



جامعة محمد خيضر
بسكرة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم الاعلام والاتصال وعلم المكتبات



مذكرة ماستر

تخصص: إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات

موضوع المذكرة

اعداد الطالبة:

دريج سامية

التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية
الجزائرية: دراسة حالة مكتبة محمد عصامي ب بسكرة

لجنة المناقشة

السنة الجامعية: 2024-2025

بطاقة الفهرسة

دريج، سامية.

التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في المكتبات العمومية الجزائرية: دراسة حالة
بالمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية محمد عصامي -بسكرة- / دريج سامية تحت
إشراف: بوعافية السعيد. بسكرة. (د.ن)، 2024-2025....ص.

مذكرة ماستر: إدارة مؤسسات وثائقية والمكتبات: بسكرة: 2024-2025.

قائمة ببليوغرافية، الملاحق.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بسكرة في: 2025/05/22

إذن بالإيداع

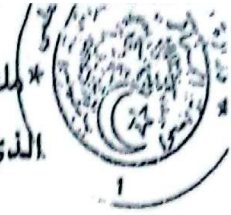
أنا الممضي أسفله الأستاذ (ة) بو عافية السعيد... وبصفتي مشرفا على مذكرة الماستر
 للطالب (ة) دريج سامية. شعبة في علم المكتبات، تخصص إدارة المؤسسات الوثائقية
 والمكتبات، والموسومة بـ :
 التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية
 الجزائرية: دراسة حالة المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية محمد
 عصامي بسكرة
 والمسجل بقسم الإعلام والاتصال وعلم المكتبات، شعبة علم المكتبات، أقر بأن
 المذكرة قد استوفت مقتضيات البحث العلمي من حيث الشكل والمضمون، ومن ثمة
 أعطي الإذن بإيداعها.

إمضاء
 المشرف
 أ.د.
 بو عافية
 السعيد



27 دجنبر 2020

* ملحق بالقرار رقم 10814... المؤرخ في
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرطي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،
السيد(ة): بوسعيدة بن بوعزيز الصفة: طالب، أستاذ، باحث
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 209893381 والصادرة بتاريخ: 2023.12.01
المسجل(ة) بكلية / معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم الخطوط والأشكال الهندسية
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،
عنوانها: مذكرة ماجستير في الفلسفة حول موضوع: 'الخطوط والأشكال الهندسية' في التراث الإسلامي
للمعهد العالي للدراسات والبحوث الإسلامية بـ جامعة الجزائر
أصرح بشرطي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2023.12.01

توقيع المعني(ة)

David

شكر وتقدير

الحمد لله الذي وفقني لإنجاز هذا العمل المتواضع، وبلغني إتمام هذه المذكرة، فله الحمد أولاً و آخراً، ظاهراً وباطناً.

أتقدم بجزيل الشكر وخالص التقدير الى استاذي المشرف الدكتور "بوعافية السعيد" على ما بذله من جهد وما قدمه من توجيهات علمية دقيقة وملاحظات بناءة أسهمت بشكل كبير في اخراج هذا العمل الى صورته النهائية.

كما لا يفوتني ان اعبر عن امتناني العميق لكل أساتذة قسم علم المكتبات الذين كانوا لنا معيناً وسنداً طوال سنوات الدراسة، ولكل من افادني بعلم او نصيحة او دعم معنوي في مشواري الدراسي.

واخص بالشكر كذلك إدارة المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية ببسكرة، وكل العاملين بها، ولتعاونهم الكريم، وحسن استقبالهم، وتيسيرهم لجمع المادة الميدانية التي قام عليها هذا البحث.

ولا يسعني في الختام الا ان أتوجه بالشكر الى عائلتي الكريمة التي كانت لي خير سند كما لا يفوتني ان أتوجه بجزيل الشكر والعرفان الى زملائي وزميلاتي الذين رافقوني خلال سنوات الدراسة وكانوا خير سند وأصحاب في هذا المشوار العلمي، واخص بالذكر صديقتي الوفية "ايمان سالم" التي كانت الى جانبي في كل المراحل، فكانت دعماً معنوياً وحقيقياً، ومصدراً للإلهام والثبات، فلها مني كل الامتنان والتقدير، والى كل من ساندني ووقف الى جانبي ولو بكلمة طيبة خلال رحلة هذا البحث.

راجية من الله ان أكون قد وفقت، وان يكون هذا العمل إضافة متواضعة في ميدان علم المكتبات والمعلومات.

فهرس المحتويات

2	بطاقة الفهرسة
4	شكر وتقدير
5	فهرس المحتويات
11	كشاف الجداول
13	كشاف الاشكال
15	مقدمة
17	الاطار المنهجي للدراسة
18	تمهيد
18	1. الإشكالية
19	2. فرضيات الدراسة
19	3. اهداف الدراسة
19	4. أهمية الدراسة
20	5-أسباب اختيار الموضوع :
20	الأسباب الذاتية:
20	الأسباب الموضوعية:
20	6. المنهج المتبع:
21	7. الدراسات السابقة:
22	ضبط المصطلحات:
23	الفصل الأول: التكوين المستمر ومكتبات المطالعة العمومية
24	تمهيد
24	1. ماهية التكوين:
24	1.1: مفهوم التكوين :
24	2.1: أهمية التكوين :
25	3.1: اهداف التكوين
25	4.1: مبادئ التكوين :
26	5.1: أشكال التكوين:
27	6.1: مكونات التكوين :
28	2. ماهية التكوين المستمر:
18	1.2: مفهوم التكوين المستمر:
28	2.2: أهمية التكوين المستمر :

3.2:اهداف التكوين المستمر :	29
4.2: أنواع التكوين المستمر :	30
5.2: أسباب ومبررات التكوين المستمر :	31
6.2:عناصر نجاح التكوين المستمر:	31
7.2: الأساليب المعتمدة في التكوين المستمر	32
8.2: معوقات التكوين المستمر :	35
3. مدخل مفاهيمي حول مكتبات المطالعة العمومية :	36
1.3: تعريف المكتبات العمومية :	36
2.3: السياق التاريخي للمكتبات العامة في الجزائر :	36
3.3: أهمية مكتبات المطالعة العمومية :	40
4.3: اهداف المكتبات العمومية :	41
5.3: وظائف المكتبات العمومية	41
6.3: خدمات وانشطة المكتبات العمومية :	44
7.3:أنواع المكتبات العمومية في الجزائر:	47
خلاصة الفصل:	49
الفصل الثاني: أداء اخصائي المعلومات والتكوين المستمر	50
تمهيد:	51
1: مفهوم اخصائي المعلومات	51
2: أسباب التحول من المكتبي الى اخصائي المعلومات:	52
3: خصائص اختصاصي المعلومات :	52
4: المهارات والمهام الحديثة لأخصائي المعلومات :	54
5: وظائف اخصائي المعلومات :	55
6: اخلاقيات اخصائي المعلومات :	56
7: تكوين اخصائي المعلومات	58
1.7: أثر التكوين المستمر على تطوير كفاءات اخصائي المعلومات :	58
2.7: الجهات المسؤولة عن التكوين المستمر لأخصائي المعلومات :	58
3.7: الاتجاهات الحديثة للتكوين المستمر لأخصائي المعلومات :	60
خلاصة الفصل:	60
الفصل الثالث: تحليل البيانات ونتائج الدراسة الميدانية ومقترحاتها	61
تمهيد:	62

62	1: التعريف بمكان الدراسة :
62	1.1: التعريف بالمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية محمد عصامي -بسكرة-:
63	2.1: موقع المكتبة المطالعة العمومية محمد عصامي:
63	3.1: التنظيم الداخلي للمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية:
65	1.4: خدمات مكتبة المطالعة العمومية بسكرة.
66	2: إجراءات الدراسة :
66	1.2: مجالات الدراسة.
66	2.2: مجتمع البحث وعينة الدراسة :
67	3.2: أدوات جمع البيانات :
69	3: نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها
69	1.3:جدولة وتحليل البيانات
69	❖ تحليل بيانات استمارة الاستبيان.
87	❖ تحليل بيانات مقابلة مع مدير المكتبة العمومية.
95	2.3:نتائج الدراسة :
95	➤ النتائج العامة للدراسة.
96	➤ نتائج على ضوء الفرضيات.
98	3.3:مقترحات الدراسة:
99	خاتمة
101	بيبلوغرافية الدراسة
109	الملاحق
119	الملخصات

كشف الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم
68	يمثل نسبة جنس العينة	01
69	يوضح نسبة المؤهل العلمي للعينة	02
70	يمثل نسبة الوظيفة الحالية لأخصائي المعلومات	03
71	يمثل عدد سنوات العمل لدى اخصائي المعلومات في المكتبة	04
72	يمثل مدى وضوح مفهوم التكوين المستمر	05
73	يمثل فرص التكوين المتاحة في المكتبة العمومية	06
74	يمثل عدد الدورات التكوينية لأخصائي المعلومات	07
75	يمثل أنواع التكوين التي تنظمها المكتبة العمومية	08
76	يوضح مدى تلبية التكوين المستمر لاحتياجات الموظفين المهنية في مكتبة المطالعة العمومية -بسكرة-	09
77	يوضح مدى توفر فرص التكوين في المكتبة العمومية.	10
78	يوضح أسباب نقص فرص التكوين في المكتبة العمومية	11
78	يوضح مدى تأثير التكوين المستمر على الأداء الوظيفي في وجهة نظر اخصائي المعلومات.	12
79	يمثل الاليات المعتمدة على تنظيم التكوين المستمر في المكتبة العمومية	13
80	يوضح نوع الأساليب التكوينية التي يفضلها اخصائي المعلومات في تنمية قدراتهم المهنية.	14
80	يوضح دوافع المشاركة اخصائي المعلومات	15
81	يوضح مجالات التكوين الضرورية لأخصائي المعلومات	16
81	يشمل طبيعة الدورات التكوينية التي تلقاها اخصائي المعلومات	17

18	يوضح مدى توافق محتوى البرامج التكوينية مع التطورات التكنولوجية الحديثة	82
19	يوضح مدى استخدام البرمجيات التوثيقية في تسيير أنشطة المكتبات.	82
20	يمثل مدى فاعلية التكوين المستمر على حلقة وصل بين المستفيد وخصائي المعلومات	83
21	يوضح المواضيع التي يمكن ادراجه في البرامج التكوينية المعاصرة	83
22	اراء اخصائي المعلومات حول مدى مواكبة البرامج التكوينية الحديثة للتطورات في مجال المكتبات	84
23	المشاكل التي تعيق تنفيذ برامج التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في مكتبة المطالعة العمومية-بسكرة-	85

كشاف الاشكال

الرقم	عنوان الاشكال	رقم الصفحة
01	الهيكل التنظيمي للمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية ببسكرة	64
02	يمثل نسبة جنس العينة	69
03	يمثل نسبة المؤهل العلمي للعينة	70
04	يوضح نسبة الوظيفة الحالية لأخصائي المعلومات	71
05	يمثل نسبة عدد سنوات العمل لأخصائي المعلومات في المكتبة	72
06	يمثل النسبة المئوية لمدى وضوح مفهوم التكوين المستمر	73
07	يوضح النسبة المئوية لفرص التكوين المتاحة في المكتبة العمومية	74
08	يوضح نسب عدد الدورات التكوينية لأخصائي المعلومات في المكتبة العمومية	75
09	يوضح النسب المئوية لأنواع التكوين التي تنظمها المكتبة العمومية	76
10	يوضح نسب استجابة التكوين المستمر لاحتياجات الموظفين بالمكتبة العمومية	77
11	يوضح نسبة ندى تأثير التكوين المستمر على الأداء الوظيفي من وجهة نظر اخصائي المعلومات	79

مقدمة:

-يعرف العالم الذي نعيش فيه اليوم مجتمعا متغيرا عرف بالمعلومات والمعارف و يتميز بالديناميكية والعولمة والتغيرات المتلاحقة مما شكل مسارا نوعيا أدى الى ضرورة التكيف مع التحولات المستمرة والمتسارعة حيث أصبحت كثافة المعلومات وتنوع مصادرها الى جانب تطور الوسائل التقنية والتي تفرض على المتخصصين في المجال المعلوماتي امتلاك مهارات حديثة والقدرة على التفاعل مع معطيات مهنية جديدة تتطلب مرونة في الأداء واستعدادا دائما للتعلم والتأقلم.

وقد اضحى من الضروري اليوم مواكبة هذه التغيرات من خلال الاستثمار في العنصر البشري وذلك عبر تكوين وتزويد الافراد والجماعات بالكفاءات والمهارات الكفيلة بتأهيلهم للاندماج الفعال في محيطهم المهني وتطوير قدراتهم ورعاية مهاراتهم وميولاتهم ورغباتهم وتطويرها للأفضل.

وقد انعكست هذه الطفرة العلمية والتكنولوجيا بشكل جلي على مختلف المؤسسات الوثائقية عامة ومكتبات المطالعة العمومية خاصة، وجدت نفسها امام ضرورة ملحة لمسايرة هذا الواقع الجديد الذي فرض بيئة رقمية متغيرة ومتجددة، لما تعد فيها التكنولوجيا خيارا بل أصبحت ضرورة حتمية تتجلى في كيفية تيسير المكتبات وتقديم خدماتها وضمان استمراريتها وتطورها في مجتمع المعرفة، وفي هذا السياق لم تعد وظيفة المكتبة العمومية تقتصر على تيسيرولوج الى مصادر المعرفة التقليدية بل أصبحت مطالبة بتقديم خدمات معلوماتية متميزة تستجيب لاحتياجات مجتمع المعرفة وهذا ما يفرض ضرورة تطوير كفاءة المورد البشري داخلها وفي مقدمتهم اخصائي المعلومات باعتباره المحور الأساسي في تفعيل وظائف المكتبة و إنجاح برامجها.

وفي هذا الإطار برزت الحاجة الى التكوين المستمر كركيزة أساسية باعتبار انها من اهم الطرق الهادفة لتأهيل وتحديث كفاءة اخصائي المعلومات وتطوير أدائهم بما يتماشى مع طبيعة التحولات المهنية الحديثة فهو يعد وسيلة فعالة لمواجهة متطلبات العصر ومواكبة مستجداته ويعتبر من اهم الاليات الكفيلة بتجديد المعارف وتطوير القدرات المهنية والشخصية على حد سواء بما يضمن أداء أفضل وخدمات أكثر جودة داخل مؤسسات المطالعة العمومية.

-انطلاقا من أهمية التكوين بمكتبة المطالعة العمومية تأتي هذه الدراسة الموسومة ب **التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية الجزائرية: دراسة حالة المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية محمد عصامي بسكرة.**

طبقت هذه الدراسة على المتخصصين في علم المكتبات في مكتبة المطالعة العمومية محمد عصامي بسكرة من اجل تسليط الضوء على واقع التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بسكرة ومن اجل الإحاطة أكثر بالموضوع تم تقسيم الدراسة الى 3 فصول بالإضافة الى الإطار المنهجي الذي تطرقنا فيه الى الإشكالية، تساؤلات الدراسة، الفرضيات، بالإضافة الى الأهداف وأهمية الدراسة مرورا بأسباب اختيار الموضوع ومنهج الدراسة والدراسات السابقة ومصطلحات الدراسة.

اما القسم النظري للدراسة فقد قسم الى فصلين الفصل الأول جاء بعنوان: **التكوين المستمر في مكاتب المطالعة العمومية**. والذي تم التطرق فيه الى ماهية التكوين بصفة عامة والتكوين المستمر واهم اساليبه وانواعه ثم انتقلنا للحديث عن المكاتب العمومية واهم الخدمات والأنشطة التي تقدمها.

في حين ضم الفصل الثاني عدة عناصر تحت عنوان **أداء اخصائي المعلومات والتكوين المستمر** من خلال الحديث على خصائص اخصائي المعلومات ومهاراته والمهام الحديثة لأخصائي المعلومات والذي ضم 3 عناصر الاتجاهات الحديثة للتكوين المستمر لأخصائي المعلومات والجهات المسؤولة عن ذلك وأثر التكوين المستمر على تطوير كفاءات اخصائي المعلومات.

اما الفصل الثالث والذي تضمن الجانب الميداني للدراسة من إجراءات ومجالات الدراسة والتعريف بمكان الدراسة كما تضمن تحليل وجدولة نتائج استمارة الاستبيان وتحليل إجابة المدير عن أسئلة المقابلة بالإضافة الى النتائج الجزئية على ضوء الفرضيات والنتائج العامة وصولاً على مجموعة من المقترحات.

ولقد تم الاعتماد على مجموعة من المراجع والتي كان لها الدور البارز في تكوين صورة واضحة لموضوع الدراسة وتحديد مساره ضمن بين المراجع المعتمدة نذكر أهمها:

-كتاب التأهيل والتدريب المهني للعاملين بمرافق المعلومات في العصر الالكتروني للدكتورة محيريق مبروكة والذي تضمن شرح شامل مفصل للتكوين المستمر في البيئة المعاصرة، كتاب المكاتب العمومية في عصر التنمية المستدامة اجندة 2030 : الرؤية والادوار الجديدة للدكتور منسل والذي تضمن شرح شامل مفصل حول المكاتب العمومية، كتاب خدمات المستفيد من المكاتب ومراكز المعلومات.

كما ان أي بحث لا يخلو من الصعوبات التي تواجه الباحث في انجاز بحثه اما عن الصعوبات التي واجهتنا اثناء معالجتنا لموضوع الدراسة فنجد صعوبة الضبط والتحكم في عدد المراجع التي تناولت موضوع التكوين بأنواعه، صعوبة صياغة وضبط أسئلة استمارة الاستبيان والمقابلة وفق ما يتناسب مع واقع التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في المكاتب العمومية محل الدراسة.

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1. إشكالية الدراسة.
2. فرضيات الدراسة.
3. أهداف الدراسة.
4. أهمية الدراسة.
5. أسباب اختيار الموضوع.
6. منهج الدراسة.
7. الدراسات السابقة.
8. ضبط مصطلحات الدراسة.

تمهید :-

-تقتضي دراسة أي موضوع علمي التقيد بجملة من التغيرات الأساسية التي تضمن السير المنهجي السليم للبحث وتوفر له الاطار العلمي الذي يسمح بتحقيق أهدافه بدقة وموضوعية ولدراسة موضوع التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات العمومية الجزائرية : دراسة حالة مكتبة محمد عصامي ببسكرة تطرقنا في هذا الاطار الى إشكالية وتساؤلات الدراسة بالإضافة الى مجموع الفرضيات بالإضافة الى تحديد أهمية واهداف الدراسة مرورا بأسباب اختيار الموضوع بالإضافة الى اهم الدراسات السابقة وضبط مصطلحات الدراسة.

1. الإشكالية

في ظل التغيرات التقنية المستمرة وظهور نظم معلومات متطورة أصبحت مكتبات المطالعة العمومية تمثل الدعامة الأساسية للتقدم العلمي الراهن والحضاري فهي تؤدي دورا حيويا في تعزيز الثقافة والمعرفة في المجتمع وذلك لتوفرها على مختلف أنواع مصادر المعلومات موجهة لكافة فئات المستفيدين، كما انها تسعى لتعزيز وتنمية الجانب الثقافي للمجتمع وتحقيق هذا الهدف يتعين على اخصائي المعلومات في هذه المكتبات ان تكون لديه المهارات والمعارف اللازمة وذلك للتأقلم مع التطورات السريعة في عالم المعلومات وعليه فان تكوين اخصائي المعلومات اصبح امرا ضروريا و مستمرا، وذلك لضمان تقديم خدمات متميزة ،وكما يسهم التكوين المستمر في رفع كفاءاتهم وتعزيز معارفهم ومهاراتهم في مكتبة المطالعة العمومية بسكرة.

- وتأتي الدراسة الحالية للبحث في واقع التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بسكرة ومن هذا المنطلق نطرح التساؤل التالي :

ما واقع التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بسكرة؟

تساؤلات الدراسة:

وانطلاقاً من الإشكالية المطروحة يمكننا طرح التساؤلات الفرعية التالية:

-ما طبيعة التكوين المستمر لأخصائي المعلومات داخل المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بـسكرة؟

-ماهي متطلبات التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بمكتبة المطالعة العمومية بسكرة؟

-ما مدى توافق برامج التكوين التي تقدمها مكتبة المطالعة العمومية مع متطلبات اخصائي المعلومات في الوقت الحالي؟

- ماهي الاليات والاسراتيجيات المتبعة في التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في مكتبة المطالعة العمومية بسكرة؟

-كيف يؤثر التكوين المستمر على أداء اخصائي المعلومات في مكتبة المطالعة العمومية
بسكرة؟

-ماهي الصعوبات التي تواجه تنفيذ برامج التكوين المستمر لاختصاصي المعلومات في مكتبة المطالعة العمومية؟

2. فرضيات الدراسة

-تتوافق برامج التكوين المستمر التي تقدمها المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بسكرة محل الدراسة مع متطلبات تحسين أداء اخصائي المعلومات.

-تسعى المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية ب بسكرة محل الدراسة الى تحقيق التكوين المستمر لأخصائي المعلومات من خلال آليات واستراتيجيات مختلفة.

-توجد عدة صعوبات تواجه تنفيذ برامج التكوين المستمر لاختصاصي المعلومات داخل مكتبة المطالعة العمومية الرئيسية بسكرة محل الدراسة.

3. اهداف الدراسة:

-التعريف بالتكوين المستمر لأخصائي المعلومات في المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بسكرة.

-معرفة مدى ملائمة البرامج التكوينية التي تقدمها المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية مع احتياجات اخصائي المعلومات في البيئة الرقمية.

-الوقوف على ابرز الاستراتيجيات المعتمدة في التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في مكتبة المطالعة العمومية.

-ابراز اثر التكوين المستمر على مستوى أداء اخصائي المعلومات في مكتبة المطالعة العمومية بسكرة.

- ابراز التحديات التي تواجه تنفيذ برامج التكوين المستمر لاختصاصي المعلومات في مكتبة المطالعة العمومية بسكرة.

4. أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة من أهمية الموضوع في حد ذاته وتتمثل في النقاط التالية:

-أصبح التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في مجال المكتبات من أبرز القضايا التي تشغل المهتمين في هذا المجال.

-تكمن أهمية هذه الدراسة أيضا في ان اخصائي المعلومات داخل المكتبات المطالعة العمومية ملزمون بالتعامل مع مختلف فئات المستفيدين الامر الذي يدعو الى رفع كفاءاتهم ومهاراتهم وذلك عن طريق متابعة مساراتهم التكوينية.

-الزامية وضرورة رفع مستوى الأداء لدى اخصائي المعلومات في مكتبة المطالعة العمومية بسكرة.

-ضرورة الاهتمام بالاحتياجات التكوينية لدى اختصاصي المعلومات في مكتبة المطالعة العمومية.

-ازدياد أهمية المكتبات المطالعة العمومية باعتبارها مؤسسات علمية وثقافية تؤدي دورا بارزا في تطوير المجتمع.

5. -أسباب اختيار الموضوع :

ان اختيارنا لموضوع التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية -بسكرة: دراسة حالة كان نتيجة للعديد من الأسباب والدوافع التي تتمثل فيما يلي:

الأسباب الذاتية:

-الميل والرغبة الذاتية للاطلاع على هذا النوع من المواضيع والخروج من الحديث عن المكتبات الجامعية خاصة انها كانت محل دراستنا خلال اعداد تقرير التربص سنة 3 ليسانس.

- محاولة كشف مجمل الحثيات التي كان لدينا فيها غموض حول الموضوع.

-التقرب أكثر من العاملين المتخصصين بعلم المكتبات في مكتبة المطالعة العمومية -بسكرة- وذلك لمعرفة وجهة نظرهم حول هذا النوع من التكوين ومدى استفادتهم منه.

-اقتراح وتشجيع الأستاذ المشرف للبحث في هذا الموضوع.

الأسباب الموضوعية:

-تسليط الضوء على أهمية التكوين المستمر في مكتبة المطالعة العمومية.

-الحاجة الى اختصاصي معلومات ذو مستوى عالي في الأداء.

-التحسيس بأهمية التكوين المستمر للاهتمام به من طرف مسؤولي المكتبة العمومية بسكرة.

-الوقوف على اهم الصعوبات التي تعرقل عملية التكوين المستمر بشكل عام.

6. المنهج المتبع:

يعني انه الإطار العام الذي يتبعه الباحث لجمع وتحليل المعلومات بهدف الوصول الى نتائج موثوقة، والمناهج او طرق البحث في الحقيقة تختلف وتوجد عدة أنواع وكل منها يستخدم وفقا لطبيعة الدراسة والاهداف المرجوة واتباعا للإشكالية المطروحة والفرضيات فإننا وجدنا انه من الأفضل تطبيق منهج دراسة الحالة باعتباره المنهج المناسب لموضوعنا لأنه يعتبر أسلوب بحثي عميق يهدف الى فهم عميق لظاهرة معينة من خلال دراسة حالة واحدة او عدة حالات فردية بدقة يعتمد على جمع وتحليل البيانات والمعلومات.

7. الدراسات السابقة:

-الدراسة الأولى: هي مقال لفتحي عباس في سنة فيفري 2023 بعنوان "واقع التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة باب الزوار-الجزائر" جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على

الوضع الراهن لبرامج التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في المكتبات الجامعية الجزائرية في ظل بيئة رقمية متغيرة وتهدف هذه الدراسة الى التعرف على المتطلبات والمهارات الوظيفية والمهنية لأخصائي المعلومات للعمل في بيئة المكتبات الرقمية من جهة والتكوين المستمر الموجه الى اخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية الجزائرية من جهة أخرى وأيضا مدى توافق هذه البرامج مع تأهيل اخصائي المعلومات بشكل الذي يساعد للعمل في بيئة المكتبات الرقمية.

-الدراسة الثانية : وهي مقال لعبد القادر عبد الاله، عائشة عمايرية بعنوان " استراتيجيات التكوين المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات في العصر الرقمي " جامعة وهران في 2021 تهدف الدراسة الى تسليط الضوء على استراتيجيات التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في المكتبات في تطوير ممارساته المهنية مع ابراز اهم اساليب التكوين المستمر في العصر الرقمي وما مدى حاجة المكتبيين الى هذا النوع من التكوين المستمر وتأثير الإيجابي على التنمية المهنية لمكتبيين ودفع عجلة التقدم.

الدراسة الثالثة: تناولت الباحثة سريج جميلة في هذه الدراسة موضوع "اخصائي المعلومات في المكتبات العامة: تحديات تكنولوجيا بارزة تستدعي مهارات لتجاوزها." 2019جامعة الجزائر02ابو القاسم سعد الله جاءت هذه الدراسة للوقوف على المهارات الجديدة لاختصاصي المعلومات في البيئة الرقمية كحاجة ضرورية كذلك التعرف على المهارات الأساسية التي يجب على اخصائي المعلومات اكتسابها ليكونوا مؤهلين لتقديم الخدمات الرقمية والتعرف على اهم الصعوبات والعوائق التي تواجه اخصائي المكتبات في التعامل مع المحتويات الرقمية في المكتبات العامة.

-الدراسة الرابعة : قامت الباحثة بزاوية زهرة سنة2015 بدراسة حول موضوع "مجتمع المعلومات والكفاءات الجديدة لأخصائي المعلومات : دراسة ميدانية بالمؤسسات الوثائقية، لولاية وهران تهدف الدراسة الى التعريف بمجتمع المعلومات وما يتصل به من مفاهيم كذلك التعريف بالتحويلات التي طرأت على المهنة اخصائي المعلومات المؤسسات الوثائقية وتسليط الضوء على الكفاءات الجديدة لدى اخصائي المعلومات

-الدراسة الخامسة : وهي مذكرة ماجستير ل منير الحمزة 2008 بعنوان " دور المكتبة الرقمية في دعم التكوين والبحث العلمي بالجامعة الجزائرية : المكتبة الرقمية لجامعة الأمير عبد القادر بقسنطينة انموذجا" تهدف هذه الدراسة الى طرح موضوع المكتبة لرقمية ودورها في دعم وترقية العملية التكوينية و إبراز مفهوم المكتبة الرقمية و الوصول لطرق تعليمية وتكوينية.

أهمية الدراسة الحالية بالنسبة للدراسات السابقة :

تعد هذه الدراسة الموسومة ب" التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في مكتبات المطالعة العمومية الجزائرية: المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية ب بسكرة دراسة حالة" ذات أهمية بالغة في مجال علوم المكتبات كونها تسلط الضوء على تجربة محلية محددة قلما تناولتها الدراسات السابقة والتي غالبا ركزت على الأطر العامة والمؤسسات الكبرى و تبرز قيمة هذه الدراسة في انها تناولت نشاط التكوين المستمر داخل المكتبة المطالعة العمومية –بسكرة-

من منظور واقع ملموس بما يتيح فهما اعمق لمستوى التأهيل المهني لأخصائي المعلومات ، كما تسعى الدراسة الى سد فجوة معرفية تتعلق بمدى ملائمة برامج التكوين المستمر المقدمة لأخصائي المعلومات مع متطلبات البيئة المهنية، وذلك من خلال تحليل واقع هذه البرامج وقياس مدى فعاليتها في تحسين أداء العاملين بالمكتبة. كما تسلط الضوء على الاليات والاستراتيجيات المعتمدة لتحقيق التكوين وهو ما لم يول الاهتمام الكافي في دراسات السابقة كما تساهم هذه الدراسة في الكشف عن المشاكل التي تعيق فعالية برامج التكوين.

وعليه فان هذه الدراسة تعد إضافة نوعية الى الادبيات السابقة سواء من حيث المنهج المعتمد (دراسة حالة) او من حيث المقاربة الميدانية التي تمكن من رسم صورة دقيقة عن واقع التكوين المستمر في المكتبات العمومية الجزائرية مما يثري النقاش العلمي حول كيفية تطوير التكوين المستمر بما يتلاءم مع احتياجات المهنة ومتغيرات البيئة المهنية في المكتبات العمومية الجزائرية.

8. ضبط المصطلحات:

-التكوين المستمر : وعملية تعليمية تهدف الى تشجيع وتطوير المهارات ومعارف وتحسين الكفاءات المهنية والشخصية للعاملين كما يساعد الموظفين على التكيف مع المتغيرات ومتطلبات الوظائف.

-اخصائي المعلومات : هو الشخص المدرب والمحترف ومتخصص في إدارة المعلومات والبيانات وذلك بهدف اقتناء وتنظيم مصادر المعلومات واتاحتها للمستفيدين وكذلك يساهم في تحسين الكفاءة والفعالية في استغلال المعلومات.

-المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية : هي مؤسسة تعليمية وثقافية تنشأها الدولة تهدف الى توفير الوصول الى المعلومات والمعرفة لكافة فئات المجتمع بشكل مجاني او بتكلفة منخفضة وتهدف الى تعزيز القراءة والبحث وتقديم خدمات وموارد متنوعة.

الفصل الأول: التكوين المستمر ومكتبات المطالعة العمومية

تمهيد

1. ماهية التكوين
 2. ماهية التكوين المستمر
 3. مدخل مفاهيمي حول مكتبات المطالعة العمومية
- خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد التكوين بمختلف أشكاله من الركائز الأساسية في تطوير الموارد البشرية وتعزيز كفاءاتها اذ يمثل عملية تعليمية تهدف الى تنمية المعارف والمهارات بغرض تحسين الأداء في مختلف الميادين، ويأتي التكوين المستمر كأحد أنماط هذا التكوين حيث يعنى بإعادة التأهيل الافراد وتحسين معارفهم بشكل دائم بما يتماشى مع مستجدات المهنة ومتطلبات العصر خاصة في ظل التحولات السريعة التي يشهدها سوق العمل وفي هذا الاطار، يكتسي التكوين المستمر أهمية بالغة في قطاع المكتبات، وبوجه خاص في المكتبات العمومية التي تعد مؤسسات ثقافية واجتماعية وتربوية تؤدي دورا حيويا في توفير المعرفة وتيسير الوصول الى المعلومات لكافة فئات المجتمع وينتظر من العاملين فيها وعلى راسهم اخصائيو المعلومات، ان يكونوا في مواكبة دائمة للتطورات المهنية والتقنية، مما يجعل التكوين المستمر ضرورة ملحة لضمان جودة الخدمات وتحقيق اهداف المكتبة في خدمة المجتمع. وانطلاقا من هذا السياق، يتناول هذا الفصل ثلاثة محاور رئيسية: ماهية التكوين بالمفهوم العام وابعاده، ثم التكوين المستمر من حيث التعريف وانواعه وأهدافه وأهميته في المجال المهني، وأخيرا المكتبات العمومية من خلال التعريف بها ووظائفها، وأهم خدماتها.

1. ماهية التكوين:

1.1: مفهوم التكوين :

لغة: مصطلح تكوين في اللغة العربية مشتق من الفعل "كون" يكون، تكويننا، وكون الشيء أي اخرجه من العدم الى الوجود بمعنى اوجده وحدثه وخلقه (عمر، 2008، صفحة 1973) -اما مصطلح تكوين في اللغة الفرنسية formation فهو مشتق من الكلمة اللاتينية formare او كلمة forma وهما تعنيان بصفة عامة إعطاء شكل معين لشخص او شيء ما (دعي، 2014-2015)

اصطلاحا: اما لما يتعلق الامر بالإنسان فالمقصود عادة هو التكوين والتعديل والتغيير المعنوي وقد يعني اكتساب الانسان معارف ومهارات واتجاهات وأسلوب حياة جديدة بما يجعله قادر على القيام بنشاطات ومهام لم يكن بمقدوره القيام بها من قبل.

-وقد ورد تعريفه في قاموس quillet التكوين معناه هيكلة بناء وتحضير طرف معين من قبل المختصين معناه للقيام بعمل ما مثلا تكوين المسلحين يعني تحضيرهم وتجهيزهم وكذا تعليمهم في المجال. (عباس، 2014-2015، صفحة 19)

-التعريف الاجرائي :

-هو عملية شاملة تهدف الى تطوير المعرفة والمهارات لدى الافراد في مجالات معينة و تزويد الافراد بأساسيات المعرفة و المهارات اللازمة لاداء وظائفهم او لتطوير مسيرتهم المهنية

يشمل مجموعة من الأنشطة التعليمية والتدريبية التي تعزز من كفاءة الفرد في أداء وظائفه ومهامه.

2.1: أهمية التكوين :

على مستوى المؤسسة:

- زيادة الإنتاجية من خلال تطوير المهارات المكتسبة في عملية الإنتاج وتطوير المستوى التنظيمي في المؤسسة.
 - يساعد في بث روح الانتماء للمؤسسة وربط روح العاملين بأهدافها.
 - يساعد على خلق توجهات إيجابية داخلية وخارجية بالنسبة للمؤسسة.
 - يعمل على تطوير أساليب القيادة والإشراف وترشيد القرارات الإدارية.
 - يساعد في تحديد واثراء المعلومات وفعالية الاتصال والاستشارة داخل المؤسسة.
- (حليمة، 2021-2022، صفحة 130)**

- زيادة جودة المنتوجات حسب تطور رغبات الزبائن.
- ادخال مهن جديدة في المؤسسة تتوافق مع التطور التكنولوجي المتسارع.
- القضاء على الاختلالات على جميع مستويات المؤسسة من خلال معرفة نقائص الفرد ومعالجتها وتقييمها.
- تحسين أداء الافراد داخل المؤسسة مما يسمح لها بان تكون أكثر تنافسية. (عيماد، 2021/08/19، صفحة 163)

على مستوى الفرد:

- يساعد الفرد في التآلف مع الضغوطات والحرمان والنزاعات.
- يساعد الفرد على اتخاذ قرارات حسنة وحل المشاكل بفعالية أكثر.
- يضمن إمكانية الحياة لسياسات والنظم والإجراءات.
- يعمم الاعلام في القوانين والنظم الحكومية وفي السياسات الإدارية.
- يمنح المستخدم المكون إمكانيات النمو الشخصي والتحكم في مستقبله. (المختار، 2005، صفحة 45)

3.1: اهداف التكوين

الأهداف التكوينية التي تخص الافراد:

- تدعيم روح الاتصال داخل الجماعة ويقوم بإعطاء الاهتمام بالمعلومات التي يتم نقله.
- يجعل العامل المكون اكثر رضا من غير المدرب.
- يساعد على انخفاض التوتر النفسي المصاحب لأداء العمل.
- اكتساب الفرد الصفات التي تؤهله لشغل المناصب القيادية.
- مواكبة المتدربين للمستجدات في الحقول المعرفية ذات العلاقة بعملهم.
- الأهداف التكوينية التي تخص المؤسسة او المنظمة :

-اعداد أجيال من الافراد لشغل الوظائف القيادية على جميع مستويات العمل داخل المنشأة.

-يساهم في خلق الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين نحو العمل والمنظمة.
يساعد في تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة.
-تضييق الفجوة القائمة بين الإنجازات والطموحات التي تود المؤسسة والوصول إليها.
(ابراهيم، 2012، صفحة 87).

4.1 : مبادئ التكوين :

-ان مبادئ التكوين عامة لا تخص أي مؤسسة او الفرد بل تراعي الهدف الذي يطمح الى تحقيق رقي اقتصادي متطور فهي مبادئ منطقية يجد الفرد نفسه يطبق سياسة التكوين على اكمل وجه، وهذا من خلال تبني المبادئ التالية :

-الحدثة : حيث تكون مادة التكوين وأساليب حديثة ومتطورة ومواكبة لكل ما يستجد في الميدان.

-الاستمرارية : حيث يكون ملازما للفرد منذ ان يبدأ حياته كموظف حتى تنتهي حياته المهنية.

-الشمولية : يجب ان يشمل التدريب كافة الفئات العاملة في التنظيم وكافة فئات الأشخاص.

-الواقعية : بمعنى يجب وضع برنامج للتكوين وفقا لحاجة الفرد او المؤسسة.

-الهادفية: بمعنى يجب ان يكون هادف وليس عشوائيا بمعنى يجب ان يخدم مصالح الفرد والمؤسسة بشكل مباشر.

الاقتصاد: بحيث لا يكون البرنامج عبئا على ميزانية الدولة او المؤسسة. (منير، 2008، صفحة 32).

5.1 : أشكال التكوين :

تعددت أنظمة وانماط التكوين ولا ادل عن ذلك من اختلاف أنواع التكوين من حيث المدة ومن حيث المكان الذي يتم فيه من حيث طبيعته من حيث كميته وكذلك من حيث التركيب البشرية القائمة به مهما يكن فان الإحاطة بأصناف التكوين دون الاخلال بالموضوع يتطلب من الباحث تبني معايير تصنيفية واضحة مسبقا.

-فمن حيث طبيعة التكوين نجد ان لوجوندر يتحدث عن كثير من الأنواع مثل : التكوين الفني، التكوين الصناعي، التكوين الأخلاقي، التكوين ما قبل المهني، التكوين العام، التكوين القاعدي. اما من حيث توقيت او زمن اجراء التكوين نجد مصطلحات كثيرة ترد في ثنايا الادبيات التربوية منها التكوين الاولي، التكوين عن بعد، التكوين الدوري، التكوين المتواصل، التكوين من اجل إعادة الترتيب المهني، التكوين اثناء الخدمة، التكوين الفوري، التكوين ما بعد المتدريس وغيرها.

كذلك يمكن ان نتبنى معيار الحيز المكاني الذي تجرى فيه عملية التكوين لحصر أنواع التكوين التي يمكن المفاضلة بينها، ومن بين المصطلحات التي ذكرها لوجوندر نجد مثلا:

-التكوين داخل المؤسسة، التكوين في المخبر، التكوين خارج مكان العمل.
اما من حيث المساهمين فيه او القائمين به فنجد مصطلحات منها: التكوين الذاتي، التكوين في جماعة، التكوين ضمن الفريق. (منير، 2008، الصفحات 123-124).

-ان ما يجب ملاحظته هو ان اشكال التكوين المشار أعلاه لا تعني بالضرورة انها أصناف متميزة ولكنها نماذج عن المصطلحات الكثيرة التي تعبر بها ادبيات التكوين عن مستويات وانماط التكوين بطريقة أسهل. وفيما يلي سنحاول التطرق على كل من التكوين الذاتي والمستمر.

4.1.1: التكوين الذاتي : ان تحيا يعني ان تنمو، وان تنمو يعني ان تتغير، والتغير الى الأفضل هو الذي يعتمد على المعلومات المتطورة الحديثة، تلك التي يكتسبها الانسان بنفسه عن طريق التكوين الذاتي حيث يتيح له ذلك الوسط والبيئة الصالحة للعلم.

ويعرف معجم اللغة العربية بالقاهرة التكوين الذاتي على انه " عملية تتم بها تربية المكتبي بنفسه نتيجة للدوافع الذاتية وصلتها الاجتماعية" (عباس، 2023، صفحة 32)

-يقصد بالتكوين الذاتي كل عمل مرغوب فيه يقع على الذات بمحض إرادة ويتم خلاله السعي باستمرار لاكتساب وتطوير معرفة او تقنية او سلوك او قدرة، وبعبارة أخرى فالتكوين الذاتي معناه القدرة على العمل والاستجابة والقدرة على الادراك وأخيرا على القدرة على الابداع. (الطاهر، 1996، صفحة 13).

4.1.2: التكوين المستمر : هو ذلك التكوين الذي يستفيد منه العمال الذين يمارسون في قطاعات ومجالات تستدعي تحديث معارفهم وتحسين مؤهلاتهم وفقا للتطورات الحاصلة في الميدان الذي ينشطون فيه ، فيصبح بذلك التكوين المستمر بمختلف انواعه ومستوياته وسيلة للتنمية المهنية تساعد على تحسين مستوى الأداء وتحقيق نتائج افضل. (نادية، 2019، صفحة 69).

5.1: مكونات التكوين :

تجمع العملية التكوينية بين عدة عناصر أساسية تتحكم في مدى نجاح التكوين ويمكن حصرها في 4 مكونات كالتالي:

-**اهداف التكوين :** يمثل الأساس السليم لكل نشاط تعليمي هادف حيث يساعد في توجيه العملية التكوينية بدقة نحو ما يبتغي تحقيقه من نتائج لدى المتكون وتختلف الأهداف الى مستويات ثلاث (الهدف من كل حصة، الهدف من كل مادة، الهدف من التكوين ككل)

-**برامج التكوين** وهو ما يتعلق بالمحتوى التكويني والأنشطة ووسائل التقييم، وهذا الامر يتطلب تخطيط ودراسة لتحديد الاحتياجات ووضع شروط التكوين ووسائله.

-**طرق التدريس :** وتقع على الشخص القائم على العملية التكوينية، حيث تتطلب تحكما كبيرا حتى تزيد من فعالية التكوين، وهي المهمة التي تتطلب زيادة على الكفاءة والمعرفة تحضيرا مستمرا حتى يواكب المستجدات، فضلا عن ضرورة بناء الشخصية القيادية التربوية اللازمة.

-**التقييم :** لكل عملية تكوينية لابد ان تتوفر عملية تقييم ذلك حتى يتمكن القائم على العملية التكوين والمتكون نفسه من قياس مستوى التعلم والاستجابة لبرنامج التكوين وتنتم عادة من خلال امتحانات واختبارات بعد نهاية كل فصل او قسم من التكوين، ويتم على أساسه منح القيمة المحصل عليها.

وهناك من يصف التكوين وفق نظرية النظم على انه نظاما يتألف من مكونات متنوعة ومتراصة فيما بينها يؤثر الواحد منها في الاخر ويتأثر به ولهذا النظام مدخلات وعمليات ومخرجات وهي كالتالي:

-**المدخلات :** كل ما يدمج في النظام من مصادر ووسائل.

-العمليات : التغييرات التي تخضع لها العناصر المدمجة.
-المخرجات : كل عن هذه العمليات من نتائج فعلية. (لعجال، 2021، صفحة 128)

2. ماهية التكوين المستمر:

1.2: مفهوم التكوين المستمر :

-هو ذلك النوع من التعليم القصير المدى نسبيا الذي يهدف الى اقلمة الاطار الوظيفي مع وضعية مستجدة او تقنية حديثة ويبقى هدف هذا التعليم على الصعيد العلمي هو الاندماج مع وضعية مستجدة او تقنية حديثة ويبقى هدف هذا لتعليم على الصعيد العلمي هو الاندماج الفعلي للشخص داخل اطار عمله من اجل تحسين مردوديته أي فرص التعليم التي يستغلها الافراد لسد احتياجاتهم للتعليم والنمو بعد حصولهم على تعليمهم الأساسي والخبرة في العمل ويعتبر التكوين المستمر جزء من عمليات المؤسسة والمناخ المؤيد والمساند للنشاطات التطويرية، وعلى الفرد تحسس حاجاته التطويرية والعمل على استكمالها واشباعها ولقد أدى التدريب اثناء الخدمة دوره على الوجه المطلوب من حيث تدريب الموظف تدريباً خاصاً يلائم العمل الذي يؤديه. (محيريق، 2006، صفحة 85)

-يعرف التكوين المستمر بانه " تكوين إضافي يستفيد منه العامل ليتمكن من التأقلم مع التطور الصناعي والعلمي "

-كما يعرف أيضا بانه دروس او مقررات بيداغوجي (نظرية او تطبيقية) تتناول تطور العلوم والتقنيات تهدف الى تحقيق فعالية لدى العاملين المحترفين.

-هو ذلك التكوين الذي يستفيد منه العمال في مجالات تستدعي تجديد معارفهم وتحسين مؤهلات وفقا للتطورات الحاصلة في ميدان عملهم فيصبح بذلك التكوين المستمر بمختلف انواعه ومستوياته وسيلة للتنمية المهنية تساعد على تحسين مستوى الأداء وبالتالي تحقيق مردودية أحسن. (الاله، 2021، صفحة 893)

-التكوين المستمر هو عبارة عن تدريب مهني متواصل وهو مجموعة المعايير المعتمدة بهدف اكتساب تأهيل مهني للعمال، والذي تتكفل به الدولة او المسؤولين عن العمل. (غربي، 2007، صفحة 155)

-يعرفه مصطفى فهم بانه التكوين الذي تقترحه إدارة الموارد البشرية بالجامعة الذي يتعلق بإعادة هيكلة معارف المكتبيين من خلال تدريسهم بعض المقاييس المتعلقة بعلم المكتبات او بعض العمليات الفنية والتقنية لتسيير الرصيد والذي سيكون الأثر الواضح على مستوى العمل بالمكتبة، التي ربما يدرسوها ولم تكن لديهم دراية عنها او التي تم دراستها منذ مدة طويلة. (فهم، 2006، صفحة 13)

التعريف الاجرائي:

-هو مجموعة الأنشطة المنظمة والمخطط لها التي تهدف الى تطوير كفاءات وقدرات الافراد العاملين اثناء أدائهم لمهامهم المهنية عبر ورش عمل دورات تدريبية او برامج تأهيلية يتم قياس أثرها من خلال تحسن الأداء او الاداء او اكتساب مهارات جديدة او تحقيق اهداف مهنية محددة خلال فترة زمنية معينة.

2.2: أهمية التكوين المستمر :

-تظهر أهمية التكوين المستمر لاختصاصي المعلومات خاصة عند ظهور التقنيات والوسائل الحديثة فالتكوين يسهل اندماجه في مهنته التي تطورت بشكل كبير نتيجة الثورة التي أحدثتها تكنولوجيا المعلومات الامر الذي جعل الوظائف التقليدية تتغير وتراجع.

ويمكن ابراز أهمية التكوين المستمر في النقاط التالية:
-حاجة العاملين الى اكتساب مهارات للتقني الوظيفي، وما يترتب عليه من تبعات ومسؤوليات إدارية من نوعية خاصة.

-منح المتكون القدرة على مسايرة كل التطورات الحاصلة في المجتمع.
-اكتساب المتكونين مهارات التعامل مع الوسائل التكنولوجية الحديثة من خلال توضيح النقاط الغامضة وتبسيط كل العمليات المعقدة والمتعلقة باستعمالها.

تطوير المعارف والخبرات والقدرات بما يتناسب مع النظم الجديدة. (فتيحة، 2022، الصفحات 57-58).

-المحافظة على المهارات الموجودة من جهة واطافة مهارات جديدة من جهة أخرى.
-جعل اخصائي المعلومات على دراية تامة بما يصدر في مجال تخصصه نظرا لصعوبة السيطرة على كل ما ينشر.

-التحسين المباشر للخدمات المقدمة لمستفيدين.
-التمكن من إدارة نظم وشبكات المعلومات الإدارة الصحيحة لتحسين التعامل معها.
-المساعدة على الاندماج في المجتمع الحديث.

-تطوير المعارف والخبرات والقدرات بما يتناسب مع هذه النظم والشبكات. (عباس، 2023، صفحة 33)

3.2: اهداف التكوين المستمر :

-يرمي التكوين المستمر الى توعية اخصائي المكتبات والمعلومات بالإمكانيات التي يوفرها لهم التكوين المستمر من تطوير للكفاءات والافاق المهنية التي يوفرها لهم التكوين المستمر من تطوير للكفاءات والافاق المهنية التي يفتحها امامهم حتى يتحول التكوين المستمر الى قيمة اجتماعية وفكرية تجعل الكل يسعى الى تحقيقها بالاعتماد وعلى التكوين الاكاديمي و الذاتي حيث يهدف الى :

-تحديد وتحيين معارف المكتبيين وتطوير قدراتهم ومهاراتهم المهنية بما يؤهلهم لممارسة مهامهم على اكمل وجه والتفتح على المستجدات العلمية والتكنولوجية تهئ المكتبيين لاجتياز الامتحانات المهنية وبالتالي المساهمة في ترقيةهم الى مناصب الأخرى.
-تأهيل الموظفين الجدد للقيام بمهامهم في مختلف المؤسسات الوثائقية لاسيما المكتبات الجامعية.

-تنمية قدرة المكتبيين على التكيف السلوكي و تطوير الخدمات وفق المناهج والاتجاهات الحديثة التي تواكب العصر.

-جعل اخصائي المكتبات والمعلومات على دراية تامة بما ينشر في مجال تخصص نظرا لصعوبة السيطرة على كل ما ينشر في ظل التدفق المعلوماتي. (الاله، 2021، صفحة 897)
-تطوير المقدرة على اختيار التجهيزات المناسبة للبحث عن المعلومات واستخدامها وتوظيفها محليا.

-التوعية حول العروض الكبرى لوسائط المعلومات العلمية.

- تطوير المقدرة على اختيار مصادر المعلومات المفيدة والمناسبة للحاجات المعلوماتية الخاصة والمتصلة بالبحث والدراسة والتعامل وتوفيرها.
- تدعيم الإمكانات الشخصية للتعامل الميداني مع نصوص بنوك المعلومات بجميع أنواعها.
- التمكن من اختيار بنوك المعلومات عبر معرفة اهم وسائل المعلومات فهم سوق المعلومات الالكترونية.
- فهم التجارب السابقة للاسترجاع من بنوك المعلومات.
- معرفة ان كل بحث هو رحلة دقيقة بين الوصول الى الكثير او القليل. (نادية، 2019، صفحة 71)

4.2: أنواع التكوين المستمر :

-التكوين المستمر الذاتي :

يعد اخصائي المكتبات مسؤولاً، وله دور كبير في تعليم نفسه ذاتياً وتحسين مستواه، وإرادته الشخصية دور كبير في تنمية كفاءته ومهارته المهنية، وانطلاقاً من قاعدة ان التعليم عملية حياتية متواصلة، فان اخصائي المكتبات معني بتطوير معارفه، وتحسين أدائه الوظيفي.

-كما يعد استغلال الوقت هي التكوين المستمر وسيلة مهمة كذلك من خلال التفرغ للمطالعة او التدريب على وسائل عمل جديدة او التربص في أماكن أخرى من خلال حسن تنظيمه لأوقاته بين العمل والتكوين.

-التكوين المستمر في المؤسسات التعليمية المتخصصة :

ولقد تطورت المؤسسات التعليمية في علم المكتبات والمعلومات، ولم يعد يقتصر نشاطها على تكوين الطلبة من مختلف المستويات فقط، بل أصبحت تساهم في اجراء دورات تكوينية، تدخل ضمن التكوين المستمر للعاملين في ميدان المكتبات والمعلومات. وقد بدا الاهتمام بقضايا تأهيل العاملين في مجال المعلومات، في نهاية الاربعينيات، نظراً لتطور اساليب العمل، التي أصبحت تتطلب موارد بشرية ذات خبرات ومؤهلات.

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

-وقد تطور هذا الدور الجديد، المتمثل في مساهمة اقسام ومدارس المكتبات في التنمية المهنية للعاملين في المكتبات، وتجلّى ذلك في ارتفاع عدد هذه المؤسسات، بل أصبحت تضع برامج خاصة للتعليم المستمر، وتتماشى مع مستويات وأسلوك المهنيين المختلفة، كما ان مدارس وكليات تأهيل المكتبيين، تحتاج الى تغيير جذري في مناهجها حيث ان هذه المدارس بدلا من ان تتوقع التطورات الجديدة فإنها وبصورة أساسية تكيفت مع التغيرات التي بدأت (كريمة، 2011، الصفحات 106-110).

-التكوين المستمر في إطار التعاون بين المكتبات :

يرتكز التعاون بين المكتبات في مجال التكوين المستمر على تبادل المعلومات العلمية و التقنية وتنمية الأرصدة ولقد يهل ذلك تطور وسائل البحث وتكنولوجيا المعلومات، حيث أصبحت قواعد المعلومات وشبكات المعلومات التي تربط بين مختلف المكتبات الاطار الأمثل لتطوير التبادل والتعاون فيما بينها مهما كانت المسافات التي تفصل بينها جغرافيا ، ومن

مظاهر التعاون والتبادل في مجال المكتبات اجراء دورات تدريبية لعمال المكتبات ويكون ذلك باستقبال عدد منهم في مكتبة أخرى، اين يستفيدون من تحصيل معلومات جديدة عن طرق العمل ويتدربون على استعمال الأجهزة الجديدة الخاصة بالمعلومات وكيفية تنظيم الأرصدة ومعالجتها وتخزينها وطرق استرجاعها، وقد يكون مثل هذا النوع من التنمية المهنية محلي، أي انه يتم بين مكتبات تقع في مدينه او جهة واحدة وقد يتعداه الى التبادل بين مكتبات تقع في دول مختلفة مما يسهل التنسيق والتبادل في مجال التكوين المستمر عن بعد للمكتبيين. (كريم، 2016، صفحة 4).

5.2: أسباب ومبررات التكوين المستمر :

هناك عدة أسباب تجعل اخصائي المعلومات بحاجة الى تكوين مستمر في مجال المكتبات والمعلومات نذكر منها:

- ✓ لا شك ان الشهادة العلمية وحدها في أي تخصص كانت لا يمكنها ان تؤدي دورها الكامل لضمان المستقبل المهني لذلك نقول ان التكوين المستمر أصبح ضرورة مؤكدة.
- ✓ سرعة فائقة في تغير الوسائل التكنولوجية يوازيها تطور بطيء جدا في السلوكيات الإنسانية.
- ✓ رفض الموظف لأنظمة تسيرية لا يعرفها، ووسائل حديثة لا يحسن استعمالها.
- ✓ التطور السريع الذي تعرفه مختلف تقنيات المعلومات والموجهة خصيصا لقطاع المكتبات مثل البرمجيات الوثائقية واشكال البيانات البيبليوغرافيا. الموجهة لمجمل القطاعات مثل خدمات مواقع الانترنت. (عباس، 2023، صفحة 5)
- ✓ الرغبة الشخصية في التكوين وفي تجديد المعرفة.
- ✓ ضرورة التكوين لمسايرة التطور والبقاء في المنافسة، والتمكن من الاندماج في مجتمع معقد ومتغير.
- ✓ ضعف المردودية داخل المؤسسات بمختلف أنواعها نتيجة لعدم التحكم في المهارات الضرورية.
- ✓ التطور السريع الذي تعرفه مختلف تقنيات المعلومات يتطلب استحداث نشاطات مهنية جديدة. (زهرة، 2015، صفحة 115)
- ✓ المكتبات الحالية معقدة وغير ناجحة، تحتاج الى مسيرين اكفاء، والى مستعملين يسيطرون على تقنيات البحث الوثائقي مهما كان النظام المطبق ومهما كانت الوسائل المستعملة.
- ✓ اتساع اهتمامات المستفيدين وكثرة عددهم يجعل من الصعب الاستجابة لاحتياجاتهم المعلوماتية دون مشاطرة المعرفة المهنية بين المكتبيين.
- ✓ ضرورة التكوين لمسايرة التطور والبقاء في المنافسة والتمكن من الاندماج في مجتمع معقد ومتغير. (فتحي، 2019، صفحة 5).

6.2: عناصر نجاح التكوين المستمر :

- ان برامج التنمية المهنية، كما يجب ان تستجيب لحاجات المؤسسات الوثائقية، بحيث تخدم أهدافها وتغطي النقص الموجود فيها، ومن اهم شروط التكوين الناجح:
- ✓ التخطيط الجيد على أسس علمية سليمة.
- ✓ ان تكون عملية التكوين منظمة ومجددة الأهداف.

- ✓ ان تأخذ مدة زمنية كافية لتنفيذها.
- ✓ الاستمرارية لمتابعة التطورات في المجال.
- ✓ إمكانية قياس فعالية التكوين. (زهرة، 2015، صفحة 116).

7.2: الأساليب المعتمدة في التكوين المستمر :

توجد عدة طرق وأساليب تتحقق بها الأهداف المرسومة لبرامج التكوين ويعتمد استخدام كل طريقة على قدرات القائمين بالتكوين والمتكويين والأهداف المطلوب الوصول إليها، كما تختلف طرق التكوين باختلاف الظروف والمتمثلة في اختلاف الإمكانيات المادية المتاحة ومن أهم الأساليب التكوينية شيوعا واستخداما وهي: (جواد، 2015، صفحة 80)

❖ أسلوب المحاضرة:

وتعد طريقة مفيدة لإيصال المعرفة وإثارة الانتباه للمفاهيم الفكرية الممهدة للتطبيق والممارسة وهي أكثر الطرق شيوعا وأقلها كلفة، لكن طريقة الاتصال تكون من جانب واحد، وقد لا يكون المحاضر قادرا على الإيصال أو شد الحضور إليه وقد تؤدي زيادة أعداد المتكويين إلى تقليل فائدتها وخلوها من النقاش والحوار وتبادل الأفكار.

غير أنه يؤخذ على أسلوب المحاضرات ما يلي:

- أن المحاضرات لا تصلح كأسلوب يؤدي إلى صقل المهارات أو تغيير السلوك فقيمتها محدودة فقط في نقل المعلومات إلى المتكويين.
- لا تأخذ المحاضرة بعين الاعتبار الفروق الفردية بين المتكويين، بل يتم اعتبارهم في نفس المستوى.

- لا توفر المحاضرة للمتكون تجربة أو تطبيق ما يسمع.

- أن المحاضرة تعتبر طريقة اتصال في اتجاه واحد نسبيا لأن ردود أفعال المتكويين لا تجد طريقها إلى المكون. (محمود، 2014، صفحة 42).

❖ أسلوب المناقشة:

يعتبر أسلوب دراسي وتكويني ناجح وله ميزة كبيرة على أسلوب المحاضرة في أنها توفر تغذية عكسية من التحكم في سير المناقشة وتوجيهها نحو الموضوعات المهمة والابتعاد بها عن الأمور الجاذبية وتوفر المناخ لتبادل الأداء ووجهات النظر بحرية تامة. وتتميز الآثار التي تحدثها المناقشة بنوع الثبات حيث يشارك جميع المتكويين في النتائج التي يتم التوصل إليها وتتيح الفرصة لتنمية الاتجاهات السليمة نحو التعاون والعمل الجماعي والتفاوض واكتساب المهارات وتبادل التجارب وممارسة الأساليب الديمقراطية في الحل للمشكلات، ويلعب المكن دورا مهما في نجاح هذا الأسلوب من خلال قدرته على إدارته للمناقشة بصورة منظمة وعلى عدد العمال المتكويين في حلقة النقاش والمدة الزمنية الملائمة للموضوع بحيث لا تكون قصيرة فتذهب فائدة المناقشة أو طويلة فتبعث الملل للعامل المتكون حيث يكون العدد النموذجي في حلقة النقاش لا يزيد عن 25 متكونا والا تزيد المدة عن ساعتين.

❖ أسلوب دراسة حالة:

يعتبر أسلوب حديث حيث يقدم فيه للمتكونين حالات ومشاكل من واقع العمل أو يطلب منهم اتخاذ قرار هذه الحالات وتستخدم هذه الطريقة أساسا في التكوين على الموضوعات

التي تواجه المتكون فيها بموقف عملي معين فعلية الحالة تضع المتكون في موقف المدير الحقيقي الذي يواجه مشكلة قائمة وعليه اتخاذ القرار المناسب لإعداد خطة عمل معينة والتغلب على هذه المشكلة. وهدف أسلوب دراسة الحالة ليس الوصول لحل المشكلة بقدر ما هو تكوين المتكونين على التفكير السليم والمنظم وتحليل المشكلة وتحديد البدائل للحل ومحاولة اختيار البديل الأنسب في ضوء المعلومات المتاحة وهذا يؤدي الى تكوين العامل على حل المشكلات بأسلوب منظم ويتم عرض الحالة عادة بأشكال متعددة ومن المأخذ على هذه الطريقة انها تحتاج الى وقت طويل لدراسة المشكلة واتخاذ القرار حولها وتتطلب الاستعانة بخبراء متخصصين ومحللين وهي بذلك مكلفة جدا في بعض الأحيان وخصوصا إذا كانت المشكلة او الحالة ترتبط بعملية التخطيط. (جواد، 2015، صفحة 83)

❖ أسلوب نمذجة السلوك:

يعتمد هذا الأسلوب على نظرية التعلم بالملاحظة والتقليد، ويتم التكوين في هذا الأسلوب بغرض صورة نموذجية على المتكونين لأداء وتنفيذ عملية معينة يقوم بها المتكونين في الواقع مع توضيح الخطوات المتتابعة لها بصورة منطقية فيقوم بالأداء الفعلي وبدور الفرد النموذجي المشرف المباشر ويطلب من المتكونين ان يقوموا بتقليد الأداء النموذجي ويقدم المشرف المباشر مجموعة من التوجيهات والمحفزات حتى يضمن قيام الفرد المتكون بنفس الأداء النموذجي، ووفقا لهذا الأسلوب يمكن للمتكون اكتساب مهارات جديدة تم تثبيتها وايض نقلها للممارسة الفعلية.

❖ أسلوب تمثيل الأدوار:

يقوم بعض الأشخاص وفقا لهذه الطريقة بتمثيل أدوار الأشخاص الذين تشملهم الحالة المعروضة للبحث، فمثلا اذا كانت الحالة هي المقابلة الشخصية فيقوم احد الحاضرين بتمثيل دور المقابل، ويقوم شخص اخر بتمثيل دور الشخص الذي تتم مقابلته ويعطي لكل منهم فكرة عن موضوع المقابلة ، ثم يتصور كل منهما انه في الحياة العملية ويقوم بإدارة المقابلة على هذا الأساس بمعنى انه لا تعطي للمتكونين كلمات يحفظونها ثم يرددونها على مسمع الحاضرين، بل يعتمد ذلك على طريقة تفكير كل منهما في الموقف اثناء تمثيله ولذا فهاك العديد من الأساليب المستخدمة في عملية التكوين حيث يختلف استعمالها والاعتماد عليها باختلاف وتنوع الظروف والاحتياجات التكوينية للمؤسسة، وكذا فئة الموظفين المعنيين ومستوياتهم الوظيفية والمدة الزمنية المخصصة لتلك العملية بالإضافة الى عدد المتكونين وموضوع التكوين. (محمود، 2014، الصفحات 50-51)

❖ النشرات الإعلامية والتعليمية:

وهي وثائق ينجزها المكتبي المختص لصالح المتكونين بهدف اعلامهم بكل ما يخص المؤسسة الوثائقية إضافة الى توضيح أمور كثيرة خاصة بما تقدمه هذه المؤسسة.

❖ الاشراف على دراسات:

يقوم المتكون باختيار موضوع بحث او مشروع ويقوم بإنجازه، من خلال الدراسة والبحث تحت اشراف المكون.

❖ التكوين عن طريق الحاسوب:

يوجه المختص المتكون نحو الحاسوب للتدريب الذاتي حول مواضيع مبرمجة على الجهاز.

❖ الإنجازات السمعية البصرية والالكترونية:

اعداد الشفافات، الأشرطة السمعية البصرية، المليزرات، مواقع الويب. (بودربان، 2005، الصفحات 156-157)

❖ أسلوب التكوين الحسي:

يتم تنظيم لقاءات دورية بين العمال في أماكن خاصة ولفترة زمنية محددة ومناقشة وتقييم سلوك و آراء بعضهم البعض، ثم التقويم نتيجة احتكاك العمال ببعضهم البعض خلال الفترة الزمنية المحددة وهنا تترك الحرية التامة للعمال المتكونين في تحديد المادة التكوينية من خلال التفاعل الذي يحدث بينهم ومناقشتهم الحرة أي المحور الاساسي الذي يقوم عليه هذا الأسلوب هو مناقشة السلوك، لذلك يستخدم في التكوين على العلاقات الإنسانية وزيادة حساسية العامل تجاه سلوك الآخرين ومن خلال اللقاءات المتكررة يقوم العامل تجاه سلوك الآخرين، ومن خلال اللقاءات المتكررة يقوم العامل بتقويم سلوك بعضهم والهدف من ذلك اقناع العمال المتكونين بتعديل سلوكهم فيما اذا كان غير سليم.

❖ أسلوب المؤتمرات والندوات:

ان أسلوب المؤتمر هو اجتماع يشترك فيه عدد من العمال لدراسة موضوع معين بهدف الوصول الى حل المشاكل القائمة في الموضوع، يتم الاستفادة من أسلوب المؤتمرات من خلال تبادل الآراء حول المواضيع التي يناقشها المشاركون على التكوين في ضوء معرفتهم وخبرتهم ويرتبط نجاح المؤتمر كأسلوب تكويني بدرجة المساهمة جميع عمال المؤسسة من واقع تجاربهم وخبرتهم. اما أسلوب الندوة فيتبادل فيه عدد من المختصين طرق موضوع محدد من جوانب مختلفة في ذات الوقت

اما أسلوب الندوة فيتبادل فيه المختصين طرق موضوع محدد من جوانب مختلفة في ذات الوقت الذي يشارك فيه العمال المتكونين النقاش وهذا الأسلوب من التكوين موجه بشكل خاص للإداريين في مستوى الإدارة العليا وذلك ليستفيد الإداري من تعدد الآراء واختيار الرأي الأنسب وهو كبيرا بذلك تكوين على كيفية اتخاذ القرار الصحيح والانسب ومن عيوب هذا الأسلوب انه يستغرق وقتا طويلا وجهدا كبيرا وتكاليف عالية في الاعداد له والتحضير ويصعب جمع الباحثين وخبراء التكوين من خارج بيئة المؤسسة في مكان ووقت واحد.

❖ أسلوب اللجان:

يتم هذا الأسلوب في تشكيل لجنة تضم عدد من المتكونين لدراسة ومناقشة وتحليل مشكلة او وضع ما، والعمل على الوصول الى اتفاق وقرار جماعي حول الية حل المشكلة وان هذا الأسلوب يسهم في تحسين قدرة العمال المتكونين على اتخاذ القرارات مستقبلا بصورة مثالية واتخاذ قرارات بصورة جماعية مما يساعد في تحسين أداء العمال، واللجان تحتاج الى مدة زمنية طويلة لاتخاذ قرار معين، وصعوبة اجتماع هذه اللجان نظرا لانشغالهم في وظائفهم بالإضافة الى انهم يقدمون اقتراحات غير ملزمة في معظم الأحيان.

❖ أسلوب تدوير العمل:

تتم عملية نقل العمال داخل المؤسسة من قسم الى اخر او من عمل الى اخر وعملية النقل هذه يصاحبها تكوين وتوجيه من قبل المشرف على التكوين لتعريف العمال بالعمل الجديد المنقول إليهم. والغرض من هذا التنقل الجغرافي هو ان يتقن العامل عددا من العمليات المشابهة من اجل تحسين أدائه بصورة أكثر شمولية كما ان هذا الأسلوب يساعد المؤسسة في الحالات

الاستثنائية لغياب العمال او اجازاتهم وغير ذلك من الأسباب التي تؤدي الى احتمال تعطل العمل لأسباب تتعلق بنقص العمال. (جواد، 2015، الصفحات 84-86)

8.2: معوقات التكوين المستمر :

- جهل بعض المسؤولين لأهمية الدور الذي يلعب التكوين المستمر.
- اعتقاد العاملين بان الدورات التكوينية تمثل عدم القدرة على القيام بعمله افتقارهم للفهم السليم لأهمية التكوين المستمر.
- عدم توفير المكونين الاكفاء فالتكوين علم له منهجه واصوله العلمية في تخطيط وتنفيذ وتقييم و متابعة النشاط الثقافي.
- عدم وجود استراتيجية متكاملة تربط بين التكوين وسياسات النقل والترقية وتخطيط العمالة.
- غياب التقييم لبرامج التكوين المستمر و النتائج والمتحققة منه.
- اختلاف كبير ومتنوع في سلوكيات المتدربين.
- نقص الإمكانيات المادية والمالية واطافة على ضيق الوقت.
- صعوبة تحديد حاجات المشاركين.
- صعوبة الاستجابة الى كل حاجيات المشاركين.
- الاهتمام بالكم دون الكيف في البرامج التكوينية أي التركيز على عدد المشاركين في النشاطات التدريبية وليس نوع المهارات او السلوكيات التي يكتسبونها من تلك النشاطات.
- التركيز على المنهج الأكاديمي النظري كأسلوب للتدريب الامر الذي عادة بضجر واستياء المشاركين وبالتالي زيادة قناعاتهم بعدم جدوى التدريب والافتقار الى المنهجية والاستمرارية في البرامج التدريبية (فتيحة، 2022، صفحة 63)
- عدم كفاءة الكثير من القائمين على هذه المصالح حيث يقومون بأعمال روتينية وإدارية تنماشى مع فهمهم لمهمة مسئول التكوين.
- اعتبار مصلحة التكوين غير منتجة مثلها مثل المصالح الإدارية الأخرى، وبذلك تقل أهميتها واهمية الدور المنوط بها.
- عدم توفر التسهيلات اللازمة للقيام بالعملية التكوينية.
- عدم وضوح اهداف البرنامج التكويني الذي يمثل أساسا لنجاح الدورة، ومع انعدام الوضوح في تحديد الأهداف الخاصة بالتكوين ينعدم التقويم العلمي ولا يكون ممكنا.
- جهل بعض المسؤولين لأهمية الدور الذي يمكن لمصلحة التكوين ان تلعب، وبالتالي اعتبارها مصلحة إدارية موجودة لأنها واردة في الهيكل التنظيمي للوحدة وهمها الوحيد اخذ ملفات العمال الجدد الى مصلحة المستخدمين واستقبالهم الأولى. (غنية، 2006، صفحة 93).

3. مدخل مفاهيمي حول مكتبات المطالعة العمومية:

1.3: تعريف المكتبات العمومية :

هناك العديد من التعريفات للمكتبات العامة التي تحدد مهامها في ادبيات علم المكتبات والمعلومات ومن بينها واهمها التعريف الذي جاء به بيان اليونسكو بشأن المكتبة العمومية عام 1994" على انها مركز المعلومات المحلي الذي يضع كل أنواع المعارف والمعلومات مباشرة في متناول المنتفعين بها مضيفا على ان المكتبة العمومية تقدم خدماتها على أساس تكافؤ فرص الجميع في الانتفاع بها بصرف النظر عن السن والعنصر والجنس والدين والانتماء القومي واللغة والوضع الاجتماعي وهي مكتبة تقدم خدماتها مجان.

-كما تعرف على انها مؤسسة ثقافية واجتماعية وتعمل على حفظ التراث الإنساني والحضاري وتنظيمه وتسهيل مهمة تقديمه الى مختلف شرائح المجتمع بمختلف مستوياتهم التعليمية والثقافية. (خرفي، 2022، الصفحات 184-185)

-تعتبر مؤسسات عمومية ذات طابع اداري لديها شخصية معنوية واستقلالية مالية بقرار مشترك بين وزارة المالية ووزارة الثقافة والسلطة المكلفة بالوظيف العمومي فهي مشروع وطني يهدف الى التثقيف والتعليم والتوعية ويسعى لخلق حيل جديد يقدر الكتاب ومحب للمطالعة. (زليخة، 2024، صفحة 255)

-ذكرت الموسوعة العالمية لعلوم المكتبات والمعلومات "ان مفهوم المكتبات العامة بانه المكتبة التي تعتمد على التمويل العام من اجل المنفعة العامة والاستخدام العام، ولذلك فإنها تقوم بجمع المعلومات والمعرفة والإنتاج الفكري الذي يفرزه العقل البشري وحفظه وتنظيمه واسترجاعه وبثه وتوصيله لجميع فئات المجتمع." (ابراهيم، 2014، صفحة 111)

-التعريف الاجرائي :

هي مؤسسات خدمتية غير ربحية تنشأ وتمول من قبل الحكومة او الهيئات المحلية وتتاح خدماتها مجانا لجميع افراد المجتمع دون تمييز تلعب دورا جوهريا في دعم التعليم المستمر وتعزيز الثقافة العامة وتوفير بيئة مناسبة للبحث والاطلاع وتتميز هذه المكتبات بتنوع مجموعاتها وشمولية خدماتها التي تستجيب لاحتياجات فئات مختلفة من الجمهور، بما في ذلك الطلبة، الباحثين، الأطفال، كبار السن مما يجعلها ركيزة أساسية في بناء مجتمع المعرفة.

2.3: السياق التاريخي للمكتبات العامة في الجزائر :

ان الحاضر هو امتداد زمني للماضي وكل الاحداث الحالية والجارية وخصائص هذا الواقع تحمل جذورا في الماضي وكذلك المكتبات العامة في الجزائر لا يمكننا اخذ صورة واضحة عنها وعن واقعها الحالي إذا استأصلناها عن ماضيها وحاولنا تشخيصها في منأى عنه لذلك ارتأينا توضيح السياق التاريخي الذي تطورت فيه هذه المكتبات.

1.2.3: المكتبات العامة في العهد العثماني (1518-1830) :

ترجع المصادر بدايات المكتبات العامة في الجزائر الى فترة الحكم العثماني حيث كان هناك نوعان من المكتبات ، النوع الأول هو مكتبات العلماء والاثرياء والتي كانت تتواجد بمنازلهم

وهي مكتبات خاصة وليست مفتوحة لعامة الشعب، اما النوع الثاني فيمكن وصفها بانها مكتبات عامة وكان يصطلح على تسميتها المكتبات السلطانية او الاميرية وكانت موجودة بالمساجد والجوامع والزوايا والمدارس وقد كانت مفتوحة امام عامة الناس يمارسون فيها القراءة والبحث ويستفيدون من الكتب والمخطوطات التي تحتويها كما ان ارسدها كانت ذات طبيعة موسوعية وتغلب فيها الكتب الدينية، ومن اشهر هذه المكتبات وذلك العهد مكتبة الجامع الكبير بالجزائر العاصمة ومكتبة المدرسة المحمدية التي أسسها الباى محمد الكبير في معسكر. -كذلك مكتبات الزوايا كانت تحتوي على كتب كثيرة وكانت مفتوحة امام الطلبة والمعلمين والعلماء للمطالعة والدراسة وكانت منتشرة غير اغلبية المدن الجزائرية وقد اشتهرت آنذاك مكتبة زاوية البكرية بتوات، ومكتبة زاوية القيطنة واللتان كانتا تحتويان كتباً وفيرة.

وما يمكن ذكره عن المكتبات في تلك الفترة انها عبارة عن اجتهاد من افراد الشعب وجماعته حيث كانت غائبة تماما ضمن التخطيط السياسي آنذاك شان الثقافة والتعليم بصفة عامة وكانت موكلة الى القائمين على الجوامع والمساجد دون اية متابعة من الحكومة العثمانية وبالتالي فقد كانت تفتقر الى تنظيم داخلي يحدد وظائفها ومهامها وكيفية تمويلها وشروط العاملين فيها. -لقد كانت المكتبات في تلك الفترة تزود بالكتب اما من وقف الناس وتشترى من فائض الأوقاف النقدية واطافة الى ذلك كانت الكتب تأتي عن طريق هجرة اهل الاندلس الى الجزائر او من خلال الحجاج والعلماء الجزائريين الذين كانوا يجلبون الكتب معهم من مصر والحجارة وتجدر الإشارة الى دور الاهداء في تسمية ارسده المكتبات في تلك الفترة حيث كان الأغنياء يهبون كتبهم للمساجد والزوايا وساهم المؤلفون الجزائريون في تزويد المكتبات بمؤلفاتهم ومخطوطاتهم و اعطوا المكتبات رصيد معتبرا ولكن تعرضت جل تلك التنب للضياع ولم يبق الكثير منها نظرا للإهمال وعدم وجود إدارة واعية وحريصة تقوم على المحافظة عليها وحمايتها.

-على الرغم من عدم توفر المكتبات العامة خلال الفترة العثمانية على الشروط الجيدة لتأدية وظائفها الا انها كانت ذات اثر كبيرة في تنمية الافراد وتطويرها الفكري خاصة مع الوضع المتردي للثقافة والتعليم في تلك الفترة، إضافة الى ذلك فموقع تلك المكتبات داخل المساجد والجوامع والزوايا وجعلها تستقطب فئات عريضة من الناس.

2.2.3: المكتبات العامة خلال الفترة الاستعمارية (1830-1962) :

لقد عملت فرنسا على انشاء المكتبات العامة وتحسين وضعيتها وذلك كغيرها من الدول الأوروبية ولما كانت فرنسا تعتبر الجزائر قطعة فرنسية فقد انشأت بعض المكتبات بالجزائر والاضافة الى الأدوار التي تلعبها المكتبة من مساندة للتعليم وتطوير شخصية الفرد وتحقيق الاكتفاء الفكري والثقافي بشكل عام كانت فرنسا المستعمرة ترى في انشاء المكتبة العامة ضرورة لان الفئات الفرنسية كانت الأداة الوحيدة لنشر التعليم وأيضا توطيد وتطوير الفكر الفرنسي في السكان وقد عرفت المكتبات العامة اثناء الاحتلال الفرنسي ثلاثة مراحل متتالية ومتميزة. (الزاحي، 2006، الصفحات 80-82)

-المكتبات العمومية خلال مرحلة ما بين الحرب العالمية الأولى والثانية :

مع فترة ما بين الحرب العالمية الأولى والثانية بدا يتبلور مفهوم المطالعة العمومية اذ في 26 مارس 1929 وضع الوزير الفرنسي للتعليم العمومي اقتراح تنظيم قاعات بلدية للقراءة في كامل فرنسا، الامر الذي كان له صدى بالجزائر باعتبارها امتداد لفرنسا.

-في عام 1930 رفعوا مسألة المكتبات العمومية-خاصة مع مواصلة حفظ الحكومة لأعمال لجنة القراءة العمومية المنشأة في 1929 الا انها لم تعط هذه التدخلات أي نتائج.

-تم انعقاد المؤتمر الدولي للمطالعة العمومية بتاريخ 14-15-16 افريل 1931 بالجزائر بحضور وزير التعليم الفرنسي وممثلين لمختلف الدول المانيا، إنجلترا، بلجيكا، الوم ا فرنسا إيطاليا هولندا وسويسرا من تنظيم الفدرالية الدولية لجمعيات المكتبات FIAB، تحت رعاية الحكومة العامة للجزائر الإقامة العامة للمغرب وتونس اذ يعود سبب اختيار الجزائر لانعقاد هذا المؤتمر كونها تمثل ارض فرنسية خصبة انتعش فيها مفهوم وجود المكتبات العمومية.

-اجمالا فان المكتبات العمومية بالجزائر لم تعرف التنظيم والتسيير الفعال الا عقب انعقاد المؤتمر الدولي للقراءة العمومية عام 1931 بالجزائر الهادف الى تطوير القراءة العمومية بين مختلف الفئات وكذا دمقرطتها ما نتج عنه وجود 3 أنواع من المكتبات العمومية بالجزائر تعني بالقراءة العمومية والترفيهية مع بداية 1940 :

✓ المكتبات البلدية

✓ المكتبات العمومية التابعة للبلديات ومجتمعات القراءة، التعليم.

✓ المكتبات العربية.

المكتبات العمومية في مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية: عرفت مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية تطور معتبر في عدد المكتبات خاصة بعد اصدار القرار الوزاري في 28 ديسمبر 1955 اين منح خدمة المطالعة العمومية طابعا رسميا تحت اسم " المكتبة المركزية للإعارة لمحافظة الجزائر " كملحقة للمكتبة الوطنية باعتماد مالي قدره 50 مليون فرنك موجهة لتزويد التبت لفائدة 186 مكتبة لتصل الى 327 مكتبة عام 1958 بمساعدة صناديق الكتب والمكتبات المتنقلة.

عبرت خدمة المطالعة العمومية على مستوى مختلف المكتبات الملحقة لها (مكتبات بلدية، اسر ريفية، مدارس، مستشفيات.....الخ. عن برنامج طموح يعمل على مضاعفة أماكن الخدمة بهدف ترقية المطالعة العمومية غير انه مع اندلاع الثورة التحريرية انتهت كل المشاريع الفرنسية على ارض الجزائر.

-غير انه بعد مهمة التفتيش المجرات في 1946 أكد وجود اهتمام ضئيل بالمكتبات من طرف الإدارة الى منعدم خاصة بالمدن الكبرى كوهان، عنابة، تلمسان.

-على المستوى الكمي تزايد عدد المكتبات العمومية بالجزائر حيث ان 75 بالمئة من مكتبات الفترة الاستعمارية كانت ما بعد 1946.

3.2.3: المكتبات العمومية في مرحلة ما بعد الاستقلال : عرفت الجزائر بعد الاستقلال

قصور في نمو عدد المكتبات على المستوى الكمي والنوعي بسبب ضعف عدد المكتبات التي تركها المستعمر ما تسبب في غلق جزء مهم منها هذا من جهة ومن جهة أخرى طبيعة السياسة الاستعمارية لتقسيم المكتبات في المناطق ذات التواجد القوي للمعمرين ما نتج عنه خلل في تعزيز توزيعها ما بين المدن الجزائرية الكبرى وكذا اقصائها في المناطق الصغيرة والبلديات الداخلية. (بلشير، 2019، صفحة 94)

-إضافة الى خلل في الوسائل والمعدات غياب سياسة متناسقة في القطاع خلل في النصوص القانونية والتنظيمية، كل هذه العوامل لعبت بعمق في تطوير القراءة العمومية بالجزائر. اجمالا تمثل الإرث الاستعماري على مدار 130 سنة من الاحتلال فيما يخص المكتبات العمومية الى:

- 01 مكتبة وطنية برصيد 500.00 مجلد.
 - 01 مكتبة جامعية برصيد 500.000 اختفى تماما في 1962م.
 - 57 مكتبة بلدية متكونة من 150.000 مجلد.
 - 120 مكتبات اخر تشكل 100.000 مجلد.
 - 01 مكتبة مركزية للإعارة ب رصيد 45000 مجلد.
- بعد شهرين من الاستقلال في سبتمبر 1962م تم وضع مخطط لتنظيم المكتبات في الجزائر من طرف السيد محمود بو عياد مدير المكتبة الوطنية في ذلك الوقت، الذي صرح بان المكتبات العمومية تمثل مراكز للمعلومات ووسيلة هامة لتنقيف الفرد وترقيته في المجتمع، كما أضاف انها تكمل دور المدرسة والجامعة، ما يستلزم مرافقة المكتبات العمومية في انشاء المدارس. تركزت اهتمامات وانشغالات المواطنين خلال هذه الفترة حول مشاكل المعيشة أكثر منها على القراءة وبالتالي عدم وجود جدوى من تطوير المكتبات العمومية لبلادنا.
- المكتبات العمومية في مرحلة سنوات 1970: في سنة 1975 زاد الاهتمام نحو مسألة المكتبات العمومية وترجم بمجموعة من الإنجازات التي من شأنها العمل على ترقية المطالعة العمومية بين مختلف شرائح المجتمع ولعل أهمها:
- نشر مرسوم لتنظيم الإدارة المركزية لوزارة الاعلام والثقافة في 1975 المتعلق بإنشاء مديرية للقراءة العمومية والتوثيق يتضمن مديرية فرعية للقراءة العمومية والمكتبات بهدف ترقية المطالعة العمومية تعمل على تحقيق شبكة وطنية لمكتبات المطالعة العمومية مكونة أساسا من المكتبات البلدية، مكتبات المطالعة العمومية الولائية مكتبات دور الثقافة.
- المكتبات العمومية في مرحلة سنوات 1980م:** اهم ما يميز هذه المرحلة مشاريع تخص انجاز المكتبات العمومية وتوسيع نطاقها في كل الولايات، فقد تم إحصاء في عام 1982 م ما يقارب 266 مكتبة عمومية بلدية من بين 704 بلدية موجودة في الجزائر، 05 مكتبات ولائية للمطالعة العمومية، 10 دور الثقافة موجودة في 10 ولايات.
- في سنة 1984م تم انجاز 05 المكتبات المطالعة العمومية الولائية بهدف ترقية المطالعة العمومية ونشر الثقافة في المناطق الريفية والمعزولة على مستوى الولاية.
- في عام 1985م سجل مجموع 200 مكتبة منجزة في إطار مشروع 1000 مكتبة-المزعم الانتهاء منه في 1980م- الذي عرف تأخر بسبب نقص الوسائل الأساسية والأماكن الملائمة

وكذا الكفاءات المؤهلة إضافة الى غياب التنسيق ما بين الهياكل الاشرافية: وزارة الداخلية والجماعات المحلية ووزارة الاعلام والثقافة. (بلبشير، 2019، الصفحات 94-99) **المكتبات العمومية في مرحلة سنوات 1990م:** ما يميز هذه الفترة في اطار مواصلة احداث الفعل اللامركزي للقطاع الثقافي وتوسيعه وانشاء مديريات للثقافة عبر كامل الوطن مكلفة بترقية المطالعة العمومية وتطوير شبكات المكتبات العمومية غير ان هذه المرحلة عرفت الجزائر ركودا حادا مس قطاع الثقافة واثّر على كل هياكلها بدء من الوزارة الوصية التي عرفت عدة تحولات كوزارة وصية ثم اقصائها وكذا اقصاء للمديرية الخاصة بالكتاب والمكتبات والمطالعة العمومية ثم رجوعها ما يفسر تذبذب في السياسة الوطنية للمكتبات العمومية نتيجة الوضع الأمني الذي اثر بقوة على المشاريع التنموية الثقافية تسبب في غلق الكثير منها وكذا تأجيل بعضها.

-عموما فان ما يميز فترة السبعينيات والتسعينيات عدم وجود النصوص القانونية والتنظيمية التي تخص المكتبات العمومية بالرغم من الاعتراف بها ضمن وسائل نشر الثقافة في كل من الميثاق الوطني 1976-1986.

-من جهة أخرى على مستوى المخطط الإداري التغييرات المتتالية للوصاية التي عرفتها المكتبات لم تسمح بتطوير فعال ومستمر في هذا المجال.

-الملاحظ انه في ظل وجود الفراغ القانوني وغياب الاعتمادات المالية، الموظفين، المباني وغيرها ظلت المكتبات العمومية تعاني التهميش وقلة الاهتمام التي شغلت اخر اهتمامات المسؤولين على القطاع الثقافي. (بلبشير، 2019، صفحة 99)

4.2.3: المكتبات العمومية في مرحلة سنوات الالفية الى غاية يومنا هذا :

مع بداية الالفية وتحقيق الاستقرار الأمني والاقتصادي للبلاد تركزت المشاريع التنموية نحو الهياكل الثقافية الرامية الى نشر الثقافة وتوزيعها عبر مختلف مناطق الوطن اذ شكلت البنية التحتية الخاصة بالكتاب والمطالعة العمومية أحد المشاريع الهامة التي عملت الوزارة على تحقيقها خاصة مع تزايد ميزانية الثقافة خلال هذه المرحلة بشكل كبير، جعلت من التشريع الثقافي وسيلة لإعادة تنظيم القطاع الثقافي وانشاء استراتيجيتها. (سميرة، صفحة 13)

3.3: أهمية مكتبات المطالعة العمومية :

-لعل ما يضيفي على المكتبات العمومية، هذه الهالة من الأهمية كونها البيئة الأصل والحاضنة للكتاب الذي كان ولم يزل الوسيلة الكبرى لنشر الثقافة وتيسير حياة الانسان وتهذيبه وصقل أفكاره واعداده للحياة.

-كما تستمد المكتبات أهميتها انطلاقا من كونها كيانات حارسة للميراث الحضاري العالمي، اذ تعمل على حفظ التراث الثقافي والإنساني والفكري ليكون في خدمة القراء والباحثين والمواطنين من كافة الطبقات الاجتماعية والمهنية على اختلاف أعمارهم ومهنهم وثقافتهم.

-كما تمثل المكتبات البنى التحتية الرئيسية لإرساء ديموقراطية هذه الثقافة.

-تكفل الوصول المتساوي والمعرفة عطا على كل الخدمات المكتبية المتعلقة بهما لعموم

المستفيدين من دون استثناء أي مكون مجتمعي. (منسل، 2024، الصفحات 179-180)

-تعد المكتبات العمومية تلك المؤسسات الثقافية التي تسهم بشكل وازن في بناء مجتمع مثقف وواعي وبعث بيئة معرفية ومرفق معلوماتي يؤسس لدمقرطة الثقافة والمعرفة ويكفل حق افراده الأصيل في التنمية الثقافية والتعلم المستدام.

-تعتبر البيئة الأصل والحاضنة ل « الكتاب» الذي كان ولم يزل الوسيلة الكبرى لنشر الثقافة وتيسير حياة الانسان وتهذيبه وصقل أفكاره واعداده للحياة.

-كما تستمد المكتبات العمومية أهميتها انطلاقا من كونها كيانات ثقافية حارسة للميراث الحضاري العالمي.

-تبرز أهمية المكتبات العمومية كونها مؤسسة مجتمعية وثقافية وتكفل الوصول المتساوي للمعلومات والمعرفة عطفًا على كل الخدمات المكتبية المتعلقة بهما لعموم المستفيدين من دون استثناء أي مكون مجتمعي بغرض التشجيع على اكتساب مختلف العلوم والمعارف والاستفادة من مختلف الخدمات المكتبية كحق اصيل للجميع.

-تتموقع المؤسسات العمومية كمؤسسة اجتماعية تربوية وثقافية هامة في المجتمع المعاصر كونها تعمل جاهدة على التكيف مع المستجدات وتطوير بيئتها ومهامها وخدماتها بما يتناسب ومجتمع المعلومات وبوتيرة تجاري التطورات المتسارعة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، قصد مواكبة ركب التكنولوجيات الحديثة من جهة، وللاستجابة للمتطلبات العصرية لمجتمع المستفيدين منها من وجهة أخرى.

-كما تأتي أهمية المكتبات العمومية على اعتبار انها تعد الارضة الممهدة من اجل بناء وتهيئة جيل مثقف قادر على تحمل مسؤولياته. (زليخة، 2024)

4.3: اهداف المكتبات العمومية :

- يدمج احمد بدر الأهداف مع الوظيفة للمكتبة العامة فيما يلي :
 - ✓ إتاحة جميع المصادر المعلومات المتوفرة بالمجان للجميع.
 - ✓ ان تعكس جميع محتوياتها احتياجات المجتمع الفعلية الحالية والمحتملة دون تدخل أي جهة رقابية.
 - ✓ ان توفر إمكانيات وخدمات البحث الحر والثقافة الذاتية... وخدمات حية ومتكاملة اجتماعيا.
 - ✓ دعم اهداف التعليم الرسمي المدرسي ودعم القراءة لدى المواطنين وغير ذلك.
 - ✓ التثقيف بتوفير الموارد وتقديم الخدمات التي تكفل تنمية الذوق الفني والجمالي للمستفيد.
 - ✓ الاعلام بإمداد المستفيد بالمعلومات الدقيقة في مجال اهتمامه.
 - ✓ التعليم بواسطة تشجيع التعليم الذاتي للكبار والصغار.
 - ✓ الترويج بتشجيع الاستثمار الإيجابي لأوقات الفراغ بما يعود على المستفيد بالنفع.
- (الزهري، 2017، صفحة 24)
- ✓ تنمية الهويات والعلاقات الاجتماعية.
 - ✓ نشر الأفكار والمعلومات بين افراد المجتمع وبذلك ترسي المبادئ الحميدة والاخلاقيات والعادات المجتمعية الصحيحة.

5.3: وظائف المكتبات العمومية

- قد وردت تلك المهام والوظائف في بيان الافلا- اليونسكو للمكتبات العمومية كما يلي:
- ✓ دعم التعليم الفردي والذاتي والتعليم النظامي على كافة المستويات.

- ✓ توفير فرص للتطور الشخصي المبدع.
- ✓ تشجيع الوعي بالتراث الثقافي وتذوق الفنون وتقدير الإنجازات والتجديدات العلمية والفنية.

- ✓ ضمان انتفاع المواطنين بكل أنواع المعلومات المتداولة في المجتمع المحلي.
- ✓ وإضافة الى هذه الوظائف الاصلية المكتبات العمومية لا يمكننا بحال اغفال أدوارها الهامة والعصرية بشأن تيسير سبل الوصول الى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات باعتبارها وظائف طارئة ومستحدثة بالنظر للتطور التكنولوجي الحادث والذي يجب على المكتبات العمومية مواكبته كي لا تتخلف عن ركب مؤسسات ومرافق المعلومات الأخرى في تحقيق التنمية المجتمعية. (مراد، 2021، صفحة 172)

واستنادا الى هذه المهام وما يقابلها من اهداف في اجندة 2030 يمكن اجمالا تحديد جملة من المهام والادوار التي يمكن ان تضطلع بها المكتبات العمومية في وظيفتين رئيسيتين كما يأتي:

1.5.3: الوظيفة التعليمية : من خلال كفاءة وصول المجتمع المحلي للمعلومات والدفع نحو التعلم ودعم التعليم النظامي المدرسي كما يأتي :

- ✓ **كفاءة الوصول للمعلومات:** ان المعلومات هي تلك الإضافات المعرفية التي تحدث تغيرا في الحالة المعرفية للمتلقين وتنمي مخزونهم الفكري والعلمي والمعرفي وما يسهم بشكل أساسي في تطويرهم وتحسين قدراتهم ورفع سوية كفاءة وفعالية أدائهم في مختلف أوجه النشاط ولعل القيمة المضافة والمتنامية للمعلومات تبرز جلية من خلال أهمية الحصول عليها وامتلاكها وتداولها بغرض بناء المجتمعات والتأسيس لنهضتها ورقبها على أسس علمية.

-ان سعي المكتبات العمومية لتوفير وإتاحة المعلومات كمورد رئيس لإمداد وتعزيز تلك المجالات الإنمائية باحتياجاتهم من المعلومات المناسبة والضرورية، اسهم في تحقيق العديد من المكاسب نذكر جانباً منها كما يأتي :

- تنمية قدرة المؤسسات الرسمية وغير الرسمية على الاستفادة من المعلومات التي تتيحها المكتبة العامة.
- تنسيق جهود المجتمع في البحث والتطوير على ضوء ما هو متاح من معلومات توفرها له المكتبة العامة.
- ضمان مقومات القرارات السليمة في جميع المؤسسات الرسمية وغير الرسمية وعلى مختلف مستويات المسؤولية حيث ان هذه القرارات تعتمد على المعلومات والبيانات والحقائق التي يمكن الحصول عليها من مصادر المعلومات التي تقتنيها المكتبة العامة.
- ضمان قاعدة بيانات معرفية يمكن الاستفادة منها في تقديم خدمات متنوعة للمستفيدين على مستوى جيد.
- الارتفاع بمستوى كفاءة وفاعلية الأنشطة المتنوعة التي تقدمها المكتبة العامة للمستفيدين على كافة مستوياتهم العلمية والثقافية.

✓ **الدفع نحو التعلم ودعم التعليم المدرسي:** تتوجه المكتبة العمومية بممارستها لهذه الوظيفة نحو دعم عملية التعلم ومساندة مؤسسة المدرسة في وظيفتها التعليمية اذ تعتمد من خلال ما توفره من مصادر معلومات مختلفة عطا على العديد من خدماتها المقدمة وانشطتها وفعاليتها العلمية والثقافية الى تدعيم الحركة التربوية والتعليمية للبلد او المجتمع الذي تخدمه أي تشجيع التعليم الذاتي للكبار والصغار وذلك بإمدادهم بالوسائل ومواد القراءة التي تساعدهم في التقدم و الازدهار في جميع مستوياتهم التعليمية ومن خلال دعمها لوظيفة المكتبة المدرسية تسهم المكتبة العمومية في تعليم الأطفال قبل دخولهم الى المدرسة كما انها تساند المكتبات المدرسية في القيام بوظائفها الأساسية فتعير لها مجموعاتا اذا عجزت ميزانية المكتبات المدرسية على الوفاء باحتياجات تلاميذها كما ان لمكتبات العمدة دورا أساسيا وهدفا ساميا أيضا في المشاركة في تعليم الكبار ومحو اميته وتوفير المواد التي تساعدهم على استمرار المهارة الجديدة التي اكتسبوها.

-كما تستهدف المكتبات العمومية من بوابة وظيفتها التعليمية ومن خلال ممارستها لأجندة برامجها وانشطتها وفعاليتها المتعددة تعليم الجماهير المهارات واكتساب الخبرات وبخاصة المجموعات التي توفرها المكتبة العامة والتي تهتم بالحرف والصناعات والدراسات العلمية، وتزويد ذوي الاختصاص في الحقول المختلفة الزراعية والصناعية والعلمية وكل ما يستجد في مجالات تخصصاتهم. (مراد، 2021، الصفحات 173-177)

2.5.2: الوظيفة الثقافية والاجتماعية : من بوابة توفير سبل تعميم الثقافة وصون التراث الثقافي والوثائقي على وجه التخصيص وتطوير وتنمية كفايات وقدرات الأشخاص وإطلاق طاقاتهم وابداعات.

✓ **تعميم الثقافة وصون التراث الوثائقي:**

تمثل الثقافة ذلك الإطار الإنساني الذي يعكس مدى التطور الفكري والحضاري للشعوب والأمم وقد ارتبط الفعل بالوجود الإنساني ارتباطا متلازما تطور مع الحياة الإنسانية وفقا لما يقدمه الانسان من ابداع وإنتاج في شتى المجالات فالثقافة هي المنظومة المعقدة والمتشعبة التي تتضمن اللغات والمعتقدات والمعارف والفنون والتعليمات والقوانين والدساتير والمعايير الخلقية والقيم والأعراف والعادات والتقاليد الاجتماعية والمهارات التي يمتلكها افراد مجتمع معين.

-لا تكتفي المكتبة العمومية في دعمها للفعل الثقافي وتعزيز الممارسة الثقافية لمجتمع المترددين عليها من خلال توفير وإتاحة مصادر المعلومات المقروءة والمسموعة والمرئية ولكنها تقوم بالعديد من الأنشطة الثقافية من تنظيم المحاضرات والندوات والعروض المسرحية والحفلات الموسيقية والمعارض الى اخر ذلك من الأنشطة المرتبطة بأهداف هذه الفئة من المكتبات التي تلبي احتياجات بعض الفئات كالمعاقين والاميين. وبشأن التنوع الثقافي والتوجه نحو تثمين التعدد الثقافي في المجتمع تعمل المكتبات العمومية من بوابتها الثقافية على التركيز على مروحة من المهام والادوار الرئيسية تتحدد بالآتي:

- رفع الوعي بالقيم الإيجابية للتنوع الثقافي وترسيخ الحوار الحضاري.
- تشجيع التعدد اللغوي واحترام اللغة الام
- حماية التراث اللغوي والثقافي ودعم التعبير والابتكار والنشر بكل اللغات.
- تشجيع ادماج ومشاركة الأشخاص والجماعات التي تنتمي لمختلف الخلفيات الثقافية.

✓ التنمية الشخصية والتمكين

تعتبر المكتبات العمومية تللك المؤسسات الثقافية و الاجتماعية ذات الأدوار المجتمعية المحورية التي تتوجه في جانب مركزي منها نحو قضية التنمية الشخصية للجمهور المترددين عليها من مختلف أطراف المجتمع، فمن خلال مختلف الخدمات والأنشطة العلمية والفعاليات الثقافية المقدمة على مستواها تستهدف في الأساس تحسين قدرات الافراد واحوالهم الفكرية والثقافية ومادام المجتمع عبارة عن هؤلاء الافراد مجتمعين فان تحسين القدرات الفكرية والثقافية للإفراد يعني في النهاية الارتقاء بالمستوى الفكري والثقافي للمجتمع بشكل عام لان التغيير الاجتماعي يبدأ دائما على مستوى النسق الثقافي في نطاق من الأفكار والقيم ثم يؤدي أخيرا الى تغيير في قواعد السلوك. (منسل، 2024، الصفحات 192-195)

6.3: خدمات وأنشطة المكتبات العمومية :

ان الخدمات التي تقدمها مكتبات المطالعة العمومية تعد بمثابة الثمرة التي تجنيها من وراء الجهود التي تبذلها في مختلف العمليات التي تقوم بها فالمكتبة التي تبذلها في مختلف العمليات التي تقوم بها فالمكتبة التي تمتلك مبنى رائعا في موقع مميز وملئم تماما مع دورها في المجتمع ولها مجموعات متنوعة ومعدة فنيا فانه لا يساوي شيئا إذا لم تقم هي بتقديم الخدمات والأنشطة التي تلبي احتياجات مستعمليها بصفة مباشرة او غير مباشرة ويمكن ادراجها فيما يلي:

الخدمات الغير مباشرة: تتمثل الخدمات الغير مباشرة في مجموعة من العمليات التي يقوم بها أعوان المكتبة في سبيل إرضاء لمستفيد وتحقيق التنظيم والتنسيق داخل المكتبة والمتمثلة في:

- التزويد:** تعتبر هذه الخدمة من اهم الخدمات التي يمكن لأي مكتبة او مركز معلومات ان يقدمها" فتنمية المجموعات هي مجموعة من العمليات والإجراءات التي تتبع في اختيار المجموعات المكتبية والتزويد والشراء والاستبعاد والصيانة أي كل ما يتعلق بتنمية رصيد المكتبة من المواد المكتبية وابقائها في حالة جيدة وصالحة لمقابلة احتياجات المستفيدين الى اقصى درجة ممكنة كما انه على المكتبة ان تضع سياسة واضحة لتنمية المجموعات تأخذ فيها بعين الاعتبار مجموعة من العناصر أهمها: **تحديد اهداف المكتبة، تحديد فئات وحاجيات المستفيدين، تحديد مصادر التزويد.** (حيث يتم التزويد من خلال الشراء والاهداء والاستهداء والتبادل والاياداع القانوني.) **صيانة وادامة وتنقية المجموعات المكتبية.**

-**خدمة التصنيف :** يعرف بانه جمع المواد المتشابه مع بعضها البعض وفصل المواد غير المتشابهة عن بعضها البعض ويتحدد التشابه او الاختلاف على أساس التشابه الموضوعي، لان الوصف او الخاصية الجوهرية للمواد هي الموضوع او المحتوى الفكري.

-خدمة التكشيف : يعتبر التكشيف احد اشكال التحليل الموضوعي للوثائق اذ يمثل المستوى الأول منه حسب المواصفة البريطانية لإعداد الكشافات فان الكشاف هو الدليل منهجي لموضع او مكان الكلمات او لمفاهيم او الوحدات الأخرى في الكتب او الدوريات او غير ذلك من المطبوعات ويتكون الكشاف من سلسلة من المداخل لا ترتب وفق الترتيب الذي تظهر به في المطبوع وانما وفق نمط اخر من الترتيب مثل ترتيب الهجائي يختار لتمكين المستفيد من ايجادها بسرعة مع الوسائل التي تبين موضع او مكان كل وحدة. **(كوداش، الصفحات 276-277)**

خدمة الاستخلاص: يعرفها الدكتور محمد فتحي عبد الهادي " انها فن استخراج أكبر قدر من المعلومات المطلوبة من الوثيقة، والتعبير عنها بأقل عدد من الكلمات" والاستخلاص ليس مجرد تلخيص لمحتويات الوثيقة الاصلية فقط وانما هو فن يتطلب استثمارا لقدرات كاتب المستخلص ومعارفه ومهاراته من اجل تقديم ناتج اصيل يصلح لتلبية الغرض منه الا وهو تقديم ما يلبي احتياجات المستفيد من المعلومات في شكل مركز وواضح. **(الهادي م.، 2000، صفحة 133)**

خدمة الفهرسة الوصفية: وهي التي تهتم بوصف الكتب وغيرها من الاوعية وصفا ماديا بحيث تتيح التعرف على الكتاب بسهولة وتكوين صورة واضحة عنه قبل الاطلاع عليه. **(العايدي، 1995، صفحة 17)**

-خدمة الفهرسة الموضوعية : يقصد بها ذلك الجزء من عملية الفهرسة الذي يتعلق بالمحتوى الفكري او الموضوعي لمواد المعلومات وفي عملية التحليل الموضوعي اللفظي او اختيار رؤوس الموضوعي اللفظي او اختيار رؤوس الموضوعات يقوم المفهرس باختيار كلمة او عدة كلمات تعبر عن الموضوع الذي يمكن ان تتجمع تحته في الفهرس او الببليوجرافية بطاقات كل المواد التي تعالج هذا الموضوع وترتب رؤوس الموضوعات مع الاحالات المكملة لها ترتيبا هجائيا في الفهرس او الببليوجرافية. تهدف الفهرسة الموضوعية الى اظهار او بيان ما يوجد بالمكتبة او بمركز المعلومات من مواد معلومات عن موضوع معين كذلك اتاحة الوصول عن طريق الموضوع لكل المواد المناسبة. **(الهادي، صفحة 18)**

-خدمة الإعارة : تمثل الإعارة العصب الحيوي لخدمات المكتبات والمعلومات بشكل عام وتعتبر واحدة من اهم الخدمات والمؤشرات الهامة لفعالية المكتبة وعلاقتها بمجتمع المستفيدين فهي تعرف على انها عملية تسجيل مصادر المعلومات من اجل استخدامها سواء داخليا او إخراجها لاستخدامها خارج المكتبة لمدة زمنية معينة. **(فريال، 2020، صفحة 15)**

-خدمة النشر الالكتروني : تعتبر من الخدمات التي تعمل على تحويل المعلومات المتواجدة على مستوى رصيد المكتبة بمختلف اشكالها باستخدام التكنولوجيا ونقلها للمستفيدين عن طريق بثها واتاحتها عبر شبكات الاتصال سواء كانت مجموعات او خدمات.

-خدمة التصوير والاستنساخ : من الخدمات المقدمة من طرف المكتبة لفائدة المستفيد جاءت بهدف خدمته للحصول على نسخ من مراجع يحتاجوها سواء من اجل المطالعة او البحث

بحيث يكون تعذر عليه اعارتها لأسباب خارج عن نطاقه مثلا البعد المكاني او لعدم انتماء المستفيد للمكتبة او ان المرجع غير قابل للإعارة وغيرها من الشروط التي تمنع ذلك خاصة وظهور الوسائل والآلات التكنولوجية التي تسمح بتقديم هذه الخدمة أصبحت جميع المكتبات وبكافة أنواعها تسعى لتوفر خدمة التصوير والاستنساخ.

-خدمات الأطفال : يمكن الإشارة على انها من اهم الخدمات التي لابد ان تتواجد بالمكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية كونها ستتعامل مع هذه الفئة الأكثر من مهمة داخل المجتمعات لتنمية مواهبهم وقدراتهم العلمية الفكرية والابداعية وتقديم المساندة التربوية والنفسية عن طريق خدمتهم بتزويدهم بالمواد المكتبية المتنوعة من: قصص وكتب ومجالات أطفال، رسوم متحركة أسطوانات فيديو تعليمية وترفيهية... الخ. هذا كله بهدف خلق جو ملائم للأطفال وتحفيزهم على المطالعة والقراءة مع تعليمهم كيفية استخدام المكتبة والبحث فيها لاقتناء المواد المكتبية إضافة لذلك غرس وتنمية عادات حب والقراءة والمطالعة المستمرة من خلال إقامة أنشطة تشجعهم نحو الاستمرار وتعزيز ثقافة التعاون فيما بينهم كما تسمح بمساندتهم في وظائفهم المدرسية وامتحاناتهم بتوجيههم وتعليمهم وتوفير مجموعات المكتبية المتنوعة وهذا ما يساهم بطبيعة الحال باكتساب الطفل لمهارات لغوية وفنية. (شلواش، 2024، الصفحات 40-41)

- -الارشاد والتوجيه : تعد خدمة الارشاد والتوجيه من اول واهم الخدمات التي يستفاد منها وهذه الأخيرة بمثابة التعريف بالمكتبة ومعرفة طلب المستفيد ومساعدته لتلبية هذه الطلبات من خلال جملة من الأدوات مثل ادلة لتوجيه بالمكتبة لوحات إعلانية والزيارات الافتراضية عبر مواقع الويب أيضا... الخ. وأيضا الاستقبال الجيد والحسن للمستفيدين.

-خدمة المراجع او الرد على الاستفسارات: تعد من الخدمات الهامة جدا والاساسية في المكتبات العامة وذلك في ظل التطور التكنولوجي والتشابك المعلوماتي الذي سبق الحديث عنه وهذه الخدمة لها عدة مسميات فنجد انها قد تسمى الخدمة المرجعية وخدمة الرد على الاستفسارات وكثيرا ما نصادف في المكتبة العامة مستفيد يسأل عن مرجع بعنوان معين او معلومة معينة داخل مرجع، او معلومة معينة ولا يعرف مرجعها ويريد إجابة عن تساؤله وهذا هو المعنى الاشمل والاعم لهذه الخدمة وهناك العديد من أنواع الكتب المرجعية: أهمها دوائر المعارف والموسوعات-الكتب السنوية-القواميس والمعاجم اللغوية- الأدلة-الاطالس- المعاجم الجغرافية والبليوجرافيا وكتب التراجم والسير. (زكي، 2002، الصفحات 116-117)

-خدمة البث الانتقائي : تعد خدمة البث الانتقائي للمعلومات أحد اشكال الإحاطة الجارية وهذا النوع من خدمات المعلومات موجه للفرد والمستفيد بشكل مباشر أي انها مصممة وفقا لاحتياجات كل مستفيد فهي الخدمة التي تهتم وبصفة أساسية بتوجيه المعلومات الحديثة على اختلاف مصدرها لذا فان خدمة البث الانتقائي للمعلومات يمكن ان تحقق هدفين رئيسيين :
-توفير خدمة الإحاطة الجارية لكل مستفيد على حده.

-توفير وقت المستفيد باستبعاد الوثائق او المعلومات التي لا تناسبه.

-خدمة الإحاطة الجارية : حسب تعريف الباحثة حسنية زايدي فهي " عبارة عن احاطة المستفيدين من المكتبة وقد يتخلل الامر تمرير اعداد الدوريات او تصوير صفحة المحتويات وتوزيعها على المستفيدين وذلك غالبا في المكتبات المتخصصة ومن اشكالها ان بعض المكتبات نخصص عدة رفوف لوضع الجديد من الكتب عليها".

-خدمة الاطلاع الداخلي : تعد من اول الخدمات واوسعها تقدما في المكتبة فهناك مصادر لا تعار خارج المكتبة وهناك قراء ومستفيدون لا تساعدهم ظروفهم على القراءة في المنزل ويحتاجون الى البقاء في المكتبة ساعات طويلة فهي نوع من توفير المواد للقارئ داخل المكتبة وذلك لتوفير الجو المناسب له للقراءة والبحث. (زايدي، الصفحات 317-318)

-الخدمات الإعلامية : هي مجموعة من الأساليب والأنشطة والبرامج التي تقوم بها المكتبات ومراكز المعلومات لجذب القراء والمستفيدين والتعريف بسياسة المكتبة وبرامجها وانشطتها المختلفة وخلق جو من الصداقة والتعاون بين المكتبة والمجتمع المحيط بها. (النوايسة، 2000، صفحة 108)

-خدمة تدريب المستفيدين : هي عبارة عن مجموعة من البرامج التي تعدها المكتبات ومراكز المعلومات بهدف تنمية المهارات الأساسية للتعامل مع المكتبات ومراكز المعلومات واكساب المستفيدين الحاليين والمحتملين القدرة على تحقيق الاستفادة الفعالة من مصادر المعلومات والاستفادة من الخدمات المكتبية والمعلوماتية وتمكينهم من القيام بكافة خدمات البحث العلمي ومتطلباته الهدف منها تهيئة المستفيد للتعرف على كافة الإمكانيات المتاحة له للحصول على المعلومات عن طريق تعريفه بفهارس المكتبة وخدماتها وكيفية استخدام الكتب المرجعية وغيرها كذلك تعريف المستفيدين بمسؤولياتهم عن اعداد المراجعات العلمية كل ما شرعوا في بحث جديد. (النوايسة، 2000، صفحة 112).

تقديم الأنشطة وبرمجة الفعاليات الثقافية: يمكن اجمالا تحديد مختلف الأنشطة والفعاليات الثقافية التي تعمل المكتبات العمومية على برمجتها لمجتمعها المحلي من المستفيدين في مروحة الخدمات التالية:

-خدمة معارض الكتب : وقد تقوم المكتبة بعمل معارض الكتب سواء كتب موجودة لدى المكتبة ولا يوجد استخدام كبير لها فتقوم بعرضها ليعرفها الناس ويكثر استخدامها واما معارض لدور النشر تقوم بعرض منشوراتها في المكتبة

-معارض الكتب : وقد تقوم المكتبة العامة بعمل معارض الكتب سواء كتب موجودة لدى المكتبة ولا يوجد استخدام كبير لها فتقوم بعرضها ليعرفها الناس ويكثر استخدامها واما معارض لدور النشر تقوم بعرض منشوراتها في المكتبة.

-معارض الفنون : قد تقيم المكتبة العامة معرضا للوحات الفنية او رسوم او العاب يقوم يقوم بعملها أعضاء المكتبة من الكبار والصغار.

-الندوات : تعقد المكتبات العامة الندوات مع المفكرين والادباء والشعراء والعلماء والرياضيين وتتيح للأعضاء والمستفيدين فرصة حضور هذه الندوات للالتقاء بهؤلاء الأشخاص.

-الأنشطة الثقافية : قد تقوم المكتبة العامة بعمل مجموعة من الأنشطة الثقافية كالمسابقات الثقافية والدينية وتقوم بتقديم جوائز عن هذه المسابقات. (مراد، 2021، صفحة 212)

7.3: أنواع المكتبات العمومية في الجزائر:

تنقسم المكتبات العمومية في الجزائر الى أربعة قطاعات وزارية هي:

- وزارة الثقافة
- وزارة الداخلية والجماعات المحلية
- وزارة الشباب والرياضة.
- وزارة الشؤون الدينية والاوقاف.

1.7.3: المكتبات التابعة لوزارة الثقافة :

تشرف على عدة أصناف من المكتبات التي يمكن اعتبارها عمومية وهي :

- ✓ مكتبات المطالعة العمومية.
- ✓ مكتبات المراكز الثقافية.
- ✓ مكتبات المتاحف.
- ✓ المكتبة الوطنية.
- ✓ مكتبة قصر الثقافة.

1.1.7.3: مكتبات المطالعة العمومية :

حيث يمكن التمييز بين 5 أصناف من مكتبات المطالعة العمومية بحسب الكثافة السكانية :

-قاعات المطالعة او المكتبات الشبه الريفية.

-مكتبات الوسط الريفي.

-مكتبات الوسط الحضري.

-مكتبات الوسط الحضري الأعلى.

-المكتبات الولائية.

2.1.7.3: مكتبات المراكز الثقافية :

توجد على مستوى كل ولاية مركز ثقافي او دار ثقافة التي تساهم في السياسة الثقافية الرسمية

للدولة، اين تقرر تجهيز كل دار ثقافة بمكتبة عمومية تكون تابعة لها وتحت تسييرها بهدف

جلب مختلف شرائح المجتمع للمشاركة في مختلف الأنشطة الثقافية بها.

-مكتبة دار الثقافة مولود معمري بتيزي وزو.

-مكتبة المركز الثقافي لولاية الجزائر العاصمة.

3.1.7.3: مكتبات المتاحف :

يوجد في اغلب الولايات متاحف تكون ضمنها مكتبات تابعة لها وهي مكتبات عمومية مفتوحة لجميع الرواد لكنها تبقى نخبوية، اغلب روادها مختصون ومتقنون وباحثون في العلوم الإنسانية والاجتماعية وكذا الفنانين، إضافة الى تمركز اغلبها بالعاصمة من امثلتها:

- مكتبة متحف باردو بالجزائر العاصمة.
- مكتبة متحف الاثار ما قبل التاريخ بالعاصمة.
- مكتبة متحف الفنون الشعبية بالقصبة بالعاصمة.

الى جانب ذلك تضم هذه المكتبات فضاءا مخصصة للأطفال.

4.1.7.3: مكتبة قصر الثقافة مفدي زكريا :

كانت تابعة للمركز الوطني للدراسات التاريخية برئاسة الجمهورية سنة 1976 م مقرها بالمدينة، وابتداء من عام 1984 أصبحت تابعة لوزارة الثقافة التحقت بقصر الثقافة مفدي زكريا بالقبة منذ سنة 1985 لكنها بقيت تابعة إداريا للمركز الوطني للدراسات التاريخية الى حد الفاتح جانفي 1996.

5.1.7.3: المكتبة الوطنية :

تعد المكتبة الوطنية من أقدم المؤسسات الثقافية التي تم تأسيسها سنة 1835 جراء الاحتلال الفرنسي للجزائر عام 1830 حيث تواجدت في عدة أماكن نتيجة لمشكل سوء الفضاءات المخصصة لها وكذا ضيقها الى غاية عام 1958 اين تم انجاز مكتبة وطنية ملائمة للمقاييس العالمية وفق شروط الحفظ اللازمة بشارع فرانز فانون بمساحة قدرها 4800 متر مربع متوفرة على قاعتين للمطالعة بقدرة استيعاب 450 مقعد.

2.7.3: المكتبات العمومية تحت وصاية وزارة الداخلية والجماعات المحلية :

المسماة بالمكتبات البلدية حيث يتم تمويلها وادارتها من قبل السلطات المحلية في إطار الصندوق المشترك للجماعات المحلية، من الناحية النظرية يوجد مكتبة بكل بلديات الوطن البالغ عددها 1541 بلدية، غير انه وبحسب اخر احصائيات وزارة الثقافة عام 2015م تؤكد وجود 634 مكتبة بمعدل 29 بالمئة من مجموع بلديات الوطن الذي يمثل نسبة 71 بالمئة.

3.7.3: المكتبات الواقعة تحت وصاية وزارة الشباب والرياضة :

هي مكتبات عمومية توجد ضمن دور الشباب او بيوت الشباب المتواجدة على مستوى كل بلديات الوطن، وتكون تابعة لها وليست مستقلة عنها هذه المكتبات عمومية الخدمة لكل فئات المجتمع خاصة فئة الشباب والأطفال بهدف التعليم والتثقيف والترفيه لاستثمار الوقت الحر للشباب والأطفال بما يعود عليهم بالنفع مساعدتهم على بلورة شخصيتهم وتمكينهم من الوسائل الكفيلة بتنمية مؤهلاتهم وقدراتهم.

4.7.3: المكتبات التابعة لوزارة الشؤون الدينية والاوقاف :

تعد المراكز الثقافية الإسلامية مؤسسات ذات وظائف تعليمية وتثقيفية في إطار نشاط جوارى يستهدف شريحة كبيرة كيرة من الناس لها أهمية بالغة في ترقية الثقافة في بعدها الفكري على عدة مستويات من خلال عقد الندوات، المحاضرات، ومختلف الأنشطة الفنية لكل الفئات الاجتماعية، مكتبات المراكز الثقافية الإسلامية التي توجد في كل ولاية، التابعة للمركز الثقافي الإسلامي بالجزائر والذي تسييره وزارة الشؤون الدينية والاوقاف، بهدف التواصل واستيعاب كل نخب المجتمع. (سميرة، 2019، الصفحات 148-15).

خلاصة الفصل:

-مما تقدم سابق تبرز أهمية التكوين باعتباره عملية أساسية في تطوير قدرات الافراد وتنمية مهاراتهم سواء في الحياة المهنية او في مسارات التعلم المختلفة في هذا الفصل الذي يتناول مسألة التكوين من زاوية مهنية حيث يبرز دوره في تطوير كفاءات اخصائي المعلومات داخل المؤسسات الوثائقية، وخاصة المكتبات العمومية ، ينظر الى التكوين كأداة ضرورية لتمكين هؤلاء الاخصائيين من أداء مهامهم بكفاءة في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها في مجال المعلومات وتكنولوجيا الاتصال ولم يعد التكوين حدثا محدودا بزمن معين، بل أصبح عملية مستمرة تواكب التغيرات المهنية والتقنية. التكوين المستمر يمكن اخصائي المعلومات من تحديث معارفه ومهاراته باستمرار مما يساهم في تحسين جودة الخدمات المكتبية وتلبية حاجيات المستفيدين وفي هذا الإطار تعد المكتبات العمومية فضاءات حيوية ليس فقط لخدمة الجمهور، بل أيضا كمجال ديناميكي يتطلب من العاملين فيه متابعة دائمة للتطورات في علوم المكتبات والمعلومات وكتساب كفاءات جديدة تتماشى مع متطلبات العصر الرقمي.

الفصل الثاني: أداء اخصائي المعلومات والتكوين المستمر

تمهيد:

يمثل اخصائي المعلومات أحد المحاور الأساسية في المنظومة المعلوماتية لما يؤديه من دور فعال في جمع المعلومات تنظيمها، تحليلها، تيسير الوصول إليها بما يلبي حاجات المستخدمين المتنوعة، ومع التطورات المتسارعة في تكنولوجيا المعلومات والاتصال أصبحت المهارات التقليدية غير كافية لمواكبة التحديات الجديدة ما يفرض ضرورة مستمرة لتحديث المعارف

والقدرات المهنية. وتظهر العلاقة بين التكوين المستمر وأداء اخصائي المعلومات ترابطا وثيقا، حيث يسهم التكوين في تعزيز الأداء والرفع من جودة الخدمات المقدمة ومن هذا المنطلق، يتناول هذا الفصل دراسة أداء اخصائي المعلومات من حيث الكفاءات والمهارات المهنية الى جانب ابراز دور التكوين المستمر في تطوير هذا الأداء.

1: مفهوم اخصائي المعلومات

-يعتبر اختصاصي المعلومات من المصطلحات الحديثة التي ارتبط اعتمادها بظهور وانتشار شبكة الانترنت وتكنولوجيا المعلومات حيث ارتكزت اغلب التعاريف على انه الشخص الذي يعتمد نشاطه على البحث واسترجاع المعلومات من شبكة الانترنت ومختلف مصادر المعلومات. (سمية، 2022، صفحة 269).

-مصطلح يشمل جميع الفئات العاملة في حقل المعلوماتية للأعمال التي تتعلق بنظم المعلومات وتحليلها ودراساتها وتصميمها وتنفيذها، أيضا كل من يتعامل مع مصادر المعلومات التقليدية والالكترونية ومن يعمل في إدارة مراكز المعلومات المختلفة ومن يقومون بتدريس المعلوماتية (الكميشي، صفحة 8).

-الشخص الذي يتعامل مع مصادر المعلومات اختيارا وجمعا واقتناء وتنظيما ومعالجة وهو الذي يتعامل مع المستفيد فيقدم له ما يحتاجه من معلومات وبيانات عن طريق الإعارة الخارجية وإتاحة الاطلاع الداخلي له داخل مرفق المعلومات او الإجابة عن الأسئلة والاستفسارات، التي يتقدم بها المستفيد او اعداد قائمة بالمصادر التي يحتاجها والبحث في قواعد البيانات. (شهرزاد، صفحة 8).

-اختصاصي المعلومات تسمية واسعة تغطي عددا من فئات العاملين في مراكز المعلومات كالمسؤولين عن إدارة خدمات المعلومات والقائمين على تحليل مصادر المعلومات والمسؤولين عن البحث عن الإنتاج الفكري، وكل أنماط استرجاع المعلومات والإفادة من قواعد المعلومات.

-يعرفه محمد فتحي عبد الهادي بانه الشخص الذي يتعامل مع المستفيد فيقدم له ما يحتاجه من معلومات وبيانات عن طريق الإعارة الخارجية او إتاحة الاطلاع الداخلي له داخل مرفق المعلومات او الإجابة عن الأسئلة والاستفسارات التي يتقدم بها المستفيد او اعداد قائمة بالمصادر التي يحتاجها والبحث في قواعد البيانات وشبكات المعلومات واحاطة المستفيد علما بالجديد في مجال اهتمامه وغير ذلك من الخدمات. (مولي، صفحة 7).

-التعريف الاجرائي :

من خلال التعاريف السابقة نرى بانه هو شخص متخصص في إدارة المعلومات والمعلوماتية يركز عمله على تنظيم وتصنيف وتخزين وتقديم المعلومات بطريقة تتيح الوصول اليها بسهولة وفعالية كما يعمل على تحسين تدفق المعلومات داخل المؤسسات وذلك باستخدام تقنيات حديثة لتحليل البيانات وتقديم الدعم للمستخدمين.

2 : أسباب التحول من المكتبي الى اخصائي المعلومات :

يعيش المكتبيون ثورة تكنولوجية حديثة مما أدى الى تغير نظرة المجتمع اتجاه المكتبات، بالإضافة الى الانفجار الفكري والوعي لرفع قيمة الثقافة تجاه المكتبات ومن اهم الأسباب التي أدت الى تحول المكتبي الى اخصائي معلومات كالتالي:

اولا: انفجار المعلومات: أدت التطورات العلمية الحديثة الى ظهور تخصصات جديدة وتدفق هائل في المعلومات والإنتاج الفكري.

✓ **النمو الكبير في حجم الإنتاج الفكري:** لقد عرف الإنتاج الفكري نمو وزيادة كبيرة حيث ان حجم المطبوعات والمنشورات أصبح كبير جدا، كما تشير الاحصائيات ان حجم الإنتاج الفكري السنوي يصل الى 14 مليون وثيقة، بحيث يبلغ رصيد الدوريات ما يقارب 15 ألف دورية كل عام اما الكتب فقد بلغ حوالي 600 ألف كتاب.

✓ **تشنت الإنتاج الفكري:** نتيجة تطور التخصصات وتفاعلها مع بعضها ظهرت فروع جديدة مثل الهندسة الطبية، الكيمياء الحيوية، وموضوعات أخرى أكثر تخصص ودقة، هذا ما أبطل فائدة الإنتاج الفكري الشامل كالدوريات التي تغطي قطاعات عريضة وظهر الإنتاج الفكري المتخصص. (مبروك، 2009، صفحة 71).

✓ **تنوع مصادر المعلومات وتعدد أشكالها:** بعد ان سادت الاوعية المطبوعة فترة من الزمن عرف العصر الحالي تطورا هائلا في أنواع وأشكال مصادر المعلومات، فبالإضافة الى الكتب والدوريات والرسائل الجامعية والتقارير العلمية وبراءات الاختراع والأشكال المصغرة والأوعية الممغنطة والأوعية البصرية والوسائط المتعددة اضافة الى اهم مورد للمعلومات في العصر الحديث وهو شبكة الانترنت وما تمنحه من خدمات.

ثانيا: زيادة أهمية المعلومات كمورد حيوي واستراتيجي تعتبر المعلومات موردا لا يمكن بدونها استثمار أي مورد اخر فقدرة الانسان على استثمار المورد المتاحة الأخرى رهينة بقدرته على استثمار المعلومات.

ثالثا: نمو وتعدد فئات المستفيدين وتعدد احتياجاتهم.

رابعا: المنافسة الشديدة في خدمات المعلومات

خامسا: بزوغ تكنولوجيا الاتصال والتزاوج الحاصل بينهما وبين تكنولوجيا المعلومات وظهر النظم المتطورة للمعلومات مثل: شبكات المعلومات بالإضافة الى اوعية التخزين ذات القدرة العالية. (وديعة، 2009، الصفحات 70-71).

3: خصائص اختصاصي المعلومات :

✓ **التأقلم بسرعة مع المتطلبات الجديدة:** وذلك يعني عدم التخوف من كل ما هو جديد وعدم التردد على الاقبال لفهم الوضعيات الجديدة وللإستجابة الى كل المتطلبات ولا شك انه بفضل تغير الذهنيات لمسايرة التطورات تتغير السلوكيات للتأقلم مع المستجدات.

✓ **روح التعلم الذاتي:** كل المفاهيم التربوية الحديثة تحث الفرد على اكتساب الاستقلالية في التعليم وعدم الاعتماد على الأشخاص اخرين لتلقيه المعرفة والقدرات فالاعتماد على النفس في كسب المعارف وتحسين الأداء أصبح جوهريا حتى ينجح الفرد في عمله ويجعل من هذا المفهوم امرا يجب ان يتوسع لدى كل الشرائح المجتمع بمن فيها مستفيد وأنظمة المعلومات.

- ✓ **القدرة على العمل في إطار التشاور**
- ✓ **القدرة على حل المشكلات:** أي معرفة أنواع الصعوبات واختيار الحل المناسب لمواجهتها وذلك من بين مجموعة من حلول بضعها الانسان بفضل التفكير الدائم وروح التحدي اتجاه المشكلات.
- ✓ **المرونة:** أي كلما كان الفرد مرناً لديه القدرة على تقبل التغيير والتجديد وكلما كانت لديه القابلية للتأقلم مع المواقف الجديدة حتى ولو كانت هذه المواقف عفوية وفي بعض الأحيان غريبة فالمرونة عند الفرد تجعله لا يرفض الأشياء من أجل الرفض دون التمعن في الأمور.
- ✓ **القدرة على الابتكار:** فذلك يساعده على توفير وسائل البحث التي يحتاجها كذلك افراد مجتمع المعلومات بدون أي استثناء حتى يتمكنوا من الوصول الى هذه المعلومات الثروة الثمينة التي يمكن الاستغناء عنها حالياً ومستقبلاً.
- ✓ **القدرة على تحمل الصعوبات:** إذا كان المجتمع الحالي يتسم بالتشعب والصعوبة للاندماج فيه فذلك يدفع بالفرد الى التسلح بالقدرة على تحمل المشكلات وعدم الخضوع الى ثق هذه الصعوبات حتى يفشل امامها، فمهما كان نوعها ومهما كانت درجة صعوبتها عليه التصدي والتحمل لمواجهتها حتى يتغلب عليها ويتمكن بذلك من التغيير والتطور للبقاء في المنافسة المستمرة ولتجنب التهميش والعزلة.
- ✓ **اليقظة المعلوماتية:** تغير المجتمع يفرض على المكتبي الان وفي كل وقت ان يكون يقظاً باحثاً باستمرار على المعلومات الاستراتيجية التي هو دوماً بحاجة اليها اذ تمكن من معرفة ما ينجز وما سينجز في مجاله الواسع فهم أشياء كثيرة ومفيدة وإذ فهم أشياء تمكن من التنبؤ وحصل على قدرة الإنجاز. (عميمور، 2012، الصفحات 108-110)

-اما بالنسبة للباحثة سريج جميلة فترى بان الخصائص التي يجب على اختصاصي المعلومات التمتع بها هي

- مهارة الالمام بقواعد البيانات الحديثة وكيفية التعامل معها واستخراج المعلومات المناسبة لها
- إمكانية التحليل والتفكير الموضوعي وهذا ناتج عن تخصصه وخبرته في مجال المعلومات.
- تحليل المعلومات وتقديمها للمستفيدين.
- القدرة على كتابة التقارير المهنية وعرض المعلومات بكفاءة عالية.
- إمكانية عالية في التعامل التقنيات الحديثة واستخدام تكنولوجيا المعلومات. (جميلة، 2019، صفحة 40).

4 : المهارات والمهام الحديثة لأخصائي المعلومات:

يقصد بالمهارات الكفاءات والدراسات والخبرات العلمية التي يجب ان يتحلى بها اخصائي المعلومات وبما ان اخصائي المعلومات أصبح يؤدي دوراً هاماً في مجتمع المعلومات دوراً هاماً في مجتمع المعلومات هذا ما يفرض عليه التسلح بمجموعة من مهارات والكفاءات التي من شأنها ان تجعله مشاركاً فعالاً في عالم سريع التغير وتضمن له فرصة التميز

بصورة أكثر وضوح داخل مجتمع المعلومات، لذا يحتاج اخصائي المعلومات الى مجموعة متنوعة من المعارف والمهارات التي تمكنه من استخدام المعرفة والتكنولوجيات المتقدمة في تأديته لأدواره وخدمة الاحتياجات يمكن اجمالها على النحو الاتي:

4.1: الكفاءات المهنية :

- وهي تتعلق بمعرفة خصائي المعلومات والوصول اليها والتكنولوجيا والإدارة والمقدرة على استخدام هذه المعرفة كأساس لتقديم خدمات معلومات عالية الجودة وهناك اربع كفاءات حسب راي محمد فتحي عبد الهادي كل منها يتطلب مهارات محددة، وهي على النحو الاتي:
- ✓ إدارة مؤسسات المعلومات: وهي تتضمن الإدارة للمؤسسات التي تتراوح بين مؤسسات تعتمد على شخص واحد الى مؤسسات تشغل بضع مئات، كما ان المؤسسات قد تكون في أي بيئة.
- ✓ إدارة مصادر المعلومات: وهي تتضمن الاختيار والتقييم والتأمين وتقديم الوصول للمصادر
- ✓ إدارة خدمات المعلومات يدير اخصائي دورة الحياة الكاملة لخدمات المعلومات من تصميم وتطوير واختبار وتسويق وتسليم وما الى ذلك.
- ✓ تطبيق أدوات وتكنولوجيات المعلومات يسخر اخصائي الأدوات التكنولوجية الحديثة والمناسبة لتسليم أفضل الخدمات وتقديم أفضل المصادر المتاحة.

4.2: الكفاءات الشخصية :

- تتمثل في مجموعة من الاتجاهات والمهارات والقيم التي تمكن اخصائي من العمل بفعالية والاسهام بإيجابية لمؤسساتهم والمستفيدين والمهنة ويمكن اجمالها على النحو التالي :
- ✓ امتلاك سعة الأفق.
- ✓ البحث الدائم عن شركاء وحلفاء.
- ✓ العمل على إيجاد بيئة تتميز بالاحترام والثقة.
- ✓ العمل بنجاح مع الآخرين ضمن فريق عمل.
- ✓ مهارات التفاوض والاستماع والدبلوماسية.
- ✓ مهارات إدارة المشروعات.
- ✓ مهارات إدارة التغيير.
- ✓ التعهد بالتعلم مدى الحياة.
- ✓ مهارات في تناول لغة اجنبية وبخاصة اللغة الإنجليزية.
- ✓ المقدرة على الاتصال البشري والالكتروني.

4.1.3: الكفاءات التقنية :

وهي مهارات والقدرات التي تمكن اخصائي المعلومات من الاستعمال الفعال للوسائل والطرق والأساليب والإجراءات بغية تأدية مهامه وادواره على اكمل وجه في مجتمع المعلومات.

-يمكن تقسيم الكفاءات التقنية لإخصائي المعلومات الى قسمين رئيسيين :

✓ الكفاءات التقنية الأساسية وهي:

-القدرة على تقبل التغيير.

-الإحساس بالراحة عند العمل على الانترنت.

- القدرة على استكشاف التقنيات الجديدة والتعامل مع مشكلات تطبيقها.
- القدرة على تعلم استخدام تقنيات جديدة وتقبلها.
- القدرة على مواكبة الأفكار الجديدة في مجال التقنية.

✓ الكفاءات التقنية العليا:

- القدرة على تحديد حاجات المستفيدين وتقييمها
- امتلاك رؤية لتقديم خدمات المعلومات التقليدية الى مستفيدين من خلال الانترنت.
- القدرة على تقييم تقنيات المعلومات وبيان مميزاتها وعيوبها والمقارنة بينهما.
- القدرة على تسويق أفكاره في مجال خدمات مؤسسات المعلومات. (زهرة، 2015-
2014، الصفحات 107-109)

5: وظائف اخصائي المعلومات :

- امام تعدد تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومع التدفق الهائل للمعلومات في شتى ميادين المعرفة أصبح لزاما على اخصائي المعلومات القيام بالوظائف التالية :
- المشاركة في انشاء البيانات الوسطية (الانشاء الالي للكائنات، الانشاء الالي للتسجيلات الوصفية).
- المشاركة في بعض المهارات المتعلقة بالنشر كالتحرير الاخراج، ولغات الحاسوب قصد انتاج اشكال الكترونية للكتب ذات المستوى القرائي المنخفض.
- تزايد العبء فيما يتعلق بتعليم كيفية الوصول الى المعلومات وذلك مع زيادة الاقبال على شبكة الانترنت، وبالتالي يقوم اخصائي المعلومات بتقويم الباحثين في البحث عن المعلومات.
- توفر التسجيلات الالكترونية للموارد بصفة عامة.
- استمرار نشاطاتهم فيما يخص حفظ الأرشفة فيما يعقب بالموارد النادرة والمحفوظات الهامة اما بقية الموارد فوضع في شكل رقمي الكتروني.
- ابرام اتفاقيات بين اخصائي المعلومات والناشرين الالكترونيين بغرض التعاون وتوسيع نطاق المعلومات، وهذا عن طريق توفير الناشر لقواعد البيانات والدوريات والملفات الالكترونية.
- سيأخذ دور اخصائي المعلومات شكلا جديدا كمرشد هام الى مصادر المعلومات سريعة النمو في شكل الكتروني، وعدم اكتفاءهم بدور المستجيب للأساليب الجديدة للتسجيل المعلومات وبتثها، بل لابد من التفاعل المتزايد مع كل من منجي المعلومات والمستفيدين منها. (بلهوشات، 2019، صفحة 180).

6 : اخلاقيات اخصائي المعلومات :

1.6: الواجبات الشخصية :

- الأشخاص الذين يعملون في مهنة المكتبات والمعلومات عليهم واجبات شخصية تتعدى تلك التي تحددها عقود العمل مع الجهات التي يعملون بها او المستفيدون منها لذا فان الأعضاء المنتسبين للمهنة عليهم مراعاة ما يلي:

-السعي لتحقيق أعلى مستوى من المعرفة المهنية والكفاءة.

-التأكد من استمرار قدرتهم على الممارسة المهنية من خلال اطلاعهم ومتابعتهم على التطورات في مجالات أعمالهم وتخصصاتهم.

-الحرص على عدم ادعاء امتلاك الخبرة والتأهيل في مجال العمل بالمكتبات والمعلومات او في مجالات الأخرى ذات العلاقة الا عندما تكون مهاراتهم ومعارفهم كافية لذلك.

2.6: الواجبات المتعلقة بالمعلومات ومستخدميها :

-سلوكيات المتخصصين الذين يعملون في حقل المعلومات وتصرفاتهم يجب ان تتم بمراعاة اهتمامات المستفيدين من المعلومات واحتياجاتهم كذلك يحتاج العاملون في مهنة المعلومات الى إدراك ان عليهم واجبات ومسؤوليات تجاه التراث المتنامي من المعلومات والبيانات بغض النظر عن الاشكال التي تظهر بها وهذا يشمل الاعمال الإبداعية والحقوقية لذا فان أعضاء المهنة يجب ان يراعوا ما يلي :

-التأكد من ان مستخدمي المعلومات مدركين لماهية ومدى خدمات المعلومات المتاحة لهم.

-العمل على جعل عملية اتاحة المعلومات والمعايير والإجراءات التي تنظم هذه العملية على قدر كبير من الوضوح والشفافية.

-تجنب الانحياز غير الملائم او اصدار الاحكام عند تقديم الخدمات.

-احترام كيانات مصادر المعلومات والاشارة اليها بشكل مناسب عند الاقتباس منها.

-الدفاع عن حاجات واهتمامات المستفيدين من المعلومات مع مراعاة الحقوق الأدبية والقانونية لمالكي الاعمال الفكرية.

-حماية الخصوصية السرية لمستخدمي المعلومات ويشمل ذلك استفساراتهم والخدمات المقدمة لهم وكذلك أي جوانب متعلقة بظروفهم او أعمالهم.

-التأكد من فاعلية أنظمة وخدمات المعلومات التي تحت مسؤولياتهم في الاستجابة لحاجات المستفيدين في ضوء الموارد المتاحة.

-التأكد من المواد التي يقومون بإتاحتها للمستفيدين هي الأكثر ملائمة لاحتياجاتهم.

3.6: الواجبات تجاه زملاء المهنة ومجتمع المعلومات

-التصرفات الشخصية للمتخصصين في مهنة المكتبات والمعلومات اثناء أدائهم للعمل يجب ان تؤدي الى تحسين مستوى المهنة بأفضل الطرق وفي كل الأوقات، فانه يجب عليهم ان يراعوا ما يلي:

-التصرف بطرق إيجابية تعزز وترفع من مستوى علاقتهم بزملائهم بشكل خاص والمجتمع بصورة عامة.

-تفهم واحترام زملاء العمل وغيرهم من المتخصصين، وتقبل أفكارهم ومساهماتهم وأعمالهم متى وainما كان ذلك مناسباً.

-الإشادة بزملاء العمل وعدم الإساءة لهم أو انتقاد أدائهم بصورة غير مقبولة أو غير مناسبة.

-القيام بالمسؤوليات بطريقة مهنية، وذلك عند العمل بشكل مستقل مع احترام حقوق ومصالح الآخرين.

-تشجيع الزملاء وبخاصة أولئك الذين تحت مسؤولياتهم إدارية لتحسين مستوى معارفهم وقدراتهم المهنية والمحافظة عليها.

-عدم الحديث باسم الجهات التي يعملون بها أو نسبة أية آراء لها مالم يتم تحويلهم للقيام بذلك من قبلها بطريقة رسمية.

-الابتعاد اثناء العمل عن أي تصرفات قد تؤدي الى أي خلل أو فوضى بمهنة المكتبات والمعلومات.

4.6: الواجبات اتجاه المجتمع

-الحرص على المصلحة العامة لجميع افراد المجتمع وبالذات الفئات الأكثر عرضة للأخطار والتهديدات وكذلك الاستجابة لحاجاتهم المعلوماتية المتعلقة بوظائفهم وواجباتهم المهنية.

-العمل على توفير العدل والمساواة لجميع افراد المجتمع للوصول الى جميع أنواع المعلومات واشكالها المختلفة.

-السعي لتحقيق التوازن عند تطبيق النظام بين متطلبات المستفيدين من المعلومات واحترام خصوصياتهم من جهة وبين المصلحة العامة والواجبات المهنية الموضحة في هذه الوثيقة.

-تشجيع ودعم انتشار المعرفة على نطاق واسع بجانب الحرص على قبول وتطبيق الواجبات والمسؤوليات الموضحة في هذه الوثيقة، سواء كان ذلك في العاملين في الوسط المهني او المستفيدين

5.6: الواجبات كموظفين :

العاملين في مجال المكتبات والمعلومات لديهم في كثير من الأحيان واجبات تتعدى تلك المنصوص عليهم في عقود توظيفهم والتي ينتج عنها أحيانا تضارب مع طلبات ارباب العمل رغم ان هذه الواجبات في بعض الحالات تصب في المصلحة العامة للمجتمع لذا فان من الواجب على المتخصصين مراعاة ما يلي:

--تطوير مستوى المعرفة والادراك بأهداف المؤسسات التي يعملون بها واستخدام المهارات والخبرات التي يمتلكونها لتحقيق اهداف هذه المؤسسات.

-تجنب التورط في ممارسات غير مقبولة اثناء العمل وتنبيه رؤساء العمل عن أي ملاحظات حول نظامية وشرعية أي قرارات او إجراءات او سلوك يتم اثناء العمل. (العمران، الصفحات 4-2)

7 : تكوين اخصائي المعلومات

1.7: أثر التكوين المستمر على تطوير كفاءات اخصائي المعلومات :

يساهم التكوين المستمر في:

- الرفع من مستوى أداء المورد البشري كما ونوعا.
- اكتساب المورد البشري معارف ومهارات جديدة.
- تنمية العلاقات الإنسانية بين الافراد وتطوير اتجاهاتهم.
- تعزيز ارتباط المورد البشري بالمؤسسة. (نبيلة، 2020، صفحة 581)
- تعديل المهارات وتحقيق الذات.
- الحصول على معرفة متخصصة.
- المحافظة على مواكبة التطورات الحديثة في المجال.
- الحصول على مستويات جديدة في العمل. (نبيلة، 2020، صفحة 205)
- تنمية وتطوير راس المال الفكري للمنظمة.
- تنمية وتطوير القيادات الإداري.
- تنمية وتكوين الذكاء الوجداني للعاملين.
- تنمية القدرات الاستراتيجية للمنظمة.
- تطوير خطط وفرص تعلم الافراد.
- تنمية وتطوير فرص التعلم التنظيمي. (فضيلة، 2020، صفحة 41)

2.7: الجهات المسؤولة عن التكوين المستمر لأخصائي المعلومات :

- تقع مسؤولية التكوين على عاتق كل من :

1.2.7: الجامعات والمعاهد والاقسام :

تعتبر الجامعات والمدارس المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات من اهم الإنجازات التي عملت على ترسيخ فكرة تدريس علم المكتبات والمعلومات وتطويره وتطوير المكتبات وذلك بتدريس النظريات العلمية وتركز عليها مما يساعد المكتبيين على فهم المشكلات التي تواجههم وتمكنهم من إيجاد الحلول الموضوعية لها بطريقة أكثر علمية وموضوعية مما

يمكن ان تتيح لهم الخبرة العملية وحدها. وتسليط الأضواء على المشكلات العلمية ومعالجتها من جميع الزوايا من خلال البحث والدراسة في برامجها الاكاديمية..

-عام 1976، أصدر الاتحاد الدولي للجمعيات والمؤسسات المكتبية IFLA معايير مدارس المكتبات تحتوي على المعايير الخاصة موقع المدرسة، اسمها ومستواها التنظيمي مبناها وتجهيزاتها أهدافها واغراضها وتنظيمها وتمويلها، مبناها وتجهيزاتها فضلا عن المعايير الخاصة بالمكتبة وهيئة التدريس و العاملين غير الاكاديميين والمناهج والتعليم المستمر و قبول الطلبة وشروط إتمام الدراسة والدرجات العلمية و الإدارة واتخاذ القرارات و السجلات والتخطيط، فهي مؤسسات اكايدمية تمتاز بالتأثير على المجتمع فضلا عن كونها مسؤولة عن القيام بالأعمال التي تهدف الى خدمة المجتمع مثل التدريب وتنظيم الدورات القصيرة والمؤتمرات والندوات وتنظيم المحاضرات العامة ونحو ذلك من النشاطات التي تربط الجامعة.

2.2.7: الجمعيات المهنية :

-تعتبر الجمعيات المهنية في العديد من البلاد المتقدمة المتحدث الرسمي باسم العاملين في هذا المجال والمعبر عن أفكارهم وطموحاتهم كما تعتبر بعض هذه الجمعيات المعبر عن اتجاهات الحكومة تجاه المجال أيضا الا ان الغالب في هذه الجمعيات كونها جمعيات طوعية ترمي الى استكمال دور المؤسسات الحكومية الرسمية المهمة بالمجال والتي تستطيع بمفردها انجاز كل تطلعات المنتمين للمهنة.

حيث تقوم بعدة أنشطة عديدة تتمثل في:

-تأهيل العاملين في مجال المكتبات الى مستوى علمي أفضل والحصول على شهادات اعلى من مستواهم الحالي من خلال المنح الدراسية.

-تبادل الخبرات والأفكار من خلال المشاركة في المؤتمرات والندوات.

-تنظيم دورات تكوينية للعاملين من اجل اكسابهم مهارات جديدة للارتقاء بالمستوى المهني.

-تساعد العاملين في حل المشاكل المهنية عن طريق تقديم الاستشارات اللازمة.

-تنظيم معارض بكل ما هو جديد في مجال المكتبات والتي تساعد في تبادل الأفكار والخبرات بين العاملين في مجال المكتبات والمعلومات.

3.2.7: المكتبات ومرافق المعلومات :

تعتبر المكتبات مجالا منها بالدرجة الأولى والتي تتأثر بنقص المكتبيين وعدم تأهيلهم للقيام بمهامهم وتطوير خدمات المكتبات والمعلومات فالمكتبات تعمل على تطوير علم المكتبات عن طريق العاملين في حقل المكتبات المتخصصين وغير المتخصصين عن طريق عقد دورات تدريبية ورفع مستواهم المهني وكذلك إقامة معارض وعقد المؤتمرات والندوات وكل ما يساهم في تطوير كفاءة المكتبي وتحسين وضعية المكتبات وخير نموذج ما قامت به المكتبة الوطنية الجزائرية بعد الاستقلال وكانت لا تملك مكتبي جزائري متخصص ومؤهل حيث

قامت بتنظيم دورات تدريبية للعاملين بها للقيام بتنظيم وتسيير المكتبة وجعلها في خدمة المجتمع. (بوغمبوز، 2012، الصفحات 33-35).

3.7: الاتجاهات الحديثة للتكوين المستمر لأخصائي المعلومات :

-لقد افرز التطور المعرفي والتكنولوجي الهائل الوعي بالدور الحيوي للمعلومات التي تحتاج الى العناصر الى العناصر البشرية المؤهلة تأهيلا علميا وفق خطة مدروسة وعليه تركز التوجهات الحديثة في الاعداد المهني لأخصائي المعلومات على وضع برامج تتماشى مع التطورات التكنولوجية الحديثة التي تستدعي بدورها تكوين اخصائيو المعلومات ومع مدربين على أسس علمية ومنهجية تسمح لهم بتأدية مهامهم على أحسن وجه ولتطوير اخصائي المعلومات يتطلب ذلك اعدادا لاكتساب مهارات معينة في مواجهة التطورات السريعة للتكنولوجية لتقديم خدمات جديدة تتماشى وهذا التطور كالحرص على وضع برامج تعليم تؤهله فنيا وتربويا للتعامل مع المستفيدين.

-فلكي يضطلع هؤلاء الاخصائيون بمهام وظائفهم بكفاءة وفعالية لمواجهة المتطلبات التي تملئها ظروف العمل في البيئة الرقمية ينبغي ان يعاد توصيف برامج التعليم والتدريب لتسليحه بمجموع القدرات اللازمة ولكي تكون لدى اخصائي المعلومات هذه القدرات التي تؤهله للتعامل مع الوظائف الجديدة الموكلة اليه، يجب ان يكون لديه استعدادا لتقبل فكرة التدريب والتعليم المستمر للدخول الى العالم الشديد التحول. (مقتاني، 2020، الصفحات 287-288)

خلاصة الفصل:

في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها عصر المعلومات والاتصال برز اخصائي المعلومات كفاعل أساسي في إدارة المعرفة داخل المؤسسات وقد جاء هذا لتطور استجابة للتغيرات التي مست طبيعة التعامل مع المعلومات مما أدى الى انتقال دور المكتبي التقليدي نحو مسؤوليات أكثر تعقيدا ترتبط بالمعالجة والتنظيم والولوج الفعال الى البيانات ومع هذا التحول أصبحت الحاجة ملحة الى مواكبة التطورات التكنولوجية والمعرفية، وهو ما يجعل من التكوين المستمر عنصرا محوريا في مسار اخصائي المعلومات وتضطلع عدة جهات بهذا الدور كالمؤسسات الأكاديمية، والجمعيات المهنية، وهيئات العمل التي تتيح فرص تدريب متنوعة اما الاتجاهات الحديثة في التكوين، فتركز على استخدام وسائل مرنة وتفاعلية تتيح لأخصائي تطوير مهاراته بشكل متواصل بما يتناسب مع متطلبات البيئة الرقمية.

الفصل الثالث: تحليل البيانات ونتائج الدراسة

الميدانية ومقترحاتها

تمهيد

1. التعريف بالدراسة الميدانية.
2. إجراءات الدراسة الميدانية.
3. نتائج الدراسة الميدانية ومقترحاتها.

خاتمة

تمهيد:

تعد الدراسة الميدانية إحدى الركائز الأساسية في البحث العمي لما توفره من معطيات واقعية وبيانات أصيلة تساعد الباحث على فهم الظاهرة المدروسة بصورة شاملة وعميقة فهي تمثل الجانب التطبيقي للبحث حيث ينتقل البحث من الإطار النظري إلى الواقع العملي لجمع المعلومات وتحليلها ضمن السياق الفعلي للمشكلة موضوع الدراسة، وعلى أساسها يتم اعتماد إجراءات المنهجية التي يمكن من خلالها التعامل مع الجانب الميداني للدراسة من خلال الوقوف على واقع التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبة العمومية بسكرة وذلك من خلال تحديد مجالات الدراسة والمنهج الملائم لها بالإضافة إلى تحديد حجم مجتمع الدراسة والكشف عن الأدوات المساعدة في جمع البيانات قصد تحضيرها للدراسة والتحليل والتفسير للوصول للمعلومات الصحيحة.

1: التعريف بمكان الدراسة :

1.1: التعريف بالمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية محمد عصامي -بسكرة:-

تعد المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية محمد عصامي من المكتبات العامة التي تتوجه بخدماتها من المعلومات إلى كافة أفراد المجتمع على اختلاف أعمارهم ومستوياتهم التعليمية وهي مؤسسة علمية، ثقافية، تربوية، اجتماعية تهتم بجمع مختلف مصادر المعلومات المطبوعة وتنميتها بطرق مختلفة شراء، اهداء، تبادل ومعالجتها وتنظيمها بتقنيات علمية وتكنولوجية حديثة لتسهيل عملية الاستفادة منها من طرف جمهور المستفيدين من باحثين وطلبة ومدرسين كبار أو صغاراً فضلاً عن الخدمات التكوينية والثقافية التي ينفرد بها هذا النوع من المكتبات، والهدف العام للمكتبة يتمثل في تنمية أفراد المجتمع على مستوى العلمي والثقافي والتكنولوجي والتربوي والاجتماعي و الحضاري.

- سميت مكتبة المطالعة العمومية محمد عصامي باسم المناضل والمجاهد محمد عصامي ولد بمدينة الفاتح عقبة بن نافع الفهري بسكرة عام 1918، كان نشاطه مجال التوجيه النضالي والتوعية السياسية واستعداداً لتنظيم مظاهرات 8 ماي 1945 ب بسكرة على غرار مدن سطيف وقالة وخرائط وغيرها وقد اعتقل من طرف المخابرات الاحتلال الفرنسي عام 1950. وتعرض خلالها إلى ألوان من التعذيب والتنكيل والاضطهاد باعتبار الفرنسيين أساتذة في هذا الميدان إلى جانب تجريده من حقوقه المدنية إلى غاية الاستقلال حيث ، حيث كلف بالأشراف على استفتاء تقرير المصير في 1 جويلية 1962 وبالرغم من هذه الأعمال الوطنية الكبرى والنضالات المتميزة التي قدمها بالجزائر إلا أن البطل محمد عصامي لم يحظ بالتاريخ والدراسة من قبل الباحثين و الدارسين بأعمال ودراسات وكتب مستقلة، باستثناء ما كتبه الدكتور لحسن زغدي في كتابه شخصيات نموذجية في المقاومة والإصلاح والحركة الوطنية وثورة التحرير وكذا الحوار الصحفي الذي أجراه معه الكاتب الزبير بوشلاغم أو ما كتبه عنه المؤرخ ممد عباس.

2.1: موقع المكتبة المطالعة العمومية محمد عصامي :

-تقع مكتبة محمد عصامي في حي بلعياط بجانب حديقة الحيوانات بسكرة يحدها من الشمال مسرح الهواء الطلق ومن الشرق مركز الطفولة المسعفة تتربع على مساحة تقدر ب 1611م2 ولها اثني عشر ملحقة تابعة لها تقدم خدمات لأفراد المجتمع وهي بلديات كل من : راس الميعاد، الدوسن، عين زعطوط، بوشقرون، ليو، الحاجب، مخادمة، لغروس، البرانيس، عين الناقة، الحوش، مليلي، وتتكون المكتبة من ثلاث طوابق :

الطابق الأرضي: وهو بمثابة مدخل للمكتبة ويحتوي على قاعة المطالعة للأطفال، مكتب الانخراط، قاعة المحاضرات، مخزن 01، ال مخزن 02، الحجابة.

الطابق الأول: ويحتوي على قاعة مطالعة خاصة بطوري المتوسط والثانوي، قسم خدمة المستعملين، بنك الإعارة.

الطابق الثاني: يحتوي على قاعة مطالعة مخصصة للأساتذة والباحثين، مصلحة الاعلام الالي والسمعي البصري، قسم معالجة الرصيد الوثائقي وتثمينه.

الطابق الثالث: يحتوي على الإدارة، مكتب المدير، الأمانة، مصلحة الإدارة والوسائل العامة.

-انشأت المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بموجب مرسوم تنفيذي رقم 236-08 المؤرخ 23 رجب عام 1433 الموافق 26 يوليو سنة 2008 وهي مؤسسة عمومية ذات طابع اداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تحت وصاية وزارة الثقافة.

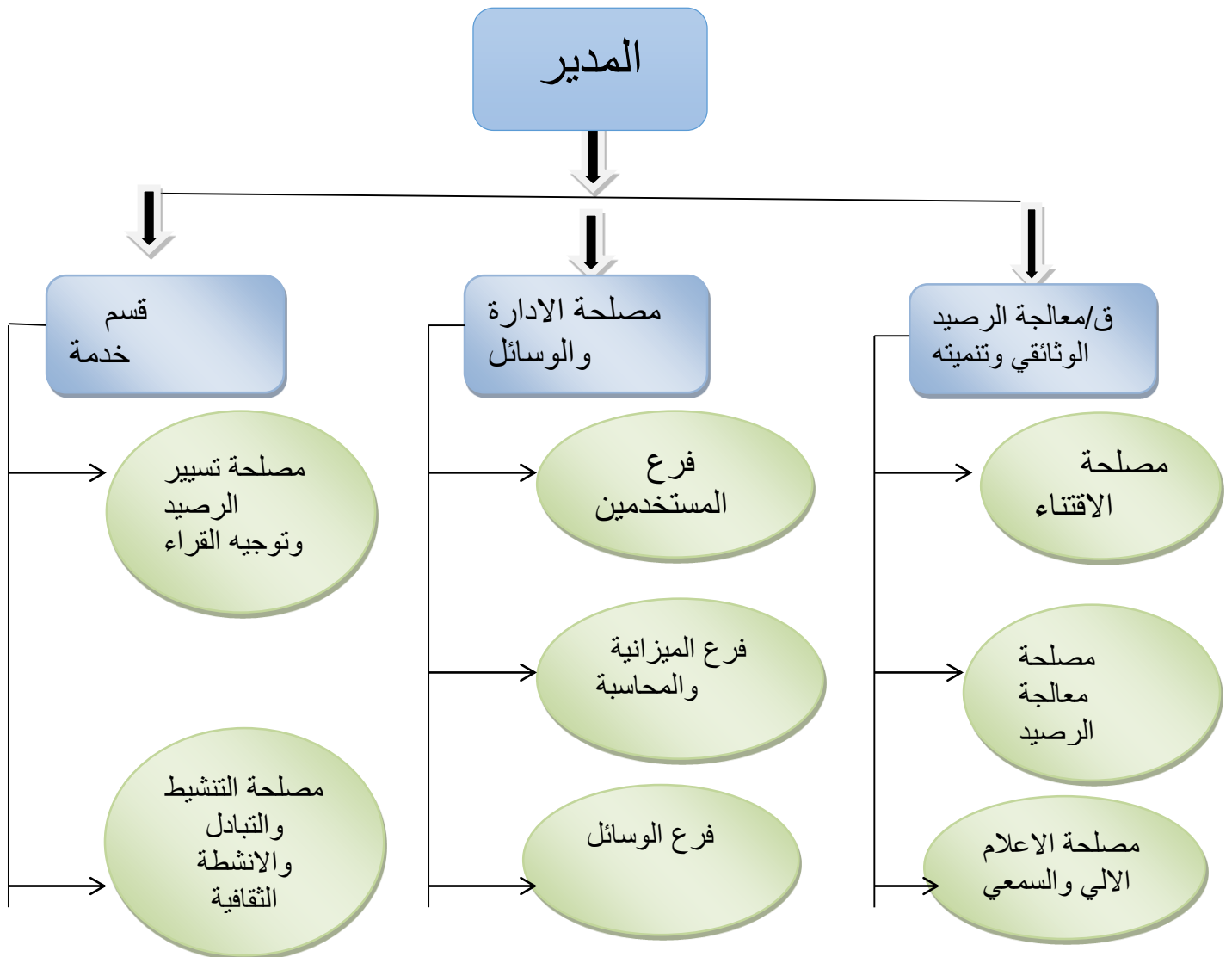
-الموقع الالكتروني الخاص بالمكتبة. www.bibliobiskra.com

3.1: التنظيم الداخلي للمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية :

يوضح القرار الوزاري المشترك الصادر في 26 فبراير 2009م، التنظيم الداخلي للمكتبة المطالعة العمومية وملحقاتها، وهي تضم قسمين وخمسة مصالح في التخصص، بالإضافة الى مصلحة الادارة والوسائل.

اما الملحقة فيترأسها رئيس الملحقة وتتوفر على مصلحتين اثنتين تتبعها القسمين بالمكتبة الرئيسية والتمثيل البياني الاتي يبين الهيكل التنظيمي للمكتبة:

-الشكل رقم 01: الهيكل التنظيمي للمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية -بسكرة



1.4: خدمات مكتبة المطالعة العمومية بسكرة

خدمة الإعارة:

-وتعرف الإعارة بأنها عملية تسجيل وإخراج الكتاب أو أية مادة مكتبية أخرى من أجل استخدامها داخل المكتبة (الإعارة الداخلية) أو خارجها (الإعارة الخارجية) لاستخدامها لفترة زمنية محددة وعادة يشرف على هذه العملية أحد موظفي المكتبة.

-الإعارة الداخلية : تطبق المكتبة الرئيسية نظام الرف المفتوح، حيث يمكن للمستفيد الوصول الى مصادر المعلومات دون أي قيود ويسمح له بالاطلاع على 03 كتب في كل عملية اختيار.

-الإعارة الخارجية : حيث تسمح المكتبة للمنخرطين فيها باستعارة 03 كتب لمدة 15 يوم قابلة للتجديد.

-الخدمة المرجعية : وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة واستفسارات المستفيدين وارشادهم الى مصادر المعلومات التي تخدم اهتماماتهم العلمية.

-خدمة حجز الكتب : حيث تمكن هذه الخدمة المستفيدين من المكتبة حجز الكتب بغرض استعارتها لاحقا من خلال ملئ نموذج استمارة يتم تقديمها من طرف موظف بنك الإعارة- خدمة الانترنت : حيث توفر المكتبة قاعة مجهزة ب (15) حاسوبا موجهة لخدمة القراء مع توفير خدمة WIFI بجميع الفضاءات.

-خدمة النسخ : يمكن للمستفيد نسخ 10 صفحات من أي وثيقة.

-التنشيط الثقافي : وذلك بتنظيم أنشطة ثقافية وعلمية متنوعة تهدف في مجملها الى زيادة الوعي بالمطالعة والقراءة ونشر الوعي الثقافي وتقريب المكتبة والكتاب من كل شرائح المجتمع.

-البحث في الفهرس الالي : بداية من سنة 2016 تم تبني خطة عمل من أجل حوسبة المكتبة وتم ذلك باقتناء برمجية سنجاب النظام المقيس للتسيير الالكتروني للمكتبات وهذا لأجل ضبط الرصيد الوثائقي للمكتبة من جهة وتقديم خدمة البحث الالكتروني في الفهرس الالي من جهة ثانية.

2: إجراءات الدراسة :

1.2: مجالات الدراسة

➤ المجال الجغرافي:

ويقصد به الحيز المكاني والحدود الجغرافيا التي طبقت عليها إجراءات الدراسة والتي تتضح من خلال عنوان الدراسة التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في المكتبات العمومية دراسة حالة المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية محمد عصامي ببسكرة.

➤ المجال البشري:

يتمثل الجانب البشري في فئة الافراد العاملين بالمكتبة الرئيسية للطالبة العمومية بسكرة والذي يمسهم موضوع الدراسة وتشمل خصوصا اخصائي المعلومات العاملين بالمكتبة.

➤ المجال الزمني:

ويشمل الوقت الذي استغرقتته الدراسة الميدانية منذ اختيار وضبط موضوع الدراسة وتحديد الإشكالية مرورا بمرحلة جمع المادة العلمية النظرية ثم تأتي مرحلة إجراءات الدراسة الميدانية بداية في تحديد مجالاتها الى اختيار العينة وأدوات جمع البيانات الى غاية اعداد أسئلة المقابلة والاستبيان واخراجها وتوزيعها على افراد العينة الى غاية جمعها وتحليل نتائجها وقد استغرقت تقريبا 4 اشهر.

2.2: مجتمع البحث وعينة الدراسة :

يعد مجتمع البحث هو القاعدة والبنية الأساسية التي تبني عليها الدراسة الميدانية حيث تكون المجتمع الأصلي للدراسة في جميع اخصائي المعلومات العاملين في المكتبة العمومية لولاية بسكرة باعتبارهم الفئة المعنية مباشرة بموضوع الدراسة المتعلق بواقع التكوين المستمر وقد تم اختيار هذه المؤسسة كدراسة حالة وفق العينة القصدية نظرا لارتباطها المباشر بموضوع البحث ومحدودية عدد المتخصصين العاملين بها وهو ما سمح بإجراء مسح شامل على كافة افراد المجتمع الأصلي ونظرا لقلة عدد المتخصصين في المكتبة العمومية الذي قدر عددهم 10 عمال دائمين بمختلف رتبهم وحرصا على اثراء قاعدة البيانات وتعزيز موثوقية النتائج تم ادراج ملحقين اضافيتين لضمان 5 اخصائيين اخرين ليصبح العدد الإجمالي للمبحوثين 15 متخصصا في المجال.

ومنه فلقد قمنا بإجراء مقابلة مع مدير المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بسكرة وقمنا بتوزيع استمارة الاستبيان على 14 اخصائي المعلومات.

3.2: أدوات جمع البيانات :

1.3.2: استمارة الاستبيان :

تعد استمارة الاستبيان أداة بحثية تستخدم لجمع البيانات من مجموعة من الافراد بطريقة منظمة تتكون من مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة توجه للمبحوثين بهدف استقصاء ظ ومواقفهم او سلوكياتهم حول موضوع معين تعد من أكثر الأدوات استخداما في البحوث الكمية لما توفره من سهولة في التوزيع وسرعة في جمع المعلومات وإمكانية تحليلها احصائيا.

-وفي دراستنا هذه تم الاعتماد على استمارة الاستبانة التي حاولنا من خلالها ترجمة الإشكالية من خلال فرضياتها الثلاثة محاولة منا لتغطية كافة العناصر النظرية التي تنطوي عليها الدراسة لتحقيق التكامل بينهما.

-بعد توزيع الاستبيان بصورة عينية وتعديلها من طرف الأستاذ المشرف تم صياغتها في صورتها النهائية وتم تحديد المحاور الأساسية تبعا لفرضيات الدراسة والتي احتوت على 3 محاور بالإضافة الى محور بيانات خاصة بالمبحوثين والذي تضمن 4 أسئلة حول الجنس والمؤهل العلمي، الوظيفة الحالية، عدد السنوات العمل.

المحور الأول: واقع تطبيق التكوين المستمر بمكتبة المطالعة العمومية- بسكرة.

وجاءت فيه الأسئلة من 1 الى 6 حيث هدفت الى مدى وعي الموظفين لمعنى التكوين المستمر والى تحديد نوع التكوين الذي تنظمه مكتبة المطالعة العمومية.

المحور الثاني: الاليات والاستراتيجيات المعتمدة في التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في مكتبة المطالعة العمومية -بسكرة-

وجاءت فيه الأسئلة من 7 الى 11 حيث هدفت الى تحديد الاليات والاستراتيجيات والأساليب المعتمدة في تنظيم التكوين المستمر كما تعتمد وسائل تحفيزية متنوعة ويتركز مضمون هذه البرامج غالبا على مجالات ذات صلة مباشرة بالعمل المكتبي.

المحور الثالث: توافق البرامج التكوينية مع متطلبات اخصائي المعلومات في العصر الحالي.

جاء في هذا المحور الأسئلة من 10 الى 18 حيث هدفت الدراسة الى وصف طبيعة البرامج التكوينية المقدمة في المكتبة وكذلك وصف محتوى هذه البرامج ومدى هذه ملائمة هذه البرامج مع التطورات التكنولوجية كما كشف عن اهم العقبات التي قد تعرقل تنفيذ التكوين المستمر وأخيرا عن اهم التوصيات والاقتراحات لتطوير البرامج التكوينية بما يتلاءم من التحولات التكنولوجية الحديثة.

2.3.2: استمارة المقابلة :

تعد المقابلة تقنية من التقنيات التي تستهدف البحث عن المعلومات والتحري عن الحقيقة وتمثل يقوده من جهة وشخص او مجموعة اشخاص بغرض الحصول على لحقائق ومواقف او سلوك او معتقدات او اتجاهات يحتاج الباحث الى تجميعها من اجل فهم أوضح للظاهرة المبحوثة في جميع ابعادها ومؤشراتها.

-تعد المقابلة أداة فعالة في جمع المادة العلمية ولقد اعتمدنا في هذه الدراسة على أداة المقابلة كوسيلة لجمع البيانات وكان ذلك من خلال اعداد دليل المقابلة الذي تضمن 4 محاور رئيسية وقد تميز الدليل بتنوع أنماط الأسئلة حيث شمل أسئلة مفتوحة وأخرى مغلقة حيث احتوى دليل المقابلة على 21 سؤال لهذه الأسئلة توافقت مع فرضيات الدراسة وجاءت عناوين المحاور كالآتي :

المحور الأول: وكان بعنوان أهمية التكوين المستمر ودوره في تطوير الكفاءة المهنية لأخصائي المعلومات هذا المحور سيساعد في معرفة مدى وعي اخصائي المعلومات بأهمية التكوين المستمر ودوره في تطوير الأداء وتحفيز العاملين داخل بيئة العمل.

المحور الثاني: وكان بعنوان واقع التكوين المستمر في مكتبة المطالعة العمومية -بسكرة- هذا المحور يساعد على معرفة أنواع البرامج التي يتم اعتمادها حاليا داخل المكتبة ومعرفة مدى وجود هيكلية واضحة واستراتيجيات معتمدة والجهات المشرفة على ذلك بالإضافة الى الكشف عن مدى مرونة البرامج وتوافقها مع احتياجات اخصائي المعلومات.

المحور الثالث: بعنوان الاليات والاستراتيجيات المعتمدة ومدى ملائمة برامج التكوين مع متطلبات تطوير الأداء المهني لأخصائي المعلومات وهذا المحور يكشف عن غياب او وجود

خطة واضحة ومكتوبة للتكوين كذلك تحليل مدى تجاوب البرامج مع المهام اليومية والتحديات الميدانية التي يواجهها اخصائي المعلومات.

المحور الرابع: بعنوان الصعوبات والمشاكل التي تواجه التكوين المستمر وكذلك معرفة اهم العوامل التي تؤدي الى نجاح التكوين المستمر والعوامل التي تؤدي الى ضعف المشاركين بالإضافة الى الحلول والبدائل الممكنة.

3: نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها

1.3: جدولة وتحليل البيانات

❖ تحليل البيانات الخاصة باستمارة الاستبيان:

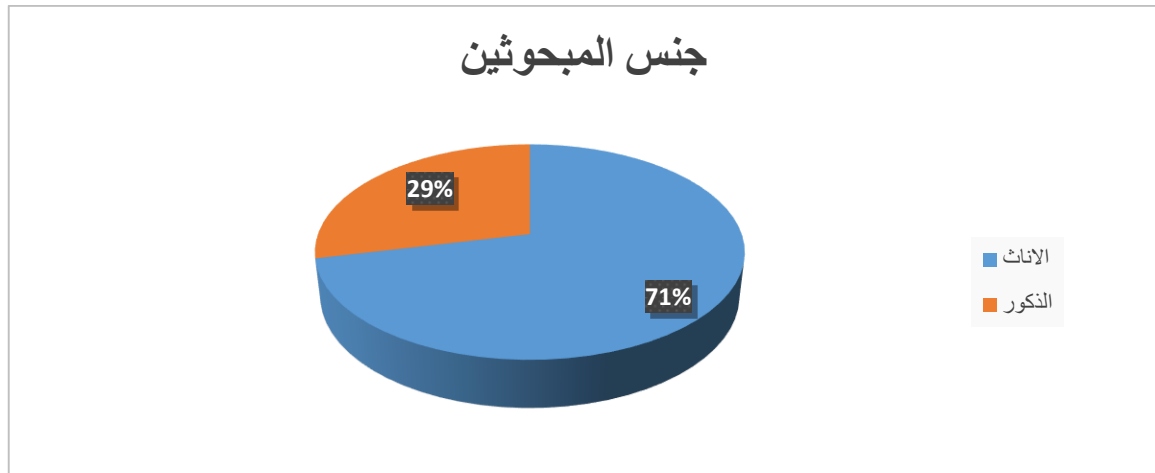
أولاً- بيانات خاصة بالمبحوثين:

✓ السؤال 01: الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	04	28.57
انثى	10	71.42
المجموع	14	100

الجدول رقم 01: يمثل جنس عينة الدراسة

-يقدم الجدول الموضح أعلاه بيانات خاصة بالمبحوثين لعينة الدراسة والتي تتعلق بمتغير الجنس لأخصائي المعلومات في المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بسكرة، من خلال الجدول الموضح أعلاه ان نسبة المكتبيين بالمكتبة بالنسبة لفئة الذكور هو 04 موظفين ما يعادل 28.57 % من افراد العينة بينما تمثل فئة الاناث نسبة 71.42 % من فئة افراد العينة وهنا يظهر ان عنصر الاناث المسيطر من منطلق ان المهنة المكتبية يغلب عليها اقبال الجانب النسوي نظرا لما تتطلبه من صبر ودقة وقوة الملاحظة من جهة وميل المرأة الى العمل الإداري وتوفره على هذه الخصائص من جهة أخرى.



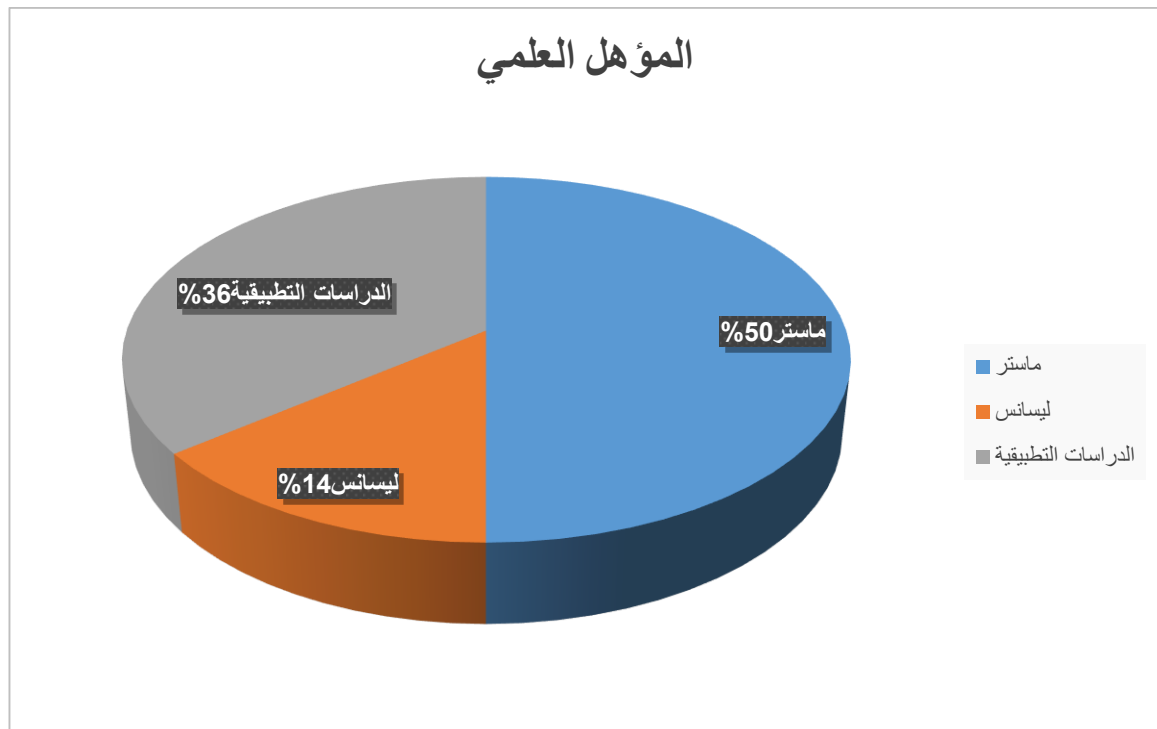
الشكل رقم 02: يمثل جنس العينة

✓ المؤهل العلمي:

الخيارات	التكرار	النسب المئوية
ماستر	07	50
ليسانس	02	14.28
دراسات تطبيقية	05	35.71
المجموع	14	100

الجدول رقم 02: يمثل المؤهل العلمي للعينة.

نظرا لما تقتضيه المهنة المكتبية من مهام وجب على اخصائي المعلومات ان يكون مكون تكويننا اكاديميا عالي المستوى وان يمتلك المهارة والكفاءة العالية التي تأهله لتأدية وظائفه على احسن ما يكون ومن خلال الجدول الموضح أعلاه نستنتج ان نسبة الموظفين بمستوى ماستر بلغ نسبة قدرت 50% تلتها شهادة الدراسات التطبيقية بنسبة 35.71% وهي نسبة ضئيلة نوعا ما نظرا لما تحتاجه المكتبة لمثل هذا النوع لتولي معظم المهام التقنية اما عن شهادة ليسانس فكانت شبه منعدمة قدرت بـ 14.28% وهذا ان دل فانه يدل على قلة اخصائي المعلومات الحاملين لهذه الشهادة.



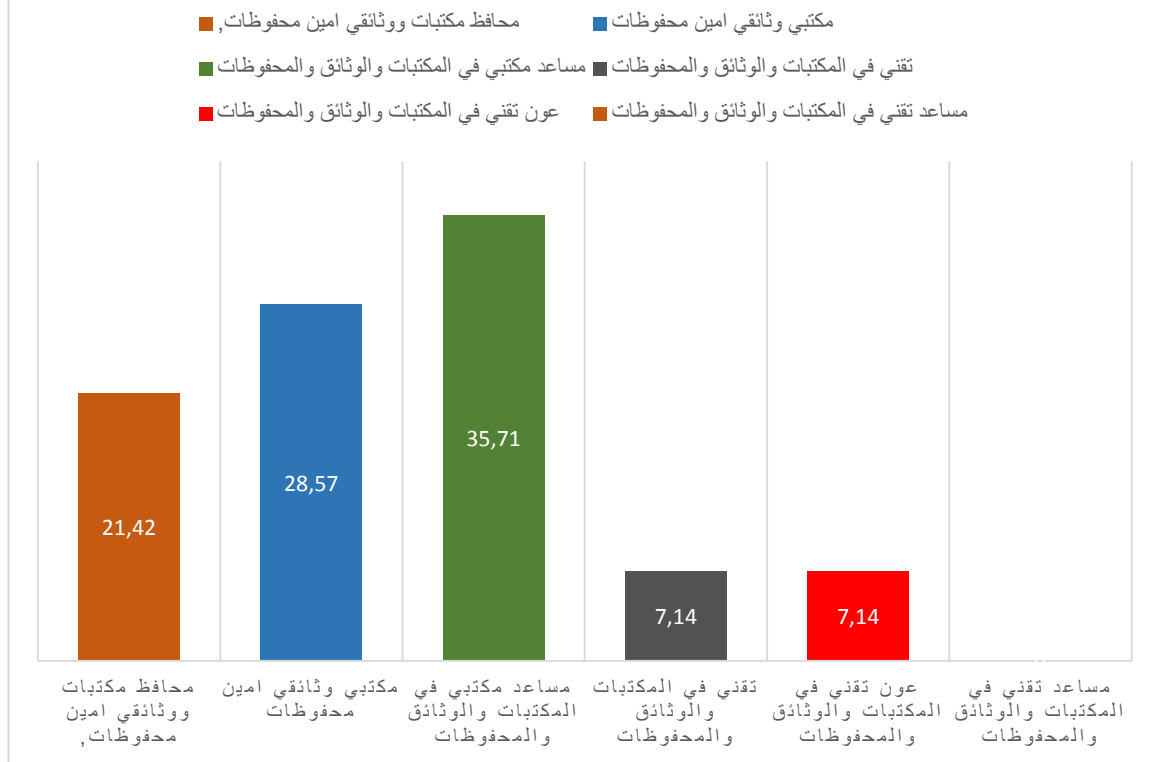
الشكل رقم 03: يمثل المؤهل العلمي للعينة.

✓ الوظيفة الحالية (السلوك الوظيفي):

الخيارات	التكرار	النسب المئوية
محافظ مكتبات ووثائقي محفوظات	03	21.42
مكتبي ووثائقي امين محفوظات	04	28.57
مساعد مكتبي في المكتبات والوثائق	05	35.71
تقني في المكتبات والوثائق و المحفوظات	01	7.14
عون تقني في المكتبات والوثائق والمحفوظات	01	7.14
مساعد تقني في المكتبات والوثائق والمحفوظات	00	00
المجموع	14	100

الجدول رقم 03: يوضح الوظيفة الحالية لأخصائي المعلومات

الوظيفة الحالية لأخصائي المعلومات



الشكل رقم 04: يوضح نسب وظيفة الحالية لأخصائي المعلومات

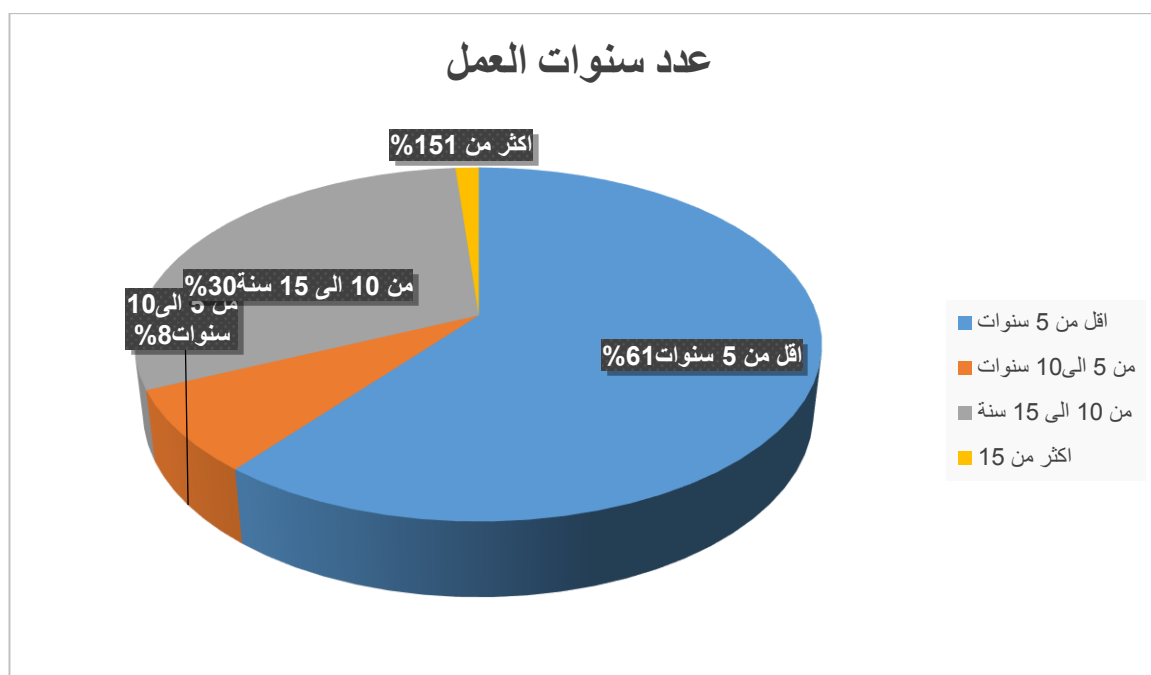
من خلال الجدول رقم 03 لاحظنا ان اعلى نسبة كانت لصنف مساعد مكتبي وثائقي امين محفوظات قدرت ب 35.71% لما تقدمه من مهام بالمكتبة خاصة العمليات الفنية منها وتليها رتبة مكتبي وثائقي امين محفوظات بنسبة 28.57% والملاحظ هنا ان المنتمون الى هذه الرتبة توكل لهم المهم الرئيسية ، والنسبة الثالثة 21.42% وهي نسبة معتبرة لهذه الرتبة أي ما يعادل 3 افراد من العينة وهي وظيفة ذات طابع تسييري والمكتبة لا تحتاج الى عدد كبير من هذا النوع، تليها رتبة تقني في المكتبات والوثائق والمحفوظات بنسبة 7.14% وهي نسبة ضئيلة غير كافية لأداء مهام هذه الفئة داخل المكتبة ونفس الشيء بالنسبة لرتبة عون تقني في المكتبات والوثائق والمحفوظات والتي قدرت نسبتها 7.14%.

✓ عدد سنوات العمل:

الخيارات	التكرار	النسب المئوية
اقل من 5 سنوات	08	57.14
5-10 سنوات	01	7.14
10-15 سنوات	04	28.57
اكثر من 15 سنة	01	7.14
المجموع	14	100

الجدول رقم 04: يمثل عدد سنوات العمل لدى اخصائي المعلومات في المكتبة.

تشير نتائج الجدول رقم 04 الموضح أعلاه سنوات الخبرة المتعلقة بأخصائي المعلومات بالمكتبة المركزية حيث جاءت نسبة 57.14% لتشير الى الموظفين التي تمثلت سنوات الخبرة لديهم اقل من 5 سنوات وهذا يدل على حداثة تعيين عدد كبير من العاملين في القطاع وتلتها فئة الاخصائيين بين الذين تتراوح خبرتهم ما بين 10 الى 15 سنة بنسبة 28.57% وهذا ما ينعكس بالإيجاب على المكتبة وما تقدمه هذه الفئة من خبرة تساعد في تعزيز ورفع مستوى أداء المكتبة ثم تلتها الفئة ذات الخبرة بين 5 الى 10 سنوات بنسبة 7.14% وكذلك الفئة التي تتجاوز وخبرتهم 15 سنة والتي تشكل أيضا 7.14% فقط ويلاحظ من ذلك ان نسبة ذوي الخبرات الطويلة محدودة مما قد يعكس وجود حركة تجديد في الموارد البشرية.



الشكل رقم 05: يمثل نسبة سنوات العمل لأخصائي المعلومات في المكتبة.

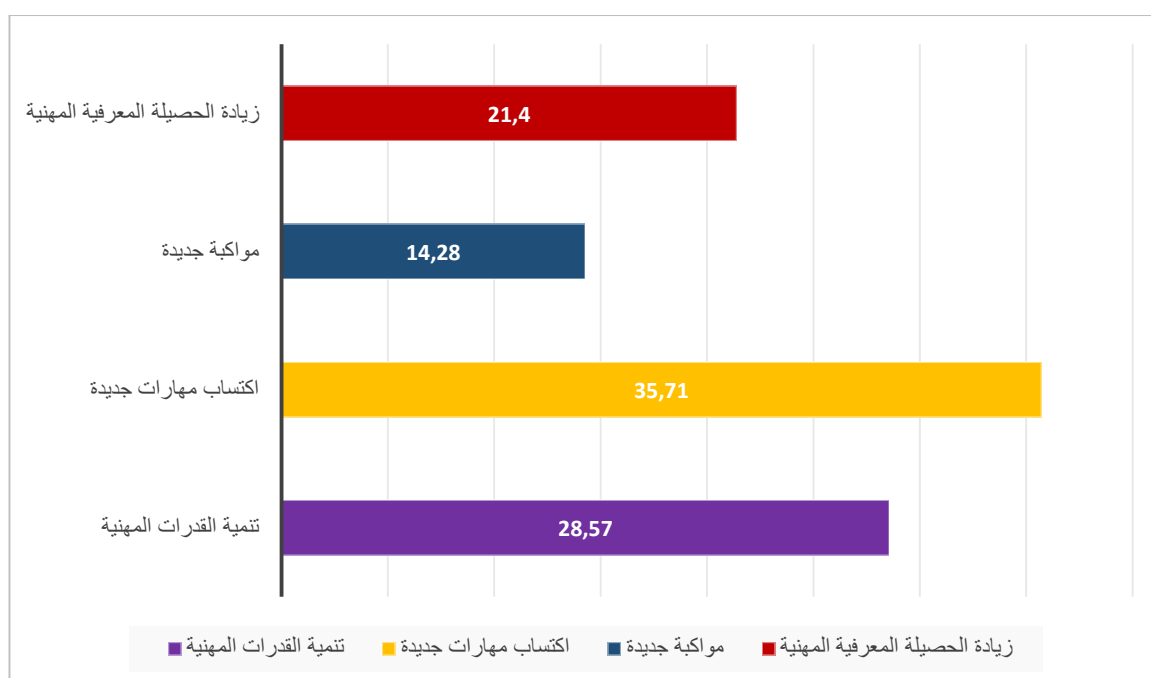
ثانيا: المحور الأول: واقع تطبيق المستمر بمكتبة المطالعة العمومية- بسكرة-

✓ 01: ماذا يعني لك التكوين المستمر؟

الخيارات	التكرار	النسب المئوية
تنمية القدرات المهنية	04	28.57
اكتساب مهارات جديدة	05	35.71
مواكبة جديدة	02	14.28
زيادة الحصيلة المعرفية المهنية	03	21.4
المجموع	14	100

الجدول رقم 05: يمثل مدى وضوح مفهوم التكوين المستمر.

يبين الجدول الموضح أعلاه رقم 05 تصورات اخصائي المعلومات حول معنى التكوين المستمر حيث توزعت الإجابات على 4 خيارات رئيسية فقد جاءت " اكتساب مهارات جديدة" في الصدارة بنسبة 35.71% وهذا يشير الى ان اغلب المشاركين يرون ان التكوين المستمر فرصة لتطوير واكتساب مهارات لم تكن لديهم من قبل، تليها " تنمية القدرات المهنية" بنسبة 28.57% وهو ما يعكس اهتماما بتطوير الأداء المهني للعاملين و تحسين الكفاءة لديهم، ثم تليها نسبة 21.4 تشير الى "زيادة الحصيلّة المعرفية والمهنية" ومنه نلاحظ وجود فئة تعتبر التكوين وسيلة لتعزيز المعرفة النظرية او العامة في المجال او القطاع، واخير " مواكبة جديدة" وهي ادنى نسبة 14.28 مما يدل على ان القليل من المشاركين يرون في التكوين أداة لمواكبة المستجدات والتغيرات في مجالهم المهني.

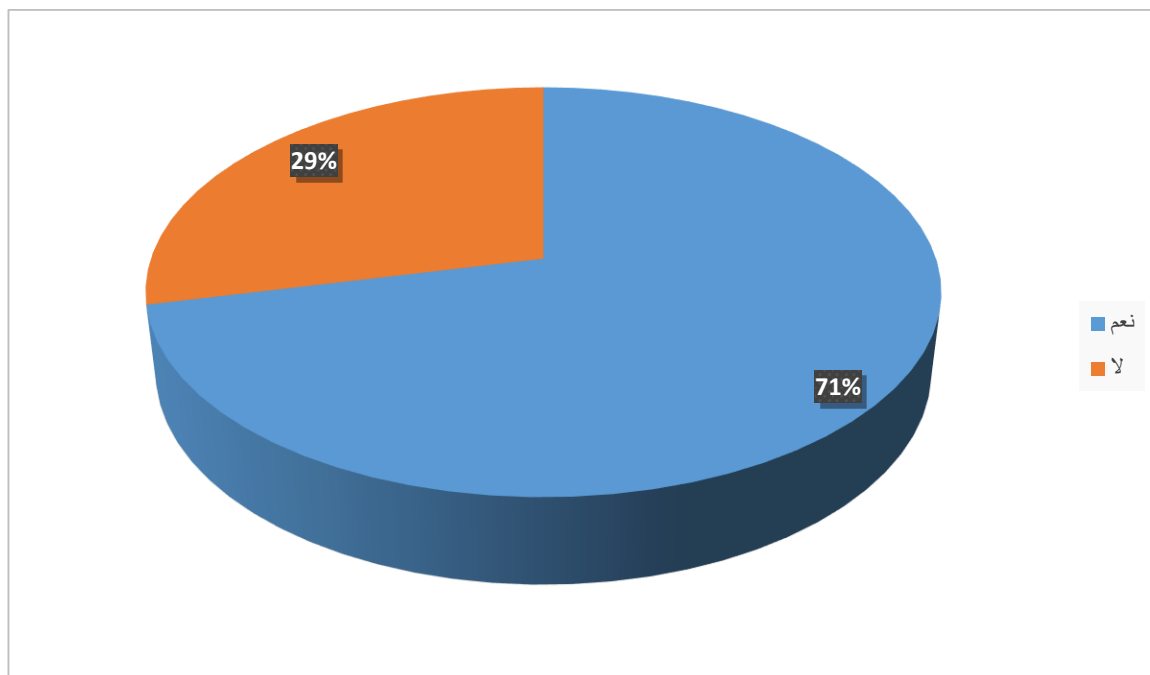


الشكل رقم 06: يمثل نسب المئوية لمدى وضوح مفهوم التكوين المستمر.

✓ 02: هل سبق لك ان شاركت في دورات تكوينية في مجال العمل في المكتبة؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	10	71.42
لا	04	28.57
المجموع	14	100

الجدول رقم 06: يمثل فرص التكوين المتاحة في المكتبة العمومية



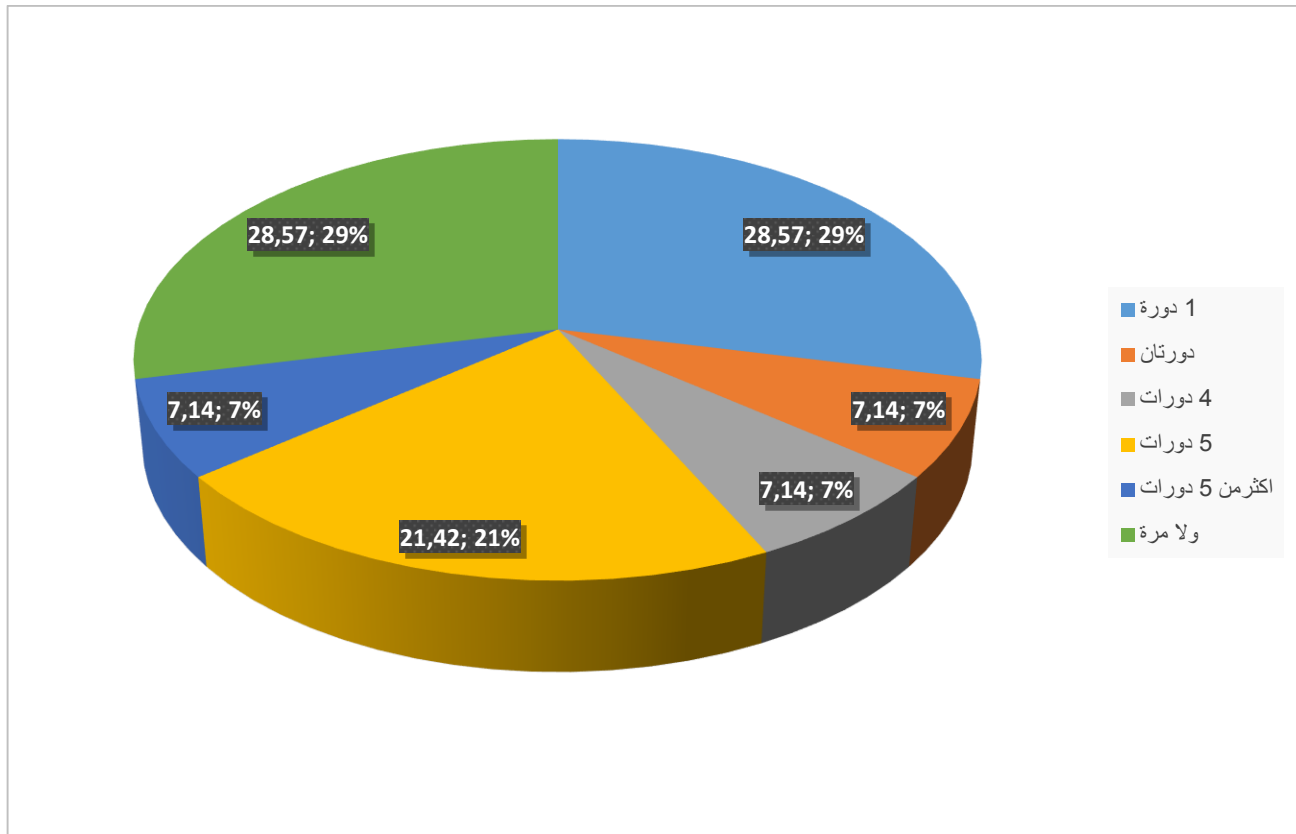
الشكل رقم 07: يوضح النسب المئوية لفرص التكوين المتاحة في المكتبة العمومية.

-كشفت نتائج الاستبيان عن وجود تفاوت في آراء إحصائيي المعلومات حول مدى توفر فرص التكوين المستمر داخل المكتبة العمومية ببسكرة، فقد أظهرت البيانات أن نسبة 71.42% الذين كانت لهم الفرصة في الدورات التكوينية الموجهة لهذه الفئة من المتخصصين مقابل نسبة 28.57% الذين لم تتاح لهم الفرصة لذلك تعكس هذه النسبة المرتفعة إلى وجود وعي نسبي بأهمية التكوين المستمر وما له من دور في الرفع من مستوى الأداء مما ينعكس على تقديم الخدمة.

-إذا كانت الإجابة بنعم كم عددها

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
1 دورة	4	28.57
دورتان	1	7.14
4 دورات	1	7.14
5 دورات	3	21.42
أكثر من 5 دورات	1	7.14
ولا مرة	4	28.57
المجموع	14	100

الجدول رقم 07: يمثل عدد الدورات التكوينية لأخصائيي المعلومات.

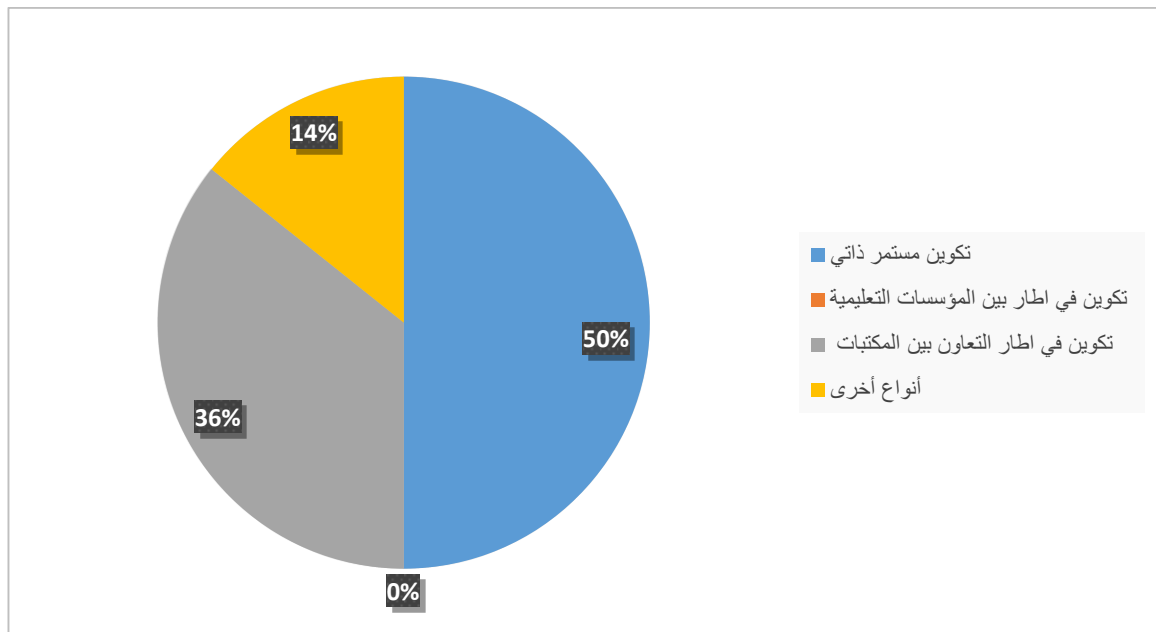


الشكل رقم 08: يوضح نسب عدد الدورات التكوينية لأخصائي المعلومات في المكتبة العمومية.

✓ 03: ما نوع التكوين الذي تنظمه مكتبة المطالعة العمومية؟

الخيارات	التكرار	النسب المئوية
تكوين مستمر ذاتي	07	50
تكوين في اطار بين المؤسسات التعليمية	00	00
تكوين في اطار التعاون بين المكتبات	05	35.71
أنواع أخرى	02	14.28
المجموع	14	100

الجدول رقم 08: يمثل أنواع التكوين التي تنظمها المكتبة العمومية.



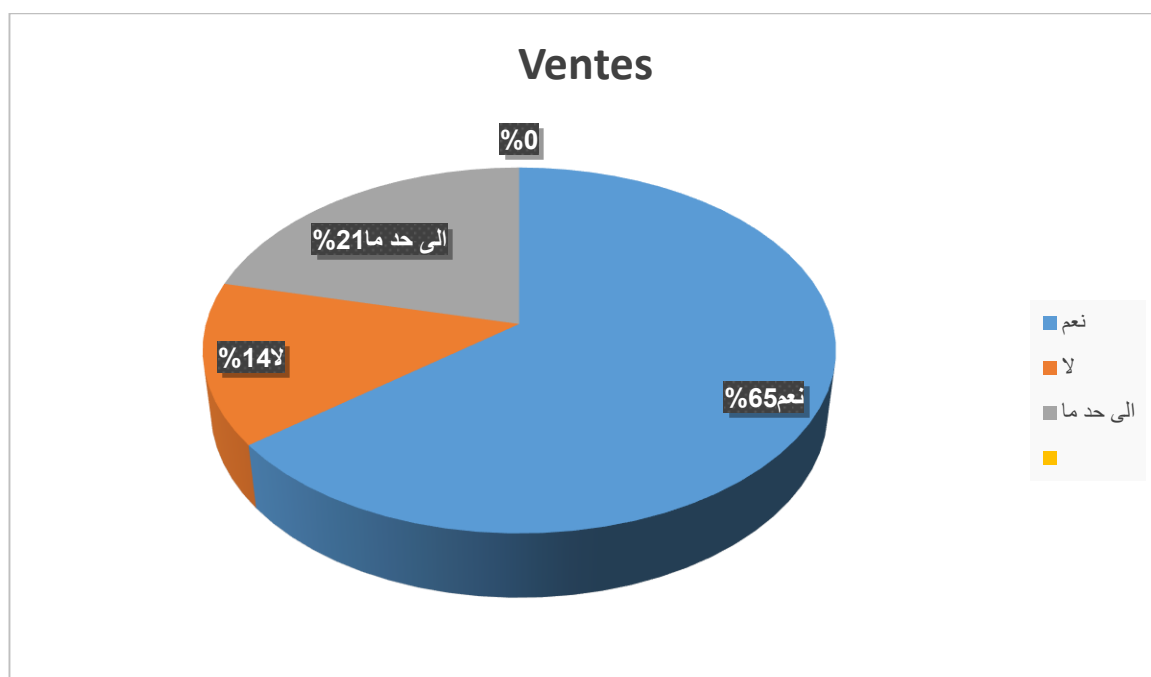
الشكل رقم 09: يوضح النسبة المئوية لأنواع التكوين التي تنظمها المكتبة العمومية

من خلال الجدول رقم 08 والشكل رقم 08 اتضح لنا ان أنواع التكوين المستمر الذي تلقاه اخصائي المعلومات منذ اندماجه في ميدان العمل حيث أوضحت نسبة 50% أي ما يعادل 07 افراد من عينة للدراسة على تلقيهم تكوين ذاتي الذي يكون من خلال الإرادة الشخصية والمتمثل في التعليم المتواصل وذلك لتعزيز الكفاءة المهنية و تحسين الأداء كذلك مواكبة التغيرات السريعة وذلك يكون من خلال الاطلاع والمشاركة في المجتمعات ومتابعة الدورات عبر الانترنت، بينما اشارت نسبة 35.71 انهم قد استفادوا من التكوين عن طريق التكوين في اطار التعاون بين المكتبات وذلك من خلال تنظيم ورشات عمل او ملتقيات تدريبية مشتركة كذلك اعداد برامج تكوين مشتركة بالتعاون مع معاهد او مراكز تكوين كذلك انشاء شبكات مكتبية مهنية لتبادل المواد التكوينية والمصادر الرقمية، اما عن تكوين في اطار بين المؤسسات التعليمية فنسبته جاءت منعدمة تماما، وهنا إضافة الى أنواع أخرى من التكوين المستمر وجاءت بنسبة 14.28 وجاء فيه نوعين تكوين للترقية وتكوين داخلي تنظمه المكتبة الرئيسية.

✓ 04: هل ترى ان التكوين المستمر في مكتبة المطالعة العمومية بسكرة يلبي احتياجاتك المهنية؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	09	64.28
لا	02	14.28
الى حد ما	03	21.42
المجموع	14	100

الجدول رقم 09: يوضح مدى تلبية التكوين المستمر لاحتياجات الموظفين المهنية في مكتبة المطالعة العمومية - بسكرة



الشكل رقم 10: يوضح نسبة استجابة التكوين المستمر لاحتياجات الموظفين بالمكتبة العمومية.

يشير الجدول رقم 09 الى ان 65% من أخصائي المعلومات يرون ان التكوين المستمر يلبي احتياجاتهم المهنية وبينما 21.23% يرون انه يلبي الى حد ما و 14.28% يرون انه لا يلبي تلك الاحتياجات ومنه نستنتج ان من هذه النسب الغالبية العظمى من أخصائي المعلومات مقتنعون بفاعلية التكوين المستمر ودوره في تطوير كفاءاتهم ما يعكس نجاح البرامج التكوينية المعتمدة الى حد كبير، ومع ذلك فان وجود نسبة معتبرة ترى ان التكوين غير كاف 14.28% وهناك فئة نسبتهم 21.23% ترى انه يلبي احتياجاتهم جزئياً.

✓ **05:** برأيك هل يعاني موظفين المكتبة العمومية من نقص في فرص التكوين؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	09	64.28
لا	05	35.71
المجموع	14	100

الجدول رقم 10: يوضح مدى توفر فرص التكوين في المكتبة العمومية.

-أكدت الدراسة على ان النسبة الأكبر (64.28%) من الموظفين ترى ان هناك نقصاً في فرص التكوين او انه ليس متاحاً بالشكل الكافي او المنتظم وانه لا يغطي الاحتياجات الفعلية للموظفين ، في المقابل نسبة 35.71% لا ترى وجود نقص.

وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

إذا كانت الإجابة بنعم ما لسبب:

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نقص المؤثرين	02	14.28%
غياب وسائل تكنولوجيا	04	28.57%
التكاليف الباهضة لعملية التكوين	03	21.42%
المجموع	09	64.27%

الجدول رقم 11: يوضح أسباب نقص فرص التكوين في المكتبة العمومية.

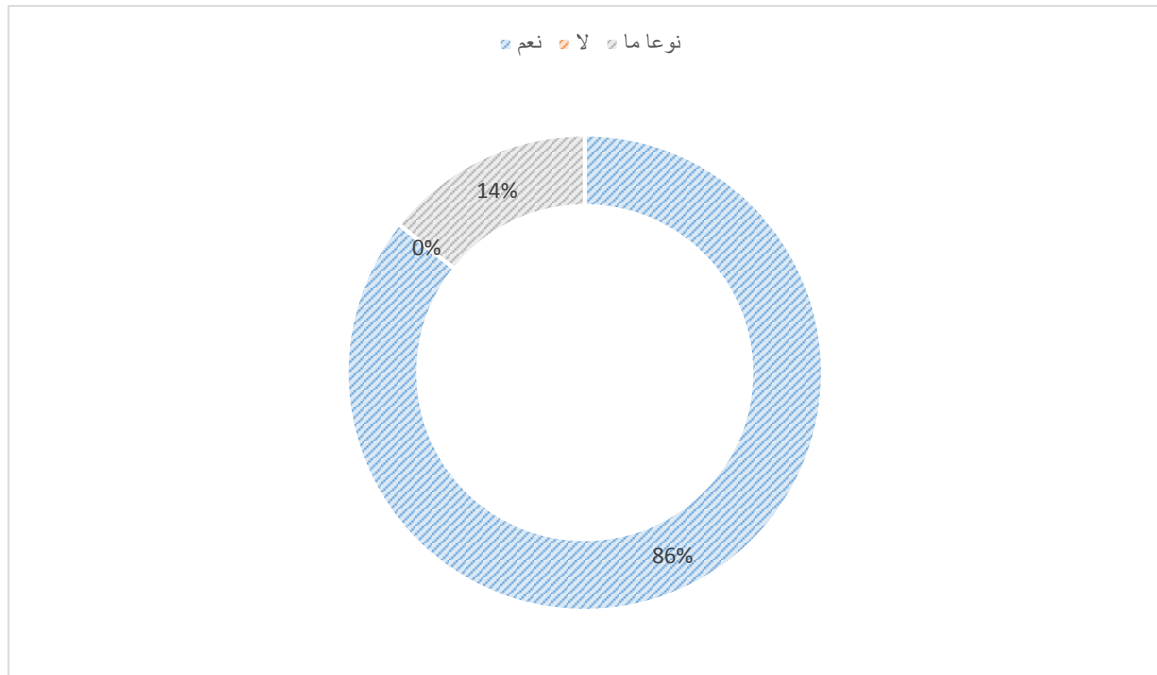
-توضح البيانات ان أسباب نقص التكوين لأخصائي المعلومات في المكتبة العمومية راجع الى مجموعة من المشكلات حسب رأي كل فرد من افراد العينة حيث يعد السبب الأبرز حسب رأي المبحوثين هو غياب الوسائل التكنولوجية بنسبة 28.57% وهو ما يشير الى ان البيئة التكوينية تفتقر الى أدوات رقمية حديثة ، تليها التكاليف الباهضة لعملية التكوين بنسبة 21.42% وهو ما يدل على ان الجانب المالي يمثل عائقا امام تنظيم الدورات التكوينية او مشاركة الموظفين فيها، تليها نسبة 14.28% راجع الى نقص المؤثرين الذين توكل اليهم مهمة إيصال محتوى البرامج التكوينية لأخصائي المعلومات وتلبية احتياجاته المعرفية.

✓ 06: هل تحسن اداؤك الوظيفي بعد تلقك لهذه الدورات التكوينية المستمرة؟

الخيارات	التكرار	النسب المئوية
نعم	12	85.71%
لا	00	00%
نوعا ما	02	14.28%
المجموع	14	99.99%

الجدول رقم 12: يوضح مدى تأثير التكوين المستمر على الأداء الوظيفي من وجهة نظر اخصائيي المعلومات

-توضح نتائج الجدول المتعلق بأثر التكوين المستمر على الأداء الوظيفي ان غالبية المبحوثين بنسبة 85.71% أكدوا ان اداؤهم قد تحسن بعد تلقيهم لدورات التكوينية وهو ما يدل على فاعلية هذه البرامج في تطوير مهاراتهم وكفاءاتهم المهنية. تليها نسبة 14.28% اجابوا ب " نوع ما" ما يشير الى استفادة جزئية قد تكون مرتبطة بعوامل مثلا محتوى هذه البرامج او مدى ملاءمتها لطبيعة المهام اليومية، من جهة أخرى لم تسجل أي إجابة ب "لا" وهو مؤشر قوي على ان التكوين المستمر لم يكن دون جدوى بالنسبة لأي اخصائي معلومات وتبرز نتائج الجدول على أهمية مواصلة التكوين وتوسيعه وكذا ضرورة العمل على تحسين جودة الدورات التكوينية لتكون مناسبة أكثر مع الاحتياجات الواقعية للموظفين داخل المكتبة.



الشكل رقم 11: يوضح نسبة مدى تأثير التكوين المستمر على الأداء الوظيفي من وجهة نظر أخصائي المعلومات.

ثالثاً: المحور الثاني: الآليات والاستراتيجيات المعتمدة في التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في مكتبة المطالعة العمومية-بسكرة.

✓ 07: فيما تتمثل الآليات المعتمدة حالياً في تنظيم التكوين المستمر بالمكتبة؟

الخيارات	التكرار	النسب المئوية
تنظيم ورشات داخلية	07	50%
دعوة خبراء خارجيين	03	21.14%
المشاركة في دورات التكوينية وطنية	04	28.57%
أو جهوية	00	00
التكوين عن بعد	00	00
المجموع	14	99.99%

الجدول رقم 13: يمثل الآليات المعتمدة في تنظيم التكوين المستمر في المكتبة العمومية

-يتضح من خلال الجدول المتعلق باليات تنظيم التكوين المستمر في مكتبة المطالعة العمومية ان تنظيم الورشات الداخلية تمثل الخيار الأكثر اعتماداً بنسبة 50% مما يدل على تركيز الإدارة على التكوين الذاتي المحلي لفائدة الموظفين،، ربما لاعتبارات تتعلق بتقليل التكاليف وسهولة التنظيم في المقابل جاءت المشاركة في الدورات التكوينية الوطنية بنسبة 28.57% تليها دعوة خبراء خارجيين بنسبة 21.14% ما يشير الى وجود انفتاح نسبي على مصادر التكوين خارج المؤسسة لكنه يظل محدوداً، وتجدر الإشارة الى ان التكوين الجهوي والتكوين عن بعد لم يحصلوا على أي نسبة وهو ما يعكس غياب الاعتماد على الآليات الحديثة واللامركزية في تطوير الكفاءات.

✓ 08: ما نوع الأساليب التكوينية التي يفضلها في تنمية قدراتك المهنية؟

الخيارات	التكرار	النسب المئوية
محاضرات	02	14.28%
مؤتمرات	00	00
ورش العمل	07	50%
زيارات ميدانية بين المكتبات	04	28.57%
حضور ندوات ومؤتمرات على الخط	00	00
دورات تكوينية على الويب	01	7.14%
المجموع	14	99.99%

الجدول رقم 14: يمثل نوع الأساليب التكوينية التي يفضلها اخصائي المعلومات في تنمية قدراتهم المهنية.

-اعتمادا على البيانات الموجودة في الجدول رقم 14 نستنتج ان هناك ميلا وضحا نحو الأساليب التكوينية التفاعلية والعملية فقد. أظهرت النتائج ان الورشات العمل جاءت في المرتبة الأولى بنسبة 50% ما يدل على رغبة اخصائي المعلومات في الانخراط في أنشطة تدريبية تتيح لهم تطبيق المعارف بشكل عملي وتبادل الخبرات مع الزملاء، تليها الزيارات الميدانية بين المكتبات بنسبة 28.57% وهو ما يعكس تقديرهم لأهمية التعلم من التجارب الميدانية، تليها المحاضرات بنسبة 14.28% مم يشير الى تراجع الاهتمام بالأساليب التقليدية في المقابل لاحظنا ضعفا الاقبال على الدورات التكوينية على الويب بنسبة 7.14 % ما قد يرتبط بعوائق تقنية او بعد الالمام الكافي بمهارات رقمية، اما بالنسبة للمؤتمرات وحضور ندوات ومؤتمرات على الخط فالنسبة كانت منعدمة 0% وربما ذلك راجع الى صعوبات متعلقة بالإتاحة او غياب حوافز المشاركة فيها.

✓ 09: كيف يتم تحفيز اخصائي المعلومات على المشاركة في التكوين داخل مكتبة المطالعة العمومية؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
منح	01	7.14%
ترقيات	10	71.42%
شهادات	03	21.42%
المجموع	14	99.99%

الجدول رقم 15: يوضح دوافع مشاركة أخصائي المعلومات في التكوين.

-يتضح من خلال الجدول ان الترقيات تمثل الوسيلة الأهم والأكثر فعالية في تحفيز أخصائي المعلومات على المشاركة في التكوين بنسبة 71.42% حيث تعكس هذه النسبة المرتفعة ادراك الاخصائيين لأهمية التكوين المستمر كوسيلة للارتقاء المهني وتحقيق التقدم الوظيفي. فالترقية لا تقتصر على البعد المادي فقط، بل تمثل أيضا اعترافا بكفاءاتهم وتقديرا لمجهوداتهم، تليها في المرتبة الثانية جاءت الشهادات بنسبة 21.42% مما يدل على ان فئة من الاخصائيين ترى في التكوين المستمر وسيلة للحصول على شهادة رسمية سواء كانت

داخل المؤسسة او في سوق العمل عموماً، في المقابل المنح بنسبة ضئيلة لا تتجاوز 7.14% مما يشير الى ان الحافز المالي غير كافٍ لوحده لدفع الاخصائيين نحو المشاركة في التكوين ربما ذلك راجع لمحدودية قيمة هذه المنح او ان الاخصائيين يميلون الى التحفيز طويل المدى المرتبط بالمكانة الوظيفية والاعتراف المهني.

✓ 10: ماهي المجالات التي تعتقد انه ينبغي التركيز عليها أكثر في تكوين اخصائي المعلومات؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
إدارة المعلومات	03	21.42
خدمة المستفيدين	05	35.71
تكنولوجيا المعلومات	06	42.85
المجموع	14	99.99

الجدول رقم 16: المجالات التكوينية الضرورية لأخصائي المعلومات.

-تبين نتائج الجدول التالي ان تكنولوجيا المعلومات تحتل المرتبة الأولى من حيث الأولوية في التكوين بنسبة 42.85% ويعكس ذلك الوعي المتزايد بأهمية امتلاك مهارات رقمية وتقنية متقدمة خاصة في ظل التحول الرقمي الذي تشهده المكتبات والحاجة الى التعامل مع أنظمة معلومات وقواعد البيانات والفهرسة الالكترونية والمنصات الرقمية، تليها في المرتبة الثانية خدمة المستفيدين بنسبة 35.71% ما يدل على ادراك واضح لأهمية تطوير المهارات ، التواصلية والتفاعلية مع الجمهور، اما إدارة المعلومات فقد جاءت في المرتبة الأخيرة بنسبة 21.42% رغم أهميتها في تنظيم المحتوى حفظه واسترجاعه بفعالية.

✓ 11: كيف تصف طبيعة الدورات التكوينية التي تلقيتها؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
رسمية	14	100%
عشوائية	0	0%
المجموع	14	100

الجدول رقم 17: يمثل طبيعة الدورات التكوينية التي تلقاها اخصائي المعلومات.

-يظهر الجدول ان جميع الدورات التكوينية التي تلقاها اخصائيو المعلومات كانت ذات طابع رسمي 100% في حين ان خيار "عشوائية" لم يحظ باي نسبة (0%) هذه النتيجة توضح ان التكوين داخل المكتبة المطالعة العمومية يخضع لتخطيط مؤسساتي منظم يدار غالباً من طرف الإدارة او الجهات الوصية وفق برامج محددة سلفاً واهداف مهنية واضحة

رابعاً: المحور الثالث: توافق البرامج التكوينية بمكتبة المطالعة العمومية مع متطلبات اخصائي المعلومات في العصر الحالي.

✓ 12: هل تعتقد ان محتوى البرامج التكوينية التي تقدمها المكتبة تتماشى مع التطورات التكنولوجية الحديثة في مجال المكتبات؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	13	92.85%
لا	01	7.14%
المجموع	14	99.99%

الجدول رقم 18: يوضح مدى توافق محتوى البرامج التكوينية مع التطورات التكنولوجية الحديثة.

-يظهر الجدول ان غالبية المستجوبين 92.85% أي 13 فرد من اصل 14 فرد من العينة يعتقدون ان محتوى البرامج التكوينية التي تقدمها مكتبة المطالعة العمومية تتماشى مع التطورات التكنولوجية الحديثة في مجال المكتبات حيث تعكس هذه المعطيات مؤشرا إيجابيا قويا حول وعي المؤسسة بدور التكنولوجيا في تطوير خدماتها وسعيها لتحديث مضمون التكوين المهني بما يتلاءم مع المتغيرات التي يعرفها حقل المعلومات والمكتبات في العصر الرقمي، في حين ان 7.14% فقط يرون العكس أي ان هذه البرامج لا تستجيب لتلك التطورات.

✓ **13:** هل تم تدريبكم على استخدام البرمجية الوثائقية المعتمدة في إدارة أنشطة المكتبة؟

الخيارات	التكرار	النسب المئوية
نعم	14	100%
لا	00	00%
المجموع	14	100%

الجدول رقم 19: يوضح مدى استخدام البرمجيات الوثائقية في تسير أنشطة المكتبات.

-بالاعتماد على البيانات الموجودة في الجدول رقم 19 نرى ان جميع المشاركين 100% اكدوا انهم تلقوا تدريبا يتعلق باستخدام البرمجيات الوثائقية المعتمدة في إدارة أنشطة المكتبة، وهذا يعد مؤشرا واضحا على ان المكتبة العمومية تعتمد منهجية موحدة تدرج فيها البرمجيات الوثائقية كجزء أساسي من برنامج التأهيل المهني مما يدل على انه هناك وعيا مؤسساتيا بأهمية اكساب أخصائي المعلومات كفاءة تقنية في تشغيل نظم المعلومات المكتبية.

✓ **14:** هل يعمل التكوين المستمر على خلق حلقة تواصل بين المستفيد واخصائي المعلومات بالمكتبة؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	13	92.85%
لا	01	7.14%
المجموع	14	99.99%

الجدول رقم 20: مدى فاعلية التكوين المستمر على خلق حلقة وصل بين المستفيد واخصائي المعلومات.

-يبين الجدول رقم 20 ان 92.85% من المشاركين يرون ان التكوين المستمر يساهم في خلق حلقة تواصل فعالة بين اخصائي المعلومات والمستفيد داخل مكتبة المطالعة العمومية مما يدل على ان التكوين المستمر لا يقتصر فقط على تطوير المهارات التقنية والإدارية بل يسهم أيضا في تعزيز مهارات التواصل المهني فكلما كان اخصائي المعلومات أكثر تدريباً زادت قدرته على فهم حاجيات المستفيد والتفاعل معها بطريقة فعالة، في حين ترى نسبة ضئيلة جدا 7.14 انه لا يساهم في خلق حلقة تواصل بين المستفيد واخصائي المعلومات.

✓ 15: ماهي المواضيع التي ترى ضرورة ادراجها في البرامج التكوينية المعاصرة؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
التحول الرقمي في المكتبات	05	35.71%
الذكاء الاصطناعي في تنظيم المعلومات	08	57.14%
إدارة البيانات الضخمة	01	7.14%
المجموع	14	99.99%

الجدول رقم 21: يوضح المواضيع التي يمكن ادراجها في البرامج التكوينية المعاصرة.

-تشير نتائج الجدول الى ان غالبية اخصائي المعلومات بنسبة 57.14% يرون ضرورة ادراج الذكاء الاصطناعي في تنظيم المعلومات ضمن البرامج التكوينية المعاصرة، مما يعكس وعياً متزايداً بأهمية هذا المجال في تطوير الخدمات المكتبية وتحسين كفاءة العمل وتنظيم المعلومات وغيرها ، تليها التحول الرقمي في المكتبات بنسبة 35.71% وهو ما يدل على استمرار الحاجة الى ترسيخ المهارات الرقمية لدى الاخصائيين لضمان مواكبة الانتقال من النماذج التقليدية الى الأنظمة الرقمية في التسيير والخدمة، اما إدارة البيانات الضخمة فقد نالت نسبة ضعيفة 7.14% وهو ما قد يفسرهما بضعف الالمام بمفاهيم هذا المجال او بانخفاض الوعي بآثره على الاستراتيجيات اتخاذ القرار داخل المكتبات .

✓ 16: برأيك هل ترى ان البرامج التكوينية الحديثة المقدمة لك كمختص في المعلومات تواكب التطورات التكنولوجية الحديثة في مجال المكتبات؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم بشكل كبير.	05	35.71%
نعم الى حد ما	09	64.28%
لا	00	00%
لا اعلم	00	00%
المجموع	14	99.99%

الجدول رقم 22: اراء اخصائي المعلومات حول مدى مواكبة البرامج التكوينية الحديثة للتطورات في مجال المكتبات.

-تشير نتائج الجدول رقم 22 الى ان اغلب اخصائي المعلومات يرون ان البرامج التكوينية المقدمة لهم تواكب التطورات الحديثة في مجال المكتبات الى حد ما، حيث بلغت نسبة هذه

الفئة 64.28% وهو ما يعكس إدراكا بوجود جهود مبذولة في هذا الاتجاه لكنها لا تزال تحتاج الى مزيد من التحديث والمواءمة مع متطلبات العصر الرقمي وتحديات المهنة المتغيرة، بينما يرى 35.71% فقط ان هذه البرامج تواكب التطورات بشكل كبير مما يعكس فئة اقل لديها رضا تام عن المضمون التكويني في المقابل لما تسجل أي نسبة لخيار "لا" او " لا اعلم" وهو ما يبين ان جميع المستجوبين لديهم موقف إيجابي بدرجات متفاوتة تجاه مساهمة البرامج التكوينية للتطورات.

✓ 17: في رايك ماهي المشاكل والصعوبات التي تواجه تنفيذ برامج التكوين المستمر لاختصاصي المعلومات في مكتبة المطالعة العمومية بسكرة؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
ضعف المحتوى التدريبي	01	7.14%
ضعف الإمكانيات البشرية المختصة في الاشراف على التكوين	04	28.57%
غياب التحفيز لحضور الندوات التكوينية	03	21.42%
صعوبة تغطية تكاليف التكوين الخارجي او استخدام خبراء مختصين	01	7.14%
نقص التجهيزات والوسائل التكنولوجية الضرورية	04	28.57%
عدم ادراج موضوعات حديثة	01	7.14%
المجموع	14	99.99%

الجدول رقم 22: المشاكل التي تعيق تنفيذ برامج التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في مكتبة المطالعة العمومية- بسكرة-

-يبرز الجدول التالي تعدد المشكلات والصعوبات التي تعيق تنفيذ برامج التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في المكتبات العمومية، حيث جاءت ضعف الإمكانيات البشرية المختصة في الاشراف على التكوين ونقص التجهيزات والوسائل التكنولوجية الضرورية في مقدمة الصعوبات بنسبة متساوية 28.57% ما يشير الى عوائق تؤثر بشكل مباشر على جودة التكوين وتنفيذه، كما يمثل غياب التحفيز لحضور الندوات عائق مهما بنسبة 21.42% ويعكس ذلك ضعف الدافعية لدى الاخصائيين نتيجة لغياب حوافز مادية او معنوية. في المقابل، برزت عوامل أخرى بنسب اقل مثل ضعف المستوى التدريبي، وصعوبة تغطية تكاليف التكوين الخارجي او الاستعانة بخبراء، وعدم ادراج موضوعات حديثة بنسب متساوية 7.14% لكل منها ما يدل على انها قائمة لكنها اقل تأثيرا نسبيا، ومنه نلاحظ ان العراقيل التي تعترض التكوين المستمر متنوعة بين عراقيل مادية وتنظيمية وتحفيزية، مما يستدعي اعتماد رؤية شاملة لإصلاح الجوانب وتوفير بيئة مؤسسية لضمان استمرارية وفعالية التكوين.

✓ 18: ما اقتراحاتكم لتحسين برامج التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في مكتبة المطالعة العمومية محمد عصامي بسكرة:

هذا السؤال خاص بمقترحات مجتمع الدراسة فيما يخص تحسين برامج التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في مكتبة المطالعة العمومية وجاء في نهاية المحور حيث حاولنا من خلاله فتح المجال لأفراد العينة بتقديم اقتراحاتهم التي تنوعت بين:

-تحديث المحتوى التكويني من خلال ادراج موضوعات حديثة مثل الذكاء الاصطناعي، امن المعلومات... وغيرها كذلك ربط المواضيع التكوينية بالمهام اليومية للمكتبي لضمان تطبيق المعرفة المكتسبة عمليا.

-توفير الوسائل والامكانيات من خلال تجهيز قاعات التكوين بالتقنيات الضرورية واستخدام المنصات الرقمية لتقديم التكوين عن بعد خاصة في المناطق المعزولة.

-تعزيز الاشراف المهني من خلال الاستعانة بخبراء مختصين وأكاديميين في علوم المكتبات والمعلومات لتصميم وتنفيذ البرامج وتدريب مدربين داخليين من داخل المؤسسة لضمان الاستمرارية وتقليل التكاليف

-يجب على اخصائي المعلومات حضور برامج تكوينية على الخط سواء داخل او خارج الوطن.

-ابرام اتفاقية بين المكتبة والأكاديميين العاملين في مجال تخصص علوم المكتبات من دكاترة وباحثين لتقديم كل ما هو جديد في هذا المجال بصفة دورية ومنظمة.

-اعتماد دورات تكوينية دورية ودائمة.

-تخصيص اعتمادات مالية خاصة بتكوين الموظفين.

تمهيد:

في إطار الدراسة الميدانية لهذا البحث، تم إجراء مقابلة مع مدير مكتبة المطالعة العمومية محمد عصامي ببسكرة تمت المقابلة يوم الثلاثاء 6 ماي 2025 على الساعة 12:00 تهدف الدراسة الى التعمق في واقع التكوين المستمر داخل مكتبة المطالعة العمومية ببسكرة ومعرفة آلياته واستراتيجية تنظيمه وكذلك الصعوبات التي تواجهه، شملت المقابلة مجموعة من الأسئلة تم توزيعها على 4 محاور رئيسية حيث ركز كل محور على جانب معين من موضوع الدراسة وانطلاقا من ذلك سيتم فيما يلي عرض كل محور من محاور المقابلة مع تحليل إجابات المدير:

❖ تحليل بيانات مقابلة مع مدير المكتبة العمومية

المحور الأول: أهمية التكوين المستمر ودوره في تطوير الكفاءات المهنية لأخصائي المعلومات.

✓ س1: ما مدى وعي اخصائي المعلومات بأهمية التكوين المستمر في تطوير مهاراتهم؟

ج1: يرى مدير المكتبة ان اخصائي المعلومات يمتلك وعيا تاما بأهمية التكوين المستمر وذلك راجع لتخصصه الأكاديمي أولا وتجربته المهنية اليومية ثانيا كما ركز على ان التكوين المستمر ضروري لمواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة من خلال اجابته ويمكن ملاحظة ان المدير يربط بين طبيعة مهنة اخصائي المعلومات ومتطلباتها المتغيرة مؤكدا على ان التكوين المستمر يمثل ضرورة مهنية تفرضها طبيعة العمل وليس مجرد نشاط إضافي، ومن اجابته تظهر ان هناك إدراكا بأهمية التكوين المستمر كأداة لتطوير المهارات وتجديد المعارف، كما تشير الى ان وعي الاخصائي يظهر من احتكاكه بالتقنيات الحديثة وليس فقط من التوجيه الإداري.

✓ س2: هل تلاحظون فرق في أداء الموظفين الذين استفادوا من تكوينات مستمرة مقارنة بغيرهم؟ كيف ذلك؟

ج2: يرى مدير المكتبة ان التكوينات التي تقدم داخل المكتبة غالبا ما تكون شكلية ولا تترك أثرا ملموسا في أداء الموظفين ولذلك الفرق في الأداء بين من استفادوا منها وغيرهم لا يكون دائما واضحا، مؤكدا ان التكوين الحقيقي هو ما يصنعه اخصائي المعلومات بنفسه من خلال السهر على تطوير مهاراته والاطلاع المستمر ومواكبة التطورات التكنولوجية والمعلومات وهو ما يميز فعليا الموظف المتطور عن غيره وليس مجرد المشاركة في دورات تكوينية رسمية

✓ س3: الى أي مدى يشكل التكوين المستمر وسيلة لتحفيز الموظفين ورفع معنوياتهم داخل بيئة العمل؟

ج3: يرى مدير المكتبة ان التكوين يمكن ان يكون وسيلة فعالة لتحفيز الموظفين ورفع معنوياتهم خاصة عندما يرافق بجو مهني إيجابي ومعاملة طيبة داخل بيئة العمل، تبين هذه

الإجابة ان اخصائي المعلومات يحتاج قبل كل شيء الى بيئة عمل مناسبة تشجعه على الاجتهاد والعطاء، وانه عندما يشعر ان الإدارة تهتم بتكوينه وتطويره فان ذلك يعزز شعوره بالأهمية والاعتراف بدوره مما ينعكس على التزامه وجودة أدائه ، كما ان التكوين المستمر لا يعد فقط أداة معرفية بل يحمل بعدا نفسيا وتحفيزيا ويعتبر اعتراف بجهود الموظف مما يساهم تعزيز انتمائه للمكتبة

✓ س4: كيف يساهم التكوين المستمر في تعزيز جاهزية الاخصائيين لمواكبة التحولات التكنولوجية؟

ج4: يرى مدير المكتبة ان التكوين المستمر يعد أداة ضرورية لتعزيز جاهزية اخصائي المعلومات لمواكبة التحولات التكنولوجية المتسارعة خصوصا في ظل الرقمنة المتزايدة لخدمات المكتبات فالتكوين، سواء كان عبر دورات رسمية او مبادرات ذاتية من الاخصائي نفسه يمكنه من اكتساب مهارات رقمية جديدة والتعرف على أدوات وتقنيات حديثة تسهل ادائه المهني كما يساهم في تقليص الفجوة بين متطلبات التكنولوجيا الحديثة وقدرات الموظف ما يجعله اكثر مرونة وكفاءة في التعامل مع البرمجيات وقواعد البيانات وخدمات الفهرسة والرقمنة وغيرها من جوانب العمل التكنولوجي داخل المكتبة. تبين من خلال إجابة المدير ان التكوين يمثل وسيلة أساسية لدعم جاهزية اخصائي المعلومات لمواكبة التحولات التكنولوجية ولكنه لا يعد كافيا في حد ذاته بل ان فعاليته تتوقف على عملية تطوير الاخصائي لذاته وان التحولات التكنولوجية تستدعي تغييرا في نمط التفكير المهني للأخصائي.

استنتاج المحور الأول:

أظهرت إجابات مدير مكتبة المطالعة وعيا كبيرا بأهمية التكوين المستمر في تطوير أداء اخصائي المعلومات وقد بين ان هذا الوعي ينبع من التكوين الأكاديمي والاحتكاك الميداني مما يجعل الاخصائي مدركا لحجم التحديات المتغيرة خاصة في ظل التطور التكنولوجي المتسارع، كما أشار الى ان التكوين الحقيقي لا يقتصر فقط على الدورات المنظمة من طرف المكتبة بل يعتمد بشكل كبير على المبادرة الذاتية والسعي الشخصي لتطوير المهارات ورغم هذا الادراك أشار المدير الى ان بعض الدورات قد تكون شكلية مما يطرح تساؤلات حول فعالية البرامج التكوينية الحالية كذلك تم التأكيد على دور التكوين في رفع معنويات الاخصائيين اذ توفرت بيئة عمل محفزة وعليه فان المحور الأول يعكس وعيا نظريا متقدما بأهمية التكوين المستمر والرؤية الإدارية تركز على البعد الذاتي للتكوين اكثر مما يشير الى غياب برامج تكوينية مهيكلة وواضحة والاعتماد بشكل اكبر على المبادرات الفردية والاجتهادات الشخصية.

المحور الثاني: واقع التكوين المستمر في مكتبة المطالعة العمومية- بسكرة

✓ س1: ما نوعية البرامج التي تم اعتمادها حاليا داخل المكتبة؟

ج1: أوضح مدير المكتبة ان البرامج المعتمدة حاليا تتمثل في جلسات تكوينية تنظم حضوريا وتتضمن مداخلات نظرية الى جانب ورشات تطبيقية كما أشار الى تنظيم يوم تكويني بالتعاون مع معهد مختص في الأرشفة حضره مشاركون من مختلف ولايات الوطن مما يعكس انفتاح المكتبة على الشراكات الوطنية كما ذكر تنظيم دورة تكوينية لم تكن تطبيقية لكنها نات استحسانا كبيرا من قبل المختصين وخاصة طلبة التكوين المهني والطلبة الجامعيين والموظفين العاملين بالمكتبة ام بالنسبة للتكوين عن بعد اكد المدير ان هذا النمط غير معتمد حاليا داخل المكتبة. تبين هذه الإجابة اعتماد المكتبة على أنماط تقليدية الى حد ما في تنظيم التكوين يتمثل في الورشات الحضورية والأيام الدراسية وهي أنماط تعزز التفاعل المباشر غير ان غياب التكوين عن بعد يعد فرصة ضائعة لتوسيع الشراكات مع مؤسسات تكوين عن بعد او جامعات رقمية ويمكن ان يؤخر تكيف الموظفين مع تحولات البيئة الرقمية في العمل المكتبي.

✓ س2: من المسؤول عن تنظيم وتنفيذ خطط التكوين المستمر داخل المكتبة؟

ج2: أجاب مدير مكتبة المطالعة العمومية ان المدير هو صاحب القرار والمسؤول الأول عن تنظيم وتنفيذ خطط التكوين المستمر الا انه في مكتبة المطالعة العمومية بسكرة يتم الاعتماد على مبدأ الراي التشاوري وهو ما يعتبره المدير خيارا أفضل وأشار انه حين تأتي المبادرات من طرف الموظفين يشعر بان هناك قابلية واستعدادا حقيقيا من جانبهم مما يسهل عليه تنفيذ البرامج التكوينية بطريقة أكثر سلاسة وفعالية، وتبين من إجابة المدير توجهها إداريا مرنا يظهر تبني مبدأ التشاركية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتكوين المستمر هذا الأسلوب يعزز من فعالية التكوين يقوم على اشراك المعنيين مباشرة في تحديد احتياجاتهم واختيار ما يلئمهم ما يزيد من حماس الموظف للانخراط والمشاركة باعتباره شريكا في المبادرة التكوينية لا متلقيا فقط.

✓ س3: كيف تحددون احتياجات التكوين داخل المكتبة؟ وهل يتم اشراك الموظفين في ذلك؟

ج3: يؤكد مدير مكتبة المطالعة العمومية بسكرة ان تحديد احتياجات التكوين يتم دائما بناءا على استشارة الموظفين واخذ آرائهم حيث يفضل اعتماد مبدأ التشاور الجماعي لان راي المجموعة غالبا ما يكون اشمل وأدق من راي الفرد كما اعتبر ان اشراك الموظفين امر ضروري لان التكوين موجه إليهم بالأساس وهم ادرى باحتياجاتهم وميولاتهم ورغباتهم والصعوبات التي يواجهونها في الميدان، وأضاف ان الدولة الجزائرية وفرت كافة الإمكانيات المادية والبشرية لضمان تكوين فعال ولم يبق الا إرادة الموظف واستعداده للاستفادة ، تبين من إجابة المدير ادراكا بأهمية اشراك الموظفين في تحديد احتياجاتهم التكوينية كما ان منح الموظفين مساحة للتعبير عن اولوياتهم يجعل التكوين اكثر ارتباطا بسياق العمل، وبالنسبة لما

ذكره المدير بخصوص توفر الامكانية فيدل على العائق ليس ماديا بل قد يكون مرتبطا بالدافعية والمبادرة الذاتية.

✓ س4: الى أي مدى تتماشى التكوينات الحالية مع المهام اليومية لأخصائي المعلومات؟

ج4: يرى مدير المكتبة العمومية ان التكوينات الحالية يجب ان تكون متمشية مع طبيعة المهام اليومية التي يقوم بها اخصائي المعلومات، خاصة ان هذا الأخير يتعامل يوميا مع فئات متنوعة من المثقفين والطلبة الجامعيين والنخب الفكرية وهو ما يتطلب منه مستوى معرفي ومهني رفيع ومن هذا المنطلق فان التكوين المستمر يجب ان يساهم في تطوير قدرات الاخصائي حتى يرقى الى مستوى تطلعات هذه الفئة من المستفيدين، تعكس إجابة المدير وعيا بدور التكوين في تجهيز اخصائي المعلومات للتعامل مع جمهور متنوع يتطلب مهارات عالية في الاتصال والتنظيم وكذا الالمام بالمستجدات العلمية والتقنية. وكذا ان التكوين الفعال يجب ان يكون موجها بناء على تحليل المهم اليومية التي يقوم بها الاخصائي كتقنيات الفهرسة واستخدام البرمجيات الحديثة وإدارة قواعد البيانات.

✓ س5: هل تتعاون المكتبة مع مؤسسات أخرى (جامعات، معاهد، مراكز تدريب) في تنظيم التكوين؟

ج5: اكد مدير المكتبة ان هناك تعاونا قائما بين المكتبة وعدة مؤسسات في تنظيم التكوين مثل المؤسسات التربوية، الجامعات، المعاهد ومراكز التكوين المهني وأوضح ان المكتبة لم تعد تقتصر على دورها التقليدي كقاعة للمطالعة العمومية فقط، بل تجاوزت ذلك نحو سياسة الانفتاح على المحيط الخارجي، وقد تجسد هذا التوجه من خلال تنظيم أنشطة ميدانية خارج اسوار المكتبة مثل الخروج الى الحدائق العمومية لتفعيل البرامج الثقافية والتكوينية إضافة الى تنظيم نشاط مميز بمركز الفروسية ببسكرة حيث تم اصطحاب الأطفال الصغار وتقديم عروض ترويجية لخدمات المكتبة مع فتح باب الانخراط مباشرة في عين المكان وهو ما لاقى استحسانا كبيرا من العائلات المتواجدة هناك.

استنتاج المحور الثاني:

من خلال تحليل إجابة مدير المكتبة حول واقع التكوين المستمر يتضح ان المؤسسة تعتمد في برامجها على مزيج من المداخلات النظرية والتطبيقية غالبا ما تكون بالشراكة مع معاهد او مؤسسات تعليمية وتكوينية، كما يلاحظ غياب واضح البرامج التكوينية عن بعد ويعتمد تنظيم وتنفيذ التكوين على مقاربة تشاركية بين الإدارة والموظفين مما يعكس حرصا على تكييف المحتوى مع الاحتياجات الحقيقية للموظفين.

المحور الثالث: الآليات والاستراتيجيات المعتمدة ومدى ملائمة برامج التكوين مع متطلبات تطوير الأداء المهني لأخصائي المعلومات.

✓ س1: ماهي الاستراتيجيات المعتمدة في تنظيم وتخطيط التكوين المستمر داخل المكتبة؟

ج1: أوضح مدير المكتبة المطالعة العمومية ببسكرة انه لا توجد خطة او استراتيجية موحدة وثابتة في تنظيم التكوين المستمر، بل يعتمد ذلك بشكل أساسي على استشارة الموظفين مسبقا لمعرفة مدى توافق البرامج التكوينية المقترحة مع احتياجاتهم وظروفهم، من خلال إجابة المدير نرى غياب تخطيط استراتيجي رسمي للتكوين المستمر داخل المكتبة ماقد يؤثر على استمرارية البرنامج وجودته، ويعد اشراك الموظفين خطوة إيجابية ولكن من الضروري أيضا ان تدمج هذه المشاورات ضمن خطة تكوين سنوية او دورية.

✓ س2: كيف يتم اختيار محتوى التكوين ومدته والجهات المؤطرة له؟

ج2: أشار المدير مكتبة المطالعة العمومية ببسكرة الى ان اختيار محتوى التكوين ومدته لا يتم بطريقة الزامية او مفروضة بل يراعي فيه التشاور مع الموظفين لضمان توافق الموضوع والتوقيت مع اهتماماتهم واحتياجاتهم العملية اما بالنسبة للجهات المؤطرة فأوضح ان المؤطرين غالبا ما يكونون من أساتذة الجامعات وقد تتم الاستعانة أحيانا بمختصين خارج الولاية، بحسب طبيعة الموضوع والمجال المطروح ويفضل دوما تنويع مصادر التأطير لضمان جودة التكوين وفعاليته، تعكس هذه الإجابة حرصا على مراعاة ظروف الموظفين بعين الاعتبار مما يساهم في تعزيز مشاركتهم وتحفيزهم الا اننا نرى ان هذه المقاربة تفتقر الى الصرامة التنظيمية والتكوين المستمر يحتاج الى تخطيط قائم على رؤية واهداف واضحة وان اللجوء الى الاستعانة بأساتذة الجامعة وخبرات من خارج المكتبة يبين رغبة في تقديم محتوى ذي جودة عالية ولكن الاعتماد الدائم على الأساتذة الجامعيين دون وجود اطار مؤسساتي دائم قد يضعف من استقرار البرنامج وقدرته على التكيف مع الاحتياجات المتغيرة.

✓ س3: هل هناك خطة تكوين واضحة ومكتوبة تعتمد بشكل دوري؟

ج3: أوضح مدير مكتبة المطالعة العمومية ببسكرة انه لا توجد خطة تكوين واضحة ومكتوبة تنظم بشكل دوري داخل المكتبة بل يتم التعامل مع التكوين وفق ما تسمح به الظروف والامكانيات فعند توفر فرصة لتنظيم دورة تكوينية او يوم تسعى الإدارة الى استغلالها بالشكل الأمثل وأشار الى ان الامر غير مرتبط بجدولة زمنية ثابتة فقد يشهد عام واحد تنظيم عدة دورات في حين قد تمر سنة كاملة دون تنظيم عدة دورات في حين قد تمر سنة كاملة دون تنظيم أي تكوين وذلك تبعا لضغوطات العمل والظروف العامة داخل المؤسسة ، تكشف إجابة المدير عن غياب منهجية واضحة لتخطيط التكوين المستمر داخل المكتبة حيث يتم الاعتماد على الفرص بدل وجود خطة سنوية مبنية على تقييم الاحتياجات، وقد يؤدي الاعتماد على

الفرص المتاحة دون خطة او جدول زمني الى تكرار نفس المواضيع او اغفال مجالات معرفية مهمة.

✓ س4: ما مدى تلائم البرامج الحالية مع الاحتياجات الحقيقية لأخصائي المعلومات؟

ج4: يرى مدير مكتبة المطالعة العمومية ببسكرة ان البرامج التكوينية الحالية تتلاءم الى حد كبير مع احتياجات اخصائي المعلومات ويستدل على ذلك بالتفاعل الإيجابي والكبير الذي يبديه الموظفون خلال الدورات التكوينية لاسيما اثناء النقاشات مع الأساتذة المؤطرين ويشير هذا التفاعل الى ان مواضيع التكوين تلامس فعلا اهتمامات الاخصائيين وتشكل إضافة حقيقة لهم في ميدان العمل.

✓ س5: ماهي اقتراحاتكم لتحسين اليات التكوين وضمان توافقها مع متطلبات المهنة؟

ج5: يرى مدير مكتبة المطالعة العمومية ببسكرة ان من اهم الجوانب التي يجب مراعاتها عند التفكير في تحسين اليات التكوين هو الجانب المعنوي والنفسي لأخصائي المعلومات فتهيئة بيئة عمل محفزة وتوفير جو مهني ملائم يعتبر من العوامل الأساسية التي تمكنه من الابداع وتقديم افضل ما لديه كما يؤكد على ان نجاح التكوين لا يقتصر فقط على محتواه بل يتوقف أيضا على مدى راحة الاخصائي واستعداده النفسي للمشاركة والتفاعل تظهر إجابة المدير وعيا لأهمية الجانب النفسي والاجتماعي لنجاح برامج التكوين المستمر ومع ذلك نجد ان الإجابة تفتقر الى اقتراحات تطوير اليات التكوين، مثل ادماج التكنولوجيا في التكوين، كذلك الاعتماد على التكوين عن بعد، اعتماد خطط سنوية.

✓ س6: ماهي رؤيتكم لتطوير التكوين المستمر خلال السنوات المقبلة؟

ج6: يرى مدير المكتبة المطالعة العمومية ببسكرة ان تطوير التكوين المستمر في المستقبل يجب ان يرتكز على مبدأ الاستمرارية والانتظام، باعتبار ان التكوين ليس ظرفية بل مسار دائم يرافق اخصائي المعلومات طوال مسيرته المهنية كما يشدد على ضرورة اختيار مواضيع التكوين بعناية وبالتنسيق المباشر مع المعنيين بالتكوين لضمان ملائمتها مع احتياجاتهم الحقيقية ويقترح المدير توسيع دائرة الشركات مع الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين الى جانب اعتماد أنماط جديدة مثل التكوين عن بعد لتجاوز القيود الزمانية والمكانية، كما يؤكد على أهمية خلق بيئة مهنية مشجعة تأخذ بعين الاعتبار الجوانب النفسية والمعنوية للأخصائيين ما يضمن جاهزيتهم ويعزز جودة أدائهم داخل المؤسسة..

استنتاج المحور الثالث:

يظهر هذا المحور ان مكتبة المطالعة العمومية ببسكرة لا تعتمد على خطة تكوين مكتوبة او منهجية ثابتة، بل تتبع أسلوبا مرنا يقوم على اغتنام الفرص المتاحة، مثل تنظيم الدورات او الأيام الدراسية بحسب الظروف والضغط المهني. كما ان اختيار مواضيع التكوين وتوقيته يتم بالتنسيق مع الموظفين لضمان ملائمتها لاحتياجاتهم اما من حيث محتوى التكوين والمؤطرين فيتم الاستعانة غالبا بأساتذة جامعيين، مع إمكانية استقدام مختصين من خارج الولاية.

-رغم افتقار المكتبة الى استراتيجيات واضحة الا ان الطابع التشاركي والتنظيم العملي المرن يسهم في استمرار المبادرات التكوينية.

المحور الرابع: الصعوبات والمشاكل التي تواجه التكوين المستمر.

✓ ج1: ماهي اهم العراقيل التي تعيق تنفيذ برامج التكوين المستمر؟

ج1: أوضح مدير مكتبة المطالعة العمومية ببسكرة ان المكتبة لا تواجه عراقيل حقيقية في تنفيذ برامج التكوين المستمر، ومن خلال اجابته التي تعكس حالة نادرة في بيئة العمل اذ ينفي وجود اي عراقيل تعيق تنفيذ برامج التكوين لأننا نجد ان معظم المؤسسات حتى المتقدمة منها قد تواجه عراقيل سواء مادية او بشرية او تنظيمية او متعلقة بمشاركة الموظفين وغيرها من الصعوبات لذا يمكن حصر اجابة المدير من وجهة نظر الادارة فقط دون النظر الى العراقيل التي قد يواجهونها الموظفون أنفسهم.

✓ س2: كيف تؤثر محدودية الميزانية او غياب الكفاءات المؤطرة على فاعلية التكوين؟

ج2: أكد مدير المكتبة المطالعة العمومية ببسكرة ان محدودية الميزانية لا تشكل عائق امام تنفيذ برامج التكوين المستمر حيث تعتبر الميزانية المخصصة كافية لتغطية الاحتياجات الأساسية المتعلقة بالتكوين. اما فيما يخص غياب الكفاءات المؤطرة داخل المكتبة فقد أوضح المدير ان ذلك لا يعد عائق أيضا نظرا لإمكانية الاستعانة بخبرات خارجية من أساتذة الجامعات او مختصين من مؤسسات أخرى. هذا التوجه يسهم في ضمان استمرارية التكوين وجودته واستجابتها للاحتياجات دون تأثير سلبي.

✓ س3: ما العوامل التي قد تؤدي الى ضعف مشاركة الموظفين في التكوينات؟

ج3: يرى مدير مكتبة المطالعة العمومية ببسكرة ان من أبرز العوامل التي قد تضعف مشاركة الموظفين في التكوينات هو الجانب النفسي المرتبط ببيئة العمل حيث ان غياب التحفيز او عدم الشعور بالتقدير قد يقلل من حماس الاخصائيين للمشاركة، اظهر المدير إدراكا بأهم العوامل التي قد تثني الموظفين عن المشاركة في التكوين حيث أشار الى الجانب النفسي وضغط العمل ومع ذلك لم يتطرق المدير الى وسائل تخفيف هذه الضغوط مثل إعادة توزيع المهام او منح تحفيزات معنوية مقابل الالتزام بالتكوين.

✓ س4: هل يمثل ضغط العمل اليومي عائقا امام حضور التكوينات؟

ج4: كانت إجابة المدير بنعم ضغط العمل اليومي يعد من أبرز العوائق التي قد تمنع الموظفين من حضور الدورات التكوينية اذ يصعب أحيانا التوفيق بين متطلبات العمل والمشاركة الفعالة في التكوين ومن هنا تبرز الحاجة الى تنظيم التكوينات بشكل يتلاءم مع جداول العمل او تخصيص أوقات مرنة لتفادي تعارضها مع الالتزامات المعنوية بما يضمن استفادة أكبر دون التأثير على سير العمل داخل المؤسسة، أشار المدير الى ان كثافة المهام اليومية تمثل احد العوائق الأساسية التي تحول دون انخراط الموظفين في التكوين المستمر لكن بوجود هذا العائق لا يرافقه في إجابة المدير أي اقتراح لحلول تنظيمية مثل تخصيص أوقات معينة للتكوين خارج ضغط العمل او الاعتماد على التكوين عن بعد.

✓ س5: كيف تؤثر غياب الحوافز المادية او المعنوية على نجاح التكوين؟

ج5: يرى مدير المكتبة ان غياب الحوافز المادية والمعنوية يؤثر بشكل كبير على نجاح التكوين حيث يعتبر هذه الحوافز من الأسس الضرورية لاستمرار الموظف في الاهتمام بالتكوين والمشاركة فيه بفعالية فالدعم المعنوي كالتقدير والتشجيع يعزز من دافعية الاخصائي بينما تساهم الحوافز المادية في تحفيزه عمليا على تخصيص الوقت والجهد اللازمة للاستفادة القصوى من التكوين وبغياب هذه العناصر قد يشعر الموظف بان التكوين لا يمثل قيمة مضافة حقيقية له مما يؤثر سلبا على مدى تفاعله ومشاركته.

✓ س6: ماهي الحلول والبدائل عند غياب برامج تكوين وطنية او مركزية؟ وهل هناك حلول محلية؟

ج6: أوضح مدير المكتبة ان غياب البرامج التكوينية الوطنية او المركزية لا يعد نهاية المطاف حيث اصبح اخصائي المعلومات اليوم في ظل التطور التكنولوجي قادر على الاعتماد على ذاته في تطوير معارفه ومهاراته ويبرز هنا دور المبادرة الفردية في البحث والاطلاع والاستفادة عن الموارد الرقمية المتاحة، كما ان تنظيم مبادرات محلية داخل المؤسسة كالجلسات التكوينية او الورشات بالتعاون مع الزملاء او خبراء محليين يعد من البدائل الفعالة لتجاوز غياب التكوين المركزي ويسهم في تعزيز ثقافة التعلم الذاتي والمستمر داخل بيئة العمل.

استنتاج المحور الرابع:

يتضح من خلال المقابلة ان مكتبة المطالعة العمومية ببسكرة لا تواجه عراقيل كبيرة في تنفيذ برامج التكوين حسب ما صرح به المدير فالمكتبة تتوفر على ميزانية كافية وتتم الاستعانة بمؤطرين من خارج المؤسسة عند الحاجة مما يقلل من تأثير غياب الكفاءات الداخلية ومع ذلك أشار المدير الى ان بعض التحديات ترتبط بالعوامل النفسية وضغط العمل والتي قد تضعف من مشاركة الموظفين في التكوينات كما أكد ان غياب الحوافز المادية والمعنوية يؤثر بشكل كبير على استمرارية الموظف في التكوين واستفادته الفعلية منه. وتشير هذه المعطيات الى ان التحديات داخل المؤسسة ليست مادية او تنظيمية بقدر ما ترتبط بالجوانب المعنوية وظروف العمل اليومية مما يستدعي معالجة هذه الجوانب لضمان فاعلية التكوين.

2.3: نتائج الدراسة :

➤ النتائج العامة للدراسة:

توصلنا من خلال الدراسة الى مجموعة من النتائج كالآتي:

- ✓ تبين لنا من خلال عدد الموظفين بالمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية ان نسبة الاناث أكثر من نسبة الذكور داخل المكتبة كما اتضح تفوق حاملي شهادة الماستر ضمن تركيبة الموارد البشرية في المكتبة.
- ✓ يتضح ان اغلب اخصائي المعلومات يشغلون مساعد مكتبي في المكتبات والوثائق والمحفوظات.
- ✓ تبين لنا من خلال مؤشر عدد سنوات العمل ان اخصائي المعلومات بالمكتبة هم فئة الشباب حيث كانت خبرتهم في المجال اقل 5 سنوات.
- ✓ يتضح ان معظم اخصائي المعلومات يرون ان معنى التكوين المستمر حسب رأي المبحوثين جاء على انه اكتساب مهارات جديدة.
- ✓ ان معظم اخصائي المعلومات كانت لهم الفرصة في المشاركة في الدورات التكوينية.
- ✓ ان معظم اخصائيو المعلومات ب مكتبة المطالعة العمومية قد شاركوا ودورات تكوينية سواء كان تكوين مستمر ذاتي او تكوين في إطار التعاون بين المكتبات.
- ✓ يتضح ان الغالبية العظمى من اخصائي المعلومات يفتنعون بفاعلية التكوين المستمر ودوره في تطوير كفاءاتهم.
- ✓ اكدت نتائج الدراسة ان معظم الموظفين بالمكتبة العمومية ان التكوين المستمر ليس متاحا بالشكل الكافي او المنتظم أي لا يغطي احتياجاتهم الفعلية وذلك راجع الى مجموعة من المشكلات ويعد السبب الأبرز حسب رأي افراد العينة غياب الوسائل التكنولوجية.
- ✓ يتضح ان غالبية العاملين بالمكتبة أكدوا ان ادائهم قد تحسن بعد تلقيهم لدورات التكوينية وهذا يدل على فاعلية البرامج في تطوير مهاراتهم وكفاءاتهم المهنية.
- ✓ تعتمد المكتبة العمومية في تنظيم التكوين على اليات متعددة كن حسب رأي المبحوثين انها تركز على تنظيم الورشات الداخلية والمشاركة في الدورات التكوينية الوطنية.
- ✓ تعتمد المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية على الأساليب التقليدية المتمثلة في وورش العمل والمحاضرات والزيارات الميدانية بين المكتبات بالمقابل نجد انها لا تعطي اهتماما بالأساليب الحديثة كالتكوين عن بعد مما يدل على ضعف مستوى أساليب التكوين بالمكتبة رغم توفر الإمكانيات اللازمة لاعتمادها.
- ✓ يتم اعتماد الترقيات المهنية كوسيلة لتحفيز اخصائي المعلومات على المشاركة في التكوين داخل مكتبة المطالعة العمومية.

- ✓ أظهرت نتائج الاستبيان ان الأولوية يجب ان تعطي للمجالات التقنية لتكنولوجيا المعلومات باعتبارها ضرورية لمواكبة التحول الرقمي في خدمات المكتبات يليها الاهتمام بجوانب التعامل مع المستفيدين وتنظيم المعلومات.
- ✓ تبين ان الدورات التكوينية التي تلقاها اخصائيو المعلومات كانت منظمة بشكل رسمي وهذا يدل على وجود توجه مؤسسي واضح نحو التكوين ويعكس طابعه الممنهج والرسمي بعيدا عن العشوائية.
- ✓ اظهر الموظفين بالمكتبة العمومية انطبعا إيجابيا حول مواكبة البرامج التكوينية للتطورات التكنولوجية لاسيما بما يتعلق بالذكاء الاصطناعي والتحول الرقمي وهذا ما يعكس وعيا بأهمية تطوير مهارات المستقبل لدى الاخصائيين.
- ✓ ان معظم اخصائيو المعلومات تلقوا تدريبا باستخدام البرمجيات الوثائقية المعتمدة في إدارة أنشطة المكتبة العمومية.
- ✓ يتضح ان المشاركين يروا ان التكوين المستمر يساهم في خلق حلقة تواصل فعالة بين اخصائي المعلومات والمستفيد داخل مكتبة المطالعة العمومية.
- ✓ هناك العديد من المشكلات والصعوبات التي تعيق تنفيذ برامج التكوين المستمر لأخصائي المعلومات وأبرزها ضعف الإمكانيات البشرية والتقنية وغياب التحفيز.

➤ نتائج على ضوء الفرضيات:

من خلال النتائج المتوصل اليها من الدراسة الميدانية يمكن تحديد مدى تحقق كل فرضية حسب ما تمليه نتائج الأسئلة المتعلقة بكل فرضية ومنه يتم مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات كالآتي:

-الفرضية الأولى: والتي كان مفادها " برامج التكوين المستمر التي تقدمها المكتبة العمومية بسكرة تتوافق مع متطلبات تحسين أداء اخصائي المعلومات " وبناءا على نتائج الدراسة فيمكن القول ان **الفرضية محققة** بدرجة مقبولة وذلك انطلاقا من مجموعة من المؤشرات الإيجابية ابرزها ان غالبية المبحوثين بنسبة 64.28% اكدوا على ان هذه البرامج تواكب التطورات في مجال المكتبات والمعلومات " نعم الى حد ما " في حين رأى 35.71% انها تواكبها " نعم بشكل كبير " دون تسجيل أي اراء سلبية بالإضافة الى المقابلة التي تمت مع مدير المكتبة والتي اظهر من خلالها وجود مبادرا تكوينية تتضمن جانبا نظريا و آخر تطبيقيا كما اكد على تفاعل الموظفين مع مضمون هذه البرامج كما اظهر التحليل تنوعا في المجالات التكوين شملت تكنولوجيا المعلومات، خدمة المستفيدين، وإدارة المعلومات وهي محاور تعتبر من متطلبات تطوير كفاءة اخصائي المعلومات بالإضافة الى ذلك لاحظنا ان هذه البرامج تساهم بشكل ملحوظ في تحسين الأداء المهني وتعزيز قدرات التواصل مع المستفيدين .

أخيرا يمكن القول ان الفرضية محققة مع ضرورة مواصلة تطوير البرامج لضمان وملاءمتها الكاملة مع التغيرات المتسارعة في مجال علوم المكتبات والمعلومات

الفرضية الثانية: بالنسبة للفرضية الثانية التي تنص على أن "المكتبة العمومية تسعى إلى تحقيق التكوين المستمر لأخصائي المعلومات من خلال اليات واستراتيجيات مختلفة". فإن نتائج الدراسة تؤكد أن الفرضية محققة جزئياً فقط فمن جهة أظهرت نتائج الاستبيان أن جميع المشاركين تلقوا برامج تكوينية رسمية بنسبة 100 % كما تنوعت الأساليب المعتمدة في تنفيذ التكوين بين ورشات العمل 50 % والزيارات الميدانية بين المكتبات 29 % والمحاضرات 14 % إضافة إلى الدورات التكوينية عبر الويب 7.14 % مما يعكس هذا التنوع محاولة فعلية من المكتبة لتبني اليات متنوعة تستجيب لحاجات أخصائي المعلومات المهنية، لكن مقابل هذه المؤشرات تظهر نتائج الجدول المتعلقة باليات تنظيم التكوين أن هذا التنوع لا يزال محدوداً من حيث الابتكار والانفتاح فقد تم الاعتماد بنسبة كبيرة على الورشات الداخلية 50 % في حين بلغت نسبة المشاركة في الدورات الوطنية 28.57 % ودعوة خبراء خارجيين 21.14 % ما يعكس انفتاحاً محدوداً على مصادر التكوين الخارجية وغياباً تاماً للتكوين الجهوي وعن بعد مما يدل على ضعف التوجه نحو اليات حديثة في التكوين المستمر المعاصر وتعزز هذه الصورة من خلال المعطيات المستخلصة من المقابلة مع مدير المكتبة حيث أقر بغياب خطة واضحة ومكتوبة لتنظيم التكوين المستمر، وعدم وجود استراتيجية موحدة وثابتة تؤطر هذا الجانب. كما بين أن اختيار محتوى التكوين ومدته يتم بطريقة تشاورية غير مبنية على منهجية علمية أو تقييم دقيق للاحتياجات الفعلية للموظفين، مما يؤكد غياب بعد التخطيط والتقييم في العملية التكوينية. وبناء على ذلك يمكننا القول أن هذه الفرضية تحققت بشكل جزئي فقط إذ توجد بوادر إيجابية ومؤشرات على تبني المكتبة لعدد من اليات التكوينية لكنها تفتقر إلى الرؤية الاستراتيجية الواضحة مما يحد من فاعليتها.

الفرضية الثالثة: تنص هذه الفرضية على "توجد عدة صعوبات تواجه تنفيذ برامج التكوين المستمر لأخصائي المعلومات داخل مكتبة المطالعة العمومية بسكرة" هي فرضية محققة وذلك نظراً لنتائج الاستبيان التي أكدت على وجود عدة عراقيل تحول دون فعالية هذه البرامج حيث جاء ضعف الإمكانيات البشرية المؤهلة للإشراف على التكوين ونقص التجهيزات والوسائل التكنولوجية وغياب التحفيز لحضور الندوات التكوينية بالإضافة إلى ضعف المستوى التدريبي و غيرها من العراقيل تدل على وجود ثغرات على مستوى المحتوى واليات التنفيذ، أما بالنسبة للمقابلة التي أجريت مع مدير المكتبة والذي أقر أنه لا توجد عراقيل مباشرة في المؤسسة تواجه التكوين المستمر معتبراً أن الجو العام ملائم وأن الموارد متاحة نسبياً خاصة من حيث إمكانية الاستعانة بموظفين خارجيين وتوفير الميزانية بشكل مقبول إلا أن هذا التصور الإداري يبقى نسبياً حيث اعترف المدير بتأثير بعض العوامل غير المباشرة مثل ضغط العمل والجانب النفسي للموظفين وغياب الحوافز المادية والمعنوية والتي تؤثر على الانخراط الإخصائيين في برامج التكوين واستمراريتهم فيها، وانطلاقاً من نتائج الاستبيان والمقابلة تم الكشف على أن الصعوبات التي تواجه التكوين المستمر في المكتبة محل الدراسة لا تقتصر على الجوانب المادية فقط بل تشمل أيضاً أبعاداً تنظيمية نفسية وتحفيزية.

3.3: مقترحات الدراسة :

✓ ضرورة تكثيف الدورات التكوينية بصفة رسمية مستمرة ودورية.

- ✓ ضرورة وضع خطة سنوية للتكوين تحدد الأهداف والمجالات والفئات والمستهدفة والوسائل المعتمدة بما يضمن الاستمرارية والجودة.
- ✓ دعم التعاون وتعزيز الشركات مع مؤسسات تكوين خارجية مع مراكز البحث والجامعات والمؤسسات تكوين خارجية مع مراكز البحث والجامعات والمؤسسات التدريبية المتخصصة من أجل تنظيم دورات متقدمة وتبادل الخبرات.
- ✓ تقييم دوري لبرامج التكوين من خلال وضع اليات لقياس أثر التكوين على الأداء المهني وتعديل البرامج بناء على نتائج التقييم لضمان فعالية التحسين المستمر.
- ✓ إشراك الاختصاصيين في تصميم محتوى البرامج التكوينية لضمان وملاءمتها مع الحاجات الفعلية للمهنة والتحديات التي يواجهونها ميدانياً.
- ✓ ضرورة العمل على تكوين مؤطرين متخصصين داخل المكتبة العمومية وتحديث البنية التحتية لتوفير بيئة ملائمة لتطبيق البرامج التكوينية بكفاءة.
- ✓ استغلال الوسائل والتجهيزات التكنولوجية الحديثة الموجودة على مستوى المكتبة في تنويع التكوين وتبني أساليب جديدة التي تعتمد بالدرجة الأولى على الانترنت كالتكوين عن بعد.
- ✓ ضرورة تعزيز أنظمة التحفيز من خلال الدمج بين التحفيز المعنوي (شهادات، ترقية) والتحفيز المادي (منح مالية، مكافأة) لزيادة دافعية الاختصاصيين للمشاركة الفاعلة في الدورات التكوينية.
- ✓ اخذ آراء اختصاصي المعلومات في اختيار محتوى التكوين ونوعه وفق ما يتلاءم مع احتياجاتهم.
- ✓ يوصى بتبني أساليب أكثر تنوعاً تشمل عن بعد، زيارات التبادلية، والدورات الجهوية والوطنية مع تقليل الاعتماد على الأساليب التقليدية وذلك لتوسيع أفق الاختصاصيين المهني والمعرفي.
- ✓ ضرورة تخصيص ميزانية منتظمة ودائمة للتكوين وذلك لتنظيم الدورات واستقدام المؤطرين واقتناء الوسائل التعليمية.

خاتمة

يشهد العالم اليوم تطورات متسارعة وثورة معلوماتية فائقة تشهد غزارة المعلومات في مختلف المجالات خاصة مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال مما فرض على المؤسسات بمختلف أنواعها مواكبة هذه التغيرات لضمان استمرارية خدماتها وتحسين أدائها وتعد المكتبات العمومية من بين هذه المؤسسات التي تواجه تحديات مستمرة لمواكبة التحول الرقمي وتلبية

حاجيات المستفيدين المتزايدة والمتجددة وفي هذا السياق يبرز التكوين المستمر كوسيلة فعالة لتأهيل أخصائي المعلومات داخل المكتبة العمومية والذي أصبح ضرورة حتمية لا غنى عنها في تطوير ورفع القدرات وتمكينهم من تطوير لمهارات المهنية والمعرفية بهدف الارتقاء بمستوى الخدمات وأداء العاملين داخل المكتبة لمسايرة متطلبات العصر، إذ لم يعد الدور التقليدي لأخصائي المعلومات كافياً، بل أصبح من الضروري تنمية كفاءاته بشكل دائم، لضمان جودة الخدمة المقدمة وتفعيل دور المكتبة كمصدر حيوي للمعرفة والتعلم.

-وجاءت دراستنا هذه لتسليط الضوء على واقع التكوين المستمر لأخصائي المعلومات داخل المكتبة الرئيسية للمطالعة ببسكرة من خلال تحليل مدى توافق البرامج التكوينية مع متطلبات المهنة والوقوف على الآليات المعتمدة والصعوبات التي تعيق تنفيذها وقد أظهرت الدراسة الميدانية أن المكتبة توفر غالباً برامج تكوينية وأن الموظفين سبق لهم الاستفادة منها ما يعكس إدراكاً أولياً لأهمية التكوين في تطوير الأداء المهني وقد بينت هذه الدراسة وجود اختلافات جوهرية تمس الجانب التنظيمي والهيكلية للعملية التكوينية وعدم تنوع الآليات والأساليب وتم التوصل إلى جملة من النتائج وطرح مجموعة من الاقتراحات عسى أن تكون مهمة لتفادي الصعوبات.

وختاماً لهذه الدراسة ومن طرحنا لموضوع التكوين المستمر لأخصائي المعلومات نستخلص أن التكوين المستمر يبقى ركيزة أساسية في مواكبة التطورات التكنولوجية خصوصاً في مجال المعلومات والمكتبات الذي يعرف تحولات متسارعة، وقد أظهرت الدراسة أن تنوع الأساليب التكوينية واعتماد التكوين الذاتي كخيار مكمل يساهم في بناء قدرات فردية تعكس الرغبة الشخصية والدافع الداخلي لتطوير الأداء، كما يعد استثمار هذه الديناميكية مدخلاً مهماً لتعزيز الكفاءات المهنية داخل المكتبة العمومية، كما أن الاستجابة الفعالة لمتطلبات المهنة وتحديات المستقبل تفرض ضرورة تبني رؤية استراتيجية واضحة ومتكاملة للتكوين المستمر تركز على التخطيط العلمي والتنوع في الأساليب والانفتاح على الشراكات وتوفير الدعم المادي والبشري بما يضمن ترسيخ التعلم المهني داخل المكتبة العمومية ويساهم في تحسين جودة خدماتها.

نأمل أن تفتح هذه الدراسة المجال أمام مزيد من الأبحاث الميدانية المتخصصة التي تتناول موضوع التكوين المستمر لأخصائي المعلومات من زوايا متعددة ويساهم في الارتقاء بمستوى الأداء المهني داخل المكتبات العمومية الجزائرية بما يعزز مكانتها كمؤسسات ثقافية ومعرفية تخدم الفرد والمجتمع.

بيبلوغرافية الدراسة

ا. المعاجم:

1. عمر، ا. م. (2008). معجم اللغة العربية المعاصرة، مج 3. القاهرة: عالم الكتب.

ب. الكتب

2. ابراهيم، ا. م. (2012). تدريب وتنمية لموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات. الاسكندرية مصر: دار الوفاء الدنيا.
3. ابراهيم، ا. م. (2014). اخصائي المكتبات بين المهنة والرسالة. دار العلم والايمان للنشر والتوزيع.
4. العايدى، ش. ع. (1995). الفهرسة الوصفية للمكتبات المدرسية. القاهرة مصر: المكتبة الاكاديمية.
5. النوايسة، غ. ع. (2000). خدمات المستفيدين من المكتبات ومراكز المعلومات. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
6. الهادي، م. ف. (2000). التكتشف والاستخلاص المفاهيم الاسس، التطبيقات. مصر: الدار المصرية اللبنانية.
7. الهادي، م. ف. (). (s.d.) الفهرسة الموضوعية دراسة في رؤوس الموضوعات وقوائمها. مصر: دار الغريب للنشر والتوزيع.
8. زكي، ط. م. (2002). المكتبة العامة تنظيمها خدماتها وتقنياتها الحديثة في ضوء الانترنت. مصر: كوم للنشر والتوزيع.
9. غربي، ع. (2007). تنمية الموارد البشرية. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
10. فهم، م. (2006). الاعداد المهني والتربوي والاخلاقي لأخصائي المكتبات المدرسية والعامة. القاهرة: دار الفكر العربي.
11. مبروك، ا. ا. (2009). المكتبة الجامعية وتحديات مجتمع المعلومات. الاسكندرية: دار الوفاء للطباعة والنشر.
12. محيريق، م. ع. (2006). التأهيل والتدريب المهني للعاملين بمرافق المعلومات في العصر الالكتروني. مدينة النصر القاهرة: مجموعة النيل العربية.
13. مراد منسل. (2024). المكتبات العمومية في عصر التنمية المستدامة اجندة 2030. الرؤية والادوار الجديدة. قسنطينة الجزائر: الفا للوثائق للنشر والتوزيع.

ج. الدراسات والاطروحات الجامعية:

14. بلشير، س. (2019). تاريخ المكتبات العمومية في الجزائر: النشأة والتطور في ضوء مفهوم الفضاء الثالث دراسة ميدانية للمكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية بالغرب الجزائر نموذجا. وهران، مذكرة دكتوراه في علم المكتبات والعلوم الوثائقية، الجزائر: جامعة احمد بن بلة.
15. فاطمة، ب. ز. (2021-2022). ثقافة المعلومات والثقافة المعلوماتية وتأثيرها على الممارسة المهنية في مهن المكتبات: المكتبات الجامعية بالغرب الجزائري غليزان مستغانم وهران. وهران، اطروحة دكتوراه في علم المكتبات والعلوم الوثائقية، الجزائر: جامعة احمد بن بلة.
16. بودربان، ع. ا. (2005). البحث الوثائقي التربوي في مجتمع المعلومات دراسة ميدانية في المؤسسات التربوية الجزائرية ولاية قسنطينة نموذجا، قسنطينة، اطروحة دكتوراه في علم المكتبات، الجزائر: جامعة منتوري.
17. بوغمبوز، س. (2012، جوان). تكوين اختصاصي المعلومات على استراتيجيات البحث عن المعلومات الالكترونية وأثره البيداغوجي على المستفيد بمكتبات جامعة منتوري -قسنطينة. قسنطينة، مذكرة ماجستير في علم المكتبات، الجزائر: جامعة منتوري.
18. جواد، ع. ب. (2015). دور تكوين الموارد البشرية في تطوير ونجاح المؤسسة الاقتصادية- دراسة حالة شركة الاسمنت ومشتقاته SCIS بسعيدة. تلمسان، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، الجزائر: جامعة ابي بكر بالقايد.
19. حليلة، ق. (2021-2022). تسيير الموارد البشرية في المكتبات الجامعية الجزائرية اشكالية التكوين والتأهيل في المكتبات المركزية بجامعات كل من تيارت، وهران1، مستغانم. وهران1، اطروحة دكتوراه علوم في علم المكتبات والعلوم الوثائقية، الجزائر: جامعة احمد بن بلة.
20. دعي، ا. (2014-2015). التكوين الذاتي لأخصائي المعلومات في المكتبات الجامعية من خلال الشبكات الاجتماعية: دراسة ميدانية بالمكتبات المركزية لجامعات الجزائر، الجزائر2، الجزائر3، وهران، مذكرة ماجستير علم المكتبات والعلوم الوثائقية: جامعة احمد بن بلة.
21. زهرة، ب. (2015). مجتمع المعلومات والكفاءات الجديدة لدى اخصائي المعلومات: دراسة ميدانية بالمؤسسات الوثائقية لولاية وهران. وهران، شهادة ماجستير في علم المكتبات والعلوم الوثائقية، الجزائر: جامعة احمد بن بلة.
22. زهرة، ب. (2014-2015). مجتمع المعلومات والكفاءات الجديدة لدى اخصائي المعلومات: دراسة ميدانية بالمؤسسات الوثائقية لولاية وهران. شهادة الماجستير في علم المكتبات والعلوم الوثائقية، الجزائر: جامعة احمد بن بلة.
23. سميرة، ب. (2019). تاريخ المكتبات العمومية في الجزائر: النشأة والتطور في ضوء مفهوم الفضاء الثالث دراسة ميدانية للمكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية

بالغرب الجزائري نموذجاً. وهران، مذكرة دكتوراه في علم المكتبات والعلوم الوثائقية، الجزائر: جامعة احمد بن بلة..

24. شلواش، ق. ك. (2024). خطوات تطبيق معايير الجودة في المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية للشرق الجزائري: مساهمة في صياغة استراتيجية وطنية. قالمة، مذكرة دكتوراه في علم المكتبات والمعلومات، الجزائر: جامعة 8 ماي 1945.

25. عباس، ف. (2014-2015). واقع وافاق التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا. وهران، مذكرة ماجستير في علم المكتبات والعلوم الوثائقية، الجزائر: جامعة احمد بن بلة .

26. عميمور، س. (2012). المكتبات الجامعية ودورها في تطوير البحث العلمي في ظل البيئة الالكترونية-دراسة ميدانية بالمكتبات الجامعية لجامعة جيجل-. قسنطينة، شهادة الماجستير في علم المكتبات، الجزائر: جامعة منتوري.

27. غنية، ب. (2006). دور التكوين المتواصل في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الصحية بالجزائر مستشفى بشير بن ناصر-بسكرة - نموذجاً. بسكرة، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، الجزائر: جامعة محمد خيضر.

28. فاطمة، ب. ز. (2021-2022). ثقافة المعلومات والثقافة المعلوماتية وتأثيرها على الممارسة المهنية في مهن المكتبات: المكتبات الجامعية بالغرب الجزائري غليزان مستغانم وهران. وهران، اطروحة دكتوراه في علم المكتبات والعلوم الوثائقية، الجزائر: جامعة احمد بن بلة.

29. فتيحة، ا. (2022). التعلم والتكوين عن بعد عند المكتبيين في الجزائر: دراسة ميدانية للمكتبيين بجامعات وهران نموذجاً. وهران، شهادة دكتوراه الطور الثالث ل.م.د، في علم المكتبات والتوثيق، الجزائر: جامعة احمد بن بلة.

30. فريال، ب. و. (2020). فضاءات الاطفال بالمكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية ودورها في تنمية المقروئية. قالمة، مذكرة ماستر في علم المكتبات، الجزائر: جامعة 8 ماي 1945.

31. كريمة، م. (2011). اخصائيو المكتبات بين التكوين الجامعي والمهنة المكتبية: دراسة حالة اخصائيي مكتبات جامعة معسكر، وهران، شهادة ماجستير في علم المكتبات والعلوم الوثائقية. الجزائر: جامعة احمد بن بلة.

32. لعجال، ح. (2021). اتجاهات الاساتذة الجامعيين نحو فعالية برامج التكوين لتخصصات المكتبات في التحضير للحياة الوظيفية: دراسة ميدانية على اقسام المكتبات في الشرق الجزائري. تبسة، شهادة دكتوراه في علم المكتبات والمعلومات، الجزائر: جامعة العربي التبسي.

33. محمود، ب. (2014). التكوين اثناء الخدمة ودوره في تحسين اداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور-خنشلة-، بسكرة، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، الجزائر: جامعة محمد خيضر.

34. مراد، م. (2021). المكتبات العمومية واسهاماتها في تعزيز اهداف التنمية المستدام وفق اجندة الامم المتحدة 2030: دراسة ميدانية على مكتبات المطالعة الرئيسية في الشرق الجزائري. المسيلة، أطروحة دكتوراه في علم المكتبات والمعلومات، الجزائر: جامعة العربي التبسي.

35. مراد، م. (2021). المكتبات العمومية واسهاماتها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة وفق اجندة الامم المتحدة 2030: دراسة ميدانية على مكتبات المطالعة الرئيسية في الشرق الجزائري. المسيلة، مذكرة دكتوراه في علم المكتبات والمعلومات، الجزائر: جامعة العربي التبسي.

36. مراد، م. (2021). المكتبات العمومية واسهاماتها في تعزيز اهداف التنمية المستدامة وفق اجندة الامم المتحدة 2030. تبسة، شهادة دكتوراه في علم المكتبات والمعلومات، الجزائر: جامعة العربي التبسي.

37. مقناني، ص. (2020، ديسمبر). الواقع المهني لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية لجامعتي قسنطينة 1 و 2 في ظل تكنولوجيا المعلومات الحديثة. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 6 (العدد 2).

38. منير، ا. (2008). دور المكتبة الرقمية في دعم التكوين والبحث العلمي بالجامعة الجزائرية المكتبة الرقمية لجامعة الامير عبد القادر بقسنطينة نموذجا. 124-123. قسنطينة، مقدمة للنيل شهادة الماجستير في علم المكتبات، الجزائر: جامعة منتوري.

39. وديعة، م. (2009). دور اختصاصي المعلومات في ادارة المعرفة داخل المكتبات الجامعية: مكتبات جامعة منتوري قسنطينة نموذجا. قسنطينة، مذكرة ماجستير في علم المكتبات، الجزائر: جامعة منتوري

د. المقالات والدوريات العلمية:

40. الاله، ع. ع. (2021، جوان 23). استراتيجية التكوين المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات في العصر الرقمي. مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والانسانية، المجلد 07 (العدد 01).

41. الزهري، س. (2017، يناير). الادوار الرئيسية والثانوية للمكتبات العامة السعودية من وجهة نظر القائمين عليها. مجلة دراسات المعلومات (العدد 18).

42. الطاهر، م. (1996). التكوين المستمر، مفهومه واهميته. مجلة بحوث ودراسات، 13.

43. العمران، ع. ا. (s.d.). ميثاق اخلاقيات اختصاصي المكتبات والمعلومات. (2-4 pp) السعودية: جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية.
44. الكميشي، ل. ع. (s.d.). دور اخصائي المعلومات في ارساء عصر المعرفة.
45. المختار، ا. ع. (2005). دور التكوين في تثمين وتنمية الموارد البشرية. مجلة العلوم الانسانية (العدد 5)، 45.
46. باهي فتح الدين، شابونية عمر، (2024). جاهزية مكتبات المطالعة العمومية لإنشاء شبكة تعاونية في مجال الاعارة التبادلية دراسة ميدانية بالمكتبة الرئيسية محمد عصامي وملحقاتها- بسكرة. المجلد 14 (العدد 01).
47. بلهوشات، ا. ب. (2019، ديسمبر). المهام الجديد لأخصائي المعلومات في البيئة الرقمية. مجلة التدوين، المجلد 06 (العدد خاص).
48. جميلة، س. (2019). اخصائي المعلومات في المكتبات العامة: تحديات تكنولوجيا بارزة تستدعي مهارات لتجاوزها. المجلد 6 (العدد خاص).
49. خرفي، ح. (2022، سبتمبر). مكتبات المطالعة العمومية ودورها في احياء التراث اللامادي في المجتمع الجزائري دراسة ميدانية بالمكتبة الرئيسية للمطالعة ودورها في احياء التراث اللامادي في المجتمع الجزائري دراسة ميدانية بالمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية محمد قباطي بولاية سيدي بلعباس، المجلد 13 (العدد 2).
50. زايدي، ح. (s.d.). دور الانترنت في تنمية خدمات المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية بالجزائر. pp. 317-318.
51. زكي، ط. م. (2002). المكتبة العامة تنظيمها خدماتها وتقنياتها الحديثة في ضوء الانترنت. مصر: كوم للنشر والتوزيع.
52. زليخة، و. (2024، ديسمبر). المكتبات العمومية ودعم الصناعة الابداعية والثقافية في المجتمع الجزائري نظرة استشرافية. مجلة الانسان والمجال، مجلد 10 (العدد 02)، 255.
53. سمية، ا. ح. (2022، جوان 28). اخصائي المعلومات وتحديات البيئة الرقمية بالمكتبات الجامعية الجزائرية: بين ضرورة التكوين وتطوير الممارسات. مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، المجلد 12 (العدد 01)، 269.
54. سميرة، ب. (s.d.). التحولات الاساسية للمكتبات العمومية في الجزائر. وهران: جامعة احمد بن بلة.
55. شهرزاد، س. ص. (s.d.). الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات في ظل البيئة الرقمية: دراسة حالة لمكتبة د. احمد عروة جامعة الامير عبد القادر للعلوم الاسلامية.

56. عائشة عمايرية، عبد القادر عبد الاله. (2021, 06 23). استراتيجية التكوين المستمر لإخصائي المكتبات والمعلومات في العصر الرقمي. صفحة 897.
57. عباس، ف. (2023, فيفري). واقع التكوين المستمر لإخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة باب الزوار. *مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الانسانية*، المجلد 07 (العدد 08).
58. عمر، ا. م. (2008). معجم اللغة العربية المعاصرة، مج 3. القاهرة: عالم الكتب.
59. عيسات محمد، داتو سعيد عيماد. (2022). دور التكوين في تنمية الكفاءات دراسة حالة (عدد من المؤسسات الادارية الجزائرية). *مجلة العلوم الاقتصادية*، صفحة 7.
60. فتحي، ع. (2019). واقع التكوين المستمر لإخصائي المعلومات من خلال موقع الفيس بوك المكتبة المركزية بجامعة المسيلة-انموذجا. p. 5
61. فضيلة، س. (2020). دور التكوين في تطوير كفاءات العمال في المؤسسة. *مجلة مجتمع تربوية عمل، المجلد 05 (العدد 02)*، 41.
62. كريم، م. (2016, فيفري). التكوين المستمر للمكتبيين بين معطيات الواقع ووافق التطوير: تجربة مكتبة د. احمد عروة بجامعة الامير عبد القادر للعلوم الاسلامية بقسنطينة. p. 4.
63. كوداش، ن. (). (s.d.) خدمات المعلومات. *مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، المجلد 2 (العدد 9)*.
64. مقناني، ص. (2020, ديسمبر). الواقع المهني لإخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية لجامعتي قسنطينة 1 و 2 في ظل تكنولوجيا المعلومات الحديثة. *مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 6 (العدد 2)*.
65. مولى، ل. ح. (). (s.d.) الدور العلمي لاختصاصي المعلومات والمكتبات في مكتبة الكلية التقنية الادارية.
66. نادية، م. ع. (2019, ديسمبر). احتياجات التكوين المستمر الرقمية لإخصائي المعلومات الأكاديميين في المكتبة المركزية لجامعة 20 اوت 1955 بسكيكدة. *مجلة التدوين، المجلد 6 (العدد خاص)*.
67. نبيلة، ب. (2020, جانفي 30). دور التكوين المستمر في تطوير كفاءات اخصائي المعلومات: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية للمركز الجامعي بلحاج بوشعيب. *مجلة التدوين، المجلد 7 (العدد 15)*.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم الاعلام والاتصال وعلم المكتبات

شعبة علم المكتبات

استمارة مقابلة موجهة الى مدير مكتبة المطالعة العمومية محمد -عصامي -بسكرة

في إطار انجاز مذكرة للحصول على شهادة الماستر في علم المكتبات تخصص إدارة
المؤسسات الوثائقية والمكتبات بعنوان:

التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في المكتبات الرئيسية
للمطالعة العمومية الجزائرية: دراسة حالة المكتبة الرئيسية
للمطالعة العمومية محمد عصامي بسكرة

تحت اشراف:
-د. بو عافية السعيد

اعداد الطالبة:
دريج سامية

2024-2025

أسئلة المقابلة

-المحور الأول : أهمية التكوين المستمر ودوره في تطوير الكفاءة المهنية لأخصائي المعلومات

- 01: ما مدى وعي اخصائي المعلومات بأهمية التكوين المستمر في تطوير مهاراتهم؟
- 02: هل تلاحظون فرقا واضحا في أداء الموظفين الذين استفادوا من تكوينات مستمرة مقارنة بغيرهم؟ كيف ذلك؟
- 03: الى أي مدى يشكل التكوين المستمر وسيلة لتحفيز الموظفين ورفع معنوياتهم داخل بيئة العمل؟
- 04: كيف يسهم التكوين المستمر في تعزيز جاهزية الاخصائيين لمواكبة التحولات التكنولوجية؟

-المحور الثاني : واقع التكوين المستمر في مكتبة المطالعة العمومية –بسكرة-

- 01: ما نوعية البرامج التي يتم اعتمادها حاليا داخل المكتبة؟
- 02: من المسؤول عن تنظيم وتنفيذ خطط التكوين المستمر داخل المكتبة؟
- 03: كيف تحددون احتياجات التكوين داخل المكتبة؟ وهل يتم اشراك الموظفين في ذلك؟
- 04: الى أي مدى تتماشى التكوينات الحالية مع المهام اليومية لأخصائي المعلومات؟
- 05: هل تتعاون المكتبة مع مؤسسات أخرى (جامعات، معاهد، مراكز تدريب) في تنظيم التكوين؟

- المحور الثالث : الاليات والاستراتيجيات المعتمدة ومدى ملائمة برامج التكوين مع متطلبات تطوير الأداء المهني لأخصائي المعلومات.

- 01: ماهي الاستراتيجيات المعتمدة في تنظيم وتخطيط التكوين المستمر داخل المكتبة؟
- 02: كيف يتم اختيار محتوى التكوين ومدته والجهات المؤطرة له؟
- 03: هل هناك خطة تكوين واضحة ومكتوبة تعتمد بشكل دوري؟
- 04: ما مدى تلاؤم البرامج الحالية مع الاحتياجات الحقيقية لأخصائي المعلومات؟
- 05: ماهي اقتراحاتكم لتحسين اليات التكوين وضمان توافقها مع متطلبات المهنة؟
- 06: ماهي رؤيتكم لتطوير التكوين المستمر خلال السنوات المقبلة؟

المحور الرابع: الصعوبات والمشاكل التي تواجه التكوين المستمر

- 01: ماهي اهم العراقيل التي تعيق تنفيذ برامج التكوين المستمر؟
- 02: كيف تؤثر محدودية الميزانية او غياب الكفاءات المؤطرة على فاعلية التكوين؟
- 03: ما العوامل التي قد تؤدي الى ضعف مشاركة الموظفين في التكوينات؟
- 04: برأيك هل يمثل ضغط العمل اليومي عائقا امام الحضور التكوينات؟
- 05: كيف تؤثر غياب الحوافز المادية او المعنوية على نجاح التكوين؟
- 06: ماهي الحلول والبدائل عند غياب برامج تكوين وطنية او مركزية؟ وهل هناك حلول محلية؟

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم الاعلام والاتصال وعلم المكتبات

شعبة علم المكتبات

استمارة الاستبانة

في إطار انجاز مذكرة للحصول على شهادة الماستر في علم المكتبات تخصص إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات بعنوان:

التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية الجزائرية: دراسة حالة المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية محمد عصامي بسكرة

استكمالا للفصل الميداني لدراسة الموضوع المبين أعلاه قمنا بإعداد هذا الاستبيان بهدف الحصول على المعلومات اللازمة والخاصة بالتكوين المستمر لإخصائي المعلومات في المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية محمد عصامي- بسكرة -نرجو مساهمتكم في انجاز هذا البحث وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة، ونحيطكم علما ان المعلومات التي ستقدمونها مهمة في انجاز هذه الدراسة ولن تستخدم الا في حدود البحث العلمي فقط.

الأستاذ المشرف:

د. بو عافية السعيد

اعداد الطالبة:

سامية دريج

السنة الجامعية: 2024-2025

بيانات خاصة بالمبحوثين

-الجنس :

☐ ذكر ☐ انثى

-المؤهل العلمي:

☐ -ماستر

☐ -ليسانس

☐ -دراسات تطبيقية

-الوظيفة الحالية (السلك الوظيفي):

☐ -مكتبي ووثائقي امين محفوظات

☐ -مساعد مكتبي ووثائقي امين محفوظات

☐ -تقني في المكتبات والوثائق والمحفوظات

☐ -عون تقني في المكتبات والوثائق والمحفوظات

☐ -مساعد تقني في المكتبات والوثائق والمحفوظات

-عدد سنوات العمل :

☐ -اقل من 5 سنوات

☐ -من 5 الى 10 سنوات

☐ -من 10 الى 15 سنة

☐ -اكثر من 15 سنة

المحور الاول: واقع تطبيق التكوين المستمر بمكتبة المطالعة العمومية- بسكرة.

01: ماذا يعني لك التكوين المستمر؟

☐ -تنمية القدرات المهنية ☐ -مواكبة كل جديد

☐ -اكتساب مهارات جديدة ☐ -زيادة الحصيلة المعرفية المهنية

02: هل سبق لك ان شاركت في دورات تكوينية في مجال العمل في المكتبة؟

☐ نعم ☐ لا

-إذا كانت الإجابة بنعم كم عددها؟

.....

-إذا كانت لا ما السبب؟

.....

.....

03: ما نوع التكوين الذي تنظمه مكتبة المطالعة العمومية؟

☐

-تكوين مستمر ذاتي

☐

-تكوين في اطار بين المؤسسات التعليمية

☐

-تكوين في اطار التعاون بين المكتبات

.....-أنواع أخرى

04: هل ترى ان التكوين المستمر في مكتبة المطالعة العمومية يسكرة يلبي احتياجاتك المهنية؟

☐

-نعم

☐

-لا

☐

-الى حد ما

05: برأيك هل يعاني موظفين المكتبة العمومية من نقص في فرص التكوين؟

☐

لا

☐

نعم

إذا كانت الإجابة بنعم هل يعود ذلك لـ:

☐

✓ نقص المؤطرين

☐

✓ غياب الوسائل التكنولوجية

☐

✓ التكاليف الباهضة لعملية التكوين

أسباب أخرى، حددها:

.....

.....

06: هل تحسن اداؤك الوظيفي بعد تلقيك لهذه الدورات التكوينية المستمرة؟

☐

نوعا ما

☐

لا

☐

نعم

المحور الثاني: الآليات والاستراتيجيات المعتمدة في التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في مكتبة المطالعة العمومية -بسكرة-

07: فيما تتمثل الآليات المعتمدة حاليا في تنظيم التكوين المستمر بالمكتبة؟

- ☐ -تنظيم ورشات داخلية
- ☐ -دعوة خبراء خارجيين
- ☐ -المشاركة في دورات التكوينية وطنية / ☐ جهوية
- ☐ -التكوين عن بعد

-أخرى (يرجى التحديد)

08: ما نوع الأساليب التكوينية التي تفضلها في تنمية قدراتك المهنية؟

- ☐ محاضرات ☐ زيارات ميدانية بين المكتبات
- ☐ مؤتمرات ☐ حضور ندوات ومؤتمرات على الخط
- ☐ ورش العمل ☐ دورات تكوينية على الويب

09: كيف يتم تحفيز اخصائي المعلومات على المشاركة في التكوين داخل مكتبة المطالعة العمومية؟

- ☐ منح ☐ ترقيات ☐ شهادات

-أخرى (يرجى التحديد)

10: ماهي المجالات التي تعتقد انه ينبغي التركيز عليها أكثر في تكوين اخصائي المعلومات؟

- ☐ -إدارة المعلومات
- ☐ -خدمة المستخدمين
- ☐ -تكنولوجيا المعلومات

-أخرى (يرجى التحديد)

11: كيف تصف طبيعة الدورات التكوينية التي تلقيتها؟

- ☐ رسمية ☐ عشوائية

المحور الثالث: توافق البرامج التكوينية بمكتبة المطالعة العمومية مع متطلبات اخصائي المعلومات في العصر الحالي

12: هل تعتقد ان محتوى البرامج التكوينية التي تقدمها المكتبة تتماشى مع التطورات التكنولوجية الحديثة في مجال المكتبات؟

نعم ☐ لا ☐

13: هل تم تدريبكم على استخدام البرمجية الوثائقية المعتمدة في إدارة أنشطة المكتبة؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة ب لا ما سبب ذلك.

.....

14: هل يعمل التكوين المستمر على خلق حلقة تواصل بين المستفيد واخصائي المعلومات بالمكتبة؟

نعم ☐ لا ☐

15: ماهي المواضيع التي ترى ضرورة ادراجها في البرامج التكوينية المعاصرة.

-التحول الرقمي في المكتبات ☐

-الذكاء الاصطناعي في تنظيم المعلومات ☐

-إدارة البيانات الضخمة ☐

-مواضيع أخرى، حددها :

.....
 16: برأيك هل ترى ان البرامج التكوينية المقدمة لك كمختص في المعلومات تواكب التطورات التكنولوجية الحديثة في مجال المكتبات؟

نعم بشكل كبير ☐ لا ☐

نعم، الى حد ما ☐ لا اعلم ☐

17: في رأيك ماهي المشاكل والصعوبات التي تواجه تنفيذ برامج التكوين المستمر لاختصاصي المعلومات في مكتبة المطالعة العمومية بسكرة؟

-ضعف المحتوى التدريبي ☐

-ضعف الإمكانيات البشرية المختصة في الاشراف على التكوين المستمر ☐

-غياب التحفيز لحضور الندوات التكوينية ☐

-صعوبة تغطية تكاليف التكوين الخارجي او استخدام خبراء مختصين ☐

☐

-نقص التجهيزات والوسائل التكنولوجية الضرورية

☐

-عدم ادراج موضوعات حديثة

-أخرى (يرجى التحديد) :

.....

.....

.....

18: ما اقتراحاتكم لتحسين برامج التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في مكتبة المطالعة العمومية محمد عصامي بسكرة؟

.....

.....

.....

.....

.....

المأخضات

المُلخَص:

يشكل التكوين المستمر ركيزة أساسية لتطوير كفاءات اخصائيي المعلومات في المكتبات العمومية، خاصة في ظل التحولات التكنولوجية المتسارعة ومتطلبات البيئة الرقمية. وقد برزت الحاجة الى تحسين مستوى أداء العاملين في هذا القطاع من خلال برامج تكوينية فعالة ومواكبة للتطورات، تهدف هذه الدراسة الى تسليط الضوء على مدى تلبية التكوين المستمر المطبق في المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية ببسكرة لحاجات اخصائيي المعلومات، ومدى توافقه مع متطلبات العصر، من حيث المهارات وخدمة المستفيد، واستعمال التقنيات الحديثة.

وتتدرج دراستنا هذه في محاولة التعرف على التكوين المستمر لأخصائيي المعلومات في المكتبات العمومية: دراسة حالة في المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية وتسعى هذه الدراسة الى الكشف عن واقع التكوين المستمر لأخصائيي المعلومات في المكتبة محل الدراسة والوقوف على اهم الاليات والأساليب المعتمدة والتركيز على مدى استجابة هذه العملية التكوينية لحاجيات الاخصائيين وتطلعاتهم ومدى توافقها مع متطلباتهم في العصر الحالي.

وللإجابة على الإشكالية الدراسة قمنا بالاعتماد على منهج دراسة حالة الى استخدام اداتي المقابلة والاستبيان حيث ان الأولى موجهة الى مدير مكتبة المطالعة العمومية بسكرة والثانية موجهة لأخصائيي المعلومات بالمكتبة محل الدراسة وذلك لجمع المعطيات من عينة اخصائيي المعلومات والإدارة المعنية.

وقد توصلت نتائج الدراسة عن مجموعة من التوصيات والمقترحات التي من شأنها الاسهام في تحسين وتطوير التكوين المستمر لأخصائيي المعلومات في المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية -بسكرة-

الكلمات المفتاحية:

التكوين المستمر - اخصائيي المعلومات- المكتبة العمومية محمد عصامي بسكرة.

Résumé :

La formation continue constitue un pilier fondamental pour le développement des compétences des spécialistes de l'information dans les bibliothèques publiques, notamment face aux transformations technologiques accélérées et aux exigences de l'environnement numérique. Le besoin urgent d'améliorer les performances des professionnels de ce secteur s'est imposé à travers des programmes de formation efficaces capables de suivre les évolutions et d'élever le niveau de qualification professionnelle.

Cette étude vise à mettre en lumière l'importance de la formation continue au sein de la Bibliothèque principale de lecture publique de Biskra, en analysant la réalité de la formation, ses méthodes, ainsi que son adéquation avec les besoins des spécialistes et leurs aspirations, tout en évaluant sa compatibilité avec les mutations actuelles du secteur.

Pour répondre à la problématique de recherche, une étude de cas a été menée en s'appuyant sur deux outils principaux : un entretien dirigé avec le directeur de la bibliothèque et un questionnaire destiné aux spécialistes de l'information, dans le but de collecter et d'analyser les données.

L'étude a abouti à un ensemble de résultats qui ont été traduits en recommandations et propositions susceptibles de contribuer à l'amélioration et au développement de la formation continue des spécialistes de l'information au sein de la Bibliothèque principale de **lecture publique de Biskra**.

Mots-clés :

- formation continue-spécialiste de l'information- bibliothèque principale de lecture publique de Biskra.

Abstract :

Continuous training is a fundamental pillar for developing the competencies of information specialists in public libraries, especially in light of rapid technological transformations and the demands of the digital environment. There Is an urgent need to improve the performance of professionals in this Field through effective training programs that keep pace with current developments and enhance professional qualifications.

This study aims to shed light on the importance of continuous training within the Main Public Reading Library of Biskra, by diagnosing the current state of training, identifying its methods, and assessing how well it meets the needs and aspirations of information specialists, in line with the rapid changes of the era.

To address the research problem, a case study approach was adopted using two main Tools : a structured interview with the library director and a questionnaire distributed to information specialists, in order to collect and analyze relevant data.

The study concluded with a set of findings, leading to recommendations and suggestions believed to be capable of contributing to the improvement and development of continuous training for information specialists at the Main Public Reading Library of Biskra.

Key words :

Continous training- information specialist- main public Reading library of Biskra