليه أن الأخلاق من الموضوعات التي تحتل مكاناً هاماً وبارزاً في الكثير من العلوم، وفي هذا الصدد وصلت نجلاء محمود محمد خليل في دراستها أنه يجب الارتباط الوثيق بين العادات والتقاليد والأخلاق لأنهم يعدوا مخزناً ثقافياً للقرارات الأخلاقية التي اتخذت في الماضي وتصلح في المواقف الأخلاقية الحالية، كما أنهم يعتبروا من أدوات وتأكيدات القيم الأخلاقية .



شكل رقم (34) الطريقة المعتمدة في التكوين الذاتي.

36- يمثل علاقة التكوين الجامعي بالتكوين الذاتي:

التكوين الذاتي	زيادة الثقة في النفس	تطوير تنمية الدافعية للعمل	اكتساب مهارة وقدرة عملية	زيادة الرغبة في الأداء	المجموع	النسبة
الإستفادة من التكوين الجامعي	03	07	10	05	25	57.14%
عدم الإستفادة من التكوين الجامعي	11	05	14	01	31	28.57%
المجموع	14	12	24	06	56	
النسبة	26.78%	17.85%	37.50%	17.85%		100%

جدول رقم (36) يمثل علاقة التكوين الجامعي بالتكوين الذاتي .

أثبتت نسبة 57.14% أن التكوين الجامعي ساهم بدرجة كبيرة في التكوين الذاتي من زيادة الثقة في النفس واكتساب مهارة وتنمية الدافعية للعمل، وأن حوصلة

التكوين الجامعي هي ترك بصفة الدافعية للتنظيم والتك-وين ال-ذاتي. وأنّ التأهيل-ل الأكاديمي مصدر مهم في إكساب الخريج معارف متعددة، والذي يقاس ف-ي مجم-ل وصفه بثلاث سنوات بالنسبة لـدبلوم الدراسات الجامعية التطبيقية وشهادة لـ-سانس أو دراسات عليا، أي سنوات التحصيل العلمي المنهجي الت-ي ية-ضيتها الط-لاب ف-ي الجامعة. أما التأهيل الثاني فهو القدرة على سعة الإط-لاع والمق-درة عل-ى الفهم والإستيعاب خاصة من الناحية التقنية التكنولوجية وحسن التعامل معها. أما الن-سبة 28.57% فأكدت أن أخصائي المكتبات والمعلومات لم يستفيدوا من التكوين الجامعي بل كونوا أنفسهم بأنفسهم دون الإستفادة من لا من برامج الجامعة ولا م-ن تك-وين وظيفي يساعده في رفع مستواه .

37- أهمية التكوين الذاتي عند أخصائي المكتبات والمعلومات:

النسبة	التكرار	الإجابة
46.42%	26	زيادة الثقة في النفس
19.64 %	11	تطوير تنمية الدافعية للعمل
28.57 %	16	اكتساب مهارة وقدرة علمية وعملية
05.36%	03	زيادة الرغبة في أداء العمل
100%	56	المجموع

جدول رقم (37) يوضح أهمية التكوين الذاتي بالنسبة لأخصائي المكتبات

والمعلومات.

يتضح لنا من خلال الجدول أن معظم أخصائي المكتبات والمعلومات غير واعي أن أهمية التكوين الذاتي تكمن في زيادة الثقة في النفس وذلك ما أوضحتها النسبة 46.42%، وهي القدرة على سعة الإطلاع والمقدرة على الفهم والإستيعاب عن طريق تطوير القدرة الذاتية. كما أن العنصر الآخر وبنسبة 28.57% يعتبر أن اكتساب

مهارات وقدرة علمية وعملية من أهمية التكوين الذاتي، بينما من يعتبرون أن تطوير تنمية الدافعية للعمل فكانت النسبة بـ 19.64%، باعتبار أن الدافعية نوعان؛ داخلية ذاتية وهي قدرة الفرد على تحديد ميوله ورغباته واهتماماته واشباع هذه الحاجة دون تدخل أي عامل خارجي، كـرغبة المكتبي في التعلم والمطالعة المستمرة واكتشاف والتعرف على أي دخیل في المكتبة، ومحاولة التعمق في الأشياء الغامضة، أمّا عن الدافعية الخارجية كالحصول على ترقية أو كفاءة والبرهنة على تمييزه عن الآخرين. وفئة قليلة من أخصائي المكتبات والمعلومات يرون أن أهمية التكوين الذاتي هو الرغبة في أداء العمل والتي تراوحت نسبتهم بـ 05.36% .

يركز التكوين الذاتي على تطوير الذات أي قدرة أخصائي المكتبات والمعلومات على تطوير ذاته بذاته كمعيار للحكم على مدى فاعليته في نطاق سلوكي متعدد المتغيرات والأبعاد، ويتم التأكيد بشكل خاص على المتغيرات الإنسانية والبيئية التي تؤثر في المنظمة وتتأثر بها، ويتفق رواد هذا المدخل جميعاً على أن فاعلية المنظمة تقاس بمدى وعي المنظمة بطبيعة عملياتها الداخلية، والعوامل التي تحكم أدائها و تحدد علاقتها مع بيئتها الخارجية، وبمدى قدرة المنظمة على السيطرة على هذه العمليات، وإحداث تغيرات مخططة فيها، وتوجيهها لتحقيق أهدافها، والاستجابة للتغيرات التي تستجد في داخل المؤسسة وخارجها. ويركز هذا النموذج على تطوير ممارسات عملية من أجل تعزيز:

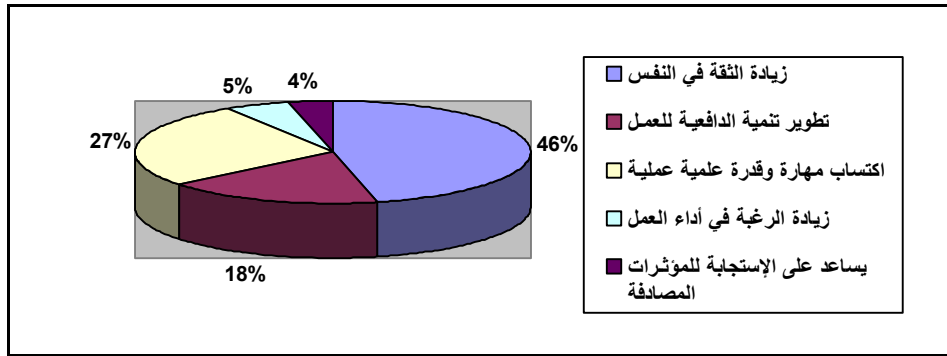
- (1) السلوك الإشرافي الذي يظهر اهتماماً بالعاملين .
- (2) روح الفريق وعمل الفريق بين العاملين والإدارة .
- (3) عدم الفصل بين مفهومي الكفاءة والفاعلية .
- (4) عدم ملائمة هذا المدخل لقياس الفاعلية في حالة المنظمات غير الربحية أو

الخدمية مثل المدرسة، وذلك لإسناده على المعلومات الكمية .

(5) المبالغة في التركيز على المداخلات المتمثلة في استقطاب المصادر، الأمر الذي يكون له أثر على المخرجات .

(6) تعدد مكونات النظام الداخلية منها والخارجية يعني تعدد قيمها، واختلاف وجهات النظر فيما يجب أن تكون عليه أهداف المنظمة، ووسائل تنفيذها، واختيار وتطبيق مقاييس الفاعلية .

(7) الافتراض القائم على أن المنظمات خالية من الصراعات والمعوقات الداخلية. وفي هذا الصدد نأتي إلى أن الممارسة اليومية لمهنة أخصائي المكتبات والمعلومات تتطلب منه إتقان العديد من المجالات العلمية، لأنه مضطر ليس فقط إلى التعامل مع أوعية المعلومات بشتى أنواعها وإيصالها إلى المستفيد بل بإضعاف قدراته للوصول إلى جوهر المعرفة .



شكل رقم (35) أهمية التكوين الذاتي عند أخصائي المكتبات والمعلومات.

38- علاقة السن بالتكوين الذاتي عند أخصائي المكتبات والمعلومات:

التكوين الذاتي السن	زيادة الثقة في الذات	تطوير تنمية الدافعية للعمل	اكتساب مهارة وقدرة عملية وعلمية	زيادة الرغبة في الأداء	المجموع	النسبة
32-22	08	03	13	08	32	57.14%
42-33	04	05	06	01	16	28.57%
52-43	03	00	02	00	05	8.92%
53 فما فوق	00	02	00	01	03	5.35%
المجموع	15	10	21	10	56	
النسبة	26.78%	17.85%	37.50%	17.85%		100%

جدول رقم (38) ع- علاقة السن بالتكوين الذاتي .

نلاحظ من خلال دراستنا للجدول أعلاه أن عامل السن جدّ مهمّ وعاملاً فعالاً في التكوين الذاتي، فهو متوفر بنسبة كبيرة عند فئة الشباب بين 22 و 42 سنة وهذا ما تبينه نسبة 85.71% ذلك بما يكتسبونه من مهارات علمية وعملية من خلال تكوينهم الذاتي، بتكوين أنفسهم من الناحية العملية؛ أي التمرين والتدريب على الحياة المهنية والعلمية كالقدرة على التعامل مع وسائل الإعلام الحديثة والمشاركة عن طريقها في الإيصال السريع والسهل للمعلومات. ونفس الفئة يعتبرون أنّ التكوين الذاتي هو زيادة الثقة في النفس وهذا ما ينمي شخصية المكتبيين أكثر. أما الفئة العمرية ما بين 43 سنة حتى سن التقاعد فتكوينهم الذاتي ضعيف جداً، حيث قدرت نسبتهم بـ 14.27% وهم يعتبرون تطوير تنمية الدافعية للعمل وزيادة الرغبة في الأداء من مقومات التكوين الذاتي، فمثلاً المشاركة في يوم دراسي أو ندوة علمية أو الإطلاع على

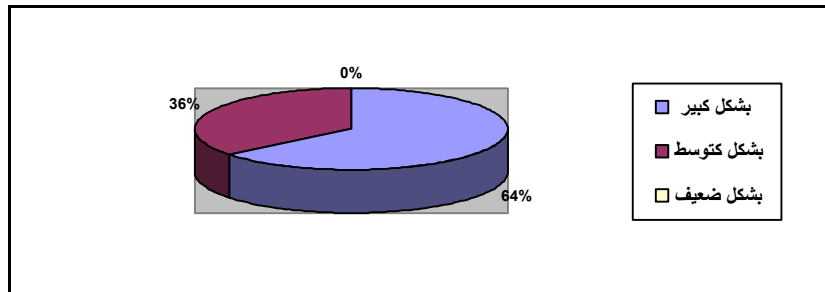
برمجة جديدة في مجال المكتبات والمعلومات والأخذ بها يدفعهم لتطبيقها في أرض الميدان وهذا ما يؤدي بهم إلى زيادة الرغبة في العمل وذلك بنسبة 17.85 % .

39- مدى تأثير التكوين الذاتي على أخصائي المكتبات والمعلومات:

الإجابة	التكرار	النسبة
بشكل كبير	36	64.29%
بشكل متوسط	20	35.72%
بشكل ضعيف	00	00%
المجموع	56	100%

جدول (39) يوضح مدى تأثير التكوين الذاتي على أخصائي المكتبات والمعلومات.

من خلال الجدول نستنتج أن معظم العاملين عبروا على أن التكوين الذاتي يؤثر بشكل كبير عليهم، وهذا ما أوضحته نسبة 64.29% لما للتكوين الذاتي من تأثير على سرعة التحكم في الخدمة المكتبية، والقدرة الفائقة على استيعاب الأشياء والعمل بها، ونستطيع القول هنا أن التكوين الذاتي ليس فقط تطوير قدرات بل تركيبها من جديد في ذات الإنسان، وتوفير لدهم الرغبة في الترقى العلمي والعمل. والبعض الآخر يرى أن التكوين الذاتي يؤثر عليهم بشكل متوسط ونسبتهم 35.72%، ونجد ذلك عند ذوي الفئة العمرية الكبيرة ذات الخبرة .



شكل رقم (36) تأثير التكوين الذاتي على أخصائي المكتبات والمعلومات .

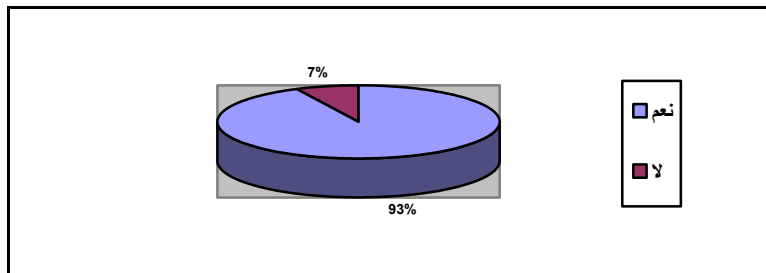
40 - ضرورة التكوين الذاتي في المكتبات الجامعية:

الإجابة	التكرار	النسبة
ضروري	52	92.86%
غير ضروري	04	7.14%
المجموع	56	100%

شكل رقم (40) يوضح ضرورة التكوين الذاتي في المكتبات الجامعية.

نلاحظ أن معظم أخصائي المكتبات والمعلومات يعتبرون التكوين الذاتي ضروري في عملهم وهذا ما أوضحته نسبة 92.86%، لأنه ينطلق من الرغبة الشخصية القوية بحيث لا يجد نفسه إلا وأنه قد أصبح بعد سنوات من المواظبة للإنتهال من معارف وتجارب لسيرورة العمل المتجدد الذي تفرضه تكنولوجيا المعلومات. أما الفئة القليلة التي تعتبر التكوين الذاتي غير ضروري فنسبتهم 7.14%. ربما لا توجد لديهم أية رغبة ولا عزيمة قوية في تكوين أنفسهم بأنفسهم لا من ناحية التحديث المعلوماتي في مجال المكتبات الشاسع ولا من ناحية تطوير القدرات والمهارات الفردية وتنميتها .

فضرورة التكوين الذاتي في المكتبة الجامعية متمل في ضرورة الإبداع والابتكار، فذلك يساعده على توفير وسائل البحث التي يحتاجها كل أفراد مجتمع المعلومات حتى يتمكنوا من الوصول إليها، وبالتالي ينمي إلى اللذين لديهم القدرة على انجاز الأدوات التي نعتمد عليها في المجالات الافتراضية .



شكل رقم (37) يمثل ضرورة التكوين الذاتي في المكتبات الجامعية .

41- علاقة التكوين الذاتي في المكتبة الجامعية بتوفير الحوافز:

توفير الحوافز	توفير الحوافز	انعدام الحوافز	المجموع	النسبة
ضرورة التكوين الذاتي في المكتبة الجامعية				
نعم	35	17	52	92.86%
لا	01	03	04	7.14%
المجموع	36	20	56	
النسبة	64.29%	35.71%		100%

جدول رقم (41) علاقة التكوين الذاتي في المكتبة الجامعية بتوفير الحوافز .

يبين أخصائيو المكتبات والمعلومات أنّ التكوين الذاتي ضروري في المكتبة الجامعية لكن مع توفير الحوافز، وهذا ما مثلته نسبة 64.29% مع التركيز على الحوافز المعنوية والتي قدرت نسبتها بـ 55.56% (جدول رقم 26)، من تشجيع ومشاركة في الأعمال أخصائي المكتبات والمعلومات، وهذا ما يؤدي إلى زيادة المهارات والمجهودات الفكرية والإبداع في العمل. أما نسبة 35.71% فتعبر على أنّ التكوين الذاتي غير ضروري في المكتبة الجامعية لأن الحوافز غير متوفرة، أي أن هناك علاقة تكاملية بين الإثنين، لأنه من أهمية التكوين الذاتي توفير الحوافز والداويع للسير الحسن وتطوير الخدمة .

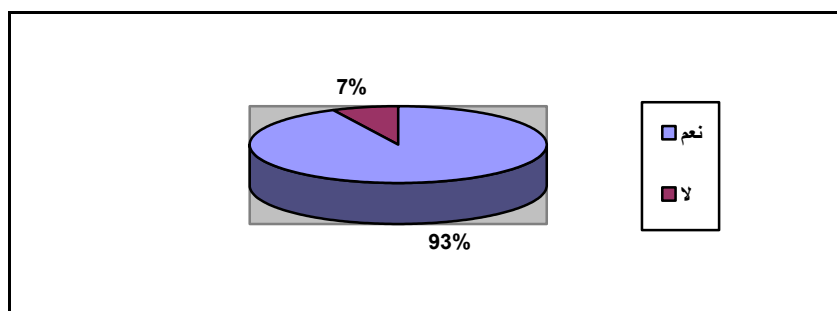
42- علاقة التكوين الذاتي بالتكوين الجامعي:

الإجابة	التكرار	النسبة
له علاقة	52	92.86%
لا توجد له علاقة	04	7.14%
المجموع	56	100%

جدول رقم (42) يوضح علاقة التكوين الذاتي بالتكوين الجامعي.

نستنتج من خلال الجدول أن معظم أخصائي المكتبات والمعلومات المتخصصين يرون أن التكوين الذاتي هو امتداد للتكوين الأكاديمي (الجامعي)، وهذا ما أوضحته النسبة الكبيرة 92.86%. أما باقي أخصائي المكتبات والمعلومات ونسبتهم قليلة تقدر بـ 7.14% فلا يعتبرون التكوين الذاتي امتداد للتكوين الأكاديمي.

فالمعتمد على التكوين الجامعي أثناء ممارسته للتكوين الذاتي يجعل منه مستشاراً معلومات الذي تقوم على تحديد ملامح المستفيد، والإقتراب من أفكاره بدلاً من ممارسة دوره التقليدي، الذي يتميز بالعزلة في أقسام التزويد والفهرسة والتصنيف تاركاً خدمة المستفيدين والإعارة إلى غير المتخصصين أو أشباههم. إضافة إلى وظيفة معداً أو ناشرراً في الوقت نفسه، وهذا ما يبرزه دوره في إعداد الكشافات والمستخلصات الوصفية أو التحليلية للمعرفة والأفكار والمقترحات وفهرستها موضوعياً لإبراز أهم عناصرها ومحاورها العملية والعلمية وأهدافها .



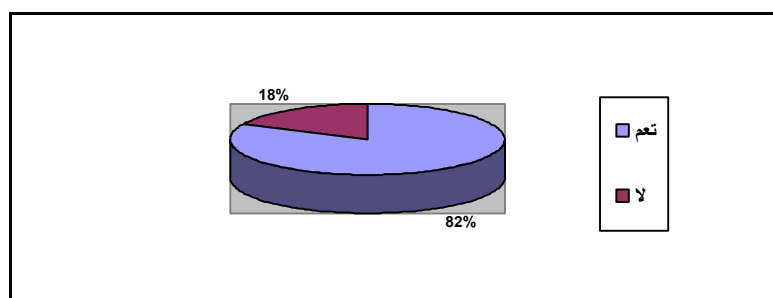
شكل رقم (38) يمثل علاقة التكوين الذاتي بالتكوين الجامعي.

43- اعتبار التكوين الذاتي آلية من آليات التكوين المستمر:

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	46	82.14%
لا	10	17.86%
المجموع	56	100%

جدول رقم (43) يوضح اعتبار التكوين الذاتي آلية من آليات التكوين المستمر.

من خلال الجدول يتضح لنا أن معظم أخصائي المكتبات والمعلومات يعتبرون أن التكوين الذاتي آلية من آليات التكوين المستمر، وهذا ما أوضحتها النسبة 82.14%، هذا أن من أهمية التكوين المستمر المساعدة على الإستمرارية في مسيرة ما يرمج جديداً في التكوين الأكاديمي، وإدخال ما أصدر من جديد في مجال التكنولوجيات الحديثة في المكتبات الجامعية وبالتالي يتسع لأخصائي المكتبات والمعلومات أن يعتمد على نفسه في فترة التكوين المستمر ويتخطى بإرادته الحواجز ويجتاز العقبات التي ربما تصدرها بعض الإبداعات التكنولوجية؛ كالإشتراك في المواقع العلمية الهامة بمبالغ باهضة مثلاً. أمّا نسبة 17.86% فهي تمثل فئة أخصائي المكتبات والمعلومات الذين لا يعتبرون التكوين الذاتي آلية من آليات التكوين المستمر.



شكل رقم(39) يمثل التكوين الذاتي آلية من آليات التكوين المستمر.

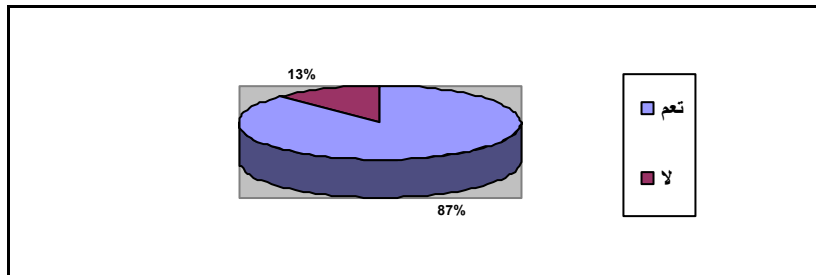
44 - تطوير الخدمة من نتائج التكوين الذاتي:

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	49	87.5%
لا	07	12.5%
المجموع	56	100%

جدول رقم (44) يوضح تطوير الخدمة من نتائج التكوين الذاتي.

من خلال الجدول يتضح لنا أن معظم أخصائي المكتبات والمعلومات يرون أن تطوير الخدمة نتيجة من نتائج التكوين الذاتي وتقدر نسبتهم ب 87.5%، أما من لا يعتبرون تطوير الخدمة نتيجة من نتائج التطوير الذاتي فنسبتهم 12.5%.

ويتضح لنا من خلال الجدول أن تكوين أخصائي المكتبات والمعلومات لنفسه وتنمية ذاته، إنما هي الرغبة اللامتناهية في آدائه لعمله على أحسن وجه، ورغبته في الترقى والتطلع الدائم والمستمر على مجالات المعرفة وخاصة في كيفية اتاحتها، وترجع أهمية تطوير الخدمة عنده في كيفية إتاحة المعلومات للمستفيد بالطريقة الأسرع والوقت الأقصر، وعلاوة على ذلك مشاركته في خلق قواعد بيانات وبرمجيات خاصة بمجال المكتبات والمعلومات. وهذا بالإعتماد على نفسه في تطوير خدمته، حيث أنه لا يوجد وسيلة للتكوين الذاتي أفضل من الإنترنت وما توفره من تسهيلات للمستخدمين، وما توفره مواقع إنترنت للتكوين الذاتي في جميع المجالات وكل المستويات .



شكل رقم (40) يمثل أن تطوير الخدمة من نتائج التكوين الذاتي.

45- من دعائم علم المكتبات المساعدة على التكوين الذاتي:

النسبة		التكرار		الإجابة	
16.07 %		09		لا	
83.93 %	42.55 %	47	20	الاستفادة من المقررات الدراسية المبرمجة	نعم
	25.53 %		12	نجاحة التكوين الجامعي	
	31.91 %		15	مساهمة تخصص علم المكتبات للتكنولوجيات الحديثة	
100 %		56		المجموع	

جدول رقم (45) يوضح هل من دعائم علم المكتبات المساعدة على التكوين الذاتي. من خلال تحليلنا للجدول رقم (45) اتضح لنا أن معظم أخصائي المكتبات والمعلومات يعتبرون التكوين الذاتي من دعائم وأساسيات علم المكتبات والمعلومات، وهذا ما أكدته النسبة المقدرة بـ 83.93%؛ فمنهم من يرى بأنه يعود إلى الاستفادة من المقررات الدراسية المبرمجة ونسبتهم 42.55%، والبعض الآخر يرى بأنه يعود إلى نجاحة التكوين الجامعي في المعهد الذي درس فيه وقدرت نسبتهم بـ 25.53%. والبعض أرجعها إلى مساهمة تخصص علم المكتبات للتكنولوجيات الحديثة ونسبتهم 31.91%. في حين يرى البعض الآخر أن التكوين الذاتي ليس من دعائم علم المكتبات وقد قدرت نسبتهم بـ 16.07%، لأنه يعتمد على تطوير قدرات ومهارات متوفرة أصلاً عند أخصائي المكتبات والمعلومات .

وبما أنّ التكوين الذاتي عملية تهدف إلى زيادة قدرة العامل على تحمل المسؤولية في عمله، ومساعدته ليصبح مكوناً مستقبلاً، سواء بتوجيه مباشر أو غير مباشر من طرف المسؤول، يهدف إلى تزويد المتكون بأساليب الإبداع في العمل. وذلك بالاعتماد على المقررات الدراسية الناجعة التي تهدف إلى تكوين كوادر بشرية، تستطيع التحدي أما تغيرات المحيط العملي. وبالتالي فإن علم المكتبات والعلوم الوثائقية بما يحتويه من مناهج ومقررات، فهو ينمي في المكتبي روح التنمية الذاتية والتطلع والإستمرارية التي تفرضها التكنولوجيات الحديثة .

(2) - نتائج الدراسة الميدانية:

بالعودة إلى نتائج الدراسة، توصلنا إلى النتائج التالية:

- ❖ نجد أن مكتبات جامعتي السانبا والعلوم والتكنولوجيا بوهران متوفرتان على أخصائي المكتبات ومعلومات من فئة الشباب، وذلك من خلال الإهتمام المتزايد بتنظيم الإنتاج الفكري وإتاحته بالطرق ووسائل السهلة والهادفة، وهذا ما وجدناه أثناء دراستنا الميدانية بنسبة تفوق النصف 55.35% ، وهي نسبة تجعل سير وتنظيم مكتبات جامعتي وهران يتمشى وفق المعايير المسطرة وبالتالي ضمان مستقبل أفضل مما هي عليه .
- ❖ توصلنا إلى وجود نسبة معتبرة من عينة الدراسة متمثلة في العنصر النسوي وذلك بنسبة 64.29% خاصة في المكتبة المركزية الجامعية لجامعة السانبا .
- ❖ معظم أخصائي المكتبات والمعلومات اختاروا تخصص علم المكتبات والعلوم الوثائقية برغبتهم (أنظر الجدول رقم 04) يعود ذلك إلى اهتمامهم بالمكتبة والكتاب .

❖ يعتمد أخصائيو المكتبات والمعلومات في طريقة للإلتحاق بنصبهم عن طريق الشهادة، التي يجتاز فيها أخصائيو المكتبات والمعلومات امتحان شفهي، وبعد النجاح يلتحق مباشرة بالمنصب، وفي هذه النسبة وجدنا حالتين طبق عليهم نظام الإدماج في المنصب بعدما كانوا يشتغلون في إطار ما قبل التشغيل .

❖ وعن خبرة أخصائي المكتبات والمعلومات فوجدنا رتبة ملحق المكتبات أكثر خبرة مقارنة مع الرتب الأخرى وذلك بنسبة 71.43%، ومن خلال نتائج الإستبيان وجدنا أن هذه النسبة فترة تكوينها ليس بالبعيد وذلك بين 2009-2009 بنسبة 46.43%، والذين زاولوا دراستهم في تخصص التكنولوجيات الحديثة للمعلومات (أنظر الجدول رقم 08)، وهذا لاهتمام قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بإدخال مقررات دراسية جديدة تساهم فيها مستجدات العصر في تنظيم المعلومات وإتاحتها، حيث استثمرت هذه الفئة البرامج المقررة من طرف القسم أثناء قيامهم بمهامهم، بنسبة 69.64%، لكن هذا لا ينفي أن محيط العمل والإمكانيات المتاحة وعلاقات العمل تجعل من التكوين الجامعي لا يجدي نفعاً، وهي الفئة التي أقرت أن التكوين الجامعي ليس له دور أثناء العمل بنسبة 57.14% .

❖ حقق مشروع التكوين في مكتبات جامعتي وهران أعمالاً أولية كماً ونوعاً، حيث أن نسبة الإستفادة من التكوين الوظيفي لأخصائي المكتبات والمعلومات بلغت 64.29% وأكدوا أن الحاجة للقيام بالتكوين هو التكيف مع المنصب لتحسين المردودية وتطوير الأداء عن طريق تنمية القدرات وتحقيق استمرارية الخدمة .

❖ توصلنا في دراستنا الميدانية أنّ من آليات التكوين المستمر الإعتداد على التكوين الذاتي، ذلك ان المكتبات -موقع الدراسة- لا تولي أيّ اهتمام بالتكوين المستمر، لذا يلجأ أو يجد أخصائي المكتبات والمعلومات نفسه في إطار تكوين نفسه بنفسه، وهذا ما بينته نسبة 40.07% .

❖ من خلال وضع العلاقة بين التكوين الجامعي والتكوين المستمر وجدنا نسبة 55.36% لم يستفيدوا من التكوين الجامعي أثناء قيامهم بالتكوين المستمر .

❖ يتمركز أخصائيو المكتبات والمعلومات بكثرة في المكتبتين المركزيتين الجامعيتين (السانيا والعلوم والتكنولوجيا) بنسبة 55.36% وهي نسبة تفوق النصف في المكتبة المركزية الجامعية لجامعة السانيا وهران .

❖ استنتجنا أن ملحقي المكتبات الممثلون نصف العينة المدروسة يعتمدون في نوعية تقديم الخدمات للمستفيدين من المكتبة في تقديم الخدمات المرجعية بنسبة 35.71% ، بغية تسهيل عملية البحث. وأنّ طبيعة الخدمة المكتبية تفرض على أخصائي المكتبات والمعلومات أن لا يتعدى العلاقات العادية بينه وبين المستفيد، أما في محيط العمل، نجد أنه يتسم بالطبائع العقلانية لا سيما عن طريق المعاملات؛ أي أن العلاقة بين بعضهم البعض ودية بنسبة 94.64% .

❖ يحسن أخصائي المكتبات والمعلومات أدائه، لاتباعه تكوين جامعي يحتوي على برامج تؤهله للقيام بعمله، هذا ما يؤدي إلى السعي المستمر للتنمية الذاتية وتحسين العمل، لكن مهما بلغ هذا الأخير من درجة مؤهلة إلا أن نقص الإمكانيات تعيق تحسين الأداء المكتبي (أنظر الجدول رقم 23) خاصة في مكتبات كلية العلوم الإجتماعية ومكتبات كلية الآداب والفنون واللغات التي يعاني منها المكتبيين جملة من المشاكل .

❖ يأخذ مسؤولي المكتبات، آراء أخصائي المكتبات والمعلومات بعين الاعتبار في تسيير المكتبة، والتشاور معهم في الأمور التي تساهم في إعطاء صورة حسنة للمكتبة، وهذا ما أكدته نسبة 67.86%، وهي خطوة تجعل من أخصائي المكتبات والمعلومات راضين عن عملهم بنسبة 89.28%، متمثلة في نسبة 67.86% عند فئة الإناث .

❖ تتوفر الحوافز لأخصائي المكتبات والمعلومات بنسبة 64.29%، خاصة لرتبة ملحقي المكتبات الجامعية بنسبة 50% .

❖ يعتبر التكوين الذاتي لأخصائي المكتبات والمعلومات هو تطوير القدرات والمهارات العلمية وذلك بنسبة 28.57%، وأن الإعتماد على النفس في تحسين الأداء هو الطريقة المعتمدة في التكوين الذاتي عند العنصر النسوي .

❖ تمثلت الحاجة إلى التكوين الذاتي لأخصائي المكتبات والمعلومات بنسبة 94.64%، ويعتمد في ذلك على مسيرة مستجدات التطورات التكنولوجية (أنظر الجدول رقم 35) وهذا ما لاحظناه في المكتبة المركزية الجامعية لجامعة العلوم والتكنولوجيا، فهم مهتمين بالإنترنت وما تصدره من جديد في مجال المكتبات؛ كالإطلاع على الفهرس الموحد، والتعاون بين المكتبات ومواقع أخرى تساهم في المساعدة على تطوير الخدمة المكتبية .

❖ من مقومات التكوين الذاتي؛ التكوين الجامعي، الذي يساهم في تنمية الذات وتطوير القدرات ومهارات علمية، وذلك بنسبة 37.50%، ويعتبر التكوين الجامعي من أساسيات وقواعد أيّ تكوين وظيفي وخاصة التكوين الذاتي الذي ينمي ويطور الأفراد وبالتالي المنظمات .

❖ تكمن أهمية التكوين الذاتي لأخصائي المكتبات والمعلومات بوهران في زيادة الثقة في النفس، بنسبة 46.42%، وهذا ما يعود بالفائدة للمكتبة الجامعية. من خلال تطوير القدرة الذاتية وتنميتها الناتجة عن الإقتران بالعمل المكتبي .

❖ يؤثر التكوين الذاتي بشكل كبير على أخصائي المكتبات والمعلومات في تحسين الأداء وتطوير المستوى. باعتباره ضروري في مسيرة العمل (أنظر الجدول رقم 40)، مع ضرورة توفير الحوافز بنوعيتها وخاصة المعنوية منها .

❖ يعتبر التكوين الذاتي امتداداً للتكوين الجامعي، وهذا ما توصلنا إليه في الدراسة الميدانية بنسبة 92.86%، لأنه أحد المقومات والركيزة الأساسية له. ودون تأهيل علمي لا يتسطيع أخصائي المكتبات والمعلومات تقديم العمل المنتظر منه، وقد يساعده في ذلك التكوين المستمر بنسبة 82.26%. وتوصلنا إلى أن المردودية المقدمة من طرفهم، والأداء الحسن وكيفية إتاحة المعلومات، راجع إلى تكوينهم الذاتي، الذي يعتبر من دعائم تخصص علم المكتبات والعلوم الوثائقية، وذلك عن طريق المقررات والبرامج المبرمجة أثناء تكوينه الجامعي .

وبالاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية وبالرجوع إلى فرضيات البحث، توصلنا إلى:

أولاً: مساهمة التكوين الذاتي في مسيرة مستجدات العصر، لاسيما التجديد المفهمي منها باعتباره من بين العمليات التي تدرج ضمن مبدأ التعلم مدى الحياة، زيادة على أنه امتداد للتكوين الجامعي وما يأتي به برامج تسير المستجدات المفهمية التي تجعل من أخصائي المكتبات والمعلومات مواصل على البحث في كل ما تطرحه التكنولوجيات من جديد في بيئة العمل في المكتبة الجامعية، ودافعيته نحو إحداث التغيير الذي ارتبط بتطور التكنولوجيات الحديثة التي توفر فرص الاستخدام الفردي

لتلك الوسائل. خاصة وأنها تقوم على توفير ومعالجة المعلومات بشتى أنواعها ومختلف أشكالها .

ثانياً: التكوين الذاتي من العمليات التي يُعتمد عليها في تطوير قدرات ومهارات أخصائي المكتبات والمعلومات، والذي يدفعه على تطوير استعداداته وقدراته على التفاعل مع أفراد بيئته والمواقف التي يتعرض لها، والإعتماد على النفس. هذا ما يزيده اكتساب لثقة الأفراد. وما تعمل عليه المكتبة الجامعية من توفير على الحوافز لتشجيع أخصائي المكتبات والمعلومات في بذل المزيد من المجهودات التي تقوي من إنتاج المؤسسة، وهذا ما يجعلهم يعملون بكل فاعلية لتحقيق أهدافها، هذا ما يساعد أخصائي المكتبات والمعلومات في المساهمة الفعالة والإندماج الفعلي للعملية الإنتاجية للمكتبة الجامعية .

الخلاصة:

إن موضوع التكوين الذاتي لأخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية أمر ضروري لا محال، ذلك لما له من أهمية في تطوير القدرات والمهارات المكتسبة، وإعطاء روح الإبداع والإبتكار في المعلومات والتحكم فيها. وبما أن المكتبات الجامعية فضاء التدفق المعرفي فإنه من الواجب توفير عنصر بشري مؤهل ذا قدرات وكفاءات للتسيير الحسن للمكتبة الجامعية .

وفي هذه الدراسة حاولنا توضيح إذا كان أخصائي المكتبات والمعلومات قادر على تكوين نفسه بنفسه عن طريق المشاركة والممارسة والتكيف والإبتقان في العمل، وما مدى أهميته وتأثيره عليه خلال ممارسة مهامه في المكتبات الجامعية.

ولقد التمسنا هذا في الجانب الميداني عند دراستنا الوصفية للتكوين الذاتي عند أخصائي المكتبات والمعلومات في مكتبات جامعة السانيا وجامعة العلوم والتكنولوجيا، حيث تولنا إلى مدى مساهمة التكوين الجامعي في التكوين الذاتي لأخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية مجتمع الدراسة، ولقد أشارت نتائج اختبار العينة العلاقة التكاملية والارتباطية بين التكوين الذاتي و الجامعي الذي اكسبهم قدرة علمية لما تحتويه البرامج المقررة من مادة علمية متكيفة مع العمل الميداني، ومهارة عملية لاحتواء التكوين الجمعي على الجانب التطبيقي المتمثل في دروس تطبيقية لبعض المقاييس، وتربصات السنة الأخيرة للتخرج للمدى الطويل والقصير .

أما عن تأثير التكوين المستمر في التكوين الذاتي في تجديد المعلومات فنتائجها لم تتحقق لغياب التكوين المستمر في المكتبات الجامعية والإهتمام بالتكوين الذي تخصصه مديرية الموارد البشرية للمؤسسات العمومية كل حسب قطاعه. وضرورة التكوين الذاتي في المكتبة الجامعية وذلك بتوفير الحوافز خاصة المعنوية منها بغية

الاندماج الفعلي في الميدان والمشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية، لمسيرة كل ما هو جديد وبالتالي زيادة التطوير في الخدمة وتحسين الأداء عن طريق تطوير القدرات والمهارات والإعتماد على النفس والسرعة في التكيف مع الأوضاع بمسيرة المستجندات، وبالتالي اكتساب ثقة الأفراد .

وفي الأخير فإن أخصائي المكتبات والمعلومات في حاجة إلى تكوين أكاديمي يمكنه في التعامل مع مستجندات العصر والتعامل مع مفاهيمها. وضرورة قيام المكتبات الجامعية بتوفير الحوافز، وفرص المشاركة في الندوات والدورات التكوينية للتمكن من تطوير مهاراتهم وقدراتهم وبالتالي تحسين نوعية الأداء ومستوى الخدمات التي يقدمونها للمكتبة الجامعية ولمجتمع المستفيدين .

ونظرا لاقتصار الدراسة على التكوين الذاتي لدى أخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية، يوصى بضرورة إجراء المزيد من الدراسات في مجال التكوين الذاتي وتطبيقها على أنواع المكتبات الأخرى، مع وجوب اهتمام المكتبات الجامعية بتكوين وتنمية مهارات أخصائي المكتبات والمعلومات وتوفير التكوين المستمر وتوفير محيط عمل يساعده على إعطاء مردودية أكبر وأنجع وهذا ما يزيدهم من الثقة بأنفسهم ويكسبهم معارف جديدة ويمكنهم من إتقان أعمالهم وبالتالي الإبداع فيها .

السلام غرافيا

السبيل - وغ - رافيا:

(1) - قائمة المصادر:

1-1 - فواميس وموسوعات:

01- السكري، أحمد شفيق. فاموس الخدمة الإجتماعية والخدمات الإجتماعية.

(د. م.): دار المعرفة الجامعية، 2000 .

02- الشامي، حسب ا ؛ محمد، أحمد، د، المعجم الموسوعي لمصطلحات المكتبات

والمعلومات: إنجليزي - عربي. الرياض: درا المريخ، 1988.

03- الصفاح، حبيب. معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين. عربي انجلي-زي.

بيروت مكتبة لبنان: ط.1. بيروت: مكتبة لبنان: (د. ت.) .

04- القيس، نايف. المعجم التربوي لعلم النفس: أول معجم شامل لكل مصطلحات التربية

المتداولة في العلم وتعريفاتها. ط 1. عمان: دار أسامة، دار المشرق الثقافي، 2006 .

05- موسوعة علم النفس للتربية والتعليم: الجزء التاسع. بيروت: منشورات كرابس، (د.

ت.) .

(2) - قائمة المراجع:

06- أحمد حسن، سعيد. المكتبات: أثرها الثقافي، الاجتماعي، التعليمي. القاهرة: دار

الفكر العربي، 1991 .

07- الحلبي، حسن؛ تقديم اسكندر، عدنان. تدريب الموظف. ط.2. بيروت، بـ-اريس:

منشورات عويدات، (د. ت.) .

08- السالم، سالم محمد. الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية: بالملكة

العربية السعودية. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 1997.

09- السكارنة، بلال خاف. المهارات الادارية في تطوير الذات. ط.1. عمان:

الميسرة، 2008 .

10- السيد، خاف جاد الرب. تنمية القدرات القيادية للعاملين بالجامعات. ط.1. (د.م.):

دار العلم والإيمان، 2008 .

- 11- الشامي، لبنان؛ إبراهيم، ماركو. مبادئ الإدارة. عمان: المركز - ز الق - ومي لل - شر، 2007.
- 12- الشيمي، حسني عبد الحمن. إدارة المعرفة: الرأسمعرفية بيلا. ط.1. الق - اهرة: دار الفجر، 2009 .
- 13- الشيمي، حسني عبد الرحمان. المعلومات والتفكير النقدي. الق - اهرة: دار قباء، 1998.
- 14- العلى، أحمد عبد ا . أسس علم المكتبات والمعلومات: الذ - شأة - المج - الات - الوظائف - المصطلحات. ط.1. الجزائر، الكويت، القاهرة: دار الكتاب الحديث، 2004.
- 15- العلى، عبد الستار؛ قنديلجي، عامر إبراهيم؛ العمري، غ - سان. الم - دخل إلى إدارة المعرفة. ط.1. عمان: دار المسيرة، 2005 .
- 16- المغربي، كامل محمد. أساليب البحث العلمي: في العلوم الإنسانية والاجتماعية. عمان: دار الثقافة. 2009 .
- 17- الهوش، أبو بكر محمود. التقنية الحديثة في ف - في المعلومات المكتبات: ند - و استراتيجية عربية لمستقبل مجتمع المعلومات. ط.1. القاهرة: دار الفجر، 2002 .
- 18- الهوش، أبو بكر محمود. تقنية المعلومات ومكتبة المستقبل. القاهرة: عصمي للنشر والتوزيع، 1996 .
- 19- ديونز، أنتوني؛ استرهورن؛ كرونينويز، سكوت؛ تعريب وإضافة: أحمد أنور ب - در محمد فتحي عبد الهادي. علم المعلومات والتكامل المعرفي. ط.1. القاهرة: دار قباء، (د. ت.) .
- 20- بدر، أحمد. علم المكتبات والمعلومات . القاهرة: دار غريب، 1996 .
- 21- بدر، أحمد أنور. أساسيات علم المعلومات والمكتبات. الاس - كندرية: دار الثقافة العلمية، (د. ت.) .
- 22- بدر، أحمد. التكامل المعرفي لعلم المعلومات والمكتبات. الق - اهرة: دار غريب، 2002.

- 23- بدر، أحمد. المدخل إلى علم المعلومات والمكتبات. الرياض: دار المريخ، 1985 .
- 24- بدر، أحمد؛ عبد الهادي، محمد فتحي. المكتبات الجامعية: تنظيمها وإدارتها وخدماتها ودورها في تطوير التعليم الجامعي والبحث العلمي. ط.4 . مزودة ومنقحة. القاهرة: دار غريب، 2001 .
- 25- بن أشنهو، مراد؛ ترجمة أديب بامية، عائدة. نحو الجامعة الجزائرية: تأملات حول مخطط جامعي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1981 .
- 26- بـ وس، يـ ورك. إدارة المعرفة = Knowledge management. (د.م.): (د.ن.)، 2008.
- 27- جمال الدين، سامي. الإدارة والتنظيم الإداري. القاهرة: مؤسسة حور الدولية، مؤسسة طيبة. 2004 .
- 28- حبيش، فوزي. الوظيفة العامة: وإدارة شؤون الموظفين. بيروت: (د. ن.)، (د. ت.) .
- 29- حسب ا ، سيد ؛ الهجرسي، سعد محمد. تخصص المكتبات والمعلومات: مـدخل منهجي وعائلي. الرياض: دار المريخ، (د. ت.) .
- 30- حمدي أحمد، ناهد. مناهج البحث في علوم المكتبات. الرياض: دار المريخ، (د. ت.) .
- 31- خلاف رشيدة، عالية. المسائلة والفاعلية: في الإدارة التربوية. ط.1. عمـان: دار ومكتبة الحامد، 2005 .
- 32- خليفة، شعبان عبد العزيز. المحاورات في منهج البحث في علم المكتبات والمعلومات. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، (د. ت.) .
- 33- دركر، بيتر؛ ترجمة الميداني، عبد الهادي. فن القيادة. الرياض: مكتبة العبيكان، 2004 .
- 34- عبد الحميد، طلعت، هلال، عصام الدين، عبد الـسميع مـصطفى... (وآخـرون). إشكالية التعليم المستمر والتدريب المعاصر. (د. م.): دار فرحة، 2003 .

- 35- عبد الرحيم محامدة، مدي. التعليم المستمر والتثقيف الذاتي. عم-ان: دار صفاء، 2005.
- 36- عبد الفتاح، رأفت السيد. سيكولوجية التدريب وتنمية الم-وارد البشرية. ط.1. القاهرة: دار الفكر العربي، 2001 .
- 37- عبد الهادي، محمد فتحي. المكتبات والمعلومات: دراسات في الاع-داد المهني والسيلوغرافيا والمعلومات. ط.1. القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب. (د.ت.)
- 38- عبد الهادي، محمد فتحي. مجتمع المعلومات: بين النظرية والتطبيق. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 2007 .
- 39- عبد الهادي، محمد فتحي؛ ابراهيم، أبو ال-سعود. النشر الإلكتروني: وم-صادر المعلومات الإلكترونية. (د. ن.): دار الثقافة العلمية، (د. ت.) .
- 40- عليان، ربحي مصطفى. دراسات في علوم المكتبات والتوثيق والمعلومات. ط.1. عمان: دار صفاء، 2006 .
- 41- عليان، ربحي مصطفى. مجتمع المعلومات : Information Society : والواقع العربي. عمان: دار جرير، 2005 .
- 42- عليان، ربحي مصطفى؛ النجداوي، أمين. مبادئ وإدارة تنظيم المكتبات ومراكز المعلومات. ط.1. عمان: دار صفاء، 2008 .
- 43- عليان، ربحي مصطفى؛ النجداوي، أمين. مقدمة في علم المكتبات والمعلومات. عمان. دار الفكر، 1999 .
- 44- عليان، ربحي مصطفى؛ النجداوي، أمين. مقدمة في علم المكتبات والمعلومات. ط.3. مزيدة ومنقحة. عمان: دار الفكر، 2005 .
- 45- عمر، أحمد أنور. المكتبات العامة: بين التخطيط والتنفيذ. (د. م.): دار النهضة العربية: 1961 .
- 46- عوض النوايسة، غالب. المراجع والخدمة المرجعية في المكتبات ومراكز المعلومات واتجاهاتها الحديثة. ط.1. عمان: دار صفاء، 2003 .

- 47- غياث، بوفلجة. الأسس النفسية للتكوين. وهران: دار الغرب، (د.ت.).
- 48- لانكستر، فردريك ولفرد؛ وورنر، آمي ج.؛ ترجمة فلسم، ح- شمت. أساسيات استرجاع المعلومات: نظم استرجاع المعلومات. ط.3. مزينة ومنقحة. الري-اض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 1997.
- 49- كاظم حمود، خضير؛ كاسب الخرشة، ياسين. إدارة الم-وارد الب-شرية= Human resource management. ط.2. عمان: دار المسيرة، 2006.
- 50- مج-ازي، محمد د-ح-افط. إدارة الم-وارد الب-شرية: Human Resources. ط.1. الإسكندرية: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، 2006.
- 51- محمد عباس، سهيلة. إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. ط.2. عمان: دار وائل، 2003.
- 52- محمود، أسامة السيد. المكتبات والمعلومات في الدول المتقدمة والنامية: الاتجاهات، العلاقات، المؤسسات، الإنتاج الفكري. القاهرة: العربي للنشر والتوزيع، 1987.
- 53- همشري، عمر أحمد؛ عليان، ربح-ي م-مصطفى. المرجع ف-ي علم المكتبات والمعلومات. عمان: دار الشروق، 1997.
- (3) - مج-لات:
- 54- مجلة المعلومات العلمية والتقنية. الجزء الرابع ع-شر: العدد الأول. الجزائر-ر: (د.ن.)، 2004.
- 55- مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية: العدد الأول. الجزائر: المركز-ز الجامعي زي-ان عاشور بالجلفة، جوان 2008.
- 56- مجلة المكتبات والمعلومات: المجلد الثالث، العدد 01. الجزائر-ر: قسم المكتبات والمعلومات، جامعة منتوري بقسنطينة، نوفمبر 2006.
- (4) - م-راسيم تنف-يدنية:

57- المرسد- وم التنفيذ- ذي رقم م 89-122 الم- وُرخ ف-ي 18-07-1989، المت-ضمن القانون الخاص للعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العالين .

58- المرسوم التنفيذي رقم 92/96 المؤرخ في 03 م-ارس 1996، المتعل-ق بتك-وين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم .

(5) - أيا-ام دراسية:

59- يوم دراسي حول المكتبات الجامعية: إشكالية التفسير وتطبيق المعايير. تنظيم ف-سم علم المكتبات والعلوم الوثائقية: جامعة وهران-السانيا- يوم 09-12-2009 .

(6) - مذك-رات ماجستير:

60- غريسي، العربي. الإتجاهات الحديثة في ت-سير الم-وارد الب-شرية ف-ي الإدارات العمومية: حالة المركز الجامعي لمعسكر: رسالة ماجستير. إشراف عبد ال-رحمن لل-و. وهران: معهد العلوم الاقتصادية، 2000 .

61- قشيدون، حليلة. الإدارة العلمية (المناجمت) للموارد البشرية في المكتبات الجامعية: مكتبات جامعة السانيا وهران نموذجا: مذكرة ماجستير، إشراف عبد الاله عبد القادر. قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية: وهران، 2007 .

(7) - الويبغ- -راف-يا:

01- نابتي، محمد الصالح. التكوين في علم المكتبات والمعلومات في جامعة منت-وري-فلسطينة - ودوره في تحسين الخدمات المكتبية بالجامعة: مكتبة ف-سم علم المكتبات نموذجا. متاح على الخط: تاريخ التصفح، 25 مارس 2009:

<http://www.alyaseer.net>.

02- الناجي، حسن. النظام السياسي للإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات: مت-اح على الخط: تاريخ التصفح، 24 جوان 2009

<http://www.afli.info>

03- مجبل لازم مسلم المالكي. المكتبة الالكترونية في البيئة التكنولوجية الجديدة. مت-اح على الخط: ت-اريخ الت-صفح: 19 ج-وان 2009 :

<http://www.araban.net/arabic/nadwech>

04- علوي، هند. تكوين المختص في المعلومات واقتصاد المعرفة. متاح على الخط: تاريخ التصفح: 21 جويلية 2009 :

[<http://www.cybrarians.info/journal/n=°17/infoeconomics.htm>](http://www.cybrarians.info/journal/n=°17/infoeconomics.htm)

05- محمد علي الشيخ، منى. هل يلغى دور المكتبي في المكتبة الإلكترونية؟. متاح على الخط: تاريخ التصفح: 21 جويلية 2009 ،

[<http://arabcin.net/moduls.php?name=News&file=article&side=727>](http://arabcin.net/moduls.php?name=News&file=article&side=727)

06- المؤسسة الرسمية للمتخصصين في المكتبات والمعلومات في بريطانيا؛ ترجمة بـ ن محمد الشائع، عبدا ؛ العمران، حمد بن ابراهيم. ميثاق أخلاقيات اختصاصي المكتبات والمعلومات. متاحة على الخط: تاريخ التصفح: 02 أوت 2009:

[< Info/journal n°17/infoeconomics. Htm.http://www.cybririans>](http://www.cybririans.Htm.info/journal%20n%2017/infoeconomics.Htm)

07- السالم، محمد السالم. التعليم المستمر للمكتبيين. مجلة المكتبات والمعلومات العربية. سنة 13: العدد 4 ص. 21: متاحة على الخط: تاريخ التصفح 03 أوت 2009: [<http://www.khayma.com/education-technology/LB1.HTM>](http://www.khayma.com/education-technology/LB1.HTM)

Bibliographie en langue française:

1) Dictionnaires et encyclopédies :

01- PASCAL Fouché, Daniel PECHOIN, Philippe SCHUWER. **Dictionnaire encyclopédique du livre**. (s. l.): Editions du cercle de la librairie, 2002 .

02- BEAUCENS à Christian. **Grand dictionnaire encyclopédique Larousse:Tome2**. Paris: Librairie Larousse, (s. d.) .

2) Ouvrages:

03- BERTRANT, Calenge. **Bibliothécaire, quel métier?** . (s. l.) : Editions du cercle de la librairie (s. d.) .

04- BRUILLON, Michel. **Les professions du livre**: Edition-Librairie-Bibliothèque. Paris: Ellipses, 1999 .

05- CACALY Serge, F.le.COADIC. DOMINIQUE Paul...(Autre). **Dictionnaire de l'information**. Paris: Armand COLIN, 2006 .

06- CALENGE, Bertrand. **Accueillir des services aux publics dans les bibliothèques**. Paris: Editions du cercle de la librairie, 1999.

07- DUCHEMIN, Pierre-Yves. **L'art d'informatiser une bibliothèque: Guide pratique**. Paris: Cercle de la librairie, 2000 .

08- HECCQUARD, Françoise; MIRIBEL, Marielle de. **Devenir, bibliothécaire-formateur: Organiser, animer, évaluer**. Paris: Editions cercle de la librairie, 2003.

09- MEIGNANT, Alain. **La formation, atout stratégique pour l'entreprise**. Paris: Editions d'Organisation, 1986 .

10- POULAIN, Mtin. **Histoire des bibliothèques française: les bibliothèques au xx eme siècle: 1914-1990**. Paris: Edition du cercle de la librairie, 1992 .

3) Mémoires de magister

11- BELKHITER, Soraya. **Etudiants en langue française en fin de cursus: entre formation et autoformationmle cas des étudiants d'Oran**. Université d'Oran: 2008 .

4) Web-graphie:

1- l'information et des bibliothèques : sur net , Consulté le: 12/01/2009:

<www.enssib.fr/offre/de/formation/connaire-nos-formation>

2- CARRE, Joël. Construire une offre d'Autoformation en bibliothèque publique: Mémoire d'études. 2008. consulté le: 20/06/2009

< <http://www.educnet.education.fr/dossier/eformation/modularite2.htm>>

3- CARRE, Phillipe: Modèle de l'autoformation: Consulté le 20/06/2009

<<http://educ.univ-paris8.fr.LIC8MAIT/weblearn2002/AUTOFORMATION/ htm>>.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة وهران - السانیا-
كلية العلوم الاجتماعية
مدرسة الدكتوراه للعلوم الاجتماعية والإنسانية



تخصـص: علم المكتـبات و العاـوم الوثـائـقية

استبيان موجه إلى أخصائي المكتبات والمعلومات لمكتبات جامعتي السانیا والعلوم والتكنولوجيا بـوهران، في إطار الدراسة الميدانية لتحضير مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علم المكتبات والعلوم الوثائقية .

: بعنوان

أخصائي المكتبات والمعلومات والتكوين الذاتي بالمكتبات الجامعية في الجزائر.
مكتبات جامعتي السانیا والعلوم والتكنولوجيا بـوهران نموذجاً .

تحت إشراف الأستاذ الدكتور:

عبد الإله عبد القادر

من إعداد الطالبة:

عمایرية عائشة

نرجو من سيادتكم وضع علامة x في الخانة المناسبة، مع تحري الأمانة والدقة والموضوعية، لأنها معلومات ستندرج ضمن بحوث لخدمة البحث العلمي.

شكرا لكم

I- معاـومات عـامة :

- 1- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
- 2- السن: 32-22 ☐ 42-33 ☐ 52-43 ☐ 53 فما فوق ☐
- 3- المستوى الدراسي: دراسات تطبيقية ☐ ليسانس ☐ دراسات عليا ☐
- 4- هل اخترت دراسة تخصص علم المكتبات برغبتك؟ نعم ☐ لا ☐
- 5- ما هي طريقة التحاقك بالمنصب؟ على أساس الشهادة ☐ على أساس الاختبار ☐
- إمماج ☐ طريقة أخرى ☐
- 6- متى التحقت بمنصب عمالك؟ من سنة - 7 سنوات ☐ 8 سنوات - 16 سنة ☐
- 17 سنة - 24 سنة ☐ 25 سنة - 32 سنة ☐

II- استراتيجية التكوين الجامعي والتكوين المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات :

- 7- متى كانت فترة تكوينك الجامعي؟ 1987-1983 ☐ 1987-1992 ☐
- 1995-1992 ☐ 2002-1995 ☐
- 2009-2002 ☐
- 8- ما هو التخصص الذي درسته؟ مهن الكتاب ☐ تكنولوجيايات حديثة ☐
- أرشيف ☐ دون تخصص ☐
- 9- هل تمكنت الجامعة من إدخال مقررات جديدة أثناء تكوينك الجامعي؟ نعم ☐ لا ☐
- 10- هل استفدت من كل البرامج التي درستها أثناء العمل؟ نعم ☐ لا ☐
- 11- هل يعتبر التكوين الجامعي كافياً للقيام بهنتك؟ نعم ☐ لا ☐
- 12- هل استفدت من تكوين أثناء عمالك؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم:

- أين كان هذا التكوين؟ داخل الجامعة ☐ خارج الجامعة ☐
- داخل الوطن ☐ خارج الوطن ☐
- ما هو مجال التكوين؟ مجال التخصص ☐ خارج التخصص ☐
- ما هو نوع التكوين؟ تحسين مستوى ☐ تجديد معلومات (رسكلة) ☐
- كفاءة ☐ أخرى ☐
- ما هي وجهة نظرك في التكوين؟ جيد ☐ مقبول ☐ ناقص ☐
- 13- ما هي حاجتك للقيام بالتكوين؟ التكيف مع المنصب ☐

☐

الترقية

☐

زيادة الراتب

☐

14- ما هي آليات التكوين المستمر؟ الإعتماد على التأطير الجامعي

☐

إعطاء أهمية للتكوين الذاتي

☐

استغلال الوسائل الحديثة لتوفير التكوين عن بعد

☐

15- هل تعتبر التكوين المستمر عملية تعليمية مدعمة للتكوين الجامعي؟ نعم ☐ لا ☐

III- تنظيم وتسيير المكتبات الجامعية:

☐

قسم

☐

كلية

☐

مركزية

ما نوع المكتبة الجامعية التي تعمل بها؟

☐

محافظ

☐

محافظ رئيسي

☐

محافظ

ما هي رتبته داخل المكتبة؟

☐

مساعد بالمكتبة

☐

ملحق بحث

☐

18- ما هي نوع الخدمة التي تقدمها للمستفيد؟

☐

خدمات مرجعية

☐

إحاطة جارية

☐

المساعدة في استخدام البحث الآلي

المساعدة في الوصول إلى المراجع

19- ما هي نوع العلاقة بينك وبين المستفيد؟

☐

عادية

☐

ودية

☐

20- هل نوعية العلاقة بينك وبين زملائك في العمل حسنة؟

☐

نعم

☐

لا

☐

إذا كانت الإجابة بلا، فهل يؤثر ذلك على مردودية العمل؟

☐

نعم

☐

لا

☐

21- ما هي المؤهلات التي تجعلك تحسن الأداء؟

☐

الشهادة التي تحملها

☐

تكوينك فترة العمل

☐

22- ماهي العوامل التي تعيق تحسين الأداء؟

☐

العمل المكتبي روتيني

☐

صعوبة العمل

☐

قلة الإمكانيات

☐

هل يؤخذ برأيك من قبل المسؤولين للقيام بشؤون المكتبة؟

☐

نعم

☐

لا

☐

24- هل أنت راض على عملك في المكتبة الجامعية؟

☐

نعم

☐

لا

☐

إذا كانت الإجابة بنعم، فهل الرضا؟

☐

نسبي

☐

كلي

☐

25- هل تتوفر لك المكتبة حوافز لسيرورة العمل؟

☐

نعم

☐

لا

☐

- إذا كانت الإجابة بنعم، فما نوعها: ☐ مادية ☐ معنوية
- 26- هل تشعر بضغوطات أثناء العمل؟ ☐ نعم ☐ لا
- إذا كانت الإجابة بنعم، ما هي العوامل المتداخلة في ذلك؟

- ☐ - عوامل مرتبطة بالمحيط الخارجي
- ☐ - عوامل مرتبطة بعلاقات العمل
- ☐ - عوامل مرتبطة بسماتك الفردية الذاتية

VI- التكوين الذاتي لدى أخصائي المكتبات والمعلومات:

27- ماذا يعني لك التكوين الذاتي؟

- ☐ سرعة التكيف مع الأوضاع ☐ التحدي أمام مستجدات العصر
- ☐ تحقيق خدمات مثالية ☐ الاعتماد على النفس في تحسين الأداء
- ☐ تطوير القدرات والمهارات العلمية ☐ التطوير من الناحية السلوكية
- 28- هل تحتاج إلى تكوين ذاتي في المكتبة؟ ☐ نعم ☐ لا

29- ما هي الطريقة التي تعتمدها في تكوينك الذاتي؟

- ☐ الاعتماد على التكوين الجامعي ☐ مساهمة مستجدات التطورات التكنولوجية
- ☐ الاعتماد على التكوين المستمر ☐ الإبداع في تحسين الأداء

أخرى، أذكرها:

- 30- ما هي أهمية التكوين الذاتي بالنسبة لك؟ زيادة الثقة في النفس ☐
- ☐ تطوير تنمية الدافعية للعمل
- ☐ اكتساب مهارة وقدرة علمية وعملية
- ☐ زيادة الرغبة في أداء العمل

31- ما مدى تأثير التكوين الذاتي عليك؟

- ☐ بشكل كبير ☐ بشكل متوسط ☐ بشكل ضعيف

32- هل أصبح التكوين الذاتي ضروري في المكتبة الجامعية؟ ☐ نعم ☐ لا

33- هل يعتبر التكوين الذاتي آلية من آليات التكوين المستمر؟ ☐ نعم ☐ لا

34- هل تعتبر تطوير الخدمة نتيجة من نتائج التكوين الذاتي؟ نعم ☐ لا ☐

35- هل من دعائم علم المكتبات المساعدة على التكوين الذاتي؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم، فهل ذلك يعود إلى:

☐ - الاستفادة من المقررات الدراسية المبرمجة

☐ - نجاعة التكوين الجامعي في المعهد الذي درست فيه

☐ - مسايرة تخصص علم المكتبات للتكنولوجيات الحديثة

Anglais	Français	العربية
Innovation	Innovation	ابتكار
Creativity	Création	إبداع
Communication	Communication	اتصال
Perfection	Perfection	إتقان
Needs	Besoins	احتياجات
Ethic	Ethique	أخلاق
Knowledge management	Gestion de connaissance	إدارة معرفة
Strategy	Stratégique	إستراتيجية
Retrieved	Récupération	استرجاع
Modern technologies	Nouvelle technologies	التكنولوجيات حديثة
Librarian	Bibliothécaire	أمين مكتبة
Internet	Internet	إنترنت
Management objectives	Objectifs administratifs	أهداف إدارية
Technicals objectifs	Objectifs techniques	أهداف فنية
Electronic mail	Courier électronique	بريد إلكتروني
The social dimension	Dimension sociale	بعد اجتماعي
Biological dimension	Dimension biologique	بعد بيولوجي
The psychological dimension	Dimension psychologique	بعد نفسي
Recycling	Recyclage	تجديد معلومات
Improve the level	Perfectionnement	تحسين مستوى
Collection of knowledge	Collecte de connaissances	تحصيل معرفي
Stimulation	Motivation	تحفيز
Self realization	Réalisation de soi	تحقيق الذات
Training	Apprentissage	تدريب
Management	Gestion	تسيير
Classification	Classification	تصنيف
Self development	Auto-développement	تطوير الذات

Self-education	Autodidaxie	تعليم ذاتي
Interaction	Interaction	تفاعل
Technical	Technique	تقنية
Evaluation	Evaluation	تقييم
Formation	Formation	تكوين
Specialist training	Formation spécialisée	تكوين متخصص
Self-training	Autoformation	تكوين ذاتي
Training continues	Formation continue	تكوين مستمر
Adaptation	Adaptation	تكيف
Organisation	Organisation	تنظيم
Development	Développement	تنمية
Documentation	Documentation	توثيق
University	Université	جامعة
Profesional associations	Associations professionnelles	جمعيات مهنية
Essence of knwoledge	L'essence de la connaissance	جوهر المعرفة
Motivation	Motivation	دافعية
Professional satisfaction	Satisfaction au travail	رضا وظيفي
Behavior	Comportement	سلوك
Human behavior	Le comportement humain	سلوك انساني
Information politic	Politique d'information	سياسة معلوماتية
Specialized networks	Réseaux spécialisée	شبكات متخصصة
Relationship	Relation	علاقة
Indexing	Catalogage	فهرسة
Capabilities	Compétences	قدرات
Lists of bibliographic	Liste bibliographique	قوائم ببليوغرافية
Databases	Bases de données	قواعد بيانات
Capability	Compétence	كفاءة
Qualifications	Qualifications	مؤهلات

Initiative	Initiative	مبادرة
Informations society	Société de l'information	مجتمع المعلومات
Elechtronic	Revue électronique	مجلة الكترونية
Conservater	Conservateur	محافظ
Conservater presedent	Conservateur en chef	محافظ رئيسي
Library Assistant	Assistant de bibliothèque	مساعد بالمكتبة
Escorting	Complaisance	مسايرة
Beneficiary	Bénéficiaire	مستفيد
Sources of information	Sources d'information	مصادر معلومات
Informations	Informations	معلومات
Library	Bibliothèque	مكتبة
University library	Bibliothèque universitaire	مكتبة جامعية
Digital Library	Bibliothèque numérique	مكتبة رقمية
Librarian	Bibliothécaire	مكتبي
Attached library	Attaché de bibliothèque	ملحق بالمكتبة
Skills	Habilité	مهارات
Profession	Métier	مهنة
Human Resources	Ressources humaines	موارد بشرية
Electronic Publishing	Edition électronique	نشر الكتروني

كشف الأشخاص:

الرقم	الاسم	الصفحة
01	مالفيل ديوي	14
02	جيسي شيرا	22
03	رانجانانتان	23
04	هارولد بوركو	26
05	كوخن (Khochen)	27
06	أرتيجا (Ortega)	36
07	بلومر (Plumm)	45
08	C.K. Bolton	46
09	Wiliam Goode	46
10	Samuel Rothstern	46
11	Bekker Johan	46
12	جيمس بيلينغتون	55
13	فوسكت (Fosket)	57
14	Rowlands (رولاندز)	57
15	جوليان كان (Julien CEIN)	64
16	بول بواندرو (Paul POINDRON)	64
17	بيار ليليفر (Pierre LELIEVRE)	64
18	سوزان بريات (Susane BRIET)	65
19	بول سالفون (Paul SALVAN)	65
20	سقراط	81
21	Joffre DUMAZEDIER	82
22	Phillipe CARRE	84
23	Joël CARRE	86
24	بيتر دركر	87
25	بوس بورك	91
26	FONDIN Hubert	95
27	هانسن و هاسن (Hansen et Hass)	96
28	كريس أرجيريس (ARGYRIS Chris)	96
29	ربحي مصطفى عليان	98
30	ابراهيم ماسلو	99
31	تايلور	100
32	نورس (Nourse)	101

قائمة الجداول الموجودة في البحث:

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
104	الفئات العمرية لأخصائي المكتبات والمعلومات .	01
106	جنس أخصائي المكتبات والمعلومات .	02
107	المستوى الدراسي لأخصائي المكتبات والمعلومات .	03
108	رغبة أخصائي المكتبات والمعلومات في اختيار التخصص .	04
110	يمثل طريقة التحاق أخصائي المكتبات والمعلومات بمنصب عمله .	05
112	خبرة أخصائي المكتبات والمعلومات في العمل .	06
113	فترة التكوين الجامعي لأخصائي المكتبات والمعلومات .	07
115	التخصص الذي درسه أخصائي المكتبات والمعلومات .	08
116	هل أدخات مقررات جديدة أثناء التكوين الجامعي أم لا .	09
117	استفادة أخصائي المكتبات والمعلومات من برامج الدراسة في العمل .	10
118	دور التكوين الجامعي أثناء العمل .	11
120	هل استفاد أخصائي المكتبات والمعلومات من تكوين أثناء عمله .	12
121	ماهي حاجة أخصائي المكتبات والمعلومات للقيام بالتكوين .	13
123	آليات التكوين المستمر .	14
125	علاقة التكوين الجامعي بالتكوين المستمر .	15
126	تطبيق المعلومات المكتسبة أثناء التكوين الجامعي أثناء التكوين المستمر .	16
127	نوع المكتبة الجامعية التي يعمل بها أخصائي المكتبات والمعلومات .	17
129	رتبة أخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبة الجامعية .	18
131	نوع الخدمة التي يقدمها أخصائي المكتبات والمعلومات للمستفيد .	19
134	نوع العلاقة بين أخصائي المكتبات والمعلومات والمستفيد .	20
136	نوع العلاقة بين أخصائي المكتبات والمعلومات وزملائه في العمل .	21
137	المؤهلات التي تجعل أخصائي المكتبات والمعلومات تحسّن الأداء .	22
140	العوامل التي تعيق تحسين الأداء عند أخصائي المكتبات والمعلومات .	23
141	الأخذ برأي أخصائي المكتبات والمعلومات في شؤون المكتبة .	24
142	رضا أخصائي المكتبات والمعلومات عن عمله .	25

143	نسبة رضا أخصائي المكتبات والمعلومات عن عمله .	26
145	علاقة الجنس بالرضا الوظيفي .	27
146	توفير حوافز العمل في المكتبة الجامعية .	28
147	نوعية الحوافز .	29
148	علاقة رتبة أخصائي المكتبات والمعلومات بتوفير بالحوافز .	30
149	الضغوطات التي يتلقاها أخصائي المكتبات والمعلومات أثناء عمله .	31
150	مفهوم التكوين الذاتي عند أخصائي المكتبات والمعلومات .	32
152	العلاقة بين الجنس والتكوين الذاتي عند أخصائي المكتبات والمعلومات .	33
153	حاجة أخصائي المكتبات والمعلومات للتكوين الذاتي في المكتبة الجامعية .	34
154	الطريقة المعتمدة في التكوين الذاتي .	35
156	علاقة التكوين الجامعي بالتكوين الذاتي .	36
157	أهمية التكوين الذاتي عند أخصائي المكتبات والمعلومات .	37
160	علاقة السن بالتكوين الذاتي عند أخصائي المكتبات والمعلومات .	38
161	تأثير التكوين الذاتي على أخصائي المكتبات والمعلومات .	39
162	ضرورة التكوين الذاتي في المكتبات الجامعية .	40
163	علاقة التكوين الذاتي في المكتبة الجامعية بتوفير الحوافز .	41
164	علاقة التكوين الذاتي للتكوين الجامعي .	42
165	التكوين الذاتي والتكوين المستمر .	43
166	تطوير الخدمة من نتائج التكوين الذاتي .	44
167	من دعائم علم المكتبات المساعدة على التكوين الذاتي .	45

فائمة الأشكال الموجودة في البحث:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
82	نموذج Phillipe CARRE للتكوين الذاتي .	01
87	دورة القدرات الجوهرية .	02
98	سُلّم "ماسلو" للحاجات الإنسانية .	03
104	الفئات العمرية لأخصائي المكتبات والمعلومات .	04
107	جنس أخصائي المكتبات والمعلومات .	05
108	المستوى الدراسي لأخصائي المكتبات والمعلومات .	06
109	اختيار تخصص علم المكتبات والمعلومات .	07
112	طريقة التحاق أخصائي المكتبات والمعلومات بمنصب عمله .	08
113	خبرة أخصائي المكتبات والمعلومات في العمل .	09
114	فترة التكوين الجامعي لأخصائي المكتبات والمعلومات	10
116	التخصص الذي درسه أخصائي المكتبات والمعلومات.	11
117	إدخال مقررات جديدة أثناء التكوين الجامعي .	12
118	استفادة أخصائي المكتبات والمعلومات من برامج الدراسة في العمل.	13
119	دور التكوين الجامعي أثناء الدراسة .	14
121	استفادة أخصائي المكتبات والمعلومات من تكوين أثناء عمله .	15
123	حاجة أخصائي المكتبات والمعلومات للقيام بالتكوين .	16
124	آليات التكوين المستمر .	17
127	تطبيق أخصائي المكتبات والمعلومات للمعلومات المدروسة أثناء عمله.	18
128	الترج الهرمي الجديد للمكتبات الجامعية في الجزائر .	19
129	نوع المكتبة الجامعية التي يعمل بها أخصائي المكتبات والمعلومات .	20
131	رتبة أخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبة الجامعية التي يعمل بها.	21
134	نوع الخدمة التي يقدمها أخصائي المكتبات والمعلومات للمستفيد .	22
135	نوع العلاقة بين أخصائي المكتبات والمعلومات والمستفيد .	23

24	نوع العلاقة بين أخصائي المكتبات والمعلومات وزملائه في العمل .	136
25	المؤهلات التي تجعل أخصائي المكتبات والمعلومات يحسن الأداء .	140
26	العوامل التي تعيق عمل أخصائي المكتبات والمعلومات .	141
27	الأخذ برأي أخصائي المكتبات والمعلومات في شؤون المكتبة الجامعية .	142
28	يمثل رضا أخصائي المكتبات والمعلومات على عمله .	144
29	مدى توفر المكتبة الجامعية على حوافر ونوعها.	147
30	الضغوطات التي تواجه أخصائي المكتبات والمعلومات أثناء عمله .	150
30	مفهوم التكوين الذات عند أخصائي المكتبات والمعلومات .	151
31	حاجة أخصائي المكتبات والمعلومات للتكوين في المكتبة الجامعية .	154
32	الطريقة المعتمدة في التكوين الذاتي .	156
33	أهمية التكوين الذاتي عند أخصائي المكتبات والمعلومات .	159
34	مدى تأثير التكوين الذاتي على أخصائي المكتبات والمعلومات .	161
35	ضرورة التكوين الذاتي في المكتبات الجامعية .	162
37	علاقة التكوين الذاتي بالتكوين الجامعي .	164
38	التكوين الذاتي آلية من آليات التكوين المستمر .	165
39	تطوير الخدمة من نتائج التكوين الذاتي .	166

الملخـص:

التكوين ضرورة حتمية في كل مجالات المعرفة البشرية، وعلم المكتبات والمعلومات هو أحد محاور هذه المجالات، ولا يمكن للمعرفة البشرية الإستغناء عنه خاصة وأن حاضـرنا يتميز بعصر المعلومات التي أصبحت المعيار التي تقاس به مستويات المجتمعات، الأمم-ر الذي استلزم أن يكون الشخص الذي تناط به مهمة الجمع، والتنظيم، والتحليل، والخـدمات المرتبطة بالمعلومات مختصاً بها ومـسؤولاً عنها-ا والمتمثل-ل فـي أخصائي المكتبات والمعلومات، لما له من دور كبير في تعليم نفسه ذاتياً وتحسين مستواه، وإرادته الشخصية دور فعال في تنمية كفاءاته ومهاراته، وانطلاقاً من أن التعليم عملية حياتية متواصلة فإذـه معني بتطوير معارفه وتحسين أدائه الوظيفي في المكتبات الجامعية والذي لا يتحقق إلا إذا توفرت لديه ظروف عمل ملائمة تحفيزية فعالة تساعد في الإندماج الفعلي فـي العملية الإنتاجية مروراً بالتكوين أثناء الخدمة وعلى رأسه التكوين المستمر وصولاً إلى التكـوين الذاتي (التعلم مدى الحياة) الذي ينطلق جوهر امتلاكه من الرغبة الشخصية القوية والقدرة على سعة الإطلاع واكتساب الخبرة وإثراء مداركه من تحدي التكنولوجيات الحديثة .

الكلمات المفتاحية:

أخصائي المكتبات والمعلومات- تكوين- تكوين مستمر- تكوين ذاتي- تحفيز- تكنولوجيات حديثة- مكتبة جامعية- رضا وظيفي- تعلم- وهران .