

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الإنسانية



مذكرة ماستر

العلوم الإنسانية والاجتماعية
علوم إنسانية: علم المكتبات
إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات

رقم:

إعداد الطالب:

رقيق شيماء

يوم: 25/06/2019

دور التكوين المستمر في تحسين أداء أخصائي المعلومات بمكتبات المطالعة
العمومية : دراسة ميدانية بالمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بودراي
بلقاسم - بالمسيطة -

لجنة المناقشة:

مشرفا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أ. مح أ	صغيري ميلود
رئيسا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أ. مس أ	حقا صونيا
مناقشا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أ. مس أ	غاشي إبراهيم

السنة الجامعية : 2018 - 2019

شكر وعرفان

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك، والنهار إلا بطاعتك ، ولا تطيب
اللحظات إلا بذكرك، ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك

لا يسعني في هذا المقام وبعد إتمام هذا العمل ، بمشيئة الله
وحده إلا أن أتقدم بأسمى عبارات الشكر الجزيل و الامتنان
الكبير إلى الأستاذ المشرف

"صغيري ميلود" على كل ما قدمه لي من التوجيهات العلمية و

المنهجية ونحبي فيه روح البدية والتفاني في العمل

فجزاه الله عنا كل خير وأمانه على تبليغ رسالة العلم إن شاء الله

كما أتوجه بخالص عبارات الشكر والتقدير إلى صديقاتي، أحبائي،

أفراد عائلتي، حبا وامتزازا فقد كانوا

سندا لي طوال المشوار الدراسي

شيماء رقيق.

الاهداء

إلى الينبوع الذي لا يمل العطاء إلى من حاكك سعادتي بنحوظ منسوجة من قلبها إلى من أرضعني
الحب و الحنان وولسم الشفاء "والدتي الحبيبة"

إلى من سعى وشقى لأنعم بالراحة والهناء الذي لم يبخل بشيء من أجل دفعي في طريق النجاح
الذي علمني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر إلى "والدي العزيز"

إلى من حبهم يجري في عروقي ويلهم بذكرهم فؤادي إلى إخوتي "حميد- آدم- زكريا"
إلى التي كانت عوناً لي إلى التي ساندتني في عملي هذا المبسط إلى نبض وجداني فالنبض لها
يسري والروح لها تنساق إلى أختي ومحبيتي الغالية "أنفال"

إلى الروح التي سكنت روحي إلى صغيري المدال "إدريس" أطال الله في عمره وكان خير سند
لوالديه

إلى من كان لي سنداً وعوناً إلى الذي زرع البسمة على شفاهي إلى الذي سأكمل معه مشوار
حياتي إلى "هلاقي محمد الأمين"

إلى الذين أفتخر بحبهم إلى "أعمامي وزوجاتهم وأولادهم" حفظهم الله ويسر خطاهم

إلى "عماتي وخطاتي وأخوالي"

إلى "جدي وجدتي"

أهدي مشروحي تخريجي هذا لكم أحبتي وإلى كل من كان لي عوناً وسنداً وسقط سهماً من قلبي .

شيماء رقيب

فهرس الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
01	يوضح الأساتذة المحكمين للاستبيان	49
02	يوضح جنس العينة	52
03	يوضح المؤهل العلمي	53
04	يوضح الرتب الوظيفية لأخصائي المعلومات	54
05	يوضح الخبرة المهنية للموظفين بمكتبة المطالعة العمومية	55
06	يمثل مدى وضوح مفهوم التكوين المستمر	56
07	يوضح مدى وجود تكوين بالمكتبة	57
08	يوضح الدافع للدافع للالتحاق بالدورات التكوينية	58
09	يوضح نوع التكوين الذي تنظمه المكتبة	59
10	يوضح الهدف من التكوين الذي تنظمه المكتبة	60
11	يوضح ضرورة إجراء تكوين على التقنيات المستخدمة في المكتبة	61
12	يوضح اشكال الدورات التكوينية	62
13	يوضح مضمون التكوين الذي شاركنم فيه	64
14	يوضح تقييم اخصائي المعلومات للدورات التكوينية	65
15	يوضح المدة التي استغرقها التكوين المستمر	66
16	يوضح من الذي يشرف على الدورات التكوينية	67
17	يوضح الوسائل المساعدة في التكوين المستمر	68
18	يوضح عدد المرات التي استفادوا فيها من التكوين المستمر	69
19	يوضح أثر الدورات التكوينية المستمرة على التنمية المهنية	70
20	يوضح ماذا اكتسب اخصائي المعلومات من هذا التكوين	71
21	يوضح دور التكوين المستمر في رفع مستوى اداء اخصائي المعلومات	72
22	يوضح مدى تحسين الأداء الوظيفي بعد القيام بدورات التكوين المستمرة	73

74	يوضح تأثير تباعد الفترات التكوينية على أداء أخصائي المعلومات	23
75	يوضح مدى مساهمة التكوين المستمر على استخدام البرمجيات الوثائقية	24
76	يوضح مدى مساهمة التكوين المستمر في تحسين الخدمات المكتبية	25
77	يوضح الصعوبات التي تواجه عملية التكوين	26

فهرس الاشكال

الصفحة	الشكل	الرقم
47	يوضح الهيكل التنظيمي لمكتبة المطالعة العمومية	01
52	يوضح نسب جنس العينة	02
53	يوضح نسب المؤهل العلمي	03
54	يوضح نسب الرتب الوظيفية لأخصائي المعلومات	04
55	يوضح نسب الخبرة المهنية للموظفين بالمكتبة	05
57	يوضح النسبة المئوية لمدى وضوح مفهوم التكوين المستمر	06
58	يوضح مدى وجود تكوين بالمكتبة	07
59	يوضح نسبة الدافع للالتحاق بالدورات التكوينية	08
60	يوضح نسبة نوع التكوين الذي تنظمه مكتبة المطالعة العمومية	09
61	يوضح الهدف من التكوين الذي تنظمه المكتبة	10
62	يوضح ضرورة إجراء تكوين على التقنيات المستخدمة في المكتبة.	11
63	يوضح اشكال الدورات التكوينية.	12
64	يوضح نسب مضمون التكوين الذي شاركنم فيه	13
65	يوضح نسب تقييم أخصائي المعلومات للدورات التكوينية	14
66	يوضح نسبة المدة التي استغرقها التكوين المستمر	15
67	يوضح نسب المشرفين على الدورات التكوينية	16
68	يوضح نسب الوسائل المساعدة في التكوين المستمر	17
69	يوضح نسب عدد المرات التي استقدت فيها من التكوين المستمر	18
70	يوضح نسب اثر الدورات التكوينية المستمرة على التنمية المهنية	19
71	يوضح نسب ماذا اكتسب اخصائي المعلومات من هذا التكوين	20
72	يوضح نسب مساهمة التكوين المستمر في رفع اخصائي المعلومات	21

73	يوضح نسب مدى تحسين الأداء الوظيفي بعد القيام بدورات التكوين المستمرة	22
74	يوضح تأثير تباعد الفترات التكوينية على أداء أخصائي المعلومات	23
75	يوضح مدى نسبة مساهمة التكوين المستمر على استخدام البرمجيات الوثائقية	24
76	يوضح نسب مدى مساهمة التكوين المستمر في تحسين الخدمات المكتبية	25
77	يوضح نسب الصعوبات التي تواجه عملية التكوين	26

قائمة المختصرات

المختصر	الشرح
د. م	دون مكان
د. ن	دون ناشر
م	ميلادي
هـ	هجري
مج	مجلد
ع	عدد
ص	صفحة
ص. ص	من الصفحة رقم... إلى الصفحة رقم...
ط	الطبعة



قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
	شكر و عرفان
	الإهداء
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
	قائمة المختصرات
	قائمة المحتويات
02	مقدمة
03	1-الإشكالية.....
04.....	1-1-تساؤلات الدراسة.....
04.....	2-فرضيات الدراسة
05.....	3-أهمية الدراسة
06.....	4-أسباب اختيار موضوع الدراسة.....
06.....	5-أهداف الدراسة
06.....	6-منهج الدراسة.....
07.....	7-أدوات جمع البيانات
07.....	8-الدراسات السابقة
10.....	9-مصطلحات الدراسة.....
11.....	10-صعوبات الدراسة

الفصل الأول

مكتبات المطالعة العمومية والتكوين المستمر

- 1-مكتبات المطالعة العمومية.....13
- 1-1-تعريف مكتبات المطالعة العمومية.....13
- 1-2-أهمية مكتبات المطالعة العمومية.....14
- 1-3-أهداف مكتبات المطالعة العمومية.....15
- 1-4-خدمات مكتبات المطالعة العمومية.....16
- 1-5-مكتبات المطالعة العمومية وأنشطتها.....19
- 1-6-التكوين المستمر في مكتبات المطالعة العمومية.....20
- 2-ماهية التكوين المستمر.....21
- 2-1-مفهوم التكوين المستمر.....21
- 2-2-أهمية التكوين المستمر.....22
- 2-3-أهداف التكوين المستمر.....23
- 2-4-أنواع التكوين المستمر.....25
- 2-5-التكوين المستمر في ظل التشريع الجزائري.....27
- 2-6-معيقات ومشاكل التكوين المستمر.....28
- 2-7-أوضاع التكوين المستمر في الوطن العربي.....29

الفصل الثاني

أداء أخصائي المعلومات والتكوين المستمر

- 1- أخصائي المعلومات.....32

- 32..... 1-1- تعريف أخصائي المعلومات
- 33..... 2-1- مهارات أخصائي المعلومات
- 34..... 3-1- أدوار أخصائي المعلومات في ظل البيئة الرقمية
- 36..... 4-1- أخصائي المعلومات والتكوين المستمر
- 36..... 1-4-1- اخصائي المعلومات والحاجة إلى التكوين المستمر
- 1-4-1-2- الجهات المسؤولة عن التكوين المستمر لأخصائي المعلومات
- 37.....
- 38..... 1-4-3- الاتجاهات الحديثة في تكوين أخصائي المعلومات
- 39..... 2- ماهية الأداء.....
- 39..... 1-2- مفهوم الأداء.....
- 39..... 2-2- أهمية الأداء.....
- 40..... 2-3- عناصر الأداء.....
- 41..... 2-4- معايير ومحددات الأداء.....

الفصل الثالث

علاقة التكوين المستمر بتحسين أداء أخصائي المعلومات بمكتبة المطالعة العمومية بودراي بلقاسم بالمسيلة

- 45..... 1- إجراءات الدراسة الميدانية.....
- 45..... 1-1- مجالات الدراسة.....
- 45..... 1-1-1- المجال المكاني.....
- 1-1-1-1- مكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بودراي بلقاسم
- 45..... بالمسيلة.....
- 1-1-1-1-1- تعريف مكتبة المطالعة العمومية بودراي
- 45..... بالقاسم بالمسيلة.....

1-1-1-1-2- موقع مكتبة المطالعة العمومية بودراي بلقاسم	
46.....	
1-1-2- المجال الزمني.....	47.....
1-1-3- المجال البشري.....	48.....
2- مجتمع البحث وعينة الدراسة.....	48.....
1-2- مجتمع البحث.....	48.....
2-2- عينة الدراسة.....	48.....
3- أدوات جمع البيانات.....	48.....
1-3- استمارة الاستبانة.....	48.....
2-3- الملاحظة.....	51.....
4- بيانات الدراسة و تحليلها.....	51.....
1-4- تحليل البيانات الخاصة باستمارة الاستبانة.....	51.....
1-1-4- البيانات الشخصية.....	52.....
2-1-4- المحور الأول: طبيعة التكوين المستمر في مكتبة المطالعة العمومية.....	56.....
1-2-1-4- تفريغ وتحليل أسئلة المحور الأول.....	56.....
3-1-4- المحور الثاني: متطلبات التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بمكتبات المطالعة العمومية.....	65.....
1-3-1-4- تفريغ وتحليل أسئلة المحور الثاني.....	65.....

4-1-4- المحور الثالث: مد فعالية برامج التكوين المستمر وتأثيرها على	
جودة أداء أخصائي المعلومات.....	72
4-1-4-1- تفريغ وتحليل أسئلة المحور الثالث.....	72
5-النتائج العامة للدراسة الميدانية.....	78
6-النتائج على ضوء الفرضيات.....	79
خاتمة.....	82

قائمة المراجع

الملاحق

الملخصات



مقدمة

تميز العصر الحديث بتغيرات سريعة (اجتماعية واقتصادية وثقافية) في كافة المجالات خاصة بعد الاكتشافات العلمية والتكنولوجية السريعة، إذ أصبحنا في حاجة ماسة إلى تكوين وتعليم الأفراد والجماعات بالإضافة إلى تنمية قدراتهم ورعاية مواهبهم وميولهم ورغباتهم وتطويرها للأفضل.

وانعكس هذا التطور العلمي والتكنولوجي بشكل واضح على مختلف المؤسسات الوثائقية عامة وعلى وجه الخصوص مكاتب المطالعة العمومية التي وجدت نفسها تبذل جهدا كبيرا في التأقلم والعمل ضمن بيئة رقمية متغيرة ومتجددة وأصبح دخول التكنولوجيا ضرورة وليس ترفا من أجل اللحاق بركب التطور، باعتبارها مؤشر وصورة تعكس وضعيتها درجة تطور أو تدهور المجتمع الذي تنتمي إليه.

حيث عرفت المهنة المكتبية تطورا كبيرا خاصة في بداية القرن الواحد والعشرون ذلك ما أدى إلى تطور المفاهيم المتعلقة بمكاتب المطالعة العمومية بتطور طرق تسييرها ووسائل العمل الخاصة بها وحتى يتمكن أخصائي المعلومات من رفع التحدي الذي يواجهه المهنة المكتبية، إذا وجب التركيز على التكوين المستمر باعتباره من أهم الطرق الهادفة إلى تأهيل أخصائي المعلومات لمواجهة التغيرات السريعة في المجال، فالتكوين المستمر يساهم في زيادة قدرات الموظفين وإكسابهم مهارات ومعلومات جديدة تهدف إلى تحسين الأداء داخل المكتبة وتحقيق الكفاءة والفعالية على مستوى كافة الخدمات المتاحة.

انطلاقا من أهمية التكوين المستمر بمكتبة المطالعة العمومية تأتي هذه الدراسة الموسومة ب: دور التكوين المستمر في تحسين أداء أخصائي المعلومات بالمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بودراي بلقاسم بالمسيلة.

طبقت هذه الدراسة على المختصين في علم المكتبات في مكتبة المطالعة العمومية بودراي بلقاسم بالمسيلة من أجل تسليط الضوء على مدى اعتماد مكتبة المطالعة العمومية للتكوين المستمر لأخصائي المعلومات خاصة في ظل التطورات الحاصلة.

من أجل الإحاطة أكثر بالموضوع تم تقسيم الدراسة إلى:

قسمين تمثل القسم الأول في الجانب النظري للدراسة الذي يندرج في إطاره فصلين أما الجانب التطبيقي فيتضمن الفصل الميداني للدراسة، وسيخص كل فصل بتمهيد من أجل إعطاء صورة شاملة عما سيتم معالجته في الفصل، وأيضاً بخلاصة بما سيتم مناقشته في الفصل لتمكين القارئ من استرجاع أهم النقاط.

خصص الفصل الأول لمعالجة ماهية مكتبات المطالعة العمومية وكذا مفهوم التكوين المستمر مع إبراز أهميته وأهم العراقيل التي تواجهه في مكتبات المطالعة العمومية.

أما الفصل الثاني سيتضمن ماهية أخصائي المعلومات من خلال التعريف اللغوي والاصطلاحي، كما تعرفنا فيه على أدوار أخصائي المعلومات في ظل البيئة الرقمية، أيضاً تم التطرق في هذا الفصل إلى مفهوم الأداء والعناصر المكونة له وكذا معايير ومحددات الأداء.

ومن ثم تم الاعتماد على المعيار الدولي للوصف المقنن لوصف المصادر المعتمدة

عليها: **ISO:690-2**.

1- إشكالية الدراسة:

تعد المكتبات العامة من مؤسسات المجتمع وهي عنصر هام من عناصر البنية التحتية لمجتمعات المعلومات لأنها تشكل دعامة أساسية للتقدم باعتبارها مؤسسة ثقافية وعلمية فهي تقدم خدماتها لكل الافراد دون تمييز كما أنها مرآة تعكس تاريخ الشعوب وتساهم في نشر القيم التقدمية والوعي الثقافي نتيجة اهتمامها بكل مجالات المعرفة، ولأن العنصر البشري هو الركيزة الأساسية في عملية تطوير خدمات المعلومات خاصة أن التطورات السريعة أحدثت تغييراً جذرياً في القطاع أدت إلى ظهور معلومات حديثة ومهن متطورة حيث عرفت مهنة المكتبات عدة تسميات جديدة كمستشار معلومات، خبير معلومات، إلى أخصائي معلومات هذا الأخير الذي يتميز بكفاءة عالية وقدرة على التسيير الأمثل في فضاء المكتبات العامة من حيث إدارتها وتنظيمها، وعليه يجب على أخصائي المعلومات أن يكون في مستوى هذه التطورات وهذا لا يكون إلا من خلال التكوين المستمر فهو يعد

ضرورة من ضروريات هذا العصر الذي يتسم بالتغيير ويعمل على زيادة المستوى المعرفي للفرد حيث يكسبه مهارات وقدرات إنتاجية وخبرة مهنية لأنه وسيلة تسهم في تحسين مستوى الأداء، فعملية تحسين الأداء تتطلب نظرة شاملة وبالتالي توفر مخزون مهاري محترف من أجل الارتقاء بالأداء ومواجهة التحديات حتى يتمكن أخصائيو المعلومات من تغيير نمط سلوكهم اتجاه عملهم وتقديم أفضل الخدمات للمستفيدين بالمكتبات العامة، ومن هذا المنطلق يمكننا طرح التساؤل الرئيسي التالي:- ما دور التكوين المستمر في تحسين أداء أخصائي المعلومات بالمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بودراي بلقاسم بالمسيلة ؟

يندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي عدد من التساؤلات الفرعية والمتمثلة في:

1-1-تساؤلات الدراسة:

1. ما طبيعة التكوين المستمر في المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بودراي بلقاسم بالمسيلة؟
2. ماهي متطلبات التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بمكتبة المطالعة العمومية؟
3. ما هو أثر برامج التكوين المستمر على مستوى أداء أخصائي المعلومات بالمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بودراي بلقاسم بالمسيلة؟
4. فيما تتمثل الصعوبات والعراقيل التي تواجه تطبيق التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بمكتبة المطالعة العمومية بودراي بلقاسم بالمسيلة؟

2-فرضيات الدراسة:

الفرضية هي "عبارة عن تخمين أو استنتاج ذكي يتوصل إليه الباحث ويتمسك به بشكل مؤقت".¹

ومن هذا المنطلق وعلى ضوء مشكلة الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية:

¹ عامر إبراهيم قنديلجي. البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات. عمان: دار البازوري العلمية، ط1، 1999.ص.73.

1- تعتبر الملتقيات الوطنية والدولية والأيام الدراسية آلية من آليات التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بودراي بلقاسم بالمسيلة.

2- تحلي أخصائي المعلومات بصفة التأقلم مع المتطلبات الجديدة يمكنه من الاستفادة من برامج التكوين المستمر بالمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بودراي بلقاسم بالمسيلة.

3- جودة أداء أخصائي المعلومات بمكتبة المطالعة العمومية يرتبط بمدى نجاعة برامج التكوين المستمر.

4- للصعوبات التقنية والمادية أثر على تطبيق برامج التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بمكتبات المطالعة العمومية.

3- أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية موضوع التكوين المستمر ودوره في تحسين أداء أخصائي المعلومات في مكتبة المطالعة العمومية، نظرا لسرعة التغيرات التكنولوجية المتلاحقة التي تلزم المكتبي بمواكبتها للمحافظة على استمرارية المهنة ومن هنا تتجلى أهمية دراستنا والتي يمكن أن نوجزها في النقاط التالية:

❖ أهمية مكتبات المطالعة العمومية والتطلع لمعرفة واقعها ونظرتها نحو التكوين المستمر لأخصائي المعلومات.

❖ ضرورة الاهتمام بالاحتياجات التكوينية لأخصائي المعلومات خاصة تلك التي تفرضها التكنولوجيا المتجددة.

❖ أهمية التكوين المستمر بالنسبة لأخصائي المعلومات لتطوير خدماته وتحسينها.

❖ ضرورة رفع مستوى أداء خدمات مكتبة المطالعة العمومية.

4-أسباب اختيار الموضوع:

أ- الأسباب الذاتية:

- الرغبة الشخصية والاهتمام بموضوع التكوين المستمر في مكتبات المطالعة العمومية.
- فضولنا للتقرب أكثر من العاملين المختصين في مكتبة المطالعة العمومية وذلك لمعرفة وجهات نظرهم حول المهارات المكتسبة لديهم خلال فترة التكوين المستمر.

ب- الأسباب الموضوعية:

- غياب المفاهيم المتعلقة بالتكوين المستمر والعلاقة بينه وبين تطوير مستوى الأداء.
- التحسيس بأهمية التكوين المستمر والاهتمام به من طرف مسؤولي المكتبات.
- الوقوف على أهم الصعوبات التقنية والإدارية التي تعرقل عملية التكوين المستمر بشكل عام.

5-أهداف الدراسة:

- التعريف بالتكوين المستمر ودوره في تحسين أداء خصائي المعلومات.
- الاطلاع على محيط المكتبات العامة.
- معرفة درجة اهتمام أخصائي المعلومات بالتكوين المستمر وتحسين مستواه لتأدية خدمة ناجعة.
- التعرف على أهم التحديات التي تواجه أخصائي المعلومات في المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بودراي بلفاسم.

6-منهج الدراسة:

وفقا لطبيعة هذه الدراسة وتبعا للتساؤل الرئيسي الذي تطرحه إشكالية الدراسة والمتمحور حول "دور التكوين المستمر في تحسين أداء أخصائي المعلومات" حيث دعت

الضرورة المنهجية اعتماد المنهج الوصفي " باعتباره طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية للوصول إلى نتائج صحيحة"¹ هذا الأخير يساعدنا على معرفة دور التكوين في تحسين الأداء لدى أخصائي المعلومات بمكتبة المطالعة العمومية بودراي بلقاسم كما سيساعد في تحليل الاستبانة التي سيتم توزيعها، وبالتالي فإنه يتم الاعتماد على المنهج الوصفي القائم على التحليل لإجراء هذه الدراسة الميدانية.

7- أدوات جمع البيانات:

من بين أدوات جمع المعلومات التي اعتمدنا عليها في دراستنا هذه هي:

7-1- استمارة الاستبانة:

تعتبر استمارة الاستبانة أحد الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في تجميع البيانات والمعلومات، فهي مجموعة من الأسئلة التي يطرحها الباحث على المبحوثين وفق توقعاته للموضوع.²

7-2- الملاحظة:

هي المشاهدة والمراقبة الدقيقة لسلوك أو ظاهرة معينة وتسجيل الملاحظات عنها، بغية تحقيق أفضل النتائج والحصول على أدق المعلومات.³

8- الدراسات السابقة:

"هي تلك البحوث التي تم إنجازها في ميادين البحث العلمي سواء كانت في مراكز البحوث أم الجامعات والاكاديميات العلمية أم التي أجزت بعد مناقشة في الندوات والمؤتمرات العلمية المتخصصة".⁴

¹ محمد عبيدات؛ محمد أبو نصار؛ عقلة مبيضين: منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات. الاردن: دار وائل. 1999 ص.42.

² عقيل حسين عقيل. فلسفة مناهج البحث العلمي. [د، ب]: مكتبة مدبولي، 1999. ص.148-149.

³ مروان عبد المجيد ابراهيم. أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية. عمان: مؤسسة الوراق، 2000، ط1. ص.174.

⁴ عقيل حسين عقيل. خطوات البحث العلمي من تحديد المشكلة إلى تفسير النتيجة. [د، ب]، [د، ت]. ص.178.

ومن بين الدراسات التي تناولت موضوع " دور التكوين المستمر في تحسين أداء أخصائي المعلومات"، والتي اعتمدنا عليها في هذه الدراسة نذكر:

✓ الدراسة الاولى:

أطروحة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم المكتبات من تقديم الطالب: "عباس فتحي" سنة(2014-2015) تحت عنوان: "واقع آفاق التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا - باب الزوار-".

تهدف هذه الدراسة للتعرف على المتطلبات والمهارات الوظيفية والمهنية لأخصائي المعلومات للعمل في بيئة المكتبات الرقمية من وجهة التكوين المستمر الموجه لأخصائي المعلومات.

توصل الباحث إلى مجموعة نقاط تمثلت في النتائج التالية من أهمها: وعي المكتبيين بمدى ضرورة التكوين المستمر في المكتبات الجامعية، وكذلك اكتساب مهارات جديدة في العمل إضافة إلى امتلاك سلوكيات من أجل تعليم وتوجيه المستفيدين في عملية البحث عن المعلومات.

تتقاطع هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في عدة نقاط خصوصا في الإطار النظري للتكوين المستمر وأخصائي المعلومات إبراز الأهمية والأهداف أما أوجه الاختلاف فيختلفان في المجال الزماني والمجال المكاني للدراسة.

✓ الدراسة الثانية:

دراسة قامت بها الطالبة: "كريمة مكاتي" الموسومة بعنوان: "أخصائيو المكتبات بين التكوين الجامعي والمهنة المكتبية: دراسة حالة أخصائيي مكتبات جامعة معسكر"، (2010-2011).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مختلف المهام الموكلة لأخصائيي المكتبات في مجال مهنتهم واكتشاف أهم الجهود المبذولة لجعل المهنة المكتبية مواكبة لتطور تكنولوجيا المعلومات الحديثة في إطار برامج التنمية المهنية والتكوين المستمر. توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج من بينها: بخصوص الذين التحقوا بالدورات التكوينية في مجال تخصصهم، فقد استفادوا من دورة أو دورتين وقد كانت معظمها خارج الوطن بالمكتبات الجامعية لكل من بلجيكا، فرنسا، سوريا، تونس بالإضافة إلى المكتبة الوطنية بالحامة الجزائر.

فيما تتقاطع هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في الجانب النظري ففي الفصل الأول تناولت التكنولوجيا الحديثة والتحولت الجديدة وأثرها على أخصائي المكتبات وفي الفصل الثاني تطرقت إلى ماهية التكوين المستمر في المكتبات أما أوجه الاختلاف فتكمن في الجانب المكاني والزمني للدراسة.

✓ الدراسة الثالثة:

تمثلت في دراسة الباحثة "بوعناقة سعاد" (2013) تحت عنوان: "التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية (الفرص والتحديات) ضمن أعمال المؤتمر الرابع والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، المدينة المنورة.

هدفت الباحثة من وراء هذه الدراسة إلى الوقوف على واقع التكوين المستمر وتأثيراته على العمل المكتبي بمكتبات جامعة قسنطينة 2 وتوصلت إلى مجموعة من النتائج من بينها: يلعب التكوين المستمر دورا كبيرا في تنمية قدرات العاملين وتطوير مهاراتهم، كما له دور فعال في تحسين أداء الموظفين بالمكتبات الجامعية.

تتقاطع هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها موضوع التكوين المستمر والتنمية المهنية للعاملين والوقوف على جوانب التغيير والتجديد في مهنة أخصائي المعلومات أما أوجه الاختلاف مع الدراسة الحالية هو كون الباحثة طبقت دراستها على المكتبات الجامعية في حين الدراسة الحالية على مكتبات المطالعة العمومية مع اختلاف في المجال الزمني.

9-مصطلحات الدراسة:

التكوين المستمر: يعرف التكوين المستمر بأنه تكوين إضافي يستفيد منه العامل ليتمكن من التأقلم مع التطور الصناعي والعلمي، ويعرف كذلك بأنه مقررات بيداغوجية (نظرية أو بيداغوجية) تتناول تطور العلوم والتقنيات تهدف إلى تحقيق فعالية لدى العاملين.¹

أخصائي المعلومات: هو الشخص العامل في حقل المعلوماتية وهو الذي يقوم بأعمال تتعلق بتحليل نظم المعلومات ودراستها وتصميمها وتنفيذها يتولى أيضا الإشراف الفني والتقني على هذه النظم، كما يتعامل مع مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية ولديه مهارات عالية في تنمية المجموعات ومعالجتها واسترجاعها.²

الأداء: لغة: الأداء في اللغة اللاتينية **performare** التي تعني إعطاء كلية الشكل لشيء ما، والتي اشتقت منها اللفظة الإنجليزية **performance** التي تعني إنجاز العمل.

اصطلاحا: قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله.³

مكتبة المطالعة العمومية: هي مؤسسة ثقافية وتعليمية وثقافية تنشئها الدولة وتسعى إلى إنارة الطريق أمام الشعب وتنقيفه بأنواع الثقافات المختلفة والخبرات المتنوعة وتنشئة المواطن المستنير القادر على خدمة نفسه وخدمة المجتمع الذي يعيش فيه من خلال الإحاطة بالمعلومات الجارية المتعلقة بالمجتمع وما يجري في العالم من أحداث وتطورات.

10-صعوبات الدراسة:

✓ عدم توفر المصادر والمراجع الأولية والثانوية حول المشكلة التي تشكل موضوع البحث الخاص بالباحث.

¹ مراد كريم. التكوين المستمر للمكتبيين الممارسين في مؤسسات التعليم العالي: دراسة ميدانية بمدينة قسنطينة. مجلة المكتبات والمعلومات. مج3. ع1. 2006.ص.110.

² سالم بن محمد السالم. توظيف شبكة الانترنت في تنمية مهارات اختصاصي المعلومات. اعمال المؤتمر العشرون للإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم). المغرب: الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، 2009.ص.825.

³ عبد المالك مزهودة. «الأداء بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم». مجلة العلوم الانسانية. ع1. بسكرة، 2001.ص.

- ✓ صعوبة الفصل بين بعض المفاهيم وتشنتت المعلومات العلمية الدقيقة.
- ✓ التدفق الهائل للمعلومات وتجدها نتيجة التطورات الحاصلة أدى إلى صعوبة التحكم فيها.

الفصل الأول:

مكتبات المطالعة العمومية والتكوير

المستمر

أحدثت التطورات التكنولوجية الحديثة من خلال وسائلها وتطبيقاتها تغيرات جذرية على مستوى بيئة عمل المؤسسات الوثائقية وعلى رأسها مكتبة المطالعة العمومية التي تواجه جملة من التحديات التي تؤثر على خدماتها ووظائفها وحتى على مستوى العاملين، حيث وجد أخصائي المعلومات نفسه أمام تحديات كبيرة تلزمه بالتأقلم مع كل ما هو جديد في مجال تخصصه وهذا عن طريق التكوين المستمر لما له من أهمية بالغة ودور بارز في تنمية وتطوير قدراته ومكتسباته وتحسين كفاءته العلمية والعملية ليتمكن من تأدية مهامه بنجاح وهذا ما سنتطرق إليه من خلال هذا الفصل.

1. مكتبات المطالعة العمومية:

1-1. تعريف مكتبات المطالعة العمومية:

إن مكتبة المطالعة العمومية هي مؤسسة ثقافية يؤمها الأفراد على اختلاف أعمارهم وأجناسهم ومستوياتهم الثقافية للقراءة والبحث والاطلاع، وتقدم خدماتها مجاناً كما أنها تحتوي على جميع فروع المعرفة البشرية.¹

هي ترجمة للمصطلح الإنجليزي "public libraries" وهي المكتبات التي تخدم كل أفراد المجتمع، والتي عادة يتم الصرف عليها من الأموال العامة وربما من قبل أفراد أو جماعات، ويسمى البعض بجامعات الشعب.²

هي منظمة ينشئها المجتمع المحلي ويدعمها ويمولها إما من خلال الحكومة المحلية أو الاقليمية أو الوطنية من خلال شكل آخر من أشكال التنظيم المجتمعي وهي تتيح الوصول إلى المعارف والمعلومات والأدب الإنشائي من خلال طائفة من الموارد والخدمات

¹ سعد الزهري. الأدوار الأساسية والثانوية للمكتبات العامة من وجهة نظر القائمين عليها. مجلة دراسات المعلومات، ع18. السعودية: مكتبة الملك فهد الوطنية، 2017. ص.21. (PDF)

² سعد بن سعيد الزهري. الحوسبة السحابية واستثمارها المستقبلي في المكتبات العامة السعودية: رؤية مستقبلية، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، مج. 24، ع2. 2018. ص.55. (PDF)

التي تؤدي إلى المساواة بين أعضاء المجتمع بغض النظر عن العنصر أو الجنسية أو السن أو الجنس أو الدين أو اللغة أو المكانة الاقتصادية أو الوظيفة أو المستوى العلمي.¹ من خلال التعريفات السابقة يمكننا القول بأن مكتبة المطالعة العمومية هي مؤسسة اجتماعية وثقافية وتربوية، تهدف إلى جمع وحفظ وتنظيم تراث الإنسان الثقافي وجعله في متناول أيدي أفراد المجتمع وذلك من خلال ما تقدمه من أوعية معلومات وما تقدمه من خدمات وهي ملزمة بتقديم خدماتها لكافة شرائح المجتمع وتكون معظم خدماتها مجانية.

1-2 أهمية مكتبات المطالعة العمومية:

- لمكتبات المطالعة العمومية أهمية بالغة في انعكاس مستوى تقدم الشعوب ودعم الثقافة والتشجيع على نشرها بين أفراد المجتمع الواحد والتي نوجزها في النقاط التالية:
- اقتناء وتهيئة وتنظيم المواد المكتبية المختلفة بحيث تكون في متناول القراء.
 - تقديم الخدمات المكتبية المختلفة لكل المواطنين بدون استثناء.²
 - المعاونة في تحقيق أهداف التعليم الرسمي المدرسي، لأن المكتبة تعمل على توسيع أفق الطالب لفهمه للموضوعات الدراسية عن طريق تشجيع العمل والبحث المستقل بالمكتبة.
 - الإهتمام بعقد المحاضرات العامة والندوات، وتحقيق كل الأساليب التي من شأنها تحقيق اللقاء المباشر بين الكتاب والمعلومات والجمهور.³
 - توفير الدعم والمشاركة في أنشطة وبرامج محو الأمية لمختلف فئات العمر، والقيام بمثل هذه الأنشطة عند اللزوم.

¹ مرفق المكتبات العامة: مبادئ الايفلا/ اليونسكو التوجيهية لتنمية الاتحاد الدولي للمكتبات وأمناء المكتبات، منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة. 2001، ص07. (PDF)

² وائل مختار إسماعيل. إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2009، ص.247.

³ السعيد مبروك إبراهيم: تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات. الإسكندرية: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، 2012. ص37.

- المساهمة في استثمار أوقات الفراغ بالمطالعة وتنمية الهوايات المختلفة والنشاطات الموجهة المفيدة.
- تشجيع الوعي بالتراث الثقافي وتذوق الفنون وتقدير الإنجازات والتجديدات العلمية والفنية.¹

1-3 أهداف المكتبات العامة:

- تسعى المكتبات العامة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف فهي تعد حلقة ربط بين الأجيال في تناقل التراث الثقافي ومن بين هذه الأهداف نذكر ما يلي:
- **التثقيف:** أي توفير مصادر معلومات، وتقديم الخدمات التي تمكن المستفيد من تنمية التذوق الفني والجمالي والتكيف مع المجتمع الذي يعيش فيه.
 - **الإعلام:** أي الإمداد بالمعلومات الدقيقة عن الأحداث ذات الاهتمام العام بهدف تربية الوعي عما يحيط للمستفيدين بما يجري من أحداث على المستويات المحلية والقومية والعالمية.
 - **التعليم:** تشجيع التعليم الذاتي للكبار وإعدادهم لتجاوز المراحل التعليمية المختلفة فضلا عن توفير مصادر المعلومات التي تدعم الحركة التعليمية في المدارس والجامعات.
 - **التنمية المهنية:** تقدم مكتبة المطالعة العمومية مصادر المعلومات المختلفة التي تعمل على تطوير المعلومات للأفراد عن المهن التي يمتنونها وتنميتها.
 - **الترويج:** تشجيع الاستثمار الإيجابي لأوقات الفراغ بما يعود بالنفع على الأفراد مع تقديم فرص لتنمية الإبداع لدى الأفراد أيضا تشجيع التعرف على التراث الثقافي وتقدير الفنون والإنجازات.²

¹ يمينة بن حاوية. جودة خدمات المكتبات العمومية في الجزائر. رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم المكتبات، جامعة أحمد بن بلة 1، وهران، كلية العلوم الانسانية والعلوم الإسلامية، قسم علم المكتبات، 2015. ص. 25.

² نوال محمد عبد الله. المكتبة العربية كشريك في تحقيق التنمية المستدامة : المكتبات المصرية العامة نموذجا. Journal cybrarias ع.48. 2017. [متاح على الخط]: www.journal.cybrarias.info زيارة

يوم: 2019/04/18. على الساعة: 19:20.

■ التسلية والترفيه: من خلال البرامج والأنشطة والفعاليات الموجهة والهادفة، والتي ترمي إلى تشجيع الاستثمار الواعي والايجابي لأوقات الفراغ -خاصة بالنسبة للشباب- وبما يعود بالنفع على الأفراد والجماعات.¹

لذا فان مكتبة المطالعة العمومية هي مؤسسة ثقافية اجتماعية هدفها خدمة المجتمع فهي تساهم في التنشئة الاجتماعية السليمة وتساعد في التكوين الثقافي للمواطنين من خلال إبراز التراث والقيم والعادات والتقاليد الخاصة بالمجتمع المحلي.

1-4-4 خدمات مكتبات المطالعة العمومية:

إن الهدف الرئيسي من إنشاء مكتبات المطالعة العمومية هو تقديم خدمات المعلومات فمن الخدمات التي يمكن أن تقدمها المكتبة نذكر ما يلي:

1-4-1 الإرشاد والتوجيه:

إن أول خدمة يستفيد منها المستفيدين هي خدمة الإرشاد والتوجيه، فهذه الأخيرة هي بمثابة التعريف بالمكتبة ومعرفة طلب المستفيدين وتسهيل مهمتهم في البحث، ولأداء هذه الخدمة يمكن الاعتماد على الأدوات التالية:

إصدار أدلة للتوجيه بالمكتبة، واستخدام لافتات ولوحات إعلانية بالمكتبة، وإتاحة الزيارات الافتراضية من خلال مواقع الويب.

وتبقى هذه الأدوات تساعد على أداء خدمة التوجيه والإرشاد، لكن أهم هذه الأدوات وأكثرها أهمية هو الاستقبال الجيد لأن تأثيره أقوى مقارنة بالمواهب الأخرى.

1-4-2 خدمة الإحاطة الجارية:

الإحاطة الجارية هي إحاطة المستفيدين علما بما يجري في حقول تخصصاتهم من تطورات حديثة جارية، ويتم إعلام القراء والباحثين أثناء ترددهم على المكتبة أو من خلال

¹محمد مجاهد بن يوسف الهلالي؛ جمال بن مطر بن يوسف السالني. دور المكتبات العامة في تنمية الوعي المعلوماتي. مجلة الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات، مج14. ع27. القاهرة: المكتبة الاكاديمية، 2007. ص. 41. [متاح

على الخط]: <http://books.google.dz> . زيارة يوم: 2019/03/12، على الساعة: 10:24.

البريد العادي أو الإلكتروني لكل قارئ، وقبل أن يقوم أخصائي مكتبات المطالعة العمومية بإحاطة المستفيدين بالمعلومات التي يحتاجونها ينبغي عليه أن يتعرف على رغباتهم أو اهتماماتهم، حتى يتسنى له اختيار ما يناسبهم من المعلومات.¹

1-4-3 الإعارة الداخلية والخارجية:

تعتبر خدمة الإعارة بنوعها الداخلية والخارجية من أهم الخدمات التي تقدمها مكتبات المطالعة العمومية وهي أحد المؤشرات الهامة على فعالية المكتبة وعلاقتها بمجتمع المستفيدين، و" تعرف الإعارة بأنها عملية تسجيل مصادر المعلومات من أجل استخدامها سواء داخليا أو إخراجها لاستخدامها خارج المكتبة لمدة معينة من الزمن"². فهناك بعض المستفيدين الذين يرغبون باصطحاب المواد المكتبية خارج المكتبة، سواء بسبب عدم مناسبة أوقات فتح المكتبة مع ظروفهم الخاصة أو بسبب الحاجة إلى القراءة الهادئة في المنزل بعيدا عن حركة المستفيدين، وحتى تستطيع مكتبات المطالعة العمومية أن تقدم هذه الخدمة على مستوى جيد ينبغي أن توفر النسخ الكافية لتلبية رغبات المستفيدين واحتياجاتهم.

1-4-4 خدمات الأطفال:

تحتاج خدمات الأطفال بمكتبات المطالعة العمومية لأشخاص مدربين مهنيا مع الخبرة في الأنشطة المخصصة للأطفال مثل: قراءة القصة والعمل مع الأطفال المعوقين، وعقد المسابقات لقراءة الشعر والرسم، وتنمية مهارات الأطفال في الأشغال اليدوية وتعلم استخدام الكمبيوتر، وتمثيل المسرحيات والمشاركة في مسرح العرائس أو خيال الظل وينبغي أن يتم التنسيق بين نظام مكتبات المطالعة العمومية وبين المتخصصين واستشارتهم فيما يختص بتنمية وتوسيع أنشطة الأطفال.

¹مجبل لازم المالكي. المكتبات العامة. عمان: مؤسسة الوراق، 2000. ص.ص. 136-147.

²أحمد السيد كردي. «خدمة الإعارة في المكتبات». [متاح على الخط]: WWW.Kenanaonline.com. زيارة

يوم: 2019/02/29، على الساعة 16:33.

1-4-5 خدمات الشباب والبالغين:

إن الغرض الرئيسي من وراء تقديم الخدمة المكتبية العامة للكبار والشباب، هو إعطاؤهم الفرصة للوصول إلى المواد التي لا يستطيعون الحصول عليها ولهذا السبب ينبغي التخطيط لخدمات الشباب في مكتبات المطالعة العمومية في مجال خدمات المجتمع والخدمات الثقافية الأخرى، لذلك يجب أن يكون قسم الشباب والكبار في المكتبة يلبي احتياجاتهم واهتماماتهم عن طريق اقتناء مجموعة مكثفة من كتب القراءة المنزلية والأعمال المرجعية والمطبوعات الحكومية والدوريات، ومن الضروري لقسم الشباب بالمكتبة أن يشبع احتياجات القراءة لدى المراهقين، مثل تلك التي تتناول تنمية الشخصية والمهن والهوايات والعلاقات الأسرية والمواد التي تهتم مرحلة الشباب قبل العشرين.

1-4-6 خدمة ذوي الاحتياجات الخاصة:

لمكتبات المطالعة العمومية دور كبير وبارز في تقديم الخدمات المكتبية والمعلوماتية للمعاقين حركيا وجسديا وعقليا، حيث يتمثل هذا الدور في النقاط التالية:

توفير مجموعات من المواد المكتبية والعلمية والترفيهية والتنقيفية لتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتعميق الثقة بالنفس لديهم، والحرص على أن تكون هذه المجموعات سهلة وبسيطة وصفحاتها قليلة وسطورها متباعدة.

عند تصميم مكتبات المطالعة العمومية يجب مراعاة هذه الفئة من المجتمع من حيث تخصيص مداخل خاصة لتسهيل دخولهم وخروجهم، وكذلك توفير أماكن خاصة لسياراتهم ويجب أن يكون الأثاث المكتبي مناسب وملائم لطبيعة هذه الفئة خاصة المعاقين جسديا. أما المعاقون سمعيا فالمكتبة توفر لهم وسائل مرئية والتي تعنتي باستخدام الصور والمناظر لتقديم المعلومات المرئية لهؤلاء الفئة والتحاور معهم عن طريق استخدام لغة الإشارة.

أما المعاقون بصريا (المكفوفين) فدور المكتبة يتمثل في تقديم خدماتها لهذه الفئة عن طريق تقديم الأدوات والوسائل الملائمة التي تتمثل في الكتب والمجلات المطبوعة بطريقة برايل والكتب الناطقة على الأسطوانات والأشرطة.¹

1-5 مكتبات المطالعة العمومية وأنشطتها:

تلعب أنشطة المكتبات العامة الثقافية دورا هاما في تنشيط القراءة والتردد على تلك المكتبات ومنها:

- ✓ المحاضرات التي يقدمها أحد الأفراد في المناسبات الدينية والقومية والأحداث الجارية.
- ✓ الندوات التي يشارك فيها أكثر من فرد عن أحد الموضوعات الهامة.
- ✓ المناظرات: حيث تقدم موضوعا جدليا له مؤيدوه وأيضا معارضوه.
- ✓ لرسم أو قاعة الرسم: حيث يمارس رواد المكتبة تنمية مواهبهم الفنية مثل: الرسم والنحت والتصوير تحت إشراف أخصائي متخصص فنيا من أجل إشباع الميول الهويات والفنية في الرسم والنحت والتصوير.
- ✓ قاعة العلوم أو العلم الصغير: وتزويدها بالأجهزة والأدوات العلمية لتنمية الميول والمواهب العلمية وإعداد معارض لأعمالهم تحت إشراف أخصائي متخصص علميا .
- ✓ قاعة الكمبيوتر والانترنت: وذلك لتعليم الرواد استخدام الحاسبات الإلكترونية والانترنت.
- ✓ وكذلك تنظم المكتبات العامة دورات تدريبية في كثير من المجالات مثل: دورات تدريبية لتعلم الكمبيوتر، دورات تدريبية لتعلم الخط العربي... فمكتبات المطالعة العمومية تعد جامعات شعبية تعطي الحر لكل من يقصدها دون تمييز ودون اعتبار للجنس أو اللون أو العقيدة أو الطبقة الاجتماعية.²

¹ محمد فتحي عبد الهادي؛ نبيلة خليفة جمعة. المكتبات العامة، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 2001. ص.ص: 133-137.

² هاني محمد. المكتبات أنواعها، أوعيتها، خدماتها. دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، 2014. ص. ص. 35-37.

1-6 التكوين المستمر في مكتبات المطالعة العمومية:

يعد العنصر البشري العامل في المكتبة أحد الركائز الأساسية التي تعمل على تسيير شؤونها فبدونهم تتعطل الاعمال والاجراءات وتصبح المكتبة مجرد مخازن للكتب، ولكي تقدم المكتبة أفضل خدمة ممكنة إلى المجتمع فمن الضروري العمل على عقد دورات تكوينية مستمرة للعاملين بهدف الإفادة الفعالة من موارد المكتبة وتلبية احتياجات المستفيدين.

لذا فإن التنمية المهنية للعاملين هي اكتساب وتعزيز المهارات أو محاولة منهجية للتوفيق بين اهتمامات الأفراد ورغباتهم وبين متطلبات التنظيم المتوقع أن يعمل به هؤلاء الأفراد، فالتنمية المهنية في المكتبات نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغيير في العاملين من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل وأساليبه مما يجعلهم مؤهلين للقيام بأعمالهم بكفاءة واقتدار ويتم هذا عن طريق التكوين الذي يعد من أهم عوامل التأهيل لأخصائي المعلومات من خلال حضور الدورات التكوينية المتخصصة أو الاطلاع على الدوريات العلمية أو مواقع الانترنت ومن بين العوامل التي أدت إلى ضرورة الإهتمام بالتكوين في مجال المكتبات:

- هو مجال غني ومواكب للتكنولوجيا.
 - هناك تغيرا سريعا في المعرفة والمهارات اللازمة لكثير من أعمال المكتبات.
 - إن الجامعات والمعاهد العليا والمدارس الفنية لا تعد خريجها لوظائف محددة.
 - إن تقدم الموظف لمستويات أعلى من المسؤولية يتطلب معرفة مهارات جديدة لا بد له من اكتسابها حتى يقوم بأعباء وظيفته الجديدة خير قيام.
 - وتتخذ تنمية العاملين في المكتبات بأنواعها المختلفة أشكالا متعددة والتي من بينها:
 - تعريف الموظفين الجدد بالمكتبة.
 - حضور المؤتمرات والحلقات الدراسية واللقاءات المهنية.
 - الأنشطة المهنية.
- إذا فالغرض الأساسي من تنمية أمناء المكتبات مهنيا هو:

- تكوينهم لمواجهة التغيرات السريعة في المجال ومواكبة التكنولوجيا وتقديم كل ما هو جديد لمجتمع المستفيدين.
- إعدادهم لتولي المناصب التي تخلو في مكنتاتهم في جميع المستويات إعدادا سليما.¹ فأخصائي المعلومات في مكتبة المطالعة العمومية يعد وسيط نشيط بين المستفيدين والموارد. فلا بد من إعداد مهني وتكوينه باستمرار لتأمين خدمات كافية والانفتاح على الأفكار والممارسات الجديدة.

2- ماهية التكوين المستمر:

1-2 مفهوم التكوين المستمر:

قبل التطرق إلى مفهوم التكوين المستمر تجدر الإشارة إلى عدة تسميات تستعمل للدلالة على التكوين المستمر كالتكوين المتواصل، التنمية المهنية، التكوين المستمر، التأهيل المكتبي، كما يستعمل البعض تسمية الرسكلة وهي مشتقة في الأصل من التسمية الفرنسية . recycle

يعرفه (Sekiou): مجمل النشاطات والوسائل والطرق والدعائم التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معارفهم وسلوكهم وقدراتهم الفكرية والضرورية في أن واحد لتحقيق أهداف المنظمة من جهة، وتحقيق أهدافهم الشخصية والاجتماعية من جهة أخرى، دون أن ننسى الأداء الجيد لوظائفهم الحالية والمستقبلية .²

وهو أيضا ذلك التكوين الذي يستفيد منه الموظفون المهنيون الممارسون في قطاعات أو مجالات تستلزم تحديث معارفهم وتحسين مؤهلاتهم وفقا للتغيرات المتلاحقة في الميدان

¹ أحمد محمد السيد عبد الله. دور اخصائي المكتبات في تنمية الوعي الثقافي للمجتمع من خلال المكتبات. المؤتمر الخامس عشر للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات. الاسكندرية: الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، 2004. [متاح على الخط]: <http://theinformationway.biogspot.com>. زيارة يوم: 2019/02/15، على الساعة: 13:15.

² نورة حاج علي؛ الحسين بوتلجة؛ عبد القادر دايبخ. «التكوين المتواصل كعملية لتحسين اداء الموظفين. دراسة حالة بعض لمؤسسات العمومية. معسكر». [متاح على الخط]: <http://www.asjp.cerist.dz> : (زيارة يوم):

الذي ينشطون فيه فيصبح بذلك التكوين المستمر بمختلف أنواعه ومستوياته وسيلة للتنمية المهنية تساهم في تحسين الأداء.¹

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

كذلك هو تكوين أخصائي المعلومات يهدف إلى إعداده وتزويده بالمعارف والمهارات اللازمة والخاصة بضبط المعلومات وأوعيتها وإتاحتها للاستخدام بأيسر السبل وأقل التكاليف.³

من خلال ما سبق من التعاريف يمكننا القول بأن التكوين المستمر هو التكوين الذي يستفيد منه العمال ويكسبهم مهارات عامة ومتخصصة وقدرات مهنية عالية ليتمكنوا من التأقلم مع التطورات التي تحصل في مجال نشاطهم، فهو وسيلة تساعد على تحسين الأداء وبالتالي تحقيق مردودية أفضل أثناء القيام بأعمالهم.

2-2 أهمية التكوين المستمر:

تظهر أهمية التكوين المستمر لأخصائي المعلومات خاصة عند ظهور التقنيات أو الوسائل الحديثة، فالتكوين يسهل اندماجه في مهنته التي تطورت بشكل كبير نتيجة الثورة التي أحدثتها تكنولوجيا المعلومات، الأمر الذي جعل الوظائف التقليدية تتغير وتراجع.

¹ عبد اللطيف صوفي. التكوين العالي في علوم المكتبات والمعلومات. الجزائر: دار الهدى للطباعة. 2002. ص74.
² حليلة قشيدون. الإدارة العلمية (المناجمت) للموارد البشرية في المكتبات الجامعية: جامعة السانبا وهران نموذجاً. رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم المكتبات، جامعة وهران، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية، 2007. ص.106.

³ عبد المالك بن السبتي. آفاق تطوير مهنة المكتبات والمعلومات. مجلة المكتبات والمعلومات. مج3. ع1. قسنطينة: مخبر تكنولوجيا المعلومات ودورها في التنمية الوطنية، 2006. ص.33. (PDF).

وتكمن أهمية التكوين المستمر في النقاط التالية:

- حاجة العاملين إلى اكتساب مهارات للتزقي الوظيفي، وما يترتب عليه من تبعات ومسؤوليات إدارية من نوعية خاصة.
- منح المتكون القدرة على مسايرة كل التطورات الحاصلة في المجتمع.¹
- اكتساب المتكونين مهارات التعامل مع الوسائل التكنولوجية الحديثة من خلال توضيح النقاط الغامضة وتبسيط كل العمليات المعقدة المتعلقة باستعمالها.
- القدرة على ملاحقة كل المعلومات الصادرة من خلال المعرفة الجيدة بالتقنيات المختلفة لاستعمال هذه الوسائل.
- تطوير المعارف والخبرات والقدرات بما يتناسب مع النظم الجديدة.
- رفع درجة الرضا الشخصي لدى المتكون لما يتلقاه من تدريب.
- تشجيع مراكز المعلومات للتعامل فيما بينها للقيام بدورات تدريبية، بهدف رفع كفاءة العمل.²

2-3 أهداف التكوين المستمر:

نظرا لضرورة إلزام التكوين المستمر في جميع المجالات وخاصة منها في مجال المكتبات المعلومات هذه الاخيرة تسعى إلى تحقيق جملة من الأهداف لمسايرة التطورات الحاصلة والتي نذكر منها ما يلي:

- تشجيع الابتكار والانفتاح على التجارب والطفرات التكنولوجية الحديثة.³

¹ عباس فتحي. واقع وآفاق التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا. رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم المكتبات، جامعة وهران السانبا، كلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية، قسم علم المكتبات العلوم الوثائقية، 2015. ص.31.

² مصطفى مزيش. الجامعة والمكتبة ودورها في تدريب المستفيدين. مجلة المكتبات والمعلومات. مج.3. ع.1. 2006، قسنطينة. ص.103. (PDF).

³ فوزية عدنان. «التكوين والتكوين المستمر». مجلة علوم التربية. ع.39. المغرب، 2014. ص.97. (PDF)

- تأهيلهم للعمل في مجال مهني متخصص من مجالات علم المكتبات والمعلومات لخدمة الباحثين والدارسين لأنه لم يعد بإمكان المكتبي في مجتمع المعلومات أن يتقن جميع الأعمال المطلوبة في المكتبة الحديثة سواء منها الإدارية أو الفنية.
 - يمكنهم من تطوير الخدمات المعلوماتية التي تهم المستفيدين ومن أمثلة ذلك نذكر: تطوير نظام إداري مناسب للعمل مع التقنيات الجديدة.
 - التكوين على استخدام الشبكات المتخصصة، وتقدير قيمتها العلمية وحثهم على ضرورة تبادل التجارب مع الآخرين بغية تأسيس التبادل المعلوماتي، متخصص، فاعل، ثري، ومتجدد باستمرار.¹
 - النمو المهني المستمر للعاملين بالمكتبات بحصولهم على المزيد من المعارف والخبرات المهنية.
 - اكتساب أخصائي المعلومات القدرة على استخدام منتجات التكنولوجيا المتطورة ليتمكن من لعب دوره كاملا في البيئة الرقمية.
 - تقديم كل ما هو جديد لمجتمع المستفيدين.²
- ولقد عبر أحد المختصين في مجال المعلومات عن الهدف من التكوين المستمر بما يلي: "إيصال المعرفة والتقنيات إلى المتدربين التي بواسطتها يتمكنون من تحديد حاجاتهم واقتناء المعلومات وتقييمها وتنظيمها وإنتاجها ثم الاتصال بها" ووضح أن أهداف التكوين المستمر تتمثل في العناصر التالية:
- 1- **ترقية ثقافة المعلومات:** يتحقق ذلك بعد ان نتعرف على الاشخاص الذين هم بحاجة إلى التكوين ثم نقوم ببعض الإجراءات المتمثلة في:
- القيام بعمليات تحسيسية وبمبادرات لتشجيع هؤلاء الأشخاص على التكوين المستمر.

¹ عبد اللطيف صوفي. التكوين العالي في علوم المكتبات والمعلومات. مرجع سابق. ص.ص. 131-138.

² سعاد بوعنافة. التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية الجزائرية (الفرص والتحديات). أعمال المؤتمر الرابع والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات. السعودية: المدينة المنورة، 2013. ص 143. (PDF).

- تطبيق الاتجاه التسويقي لإبراز أهمية التكوين المستمر.
- ترقية استعمال المنتوجات المعلوماتية وأنظمتها، ويتحقق هذا الهدف من خلال بعض الإجراءات الملموسة والتي تتمثل في:

- تدريبهم على كيفية استعمال الوثيقة وقراءتها بعد الوصول إليها.
- تدريبهم على استعمال الوسائل التكنولوجية الجديدة للمعلومات والاتصال حتى يتمكن هؤلاء الأخصائيين من اكتساب ثقافة تكنولوجية.

2-تقييم أنظمة المعلومات: بمعنى أنه من خلال التكوين المستمر نستطيع أن نقدر نجاعة المكتبة وفعاليتها، مما قد يدفعنا إلى تغيير نظام المكتبة أو إعادة النظر إلى هيكلتها.¹

2-4 أنواع التكوين المستمر:

هناك أنواع للتكوين المستمر منها ما هو عام وشامل ومنها ما يؤدي في مقر العمل نفسه ومنها ما هو خارج العمل بهدف اكتساب معلومات ومهارات لازمة لأداء واجبات ومسؤوليات وظيفية تختلف عن واجبات ومسؤوليات الوظيفة التي يقوم بها:

2-4-1-أنواع التكوين حسب مرحلة التوظيف:

❖ بغرض تجديد المعرفة:

حينما تتقادم معارف ومهارات الأفراد على الأخص حينما تكون هناك أساليب عمل وتكنولوجيا وأنظمة جديدة يلزم الأمر تقديم التكوين المناسب لذلك، وعلى سبيل المثال حينما تتدخل نظم المعلومات الحديثة وأنظمة الكمبيوتر في أعمال المشتريات والأجور وحفظ المستندات يحتاج شاغل هذه الأعمال إلى معارف ومهارات جديدة تمكنهم من أداء العمل باستخدام الأنظمة الحديثة.

¹ عباس فتحي، مرجع سبق ذكره. ص. 33.

❖ التكوين بغرض الترقية:

تعني الترقية أن يكون هناك احتمال كبير لاختلاف المهارات والمعارف المطلوبة في الوظيفة التي سيرقى إليها وهذا الاختلاف يتطلب التكوين المستمر لسد هذه الثغرة في المهارات والمعارف، بمعنى ترقية العامل من وظيفة فنية إلى وظيفة إدارية وهذا الفرق يبرز التحاق العامل ببرنامج تكويني عن المعارف والمهارات الجديدة.

2-4-2-أنواع التكوين حسب مكانه:

❖ تكوين داخل المؤسسة:

قد ترغب المؤسسة في عقد برامجها داخلها سواء بمكونين من داخلها أو من خارجها وبالتالي يكون عليها تصميم البرامج أو دعوة مكونين للمساهمة في تصميم البرامج ثم الإشراف على تنفيذها.

وهناك التكوين الداخلي وهو الذي يتم في موقع العمل وفي هذا النوع يقوم الرؤساء المباشرون للعاملين بتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لأداء العمل، أو إشراف بعض العاملين القدامى ذوي الخبرة بهذه المهمة، وفي هذا الأسلوب يتاح للمكون أن يقلد مكنه وأن يلتقط المهارات اللازمة لأداء العمل، ويمتاز هذا النوع بتمائل وتشابه ظروف التكوين مع ظروف أداء العمل، وبالتالي سهولة نقل ما يمكن تعلمه إلى حيز الواقع والعمل.

❖ التكوين خارج المؤسسة:

تفضل بعض المؤسسات أن تنقل كل أو جزء من نشاطها التكويني خارج المؤسسة وذلك إذا كانت الخبرة والأدوات متاحة بشكل أفضل خارج المؤسسة، ويمكن الاستعانة بمؤسسات خاصة.¹

¹ غنية بودوح. دور التكوين المتواصل في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الصحية بالجزائر. رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2003. ص. ص. 86.85.84.

2-4-3- التكوين المستمر في إطار التعاون بين المكتبات:

يرتكز التعاون بين المكتبات في مجال التكوين المستمر على تبادل المعلومات العلمية والتقنية وتنمية الأرصدة ولقد سهل ذلك تطور وسائل البحث وتكنولوجيا المعلومات حيث أصبحت قواعد المعلومات وشبكات المعلومات التي تربط بين مختلف المكتبات في الإطار الأمثل لتطوير التبادل والتعاون فيما بينهما مهما كانت المسافات التي تفصل بينهما جغرافيا.¹

2-5- التكوين المستمر في ظل التشريع الجزائري:

اهتم التشريع الجزائري بمجال التكوين المستمر وتأهيل الموظفين، وذلك من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الذي تمثل في: الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427هـ الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث تطرق في الفصل الأول من الباب الثاني الذي يخص الضمانات وحقوق الموظفين وواجباتهم في: المادة 38: على أن للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياتهم المهنية.

المادة 56: واعتبرت هذه المادة من نفس القانون تكوين الموظفين وتحسين مستواهم على أنه سياسة من الضروري تنفيذها.

وجاء في الفصل الخامس الخاص بالتكوين: يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين وتأهيل الموظف وترقيته المهنية وتأهيله لمهام جديدة وهذا ما شملته المادة 104 وقد تكلم المشرع في المادة 105: عن شروط الالتحاق بالتكوين وتحسين المستوى، وكيفية تنظيمه ومدته وواجبات الموظف وحقوقه المترتبة على ذلك، ولكن لم يذكر التحديد بصفة دقيقة وواضحة لهذه الشروط.

¹ كريمة مراد. مجتمع المعلومات وأثره في المكتبات الجامعية: مدينة قسنطينة نموذجا. رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم المكتبات، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم المكتبات، 2008. ص. 164.

كما نصت المادة 111: على أنه يتم تسيير المسار المهني للموظفين في إطار سياسة تسيير تقديرية للموارد البشرية، من خلال المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية، والمخططات السنوية أو المتعددة وتحسين المستوى.
أو المتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى.¹

وهناك جملة من النصوص القانونية التي تنص على عملية التكوين والتمثلة فيما يلي:
المرسوم رقم 69/52 المؤرخ في 12 ماي 1969 والمتضمن التدابير المخصصة لتسيير التكوين والاتقان للموظفين وأعاون الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية.

المرسوم التنفيذي رقم 92/09 المؤرخ في 09 جانفي 1992 المتعلق بكيفيات تحديد أنماط التكوين وتقييم المكاسب المهنية.

المرسوم رقم 96/92 المؤرخ في 03 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم.²

2-6- معيقات ومشاكل التكوين المستمر:

على الرغم من أهمية التكوين المستمر ودوره في تنمية العاملين عامة وأخصائي المعلومات خاصة، يرى بعض الخبراء والمختصين أن هذا النشاط مازال يعاني في عالمنا العربي بعض المظاهر السلبية التي تحول دون الأهداف المنشودة وتتجلى تلك المظاهر فيما يلي:

- جهل بعض المسؤولين لأهمية الدور الذي يلعبه التكوين المستمر.
- اعتقاد العاملين بأن الدورات التكوينية تمثل عدم قدرة العامل على القيام بعمله أي افتقارهم للفهم السليم لأهمية التكوين المستمر.

¹ الجزائر. الجريدة الرسمية. الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. ع.46، 2006. ص.ص.6-11.

² ملتقى الموظف الجزائري : التكوين وتحسين المستوى. [متاح على الخط]: www.mouwazaf-dz.com زيارة يوم 2019/03/23. على الساعة: 14:45.

- عدم توفر المكونين الأكفاء، فالتكوين له منهجيته وأصوله العلمية والعملية في تخطيط وتنفيذ وتقييم ومتابعة النشاط التكويني.
- عدم وجود استراتيجية متكاملة تربط بين التكوين وسياسات النقل والترقية وتخطيط العمالة.
- غياب التقييم لبرامج التكوين المستمر والنتائج منه.
- نقص الفضولية عند المتدربين مما يتطلب من المكون البحث عن عناصر تحفيزية ملائمة.
- انعدام التحسيس عند الهيئات الوصية فيما يخص أهمية التكوين المستمر.
- الاهتمام بالكم دون الكيف في البرامج التكوينية، أي التركيز على عدد المشاركين في النشاطات التدريبية وليس نوع المهارات أو السلوك الذي يكتسبونه من تلك النشاطات.¹

2-7- أوضاع التكوين المستمر في الوطن العربي:

تسعى برامج التكوين المستمر في جميع أنحاء العالم إلى التكيف مع التطورات الجارية التي أحدثتها التطبيقات التكنولوجية الراهنة، وخاصة ما يتصل منها بالمكتبات الرقمية ويتضح ذلك من خلال عمليات إعادة تصميم برامج منح الدرجات العلمية والدورات التكوينية، وعلى الرغم من ذلك فلا تزال مهارات التعامل مع المكتبات الرقمية غير واضحة المعالم في كثير من المقررات المتاحة الآن لاسيما في الدول النامية، بينما يعيق تطور المكتبات العربية نحو الرقمية الإمكانيات شبه المحدودة للقوى العاملة في المكتبات ومراكز المعلومات العربية لأن معظم العاملين في هذا القطاع اليوم لم يحصلوا على التدريب الكافي للتعامل مع تقنيات المعلومات المأمول استخدامها، كما تؤكد المكتبات في مختلف أنواعها على التدريب أثناء الخدمة أو التكوين المستمر من أجل كسب المهارات التي تحسن من أداء

¹ غنية بودوح. دور التكوين المتواصل في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الصحية بالجزائر. المرجع السابق. ص.93

موظفيها في الجوانب الفنية، ومما يؤخذ التكوين المستمر في مجال المكتبات والمعلومات في الوطن العربي ما يلي:

- عدم إعطاء التطبيق العلمي الأهمية اللازمة.
- ضعف الضوابط والمعايير التي تستند عليها مهمة التدريب في أقسام المكتبات والمعلومات.
- قلة المعامل الببليوغرافية المتوفرة والتباين في تهيئة مستلزماتها المادية والبشرية في الدول العربية
- قلة أو انعدام مختبرات الحاسوب في بعض أقسام المكتبات وضعف التدريب أثناء العمل.
- ضعف التكوين المستمر لدى العاملين في المكتبات والاقترار على ما تعلمه الموظف في التعليم الرسمي.¹

مما سبق نستنتج أن مكتبات المطالعة العمومية هي مؤسسات شعبية بالدرجة الأولى تهدف إلى انارة الطريق أمام افراد المجتمع، من خلال ما تقدمه من خدمات عديدة وأنشطة ثقافية متنوعة، حيث أصبحت مكتبات المطالعة العمومية تسعى لمجارات التطورات التكنولوجية الحاصلة من خلال وضعها جملة من الاستراتيجيات الملائمة التي تساعد أخصائي المعلومات في تقديم الخدمة المكتبية على أحسن وجه وهذا لا يكون إلا من خلال التكوين المستمر الذي ينمي المهارات والكفاءات والنهوض بالمهنة من أجل مواجهة كل ما هو جديد.

¹ سعاد بوعنافة. التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجزائرية الفرص والتحديات. المرجع السابق.ص.

الفصل الثاني:

أداء أخصائي المعلومات والتكوين

المستمر

1- أخصائي المعلومات والتكوين المستمر:

1-1- تعريف أخصائي المعلومات:

لغة: "مصطلح أخصائي المعلومات (spécialiste de l'information) هو ترجمة للمصطلح الإنجليزي (cybrarian) والذي هو نتاج دمج مصطلحين آخرين هما (cyber) بمعنى تخيلي و (librarian) بمعنى أمين مكتبة، فالمعنى اللغوي لمصطلح (cybrarian) هو أمين المكتبة التخيلي، وأول من صاغ هذا المصطلح هو "مايكل باوينز" (Michel Bauwens) وهو أخصائي معلومات بلجيكي يعمل في أحد مراكز المعلومات الغذائية في بلجيكا، وقد صاغ هذا المصطلح لوصف العاملين في المكتبات التخيلية".

اصطلاحاً: "يعرف معجم أوكسفورد أخصائي المعلومات على أنه المكتبي الذي يستخدم شبكة الأنترنت كمصدر للحصول على المعلومات".¹

حسب معجم المصطلحات للمكتبات والمعلومات "فإن أخصائي المعلومات هو الشخص الذي يحمل درجة البكالوريوس في علم المكتبات والمعلومات ويعمل في مجال معالجة المعلومات من حيث البحث والتكشيف والاسترجاع، مع الخبرة لمدة عدة سنوات".²

يعرفه الباحثون في علوم المكتبات والمعلومات "بأنه شخص ذو تعلم أكاديمي له معرفة بعدة مجالات منها: الحاسب الآلي، علم المكتبات، علم المعلومات، هندسة النظم، وإدارة المعلومات ويقوم بمعالجة البيانات في مجال معين".³

¹ أحمد دعي. التكوين الذاتي لأخصائي المعلومات في المكتبات الجامعية من خلال الشبكات الاجتماعية: دراسة ميدانية بالمكتبات المركزية لجامعات الجزائر 1. الجزائر 2. الجزائر 3. رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم المكتبات، جامعة وهران 1، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإسلامية، قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية، 2015. ص. 59

² عبد الغفور عبد الفتاح قاري. معجم مصطلحات المكتبات والمعلومات. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 2000. ص. 161.

³ عادل غزال الجزائري. دور أخصائي المعلومات في اليقظة. 2015. [متاح على الخط]:

<http://adelghazzal.wordpress.com>

كذلك "هو الشخص الذي يتعامل مع مصادر المعلومات اختياراً وجمعاً واقتناءً وتنظيماً ومعالجة فهو الشخص الذي يهتم بإعداد وتجهيز المعلومات في مجال من مجالات المعرفة أكثر من اهتمامه بضبط الوثائق نفسها.¹

1-1 مهارات أخصائي المعلومات:

يقصد بالمهارات القدرات والكفاءات المطلوبة من الموظفين في مستويات وظيفية مختلفة. وتتمثل المهارات اللازم توفرها لدى أخصائي المعلومات في:

1-2-1 التأقلم بسرعة مع المتطلبات الجديدة:

ذلك يعني عدم التخوف من كل ما هو جديد، وعدم التردد على الإقبال لفهم الوضعيات الجديدة وللاستجابة إلى كل المتطلبات بل وجوب توفر الرغبة والإرادة في التحسين والتطوير مما يعود في الأخير بالإيجاب للمؤسسة التي ينتمي إليها والمتريدين عليها، ولا شك أنه يفضل تغير الذهنيات لمسايرة التطورات بتغير السلوكيات للتأقلم مع المستجدات.²

1-2-2 القدرة على العمل في إطار التشاور:

لقد أصبح العمل التعاوني والتشاورى سمة من سمات النجاحات في مجال البحث والاكتشاف، فلا يمكن الآن لأحد أن يلم وحده بكل ما ينجز في مجال المعرفة، وذلك بسبب تشعب التخصصات وتعددتها. إن أحسن الإنجازات هي التي تأخذ طابع المشروعات المسيرة في إطار تشاوري وتنسيقي من طرف فرق من المتخصصين ذوي الخبرات المختلفة والمتنوعة.

¹ آسيا بو الشعور. « دور أخصائي المعلومات في تطبيق إدارة المعرفة: دراسة حالة مؤسسة تكرير البترول».

Cybrarians journal ، (ديسمبر 2017). ع.48. ص.6. (PDF)

² علم المعلومات والتكامل المعرفي. دار قباء للطباعة، 1998. ص.58. بدر احمد؛ أنور عبد الهادي؛ محمد فتحي.

3-2-1 روح التعلم الذاتي:

كل المفاهيم التربوية الحديثة تحت الفرد على اكتساب الاستقلالية في التعلم، وعدم الاعتماد في ذلك على أشخاص آخرين، فالاعتماد على النفس في كسب المعارف وتحسين الأداء أصبح جوهرها حتى ينجح الفرد في عمله.

4-2-1 القدرة على حل المشكلات:

وهذه القدرة التي يتطلبها المجتمع الجديد ماهي في الحقيقة إلا ذكاء مرفق بفضولية قوية تدفع الفرد إلى محاولة الفهم المستمر لمشكلاته لكسب التجربة في معرفة أنواع الصعوبات واختيار الحل المناسب لمواجهتها.

5-2-1 المرونة:

الفرد المرن هو الذي لديه القدرة على تقبل التغيير والتجديد وقابلية التأقلم مع المواقف فالمرونة تمكنه من التحليل في التفكير قبل التقييم.¹

6-2-1-المهارات الاتصالية لأخصائي المعلومات:

وتعني قدرة أخصائي المعلومات على التواصل والتعامل الجيد مع الآخرين لذلك يطلق عليها البعض المهارات الإنسانية أو مهارات التفاعل ويحتاج أخصائي المعلومات إلى هذه المهارة للتعامل مع أعضاء الفريق العامل معه والمسؤولين وباقي المتعاملين.²

2-1-أدوار أخصائي المعلومات في ظل البيئة الرقمية:

لقد تعددت أدوار أخصائي المعلومات اليوم نتيجة للتطورات التكنولوجية الحاصلة وسنذكر منها ما يلي:

¹ عائشة عمابيرية. أخصائي المكتبات والمعلومات والتكوين الذاتي لمكتبات الجامعات في الجزائر. رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة وهران -السانيا-، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية، 2010. ص.65.

² سليمة سعدي؛ بلال حجاز. «الجاهزية البشرية للتوجه الإلكتروني بالمكتبات الجامعية الجزائرية». Cybrarians

journal، (يونيو 2017). ع.46. ص.10. (PDF)

محلل للمعلومات: والتحليل الذي يتم ليس تحليلاً ببيولوجرافياً، ولا تحليلاً للوثائق وإنما تحليل للبيانات والمعطيات والحقائق بهدف الربط والتخليق والخروج بمعلومات وحقائق جديدة.

ضابط للإنتاج الفكري: حيث يقوم بحفظ وتصنيف ووصف الإنتاج الفكري من الناحية المادية والفكرية ويقوم باسترجاع هذا الإنتاج.

محلل النظم: حيث يرتبط عمله باستخدام الحاسبات الإلكترونية في أي نشاط وتحليل النظم خطوة أساسية تسبق وضع البرامج.

المترجم العلمي: فمهمته الأساسية هي مساعدة المستفيدين على تخطي الحواجز اللغوية ومن ثم فإنه ينبغي أن يكون متمكناً من أكثر من لغة.

مشجع على المعرفة والإبداع: فأخصائي المعلومات له دور كبير في محو الأمية التكنولوجية لدى المستفيدين من المكتبة بما يحمله من إمكانيات تقنية، وذلك عن طريق تعليمهم وتدريبهم على استخدام التكنولوجيا المتاحة، واستثمار إمكانياتها وتطويعها في تحقيق رغباتهم والوصول إلى احتياجاتهم.¹

باحث للإنتاج الفكري: يقوم بتحليل العناوين والمواضيع والكلمات المفتاحية ليتم البحث به في أغلب الأحيان، وأي المصادر والمواد التي يتم استعارتها في أغلب الأحيان أيضاً، هذه التحليلات تساعد في تسيير وتوجيه أنماط الاقتناء لدى المكتبات ومختلف مؤسسات المعلومات.²

¹ نهال فؤاد اسماعيل عوض . التنمية المهنية لأخصائي المكتبات في البيئة الرقمية . جامعة المنوفية، كلية الآداب، قسم المكتبات والمعلومات، 2008. [متصفح على الخـطـط]:

<http://librariansinmenofia.blogspot.com/2008/03/blog.post.4620.html?m=1> زيارة يوم

2019/02/11: على الساعة: 9:00.

² زينب بن الطيب؛ سليمان بن إبراهيم الرباعي: الأدوار الجديدة لأخصائي المعلومات للتعامل مع البيانات الضخمة.

Journal of information studies technology . مج.2 ع 16 . 2018 . ص.10 . (PDF)

أخصائي المكتبات كمدير فعال: ينبغي على أخصائي المعلومات داخل المكتبة أن يكون ملماً بالعمليات الفنية وأساليب الإدارة الحديثة والخدمات التي تقدمها المكتبة لجمهور المستفيدين وكيفية تفعيلها والقيام بها على أحسن وجه من خلال وضع معايير مناسبة لأداء الأعمال بالمكتبة وبناء روح العمل الجماعي وتنميتها ومتابعة التطورات السريعة في مجال علم المكتبات والمعلومات والإدارة.¹

4-1 أخصائي المعلومات والتكوين المستمر:

1-4-1 أخصائي المعلومات والحاجة إلى التكوين المستمر:

إن تطور المكتبات ومراكز المعلومات وتحديد مهامها ووظائفها في العصر الحديث استلزم أن يكون الشخص المعني بهذه المهمة وبالإضافة إلى تلقيه تكويناً في التخصص لا بد أن يكون مؤهلاً تأهيلاً خاصاً لتأدية عملاً تخصصياً لا يقدر عليه شخص لم يتأهل له. ومن هنا ازدادت أهمية التكوين المستمر بالنسبة للمكتبيين حيث أن متابعتهم ومواكبتهم للتطورات الحاصلة في مجال تخصصهم تستدعي بالضرورة توفر العناصر الأساسية لعملية التكوين المستمر سواء تعلق الأمر بالعنصر البشري المؤهل الذي تتاط به مسؤولية الإشراف والتوجيه والتأطير أو الوسائل المادية التي ترصد لتسديد نفقات التريصات والزيارات والدورات التكوينية التي تشكل في مجملها مختلف أنماط وصيغ التكوين المستمر المتداولة حالياً عبر العالم.²

¹ السعيد مبروك إبراهيم. أخصائي المكتبات بين المهنة والرسالة. مصر: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، 2014. ص. 36.

² مراد كريم. التكوين المستمر للمكتبيين الممارسين في مؤسسات التعليم العالي: دراسة ميدانية بمدينة قسنطينة. مجلة المكتبات والمعلومات. مج3. ع1. 2006. ص. 110.

إن الحاجة إلى التكوين المستمر بالنسبة للمكتبيين ضرورة أملتتها التطورات المتسارعة التي تشهدها المهنة المكتبية حالياً، وعنصراً تكميلياً لمرحلة ما بعد الدراسة والتكوين الجامعي، شأنها في ذلك شأن المهن الأخرى.¹

1-4-2 الجهات المسؤولة على التكوين المستمر لأخصائي المعلومات:

المكتبات ومرافق المعلومات:

تعتبر المكتبات مجالاً مهنيًا بالدرجة الأولى والتي تتأثر بنقص أخصائي المعلومات وعدم تأهيلهم للقيام بمهامهم وتطوير خدمات المكتبات والمعلومات فالمكتبات تعمل على تطوير علم المكتبات عن طريق تدريب 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 أخصائي المعلومات وتحسين وضعية المكتبات، وخير نموذج ما قامت به المكتبة الوطنية الجزائرية بعد الاستقلال، حيث قامت بدورات تدريبية للعاملين بها وتأهيلهم للقيام بتنظيم وتسيير المكتبة وجعلها في خدمة المجتمع .

دور الجمعيات المهنية في التكوين المستمر لأخصائي المعلومات:

يقع العبء الأكبر على جمعيات المكتبات، في تنمية أخصائي المعلومات على اعتبار أن هذه الجمعيات هي المسؤولة عن إعداد وتنفيذ برامج التكوين المستمر لهؤلاء الأخصائيين وهي الممثلة للمهنة والمتحدثة باسمهم، وهي المسؤولة عن التخطيط لبرامج الأنشطة والخدمات التي يتم تنفيذها داخل المكتبات وهي أيضا التي تسعى من جانبها إلى تنظيم دورات تدريبية التي ترفع من مستوى أداء المهنة وعادة ما تحمل جمعيات المكتبات على عاتقها تنمية أخصائي المكتبات منذ التحاقهم بالعمل بهدف تزويدهم بكل ما يطرا على

¹ كريمة مكاتي. اخصائيو المكتبات بين التكوين الجامعي والمهنة المكتبية: دراسة حالة أخصائي مكتبات جامعة معسكر. رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم المكتبات، جامعة وهران، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية، 2011. ص. 106.

المهنة من جديد أو تطوير، وبذلك يكون أخصائي المعلومات قد جمع بين الدراسة النظرية والتطبيقات العملية.¹

1-4-3 الاتجاهات الحديثة في تكوين أخصائي المعلومات:

لقد أفرز التطور المعرفي والتكنولوجي الهائل الوعي بالدور الحيوي للمعلومات التي تحتاج إلى العناصر البشرية المؤهلة تأهيلا علميا وفق خطة مدروسة، وعليه تركز التوجهات الحديثة في الإعداد المهني لأخصائي المعلومات على وضع برامج تتماشى والتطورات التكنولوجية الحديثة التي تستدعي بدورها تكوين أخصائيو المعلومات ومع مؤهلين ومدربين على أسس علمية ومنهجية تسمح لهم بتأدية مهامهم على أحسن وجه. ولتطوير أخصائي المعلومات يتطلب ذلك إعدادا لاكتساب مهارات معينة في مواجهة التطورات السريعة للتكنولوجيا لتقديم خدمات متجددة تتماشى وهذا التطور، كالحرص على وضع برامج تعليم تؤهله فنيا للتعامل مع المستفيدين. فلكي يضطلع هؤلاء الأخصائيون بمهام وظائفهم بكفاءة وفعالية لمواجهة المتطلبات التي تملها ظروف العمل في البيئة الرقمية، ينبغي أن يعاد توصيف برامج التعليم والتدريب لتسليحه بمجموع القدرات اللازمة ولكي تكون لدى أخصائي المعلومات هذه القدرات التي تؤهله للتعامل مع الوظائف الجديدة الموكلة إليه يجب أن يكون لديه استعداد لتقبل فكرة التدريب والتكوين المستمر للدخول إلى العالم الشديد التحول.²

¹ عباس فتحي. واقع وافاق التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية. مرجع سابق. ص.132.

² صبرينة مقناني. الواقع المهني لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية لجامعتي قسنطينة (1) و (2) في ظل تكنولوجيا المعلومات. المؤتمر الرابع والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات. المدينة المنورة: الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، 2013. ص.221. (PDF)

1- ماهية الأداء:

1-2 مفهوم الأداء performance:

هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المؤسسة التي يعملون بها، بهدف بلوغ الغايات والأهداف والخطط المتبعة من قبل المنظمة.¹

كما يعرف الأداء أيضا بأنه النتيجة النهائية للنشاط أو الجهد المبذول، وهو سلوك عملي يؤدي لدرجة من بلوغ الأهداف المخططة أي درجة الإنجاز بكفاءة وفعالية.² كذلك يعرف الأداء بأنه المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها، وهو مفهوم يعكس كلا من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها.³

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول بأن الأداء هو نشاط أو الجهد المبذول من طرف الفرد سواء كان عضليا أو فكريا من أجل إتمام مهام الوظيفة الموكلة إليه على أحسن وجه بغية تحقيق الأهداف المسطرة من قبل المؤسسة.

2-2 أهمية الأداء:

للأداء أهمية كبيرة داخل أي مؤسسة وثائقية تحاول تحقيق النجاح والتقدم باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد، فالأداء يعد انعكاسا لقدرات ودوافع العاملين.

وتكمن أهمية الأداء من خلال ما يلي:

- دعم الهدف الذي تسعى الإدارة إلى تحقيقه.

¹ عبد الباري إبراهيم درة. تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2003. ص. 25.

² محمد حنفي محمد نور تبيدي. أثر الإدارة الاستراتيجية على كفاءة وفعالية الأداء: دراسة قطاع الاتصالات السودانية. رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة الخرطوم، قسم إدارة الأعمال، 2010. ص. 123.

³ حازم خميس أبو سمرة. دور الخصائص الريادية في تحسين مستوى الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية الخاصة. رسالة ماجستير، جامعة الأقصى بغزة، قسم القيادة والإدارة، 2017. ص. 34.

- استثمار القدرة لدى الفرد على العمل والتي تتولد من التدريب واكتساب المهارة اللازمة لأداء عمله.
 - يساعد في الترجمة العملية في كل القرارات التي يتم اتخاذها على جميع المستويات في المؤسسة وحتى يتحقق الأداء الفعال ينبغي أن يتصف الأداء بالجدية والنزاهة عند اتخاذ القرارات والابتعاد عن القرارات المزاجية.¹
 - لذا فإن للأداء أهمية داخل أي مكتبة تحاول تحقيق النجاح والتقدم باعتباره الناتج النهائي الذي يعد مؤشرا واضحا لنجاحها واستقرارها وفعاليتها.
- 2-3 عناصر الأداء:**

للأداء عناصر لا يمكن التحدث عن وجود أداء فعال بدونها، وذلك يعود لأهميتها في تحديد مستوى أداء العاملين في المكتبات وتشمل هذه العناصر ما يلي:

المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات فنية وقدرة على التنظيم والعمل دون الوقوع في الأخطاء.

كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع العامل إنجازها في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة الإنجاز.

المثابرة والوثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج العمل.²

¹ مفتاح الجندي. ماهية الاداء. 2014. ص. 03. [مفتاح على الخط]:

<https://hrdiscussion.com/hr83744.html>

² يوسف آمال. الرقابة التنظيمية ودورها في تحسين أداء العمال: مؤسسة الخزف الصحي بجيجل نموذجا. رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة محمد خيضر-بسكرة-، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2016. ص. 93.

4-2 محددات ومعايير الأداء:

2-4-2-2 محددات الأداء:

الجهد المبذول: هو يعكس درجة انسجام الفرد لأداء عمله، فالجهد المبذول يمثل حقيقة درجة دافعية الفرد لأداء عمله.

إدراك الفرد لوظيفته: يعني تصورات الفرد وانطباعاته عن الأنشطة التي يتكون منها عمله وعن الكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المنظمة.

القدرات: تتمثل في قدرة العامل الفعلية على إنجاز العمل ويمكن تقسيمها إلى:

- قدرات مكتسبة حيث تلعب البيئة والخبرات التي يكتسبها الفرد دورا هاما في تكيف وتشكيل سلوكه وتؤثر على تنمية قدراته الفكرية وتطورها وتكتسب هذه القدرات عن طريق التعليم والتدريب.

- قدرات فطرية: هي قدرات عقلية وجسمانية تكون لدى الفرد من غير اكتساب تمكن الفرد العامل من إنجازه لأعماله بسهولة، ليس هذا فحسب بل يتمكن من تحسين أداء عمله في كل مرة يكتسب فيها معرفة أو مهارة جديدة.¹

كما توجد محددات أخرى تؤثر في الأداء وتتمثل فيما يلي:

متطلبات العمل: وتتعلق بكل من الواجبات والمسؤوليات والأدوات والتوقعات المأمولة من العامل إضافة إلى الطرق والأساليب والأدوات والمعدات المستخدمة في ممارسة العامل لمهامه وأعماله.

البيئة التنظيمية: وتشير إلى البيئة السائدة في المؤسسة التي تؤدي الوظيفة فيها وتشمل عادة كل مناخ العمل، الإشراف، توفر الموارد، الأنظمة الإدارية، الهيكل التنظيمي... وجميع هذه العوامل غاية في الأهمية من تحفيز أو تنشيط دافعية العامل وبالتالي جودة أداءه.²

¹ أحمد صقر عاشور. السلوك الإنساني في المنظمات. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2005. ص.ص. 39.38.

² إبراهيم محمد المحاسنة. إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق. عمان: دار جرير. ص. 114.

2-4-2 معايير الأداء:

يمكن حصر أهم معايير الأداء فيما يلي :

الجودة: ترتبط الجودة بجميع نشاطات المنظمة، حيث تعبر عن مستوى أداء العمل والجودة تحمل معاني كثيرة ومتعددة فهي تعني التزام المنظمات باستخدام مؤشرات حقيقية وكذا الالتزام بالمقاييس والمواصفات المتعارف عليها، كما تركز الجودة على مشاعر وأحاسيس متلقي الخدمة والمستفيد منها، بمعنى إقناعهم ورضاهم عن الخدمات التي يتم تقديمها وهل نجح العاملون في تقديم هذه الخدمات بمستوى جودة تناسب توقعاتهم وتلبي احتياجاتهم.

الكمية: يقصد بها حجم العمل المنجز وهذا يجب أن لا يتعدى وإمكانات الأفراد وفي الوقت نفسه لا يقل عن قدراتهم وإمكاناتهم، لأن ذلك يعني بطء الأداء مما يصيب العاملين بالتراخي وقد يؤدي إلى مشكلة في المستقبل تتمثل في عدم القدرة على زيادة معدلات الأداء، لذلك يفضل الاتفاق على حجم وكمية العمل المنجز كدافع لتحقيق معدل مقبول من النمو في معدل الأداء بما يتناسب مع ما يكتسبه الفرد من خبرات وتدريب وتسهيلات.

الوقت: ترجع أهمية الوقت إلى كونه من الموارد الغير القابلة للتجديد أو التعويض، مما يحتم استغلاله الاستغلال الصحيح في كل لحظة من حياتنا.

الإجراءات: هي الخطوات التي يسير فيها أداء العمل، أو بمعنى آخر بيان توقعي للخطوات والإجراءات الضرورية الواجب إتباعها لتنفيذ المهام، لذلك يجب الاتفاق على الطرق والأساليب المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف.¹

مما سبق نستنتج أن العمل المكتبي تطور بشكل واسع، وأصبح الاهتمام كبيرا بالمعلومات التي تعد بمثابة العملة لمختلف المؤسسات الوثائقية حيث أصبح من يمتلك

¹ أحمد كمال مصطفى الملاحى. دور الرقابة الإدارية في تحسين مستوى الأداء الإداري. رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الأقصى، 2016. ص.39.

المعلومة يمتلك القوة ولديه القدرة على الاستمرار، ولهذا يجب على أخصائي المعلومات النهوض بهذا القطاع وإثبات وجوده من خلال التأقلم مع الوظائف الجديدة الموكلة له مع الحرص على جودة الأداء في الخدمات المقدمة والعمل على تحسينه لمواكبة المستجدات وهذا لا يكون إلا من خلال التكوين المستمر.

الفصل الثالث:

علاقة التكوين المستمر بتحسين أداء إخصائي
المعلومات بمكتبة المطالعة العمومية بوجدي
بلفاسو بالمسيلة.

تعد الدراسة الميدانية من أهم مقومات البحث العلمي فهي تدعم الخلفية النظرية للبحث ومكملة له من خلال تبني أدوات البحث المناسبة كالاستبانة والمقابلة والملاحظة، وقد تم تطبيق برنامج Excel لرسم الجداول والمخططات التي يحتاجها الباحث في عرض نتائج الدراسة كما سنتطرق إلى إجراءات الدراسة الميدانية المتبعة في البحث للتعرف على دور التكوين المستمر في تحسين أداء أخصائي المعلومات بالمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بودراي بلقاسم بالمسيلة.

1- إجراءات الدراسة الميدانية:

1-1- مجالات الدراسة: من بين المتطلبات المنهجية في البحث العلمي تحديد مكان

الدراسة البشرية والزمانية وهي:

1-1-1- المجال المكاني: لكل باحث مجال مكاني تتم فيه الدراسة الميدانية

ويقصد به النطاق الجغرافي لإجراء الدراسة وتتضح الحدود الجغرافية للدراسة من خلال العنوان: "دور التكوين المستمر في تحسين أداء أخصائي المعلومات بالمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بودراي بلقاسم -المسيلة-" وبالتالي فالمجال المكاني هو مكتبة المطالعة العمومية بودراي بلقاسم بالمسيلة.

1-1-1-1- المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بودراي بلقاسم:

1-1-1-1-1- تعريف مكتبة المطالعة العمومية بودراي بلقاسم بالمسيلة:

تعد المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بودراي بلقاسم من المكتبات العامة التي تتوجه بخدماتها من المعلومات إلى كافة أفراد المجتمع على اختلاف أعمارهم ومستوياتهم التعليمية وهي مؤسسة علمية، ثقافية، تربية واجتماعية تهتم بجمع مختلف مصادر المعلومات المطبوعة وتنميتها بطرق مختلفة (شراء، إهداء، تبادل) ومعالجتها وتنظيمها بتقنيات علمية وتكنولوجية حديثة لتسهيل عملية الإفادة منها من طرف جمهور المستفيدين من باحثين وطلبة ومتدرسين وغير متدرسين كبارا وصغارا، فضلا عن الخدمات التكوينية

والثقافية التي ينفرد بها هذا النوع من المكتبات، والهدف العام للمكتبة يتمثل في تنمية أفراد المجتمع على المستوى العلمي والثقافي والتكنولوجي والتربوي والاجتماعي والحضاري .

أنشئت في إطار مشروع رئيس الجمهورية -مكتبة لكل بلدية - بموجب المرسوم رقم 09-346 الصادر في 2009/10/22 تم تدشين المكتبة يوم الأحد 09 ذو القعدة 1431هـ الموافق لـ 17 أكتوبر 2010 وفتحت أبوابها أمام جمهور القراء في 16 أبريل 2012 الموافق ليوم العلم وهي تتوفر على رصيد يقدر ب 9274 عنوان، 20848 نسخة.

ويلتحق بمكتبة الرئيسية 17 ملحقة للمكتبات العمومية على مستوى الدوائر والبلديات.

1-1-1-1-1- موقع مكتبة المطالعة العمومية:

تقع المكتبة في وسط المدينة حيث تحتل موقع استراتيجي هام يوجد بالقرب منها العديد من المؤسسات التربوية والإدارات المحلية، وتتكون المكتبة من ثلاث طوابق:

الطابق الارضي: وهو بمثابة مدخل للمكتبة ويحتوي على: قاعة للأطفال، قاعة كبرى للندوات والمؤتمرات، مخزن الوسائل والتجهيزات، الاستعلامات.

الطابق الأول: ويحتوي على: قاعة المطالعة العامة، قاعة مخصصة للأساتذة والباحثين، مخزن الكتب، وقاعة المعالجة الفنية للرصيد.

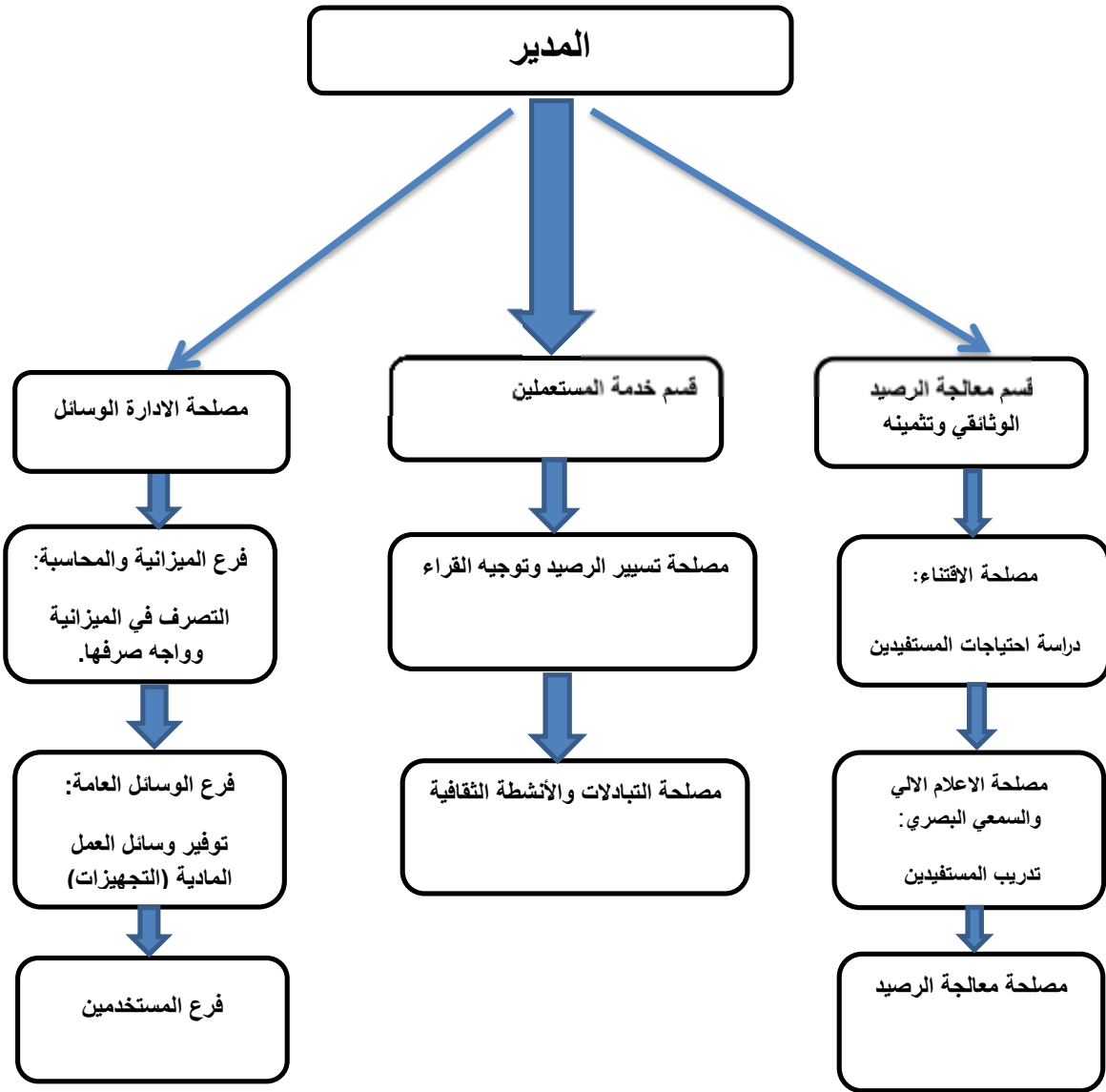
الطابق الثاني: ويحتوي على: قاعة مطالعة خاصة بطوري المتوسط والثانوي وقاعة للإنترنت وقاعة مخصصة لذوي الاحتياجات الخاصة، إضافة إلى مكاتب إدارية.

الطابق الثالث: ويتكون من مخبر اللغات والقاعة الشرفية ومكاتب مخصصة للإدارة.¹

¹ موقع المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بودراي بلقاسم بالمسيلة، www.bibliomsila.com تمت الزيارة يوم:

2015/05/03، على الساعة: 20:00.

1-1-1-1-2-الهيكل التنظيمي لمكتبة المطالعة العمومية بودراي بلقاسم:¹



الشكل رقم(01): يوضح الهيكل التنظيمي لمكتبة المطالعة العمومية

¹ قرار وزاري مشترك مؤرخ في أول ربيع الأول عام 1430 الموافق لـ 26 فيبرابر 2009، يحدد التنظيم الداخلي لمكتبات المطالعة العمومية وملحقاتها .

1-1-2-المجال الزمني:

ويشمل الوقت المستغرق في إنجاز الدراسة بشقيها النظري والميداني. وتمثلت الحدود الزمانية لهذه الدراسة خلال الفترة الممتدة من شهر نوفمبر 2018 إلى غاية منتصف شهر جوان 2019 أي أن هذه الدراسة استغرقت 7 أشهر تقريبا حيث يمكن تقسيم دراستنا إلى فترتين رئيسيتين:

الفترة الأولى: والتي تمتد من نوفمبر 2018 إلى غاية نهاية شهر فيفري 2019 كانت مخصصة لاستكمال الجانب النظري.

الفترة الثانية: وكانت من بداية شهر ماي 2019 إلى غاية إنهاء العمل الذي كان في بداية شهر جوان 2019 والتي خصصت للجانب الميداني (ضبط الاستمارة، تحكيمها، تفريغ البيانات وتحليلها).

1-1-3-المجال البشري:

يتمثل المجال البشري في الفئة التي تم اختيارها للقيام بالدراسة وهم أخصائي المعلومات بالمكتبة الرئيسية المطالعة العمومية بودراي بلقاسم بالمسيلة والمقدر عددهم ب 20 مختص.

2-مجتمع البحث وعينة الدراسة:

ويشمل جميع عناصر ومفردات المشكلة أو الظاهرة قيد الدراسة. وفي دراستنا هذه تمثل مجتمع البحث في أخصائيين المعلومات بالمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بودراي بلقاسم بالمسيلة والبالغ عددهم 20 مختص، ونظرا لقلّة عدد الموظفين المختصين بالمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية فإنه تم الاعتماد على المسح الشامل في اعتماد العينة أي اعتماد المجتمع الكلي للدراسة، وقد تم توزيع استمارة الاستبانة على أفراد مجتمع البحث.

3-أدوات جمع البيانات:

3-1- استمارة الاستبانة: تعتبر استمارة الاستبانة الأداة المناسبة لتجميع البيانات وهو مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين.¹

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 حيث تم صياغة الأسئلة بالشكل المغلق والمغلق المفتوح ومحدودة الإجابة وتم توزيع الاستبيان بصورة عينية وقد تم تحكيم استمارة الاستبانة من طرف مجموعة من أساتذة التخصص علم المكتبات.

الجدول رقم 01: يوضح الأساتذة المحكمين للاستبيان

الرتبة	التخصص	الأستاذ
أستاذ محاضر	علم المكتبات	إبراهيم مرزقلال
أستاذ محاضر	تقنيات التوثيق ومجتمع المعلومات	صغيري ميلود
أستاذ مساعد	تقنيات التوثيق ومجتمع المعلومات	سهلي مراد

وكانت نتائج تحكيم استمارة الاستبانة على النحو التالي:

- تعديل بعض الأسئلة
- إضافة بعض الأسئلة
- دمج بعض الأسئلة
- تقديم وتأخير بعض الأسئلة

بعد صياغة استمارة الاستبانة في صورتها النهائية تم تحديد المحاور الأساسية تبعا

لفرضيات الدراسة

¹ نادية سعيد عيشور. منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية. الجزائر: مؤسسة حسين راس الجبل،

البيانات الشخصية: وضمت 4 أسئلة حول الجنس، المؤهل العلمي، الرتبة المهنية، الخبرة المهنية.

المحور الأول: طبيعة التكوين المستمر في مكتبة المطالعة العمومية:

وجاءت فيه الأسئلة من 01 إلى 08 حيث هدفت الأسئلة (03/02/01) إلى التعرف على مدى وعي الموظفين لمعنى التكوين المستمر والبحث عن دوافع الالتحاق بالدورات التكوينية.

وكان الهدف من طرح التساؤلين (05/04) إلى تحديد نوع التكوين الذي تنظمه مكتبة المطالعة العمومية وما هو الهدف من تنظيمه داخل المكتبة.

أما الهدف من طرح الأسئلة (08/07/06) هو تحديد أشكال الدورات التكوينية ومضمون التكوين الذي شاركوا فيه.

المحور الثاني: متطلبات التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بمكتبات المطالعة العمومية.

ويتضمن الأسئلة من (09 إلى 15) تهدف هذه الأسئلة إلى تقييم الدورات التكوينية من خلال المدة التي استغرقتها الدورة التكوينية كما يهدف السؤال رقم (11) إلى تحديد من يشرف على هذه الدورات التكوينية بينما هدفت الأسئلة (15/14/13/12) إلى معرفة الوسائل المساعدة في عملية التكوين ومدى تنميتها لمعارف ومهارات الموظفين.

المحور الثالث: مدى فعالية برامج التكوين المستمر وتأثيرها على جودة أداء أخصائي المعلومات.

ويشمل الأسئلة من (16 إلى 22) وانقسمت هذه الأسئلة إلى أسئلة مغلقة ومفتوحة 19/17 وسؤال مفتوح 22 وأربعة أسئلة محدودة الإجابة (21/20/18/16) وتهدف هذه الأسئلة إلى إثبات صحة الفرضية الثالثة.

بعد استخراج الاستبيان في شكله النهائي قمنا بتوزيع 20 استمارة الاستبانة على عينة الدراسة (20) فرد وتمكنا من استرجاع 19 استمارة تم اعتمادها أي أن هناك استمارة (01) ضائعة وعملنا على تفرغها في جداول وأعمدة ودوائر نسبية من خلال برنامج Excel.

3-2-الملاحظة:

"تعتبر الملاحظة إحدى الطرق الأساسية في تجميع البيانات فهي عملية مراقبة أو مشاهدة سلوك الظواهر والمشكلات والأحداث ومتابعة سيرها بأسلوب علمي منظم ومخطط وهادف بقصد التفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات".¹

ولقد اعتمدنا في دراستنا الحالية على الملاحظة من خلال معاينة مختلف جوانب الظاهرة المدروسة مع الحفاظ على الحياد المطلوب من خلال الوقوف والتعرف على واقع التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية ومدى تأثيره على أداء أخصائي المعلومات في البيئة الداخلية للمكتبة من خلال مختلف الخدمات التي يقدمها للمستفيد وكيفية التحكم في الوسائل التكنولوجية.

34-بيانات الدراسة وتحليلها:

4-1-تحليل البيانات الخاصة باستمارة الاستبانة:

تضمنت استمارة الاستبانة الخاصة بهذا البحث 22 سؤال تم تقسيمها إلى ثلاث محاور لخدمة فرضيات الدراسة. وقبل التطرق لهذه المحاور طلب من المبحوثين بعض البيانات الشخصية قصد التأكد من تجانس العينة المدروسة موضحة في الجداول التالية:

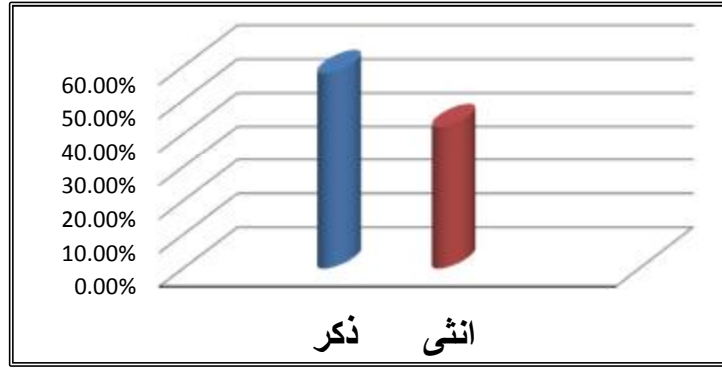
¹ مصطفى عليان رحي؛ عثمان محمد عني. مناهج واساليب البحث العلمي (النظرية والتطبيق). عمان: دار صفاء،

4-1-1-1-1-بيانات الشخصية:

4-1-1-1-1-الجنس:

الجدول رقم (02) يوضح جنس العينة

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
99,57%	11	ذكر
10,42%	08	انثى
100%	19	المجموع



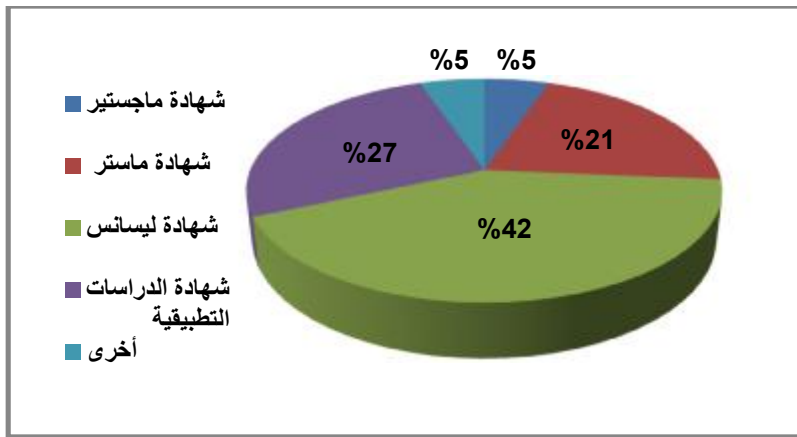
الشكل (02): يوضح نسب جنس العينة

من خلال نتائج الجدول رقم (02) والشكل رقم (06) الخاص بجنس المبحوثين لاحظنا تفوقا واضحا للذكور بنسبة 55% أي ما يعادل (11 فرد من أفراد من العينة) مقارنة بالإناث بنسبة 45% أي ما يعادل (09 أفراد من أفراد من العينة) هذا يعني أن مجتمع البحث يغلب عليهم العنصر الذكري بالمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بودراي بلقاسم بالمسيلة وهذا راجع إلى الإقبال الكبير لهذه الفئة من الذكور على مختلف الأعمال المكتبية لما تتطلبه من جهد مبدول والتمكن في المجال.

4-1-1-2- المؤهل العلمي:

الجدول رقم (03): يوضح المؤهل العلمي

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
شهادة ماجستير	01	5%
شهادة ماستر	04	21%
شهادة ليسانس	08	42%
شهادة الدراسات التطبيقية	05	27%
أخرى	01	5%
المجموع	19	100%



الشكل رقم (03): يوضح نسب المؤهل العلمي

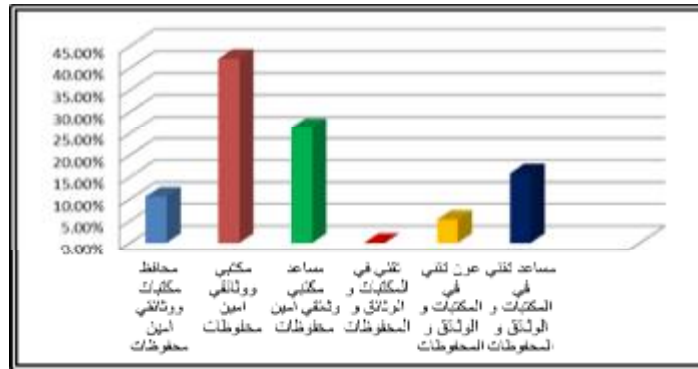
يحدد الجدول السابق المؤهل العلمي للأفراد المبحوثين حيث لاحظنا أن النسبة الأولى المعبر عنها بـ 42% هي نسبة الموظفين الحاصلين على شهادة ليسانس هذا يدل على أن مكتبة المطالعة العمومية بودراي بلقاسم تسعى لتوفير متخصصين في مجال المكتبات والمعلومات وتحرص على توظيف ذوي تخصصات علمية عالية من أجل الرقي بعملها وتحسين الأداء لتقديم خدمات أفضل للمستفيدين منها، والنسبة الثانية المعبر عنها بـ 27% هي نسبة الحاصلين على شهادة الدراسات التطبيقية وهذا إن دلّ فإنه يدل على أن المكتبة

تعتمد كثيرا على هذه الفئة لأداء مختلف الوظائف التقنية بمكتبة المطالعة العمومية، أما فيما يخص شهادة الماستر فكانت نسبتها مقدرة بـ: 21% وهي نسبة معتبرة نوعا في ما يلي تأتي نسبة 5% وهي نسبة ضئيلة هذا راجع إلى أن هذه الفئة الحائزة على شهادة الماجستير يتوجهون إلى سلك التعليم العالي لما يوفره لهم هذا القطاع من حوافز مادية ومعنوية تجعلهم يتركون العمل في مجال المكتبات.

4-1-1-3-الرتب الوظيفية لأخصائي المعلومات:

الجدول رقم(04): يوضح الرتب الوظيفية لأخصائي المعلومات.

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
محافظ مكتبات ووثائقي أمين محفوظات	02	52,10%
مكتبي ووثائقي أمين محفوظات	08	10,42%
مساعد مكتبي ووثائقي أمين محفوظات	05	31,26%
تقني في المكتبات والوثائق والمحفوظات	00	00%
عون تقني في المكتبات والوثائق والمحفوظات	01	25,5%
مساعد تقني في المكتبات والوثائق والمحفوظات	03	78,15%
المجموع	19	100%



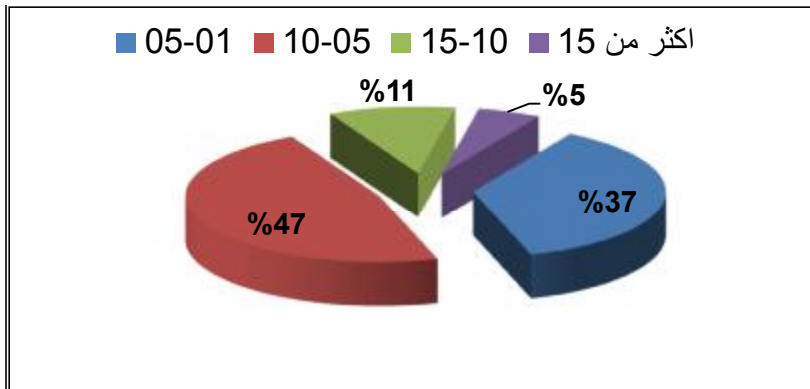
الشكل رقم(4): يوضح نسب الرتب الوظيفية لأخصائي المعلومات

من خلال الجدول رقم (04) والشكل رقم (04) لاحظنا أن أعلى نسبة كانت لصنف مكتبي وثائقي أمين محفوظات قدرت بـ: **42،10%** والملاحظ هنا أن المنتمون إلى هذه الرتبة توكل لهم المهام الرئيسية بالمكتبة، تليها رتبة مساعد مكتبي وثائقي أمين محفوظات بنسبة **26،31%** وهي نسبة معتبرة نوعا ما لما تقدمه هذه الفئة من مهام بالمكتبة خاصة العمليات الفنية منها، والنسبة الثالثة **15،78%** تعبر عن مساعد تقني في المكتبات والوثائق والمحفوظات وهي نسبة ضئيلة غير كافية لأداء مهام هذه الفئة داخل المكتبة تليها رتبة محافظ مكتبات ووثائقي أمين محفوظات بنسبة **10،52%** أي ما يعادل 02 من أفراد العينة وهي وظيفة ذات طابع تسييري والمكتبة بطبعها لا تحتاج إلى عدد كبير من هذا النوع ويشغل هذا المنصب عن طريق التدرج بالاقدمية.

4-1-1-4- الخيرة المهنية :

الجدول رقم (05) : يوضح الخبرة المهنية للموظفين بمكتبة المطالعة العمومية.

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
05-01	07	37%
10-05	09	47%
15-10	02	11%
اكتر من 15	01	5%
المجموع	19	100%



الشكل رقم(05): يوضح نسب الخبرة المهنية للموظفين بالمكتبة.

يتحدث الجدول السابق عن الخبرة المهنية لأخصائي المعلومات بمكتبة المطالعة العمومية، حيث بلغت نسبة الإقدمية التي تعبر عن (05-10) أعلى نسبة قدرت بـ: 47% هذا يعني أن المكتبة تستحوذ على فئة معتبرة لديهم خبرة مهنية عالية مما يؤدي إلى حسن التسيير وتقديم الخدمات بجودة عالية داخل المكتبة، أما نسبة 37% فجاءت تعبر عن الفئة العمرية من سنة إلى 05 سنوات ويرجع هذا إلى حداثة المكتبة وسعيها إلى توظيف عدد كبير من المكتبيين في الآونة الأخيرة، تليها فئة العاملين الذين يملكون الأقدمية من (10-15) حيث قدرت بـ: 11% أي ما يعادل فردين من أفراد العينة، وجاءت نسبة 5% لتعبر عن الفئة التي تملك خبرة لأكثر من 15 سنة.

4-1-2- المحور الأول: طبيعة التكوين المستمر في مكتبة المطالعة العمومية .

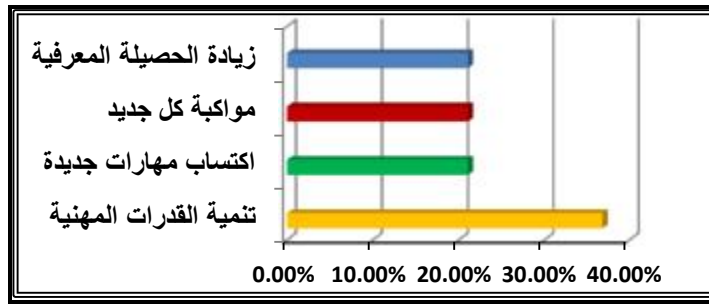
4-1-2-1- تفرغ وتحليل أسئلة المحور الأول :

نص السؤال (01): ماذا يعني لك التكوين المستمر؟

1- معنى التكوين المستمر: وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (06): يمثل مدى وضوح مفهوم التكوين المستمر.

النسبة	التكرار	الخيارات
84,36%	07	تنمية القدرات المهنية
05,21%	04	اكتساب مهارات جديدة
05,21%	04	مواكبة كل جديد
05,21%	04	زيادة الحصيلة المعرفية
100%	19	المجموع



الشكل رقم(06): يوضح النسبة المئوية لمدى وضوح مفهوم التكوين المستمر.

يظهر جليا من خلال الجدول رقم(06) والشكل رقم(06) أن أغلبية أفراد العينة كانت إجابتهم بأن التكوين المستمر يعني تنمية القدرات المهنية بنسبة 36,84% مما يدل على أن الموظفين على دراية بأن التكوين المستمر يرفع من قدرة أخصائي المعلومات في تقديم خدمة مكتبية جيدة، في حين جاءت النسب متساوية لكل من (زيادة الحصيلة المعرفية) و(مواكبة كل جديد) و(اكتساب مهارة جديدة) بنسبة 21,05% وهنا يتضح لنا أن أخصائي المعلومات على دراية تامة بمفهوم التكوين المستمر ودوره الفعال بالنسبة لأخصائي المعلومات في تطوير المهارات المكتبية سواء النظرية منها والتطبيقية والإطلاع على كل ماهو جديد في مجال المكتبات والمعلومات مما ينعكس بالإيجاب على أداء أخصائي المعلومات.

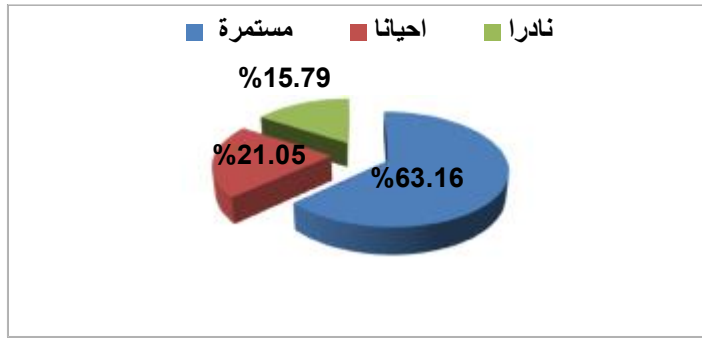
2- تنظيم الدورات التكوينية:

نص السؤال(02): هل تنظم المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية دورات تكوينية بصفة؟

وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(07): يوضح مدى وجود تكوين بالمكتبة.

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
مستمرة	12	63,15%
أحيانا	04	21%
نادرا	03	15,78%
المجموع	19	100%



الشكل رقم (07): يوضح مدى وجود تكوين بالمكتبة.

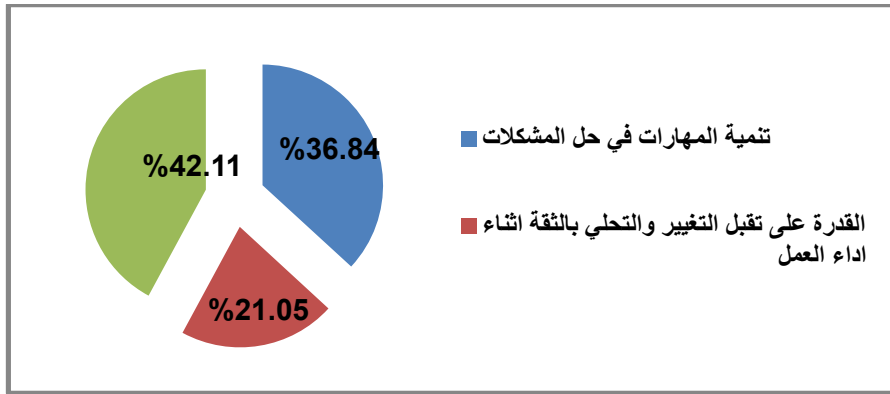
من خلال نتائج الجدول رقم (07) لاحظنا أن أغلبية المبحوثين كانت إجاباتهم بأن المكتبة تنظم دورات تكوينية بصفة مستمرة حيث قدرة النسبة ب: 63،15 % وهذا يعني أن إدارة المكتبة تعي أهمية التكوين المستمر ودوره في الوقوف بالمهنة المكتبية وتحسين الأداء بالنسبة لمختلف الخدمات بما يتناسب والتطورات الحاصلة في البيئة الرقمة، تليها نسبة 21،05% والتي كانت اجابتهم بـ (أحيانا) وهي نسبة ضئيلة نوعا ما، في حين تليها الإجابة بـ: (نادرا) بنسبة 15،78% وهذا يعود لعدم المشاركة الدائمة لهؤلاء الأفراد في الدورات التكوينية التي تقيمها المكتبة.

3- دافع الالتحاق بالدورات التكوينية:

نص السؤال (03): ما الدافع الذي يحفزك للالتحاق بالدورات التكوينية؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول.

الجدول رقم (08): يوضح الدافع للالتحاق بالدورات التكوينية.

النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
84،36%	07	تنمية المهارات في حل المشكلات
05،21%	04	القدرة على تقبل التغيير والتحلي بالثقة أثناء أداء العمل
11،42%	08	تبادل الآراء والخبرات مع زملاء المهنة



الشكل رقم (08): يوضح نسبة الدافع للاتحاق بالدورات التكوينية

يتحدث الجدول رقم (08) والشكل رقم (08) عن دوافع الالتحاق بالدورات التكوينية، فالنسبة الأولى كانت 42،11% تمثل تبادل الآراء والخبرات مع الزملاء من خلال إقامة المحاضرات والندوات الوطنية، أما النسبة الثانية 36،84% تمثلت في تنمية المهارات في حل المشكلات وهذا يعني أن التكوين المستمر أصبح ضرورة من الضروريات الأساسية في مكتبات المطالعة العمومية بهدف تطوير المعارف والمهارات وفق التطورات الجارية، أما النسبة الثالثة 21،05% كانت لفائدة القدرة على تقبل التغيير والتحلي بالثقة أثناء أداء العمل وهي نسبة قليلة جدا.

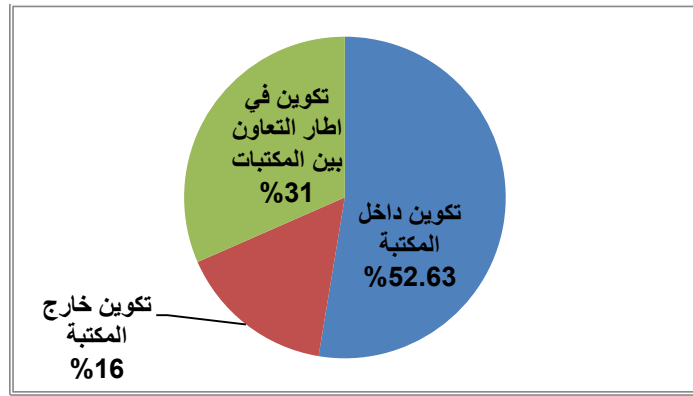
4- نوع التكوين في مكتبة المطالعة العمومية.

نص السؤال (04): ما نوع التكوين الذي تنظمه مكتبة المطالعة العمومية ؟ وبعد المعالجة

الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (09): يوضح نوع التكوين الذي تنظمه المكتبة.

النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
63،52%	10	تكوين داخل المكتبة
78،15%	03	تكوين خارج المكتبة
57،31%	06	تكوين في اطار التعاون بين المكتبات
100%	19	المجموع



الشكل رقم (09): يوضح نسبة نوع التكوين الذي تنظمه مكتبة المطالعة العمومية

من خلال الجدول رقم(09) والشكل رقم (09) اتضح لنا نوع التكوين المنظم داخل مكتبة المطالعة العمومية حيث أوضحت هذه الدراسة نسبة **52,63%** كانت إجابتهم بأنهم يتلقون تكوين داخل المكتبة وهذه راجع إلى وجود معاهد ومراكز علمية متخصصة في مجال المعلومات والمكتبات مثل المركز العلمي للإعلام العلمي والتقني، بينما أجابت فئة أخرى من العمال بأنهم يتلقون تكوين في إطار التعاون بين المكتبات بنسبة **31,57%** كالزيارات الميدانية، كما إستفاد نسبة ضئيلة من التكوين خارج الوطن وقدرت هذه النسبة بـ **15,78%** وهذا راجع إلى التكاليف الباهضة التي تتطلبها هذه التبرصات التكوينية.

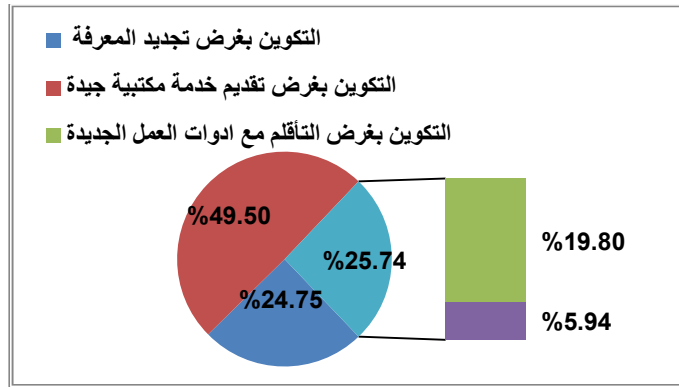
5- الهدف من التكوين في مكتبة المطالعة العمومية.

نص السؤال(05): ما الهدف من التكوين الذي تنظمه مكتبة المطالعة العمومية؟ وبعد

المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(10): يوضح الهدف من التكوين الذي تنظمه المكتبة.

النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
25,74%	05	التكوين بغرض تجديد المعرفة
49,50%	10	التكوين بغرض تقديم خدمة مكتبية جيدة
24,75%	04	التكوين بغرض التأقلم مع ادوات العمل الجديدة
100%	19	المجموع



الشكل رقم (10): يوضح الهدف من التكوين الذي تنظمه المكتبة.

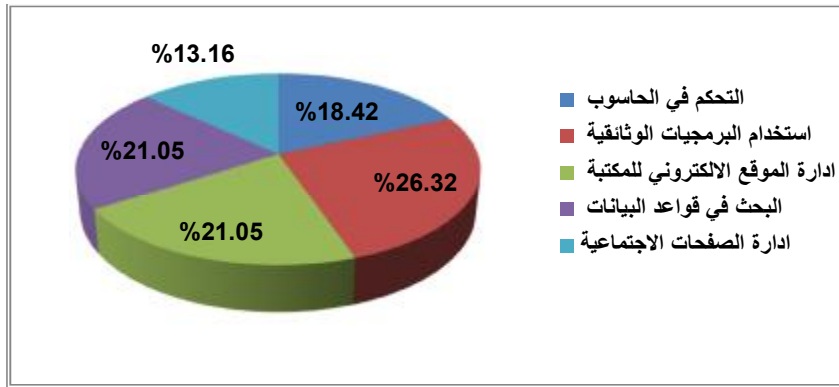
يتحدث الجدول رقم (10) والشكل رقم (10) عن الهدف من التكوين الذي تنظمه المكتبة والنسبة الأولى كانت 49,50% لغرض تقديم خدمة مكتبية جيدة، كما تليها نسبة 25,74% كانت بغرض تجديد المعرفة وهذا راجع إلى التكوين المستمر الذي هو سبيلهم في الحصول على المراتب التي يسعون للوصول إليها، بينما أعربت نسبة قليلة منهم لغرض التأقلم مع أدوات العمل الجديدة بنسبة 24,75% من أجل الارتقاء بمستوى الأداء ومواجهة تحديات مجتمع المعلومات في قطاع المكتبات.

6- ضرورة إجراء التكوين على التقنيات المستخدمة (التقنيات والوسائل الحديثة).

نص السؤال (6): هل ترى ضرورة إجراء تكوين على التقنيات المستخدمة (التقنيات والوسائل الحديثة) في مكتبة المطالعة العمومية من خلال؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (11): يوضح ضرورة إجراء تكوين على التقنيات المستخدمة في المكتبة

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
التحكم في الحاسوب	07	18,42%
استخدام البرمجيات الوثائقية	10	28,31%
ادارة الموقع الالكتروني للمكتبة	08	21%
البحث في قواعد البيانات	09	23,68%
ادارة الصفحات الاجتماعية	05	13%



الشكل رقم(11): يوضح ضرورة إجراء تكوين على التقنيات المستخدمة في المكتبة.

من خلال الجدول والشكل رقم(11) لاحظنا أن التكوين على استخدام البرمجيات الوثائقية الأكثر ترددا في برامج التكوين التي استفاد منها أخصائي مكتبات المطالعة العمومية والتي قدرت بنسبة **28,31%** وهذا راجع إلى ما تقدمه من خدمات في مجال العمليات المكتبية، وجاء التكوين على البحث في قواعد البيانات في المرتبة الثانية بنسبة **23,68%** وهي نسبة معتبرة وهذا راجع إلى دورها الهام داخل المكتبة فهي تعمل على تخزين أوعية المعلومات مع سهولة بثها واسترجاعها، والنسبة الثالثة قدرت بـ: **21%** كانت إجابتهم أن ضرورة إجراء التكوين في إدارة الموقع الإلكتروني في المكتبة تليها نسبة **13%** أقرت بأن ضرورة التكوين في إدارة الصفحات الاجتماعية.

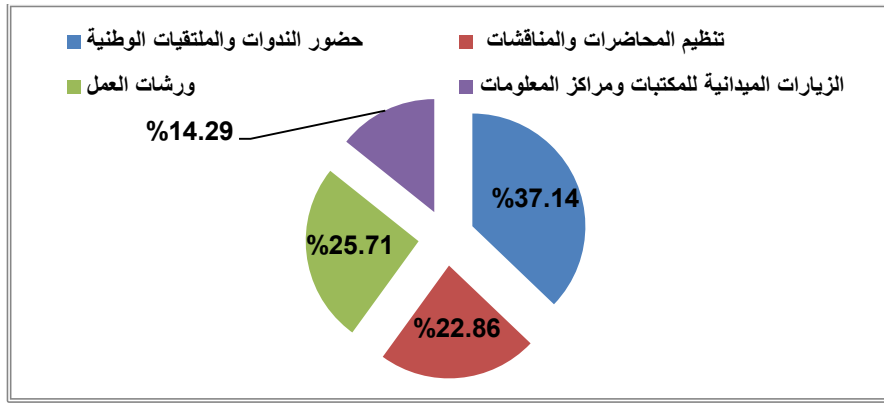
7- أشكال الدورات التكوينية.

نص السؤال(07): فيما تتمثل أشكال الدورات التكوينية؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم

التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (12): يوضح أشكال الدورات التكوينية.

النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
37,14%	13	حضور الندوات والملتقيات الوطنية
22,85%	08	تنظيم المحاضرات والمناقشات
47,36%	09	ورشات العمل
26,31%	05	الزيارات الميدانية للمكتبات ومراكز المعلومات



الشكل رقم(12): يوضح أشكال الدورات التكوينية.

لاحظنا من خلال الجدول رقم(12) والشكل رقم(12) الذي يمثل أشكال الدورات التكوينية التي استفاد منها عمال مكتبة المطالعة العمومية حيث أعربت نسبة 36،47% أن الطرق المعتمدة في التكوين تتمثل في ورشات العمل وهذا يدل على أن المكتبة تقوم بتنظيم دورات تكوينية بهذا الشكل من أجل إعداد أخصائي المعلومات لتطبيق مهارة معينة يحتاجونها، وجاءت النسبة الثانية 14،37% أجابت أن حضور الندوات والملتقيات الوطنية والمؤتمرات هي التي تسهم في التنمية المهنية للعاملين وللموظفين في حين أعربت نسبة 85،22% بأن أشكال التكوين تمثلت في تنظيم المحاضرات والمناقشات وهذا راجع إلى القيام بإعلام العاملين عن التغيرات الجديدة وشرحها لهم، وجاءت نسبة 31،26% لتمثل الزيارات الميدانية للمكتبات ومراكز المعلومات وهذا يدل على أن مكتبة المطالعة العمومية تسعى للاستفادة من تجارب هذه المكتبات وحل ومعالجة المشكلات الفنية والإدارية.

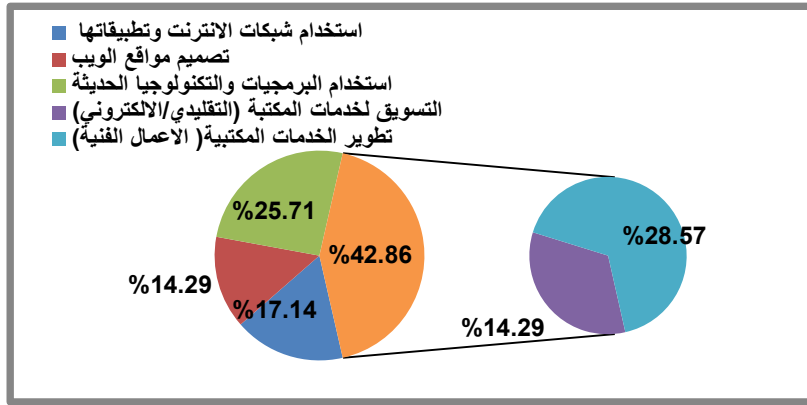
8- طبيعة التكوين في مكتبة المطالعة العمومية.

نص السؤال(08): ما مضمون(طبيعة) التكوين الذي شاركتم فيه؟ وبعد المعالجة

الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (13): يوضح مضمون التكوين الذي شاركتم فيه.

النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
17,14%	06	استخدام شبكات الإنترنت وتطبيقاتها
14,28%	05	تصميم مواقع الويب
25,71%	09	استخدام البرمجيات والتكنولوجيا الحديثة
14,28%	05	التسويق لخدمات المكتبة (التقليدي/الإلكتروني)
86,42%	10	تطوير الخدمات المكتبية (الأعمال الفنية)



الشكل رقم 13: يوضح نسب مضمون التكوين الذي شاركتم فيه.

ركز الجدول والشكل أعلاه على مضمون التكوين الذي شاركتم فيه حيث كانت أعلى نسبة هي 28,57% والتي أقرت بتطوير الخدمات المكتبية (الأعمال الفنية) وهي نسبة معتبرة وهذا يدل على أن المكتبة تسعى إلى تطوير أساليب النشر وتغييرها وجعلها مكتبة رقمية متطورة في حين أعربت نسبة 25,71% أنهم تلقوا تكويناً حول استخدام البرمجيات الحديثة لما لها من دور بالغ الأهمية في تسيير شؤون المكتبة وتليها نسبة 17,14% تمثل استخدام شبكات الإنترنت وتطبيقاتها كما عبرت نسبة 14,28% عن تصميم مواقع الويب وجاءت نسبة التسويق لخدمات المكتبة بنسبة ضئيلة جداً قدرت بـ 14%.

4-1-3-المحور الثاني: متطلبات التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بمكتبات المطالعة العمومية.

4-1-3-1-تفريغ بيانات المحور الثاني وتحليلها:

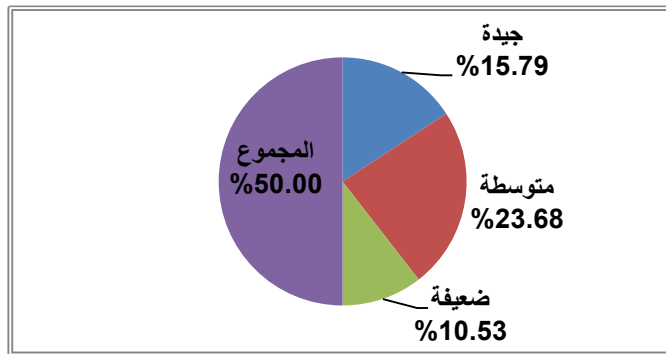
9-تقييم الدورات التكوينية المنظمة في مكتبة المطالعة.

نص السؤال(09): ما هو تقييمك للدورات التكوينية التي قمت بها؟ وبعد المعالجة

الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 14: يوضح تقييم أخصائي المعلومات للدورات التكوينية.

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
جيدة	06	57,31%
متوسطة	09	36,47%
ضعيفة	04	05,21%
المجموع	19	100%



الشكل رقم 14: يوضح نسب تقييم أخصائي المعلومات للدورات التكوينية

لاحظنا من خلال الجدول والشكل رقم(14) أن أعلى نسبة قدرت بـ36,47% وكان تقييمهم لهذه الدورات التكوينية بأنها متوسطة وهذا راجع إلى اعتماد المكتبة على التكوين المحلي بدرجة عالية وتليها نسبة 57,31% أقرت بانها كانت جيدة وهذا يدل على أن المكتبة تسعى إلى تحسين برامج التكوين المستمر لمواكبة التطورات الحاصلة كما أجاب

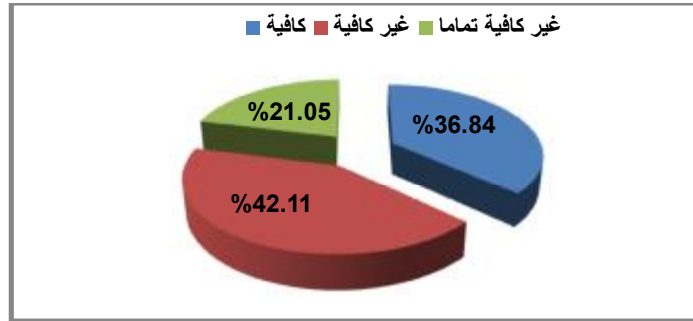
بعضهم بأنها ضعيفة 10% وهي نسبة ضئيلة يمكن اعتبارها بأنهم فئة من الموظفين الجدد الذين لم تتسنى لهم المشاركة في التكوين.

10- مدة الدورات التكوينية.

نص السؤال (10): هل المدة التي استغرقتها الدورة التكوينية؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (15): يوضح المدة التي استغرقتها التكوين المستمر.

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
كافية	07	84,36%
غير كافية	08	10,42%
غير كافية تماما	04	21,05%
المجموع	19	100%



الشكل رقم (15): يوضح نسبة المدة التي استغرقتها التكوين المستمر.

من خلال الجدول والشكل أعلاه تبين لنا أن نسبة 42,10% يرون أن المدة التي استغرقتها الدورة التكوينية غير كافية وهذا يعود ربما إلى ضعف الموظفين أو لنقص خبرتهم في المجال أو لقلة هؤلاء العمال أنفسهم، أما النسبة الثانية كانت 36,84% عبرت بأن الدورات التكوينية كافية ويمكن تفسيرها بأن هؤلاء الموظفين استفادوا من التكوين وفتح لهم آفاق لتطوير أدائهم ومهنتهم، تليها نسبة 21% قالو بأن هذه الدورات التكوينية غير كافية تماما وهذا راجع إلى أنها لم تلبى حاجاتهم المهنية حسب رأيهم.

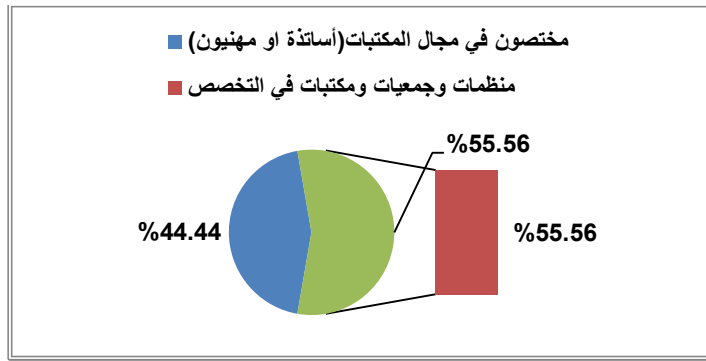
11-المشرفين على الدورات التكوينية.

نص السؤال(11): من الذي يشرف على هذه الدورات التكوينية؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم

التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول(16): يوضح من الذي يشرف على الدورات التكوينية.

النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
73,68%	04	مختصون في مجال المكتبات (أساتذة أو مهنيون)
26,31%	05	منظمات وجمعيات ومكتبات في التخصص
100%	19	المجموع



الشكل رقم(16): يوضح نسب المشرفين على الدورات التكوينية.

من خلال الجدول رقم (16) والشكل رقم (16) اتضح لنا أن الجهة التي تشرف على هذه الدورات التكوينية هم مختصون في مجال المكتبات (أساتذة أو مهنيون) بنسبة 68,73% وهذا راجع إلى اعتماد المكتبة على التكوين المستمر في شكل محاضرات أو ندوات ومؤتمرات في حين جاءت النسبة الثانية حيث كانت 26,31% تقر بأن الذي يشرف على هذه الدورات التكوينية هم منظمات وجمعيات ومكتبات في التخصص وهذا يدل على أن المكتبة تعتمد على الزيارات الميدانية لتكوين موظفيها.

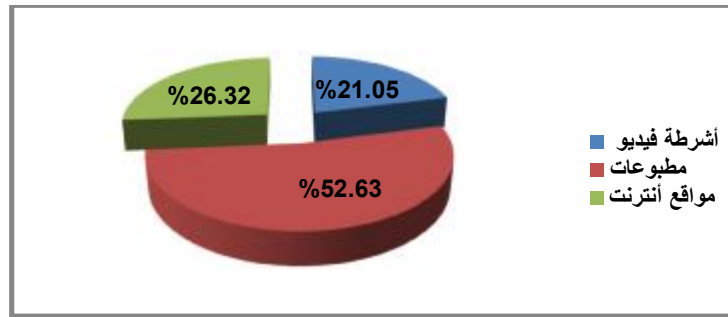
12- الوسائل المساعدة في عملية التكوين المستمر.

نص السؤال (12): ماهي الوسائل المساعدة في التكوين المستمر؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم

التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (17): يوضح الوسائل المساعدة في التكوين المستمر.

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
أشرطة فيديو	04	05,21%
مطبوعات	10	63,52%
مواقع أنترنت	05	31,26%
المجموع	19	100%



الشكل رقم (17): يوضح نسب الوسائل المساعدة في التكوين المستمر.

يوضح الجدول والشكل أعلاه أن المكتبة تعتمد على المطبوعات بنسبة **52,63%**

وهذا راجع في كونها تعتبر وسائل مساعدة وإيضاحية للمتكونين من أجل تسهيل عملية

الاستيعاب، كما تعتمد على مواقع الأنترنت بنسبة تقدر ب: **26,31%** وهذا راجع إلى أن

شبكة الأنترنت تتيح الكثير من الخدمات المعلوماتية فهي أصبحت أداة رئيسية في تصميم

برامج التكوين المستمر، وجاءت النسبة الثالثة ب: **21,05%** لأشرطة الفيديو.

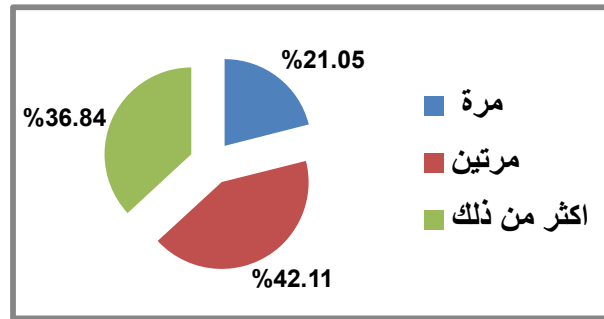
13- عدد مرات الاستفادة من التكوين المستمر.

نص السؤال (13): ماهي عدد المرات التي استفدت فيها من التكوين المستمر؟ وبعد المعالجة

الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(18): يوضح عدد المرات التي استفادوا فيها من التكوين المستمر.

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
مرة	04	%21
مرتين	08	%10,42
أكثر من ذلك	07	%85,36
المجموع	19	%100



الشكل رقم(18): يوضح نسب عدد المرات التي استفدت فيها من التكوين المستمر.

يتحدث الجدول رقم (18) والشكل رقم (18) عن عدد المرات التي استفاد منها العمال من التكوين المستمر، فلقد أكدت نسبة 42,10% أنهم استفادوا مرتين وهذا دليل على أن المكتبة تقوم بدورات تكوينية لفائدة موظفيها، بينما كانت إجابة (7) أفراد العينة أي بنسبة 36,85% بأنهم استفادوا من التكوين أكثر من ذلك وهذا ربما يرجع إلى قدمهم في منصبهم أما النسبة الثالثة كانت 21% أكدوا بأنهم استفادوا مرة واحدة من التكوين وهذا راجع إلى أن هذه الفئة هم عمال حديثي التوظيف.

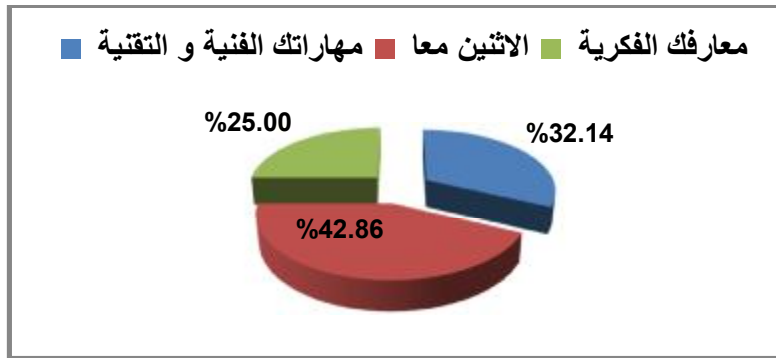
14- مساهمة التكوين المستمر في التنمية المهنية.

نص السؤال (14): هل تعتقد ان هذه الدورات التكوينية المستمرة تساعدك على تنمية؟ وبعد

المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(19): يوضح أثر الدورات التكوينية المستمرة على التنمية المهنية.

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
مهاراتك الفنية والتقنية	09	32،14%
الاثنين معا	12	42،85%
معارفك الفكرية	07	25%



الشكل رقم (19): يوضح نسب أثر الدورات التكوينية المستمرة على التنمية المهنية.

نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه أن هذه الدورات التكوينية ساعدت أخصائي المعلومات على تنمية المهارات الفنية والتقنية بالإضافة إلى المعارف الفكرية حيث كانت الإجابة ب: (الاثنين معا) وهذا بنسبة 42،85% وهذا يدل على أن هذه الدورات التكوينية تهدف إلى ضرورة تجديد المعرفة والمهارة خاصة مع التطور المتسارع في المجالات العلمية والتكنولوجية لمواجهة تقادم المعرفة.

15- تطوير قدرات أخصائي المعلومات من خلال التكوين.

نص السؤال (15): ماذا اكتسبت من هذا التكوين؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى

النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(20): يوضح ماذا اكتسب اخصائي المعلومات من هذا التكوين.

النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
33,33%	10	معارف ومهارات متخصصة وجديدة
23,33%	07	معارف ومهارات خاصة
30%	09	الاطلاع على أنظمة معلومات جديدة
13,33%	04	اثرء الرصيد المعرفي في المجال



الشكل رقم(20): يوضح نسب ماذا اكتسب اخصائي المعلومات من هذا التكوين.

لاحظنا من خلال الجدول رقم(20) والشكل رقم(20) أن التكوين المستمر أكسب أخصائي المعلومات معارف ومهارات متخصصة وجديدة بنسبة 33,33% وهذا راجع إلى أن المكتبة تسعى لمواجهة تقادم المعارف والعمل على تجديد المهارات حتى تتواكب مع التطورات في مجال عمله، كذلك يسهم التكوين في الاطلاع على أنظمة معلومات جديدة وهذا ما أعربت عنه هذه الفئة بنسبة 30% من أجل السير الحسن للمكتبة وجاءت نسبة 23,33% لتعبر عن اكتساب معارف ومهارات خاصة وتليها نسبة 13,33% حيث أقرت هذه الفئة بأن التكوين ساعدهم في إثراء الرصيد المعرفي في المجال.

4-1-4- المحور الثالث: مدى فعالية برامج التكوين المستمر وتأثيرها على جودة أداء أخصائي المعلومات.

4-1-4-1-1-4-1- تفريغ وتحليل أسئلة المحور الثالث.

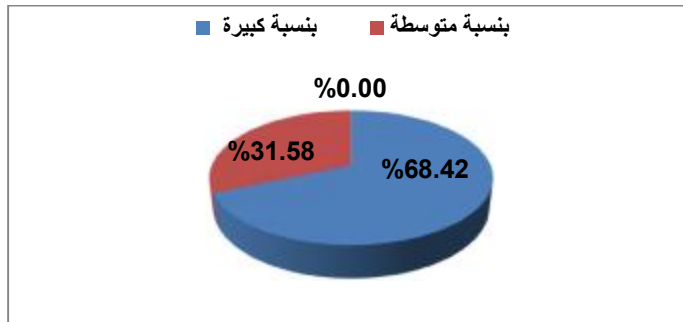
16- رفع مستوى الأداء.

نص السؤال (16): هل التكوين المستمر يرفع من مستوى أداء أخصائي المعلومات؟ وبعد

المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (21): يوضح دور التكوين المستمر في رفع مستوى أداء أخصائي المعلومات.

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
بنسبة كبيرة	13	68%
بنسبة متوسطة	06	32%
بنسبة ضئيلة	00	00%
المجموع	19	100%



مستوى أداء الشكل رقم (21): يوضح نسب مساهمة التكوين المستمر في رفع أخصائي المعلومات. يسهم التكوين المستمر في رفع مستوى أداء أخصائي المعلومات بنسبة كبيرة فحسب تصريحات 68% من الموظفين المبحوثين وهذا يدل على إيمانهم بأهمية التكوين المستمر فكلما زاد تكوينهم كانت نسبة عطاؤهم في وظائفهم أفضل وبالتالي فالتكوين المستمر يزيد من كفاءتهم في أداء مهامهم في حين يرى 32% من مجموع المبحوثين أن التكوين المستمر

يرفع من أداء أخصائي المعلومات بنسبة متوسطة ربما قد يعود ذلك الى كونهم يقومون بأداء وظائفهم روتينية وبسيطة في هاته المكتبة.

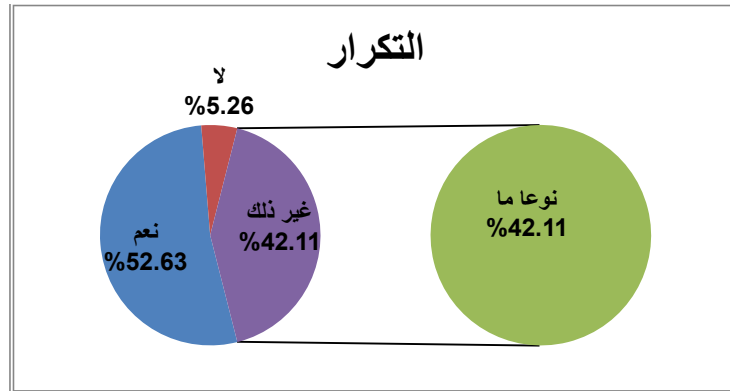
17- تحسين الأداء بعد المشاركة في التكوين المستمر.

نص السؤال (17): هل تحسن أداؤك الوظيفي بعد تلقيك لهذه الدورات التكوينية المستمرة؟ وبعد

المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(22): يوضح مدى تحسين الأداء الوظيفي بعد القيام بدورات التكوين المستمرة.

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	10	53%
لا	01	5%
نوعا ما	08	42%
المجموع	19	100%



الشكل رقم(22): يوضح نسب مدى تحسين الأداء الوظيفي بعد القيام بدورات التكوين المستمرة.

لاحظنا من خلال الجدول (22) والشكل (22) أن نسبة 53% أكدت بأنه تحسن أداؤهم بعد تلقيم هذه الدورات التكوينية وهي نسبة عالية وهي تدل على اكتسابهم لمعارف علمية وقدرات تتناسب مع نشاطهم، وسجلت نسبة 42% على أن التكوين المستمر حسن من أدائهم نوعا ما، في حين كانت الاجابة ب:(لا) تمثل نسبة 5% وهي نسبة ضئيلة جدا.

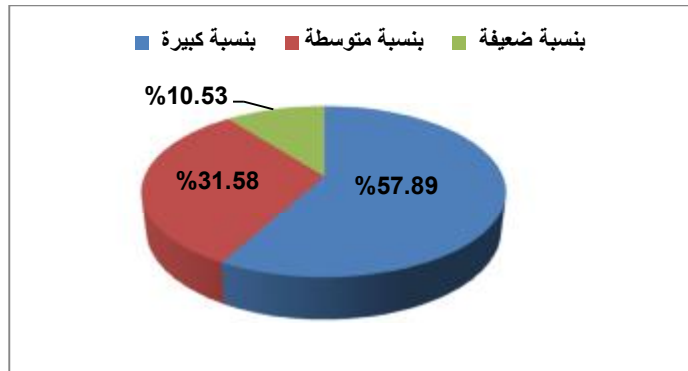
18- تأثير تباعد فترات التكوين على الأداء.

نص السؤال (18): هل ترى بان تباعد الفترات التكوينية يؤثر سلبا على اداء أخصائي المعلومات؟

وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (23): يوضح تأثير تباعد الفترات التكوينية على أداء أخصائي المعلومات

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
بنسبة كبيرة	11	89,57%
بنسبة متوسطة	06	57,31%
بنسبة ضعيفة	02	52,10%
المجموع	19	100%



الشكل رقم (23): يوضح نسب تأثير تباعد الفترات التكوينية على أداء أخصائي المعلومات

من خلال الشكل والجدول أعلاه تبين لنا أن تباعد الفترات التكوينية يؤثر سلبا على أداء أخصائي المعلومات بنسبة كبيرة 58% وهذا راجع إلى التطورات السريعة والمتلاحقة في مجال علم المكتبات. وتأتي النسبة الثانية 31% كانت إجابتهم بأن شدة التأثير بنسبة متوسطة وهذا يدل على أن هؤلاء الموظفين ربما يعتمدون على التكوين الذاتي، كما أجابت فئة من مجتمع الباحثين بأن شدة تأثير تباعد الدورات التكوينية على الأداء بنسبة ضعيفة والتي قدرت بـ: 10% وهي نسبة تكاد تنعدم.

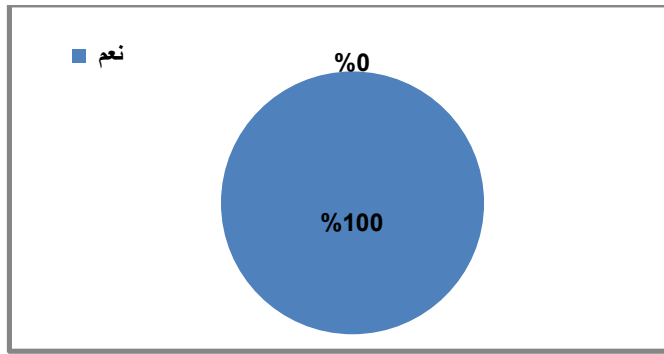
19-التمكن من البرمجيات الوثائقية بعد تلقي التكوين.

نص السؤال(19): هل ساعدتكم برامج التكوين المستمر على استخدام البرمجيات الوثائقية؟ وبعد

المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(24): يوضح مدى مساهمة التكوين المستمر على استخدام البرمجيات الوثائقية.

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	19	%100
لا	00	00
المجموع	19	%100



الشكل رقم(24): يوضح مدى نسبة مساهمة التكوين المستمر على استخدام البرمجيات الوثائقية.

لاحظنا من خلال الجدول والشكل أعلاه أن نسبة المكتبيين الذين أكدوا بأن برامج التكوين المستمر ساعدتهم على استخدام البرمجيات الوثائقية بنسبة %100 وهذا راجع إلى أهميتها داخل المكتبة لما تقدمه من خدمات في مجال تسهيل العمليات المكتبية كالفهرس الآلي وخدمة البث الانتقائي وبهذا فإن البرامج التكوينية تسعى لمسايرة التطورات التكنولوجية.

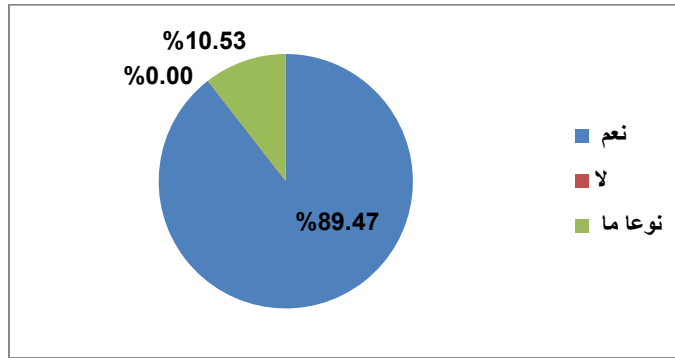
20-تأثير التكوين على الخدمات المكتبية.

نص السؤال(20): هل ترى بأن التكوين المستمر يؤدي إلى تحسين الخدمات المكتبية؟ وبعد

المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (25): يوضح مدى مساهمة التكوين المستمر في تحسين الخدمات المكتبية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	17	%90
لا	00	%00
نوعا ما	02	%10
المجموع	19	%100



الشكل رقم (25): يوضح نسب مدى مساهمة التكوين المستمر في تحسين الخدمات المكتبية

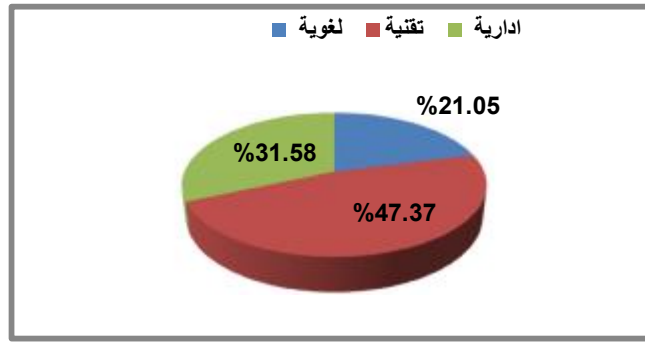
من خلال الجدول رقم (24) والشكل رقم (24) اتضح لنا أن التكوين المستمر يؤدي إلى تحسين الخدمات المكتبية بنسبة 89% عن طريق اكتساب مهارات وقدرات ومعارف جديدة مما ينمي روح الانتماء لدى الموظفين بالنسبة لمكتبتهم، في حين انعدمت الإجابة ب: (لا) أما الإجابة ب: (نوعا ما) كانت بنسبة ضئيلة 11% أي ما يعادل 2 فراد من أفراد العينة.

21- صعوبات التي تواجه أخصائي المعلومات أثناء التكوين.

نص السؤال (21): ماهي الصعوبات التي تواجهك في عملية التكوين؟ وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(26): يوضح الصعوبات التي تواجه عملية التكوين.

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
لغوية	04	21,05%
تقنية	09	47,36%
ادارية	06	31,57%
المجموع	19	100%



الشكل رقم (26): يوضح نسب الصعوبات التي تواجه عملية التكوين.

لاحظنا من خلال الجدول رقم(26) والشكل أعلاه أن الصعوبات التي تواجه أخصائي المعلومات في عملية التكوين هي صعوبات تقنة بنسبة 47% وهذا راجع ربما إلى عدم قدرة استيعاب أساليب وإجراءات البحث في البيئة الرقمية، في حين تأتي بعدها المشاكل الإدارية بنسبة 31% وهذا يدل على وجود صراعات داخل الإدارة أو أن إختيار المعنيين للمشاركة في الدورات التكوينية بطريقة عنصرية، كما نجد مجموعة أنسبت هذه الصعوبات إلى صعوبات لغوية بنسبة 21% وهذا راجع إلى فهم محتوى البرنامج التكويني إذا كان باللغة الأجنبية الفرنسية أو الإنجليزية لنقص التكوين وعدم التمكن في هذه اللغات المهمة.

22- وجهة نظر المكتبيين حول التكوين المستمر.

نص السؤال(22): ماهي وجهة نظرك حول التكوين المستمر في مكتبة المطالعة العمومية بودراي

بلقاسم؟

جاء هذا السؤال في نهاية المحور حيث حاولنا من خلاله فتح المجال لأفراد العينة لتقديم آرائهم والتي كانت وفق مايلي:

التكوين المستمر مهم جدا للموظفين على إختلاف الرتبة المهنة لذا فإن مكتبة المطالعة العمومية تولي أهمية كبيرة إتجاه التكوين المستمر وذلك بتنظيم ورشات عمل للموظفين كذلك تنظيم الملتقيات والأيام الدراسية والزيارات الميدانية من اجل تبادل الخبرات مع المختصين والتمكنين، فمكتبة المطالعة العمومية تعرف تقدما ملحوظا في نوعية الخدمات المقدمة وتسهر على تقديم خدمة افضل للمستفيدين .

إلا أن العائق الوحيد أمام التكوين المستمر في مكتبة المطالعة العمومية بودراي بلقاسم هو تحكم الإدارة العليا في نمط التكوين وفترته مؤخرا .

5-النتائج العامة للدراسة :

- اتضح لنا من خلال الدراسة ان هناك تفوقا واضحا لنسبة الذكور على الإناث وهي نسبة جد مرتفعة كما يتمتعون بخصائص جيدة من حيث المؤهل العلمي فأغليبيتهم حاصلين على شهادة ليسانس وهذه المؤشرات تدل على أن مكتبة المطالعة العمومية بودراي بلقاسم تحرص على توظيف ذوي تخصصات علمية من أجل الرقي بعملها.
- لدى أخصائي المعلومات بمكتبة المطالعة العمومية بودراي بلقاسم وعي تام بمفهوم التكوين المستمر ودوره الفعال في تطوير الخدمة المكتبية وتحسين اداء العمل كما أن مكتبة المطالعة العمومية تحرص على تنظيم دورات تكوينية لموظفيها بصفة مستمرة.
- يتنوع التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبة محل الدراسة بين التكوين المحلي وكذا إرسال بعض الموظفين الى خارج الوطن.

- يهدف التكوين المستمر المنظم من طرف مكتبة المطالعة العمومية للإرتقاء بمستوى الأداء ومواجهة تحديات مجتمع المعلومات في قطاع المكتبات.
- تنوعت أشكال التكوين المستمر بين الدورات التكوينية وحضور الملتقيات والمؤتمرات وورشات العمل.
- تنوعت الوسائل المساعدة في التكوين المستمر بين المطبوعات ومواقع الانترنت وشرطة الفيديو.
- ساهمت الدورات التكوينية في تطوير المهارات الفنية والتقنية بالإضافة إلى المعارف الفكرية مما يكسبهم ثقة في النفس أثناء تأدية عملهم.
- للتكوين المستمر دور فعال في تحسين أداء أخصائي المعلومات بنسبة كبيرة فكلما زاد تكوينهم كلما كان جهدهم وعطاؤهم في وظائفهم أفضل.
- ساعد التكوين المستمر أخصائي المعلومات على إستخدام البرمجيات الوثائقية والتعامل مع التكنولوجيا المتطورة هذا ما أدى إلى تحسين الخدمات المكتبية والتميز في أداء مهامهم.
- يواجه أخصائي المعلومات جملة من الصعوبات في التكوين المستمر من بينها المشاكل الإدارية كتحكم الإدارة العليا في نمط التكوين ووقته.

6- النتائج على ضوء الفرضيات:

بناء على النتائج المتوصل إليها يمكن معرفة مدى تحقيق كل فرضية حسب ما تمليه نتائج المؤشرات المتعلقة بكل فرضية.

نتيجة الفرضية الاولى:

الخاصة بـ: "تعتبر الملتقيات الوطنية والدولية والأيام الدراسية آلية من آليات التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بودراي بلقاسم بالمسيلة" وهذه الفرضية محققة بنسبة عالية حيث أن معظم أفراد مجتمع الدراسة أجمعوا على أن الطرق المعتمدة في التكوين المستمر في مكتبة المطالعة العمومية تتمثل في

حضور الندوات والملتقيات الوطنية والمؤتمرات التي تسهم في التنمية المهنية لأخصائي المعلومات بالإضافة الى تنظيم ورشات العمل بهدف إحاطة المكتبيين بكل ما يستجد في ميدان المكتبات والمعلومات والارتقاء بالخدمة المكتبية نحو الافضل.

نتيجة الفرضية الثانية:

والتي مفادها: "تحلي أخصائي المعلومات بصفة التأقلم مع المتطلبات الجديدة تمكنه من الاستفادة من برامج التكوين المستمر بالمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بودراي بلقاسم بالمسيلة" وهي فرضية محققة نسبيا حيث أجمع معظم أخصائيي المعلومات بالمكتبة محل الدراسة على أن التكوين المستمر مكنهم من تجديد المهارات حتى تتواكب مع التطورات السريعة في المجالات العلمية والتكنولوجية لمواجهة تقادم المعرفة والإطلاع على أنظمة المعلومات الجديدة و التأقلم معها.

نتيجة الفرضية الثالثة:

التي كانت حول: "جودة أداء اخصائي المعلومات بمكتبة المطالعة العمومية يرتبط بمدى نجاعة برامج التكوين المستمر" وهي فرضية محققة بنسبة عالية وهذا حسب تصريحات أخصائيي مكتبة المطالعة العمومية بودراي بلقاسم بأن برامج التكوين المستمر تؤدي إلى رفع أداء أخصائي المعلومات بنسبة كبيرة حيث أن أغلبية المبحوثين من مجتمع البحث أكدوا بأنهم تحسن أدائهم بعد تلقّهم لهذه الدورات التكوينية بنسبة عالية وهذا ما أثر بالايجاب على الخدمات المكتبية.

خاتمة

خاتمة:

حاولنا من خلال هذه الدراسة إعطاء صورة كاملة عن دور التكوين المستمر في تحسين أداء أخصائي المعلومات بمكتبة المطالعة العمومية بودراي بلقاسم بالمسيلة ومدى الاستفادة من برامج التكوين المستمر.

الملاحظ من خلال هذه الدراسة أن أغلب أخصائي المعلومات على دراية تامة بأهمية التكوين المستمر فهو ضرورة حتمية لمواكبة التغيرات السريعة في مجال المكتبات والمعلومات.

كما تبين الدور الفعال للتكوين المستمر في تحسين أداء أخصائي المعلومات في مكتبة المطالعة العمومية وهذا من خلال برامج التكوين التي أكسبت أخصائي المعلومات مهارات مهنية قادرة على استيعاب التقنيات الحالية ومواجهة التحديات المستقبلية وتنمية روح الإبداع وتبادل الخبرات بين الزملاء بهدف الحصول على أفضل أداء لمكتبة المطالعة بما يضمن خدمات متطورة تلبي احتياجات المستفيدين.

✓ من خلال هذه نتائج هذه الدراسة يمكن الخروج بالعديد من الاقتراحات التي تساهم في تطوير التكوين لأخصائي المعلومات:

✓ التشجيع على التكوين المستمر وإعداد برامج تكوينية مقننة ومواكبة للتكنولوجيات الحديثة.

✓ تدعيم برامج التكوين بمكونين مختصين في مجال المكتبات والمعلومات وتكثيف عدد الدورات التكوينية وبصفة مستمرة.

✓ تخصيص ميزانية مستقلة للتكوين المستمر بمكتبة المطالعة العمومية وإرسال بعثات إلى خارج الوطن

✓ ضرورة الأخذ بعين الاعتبار آراء واقتراحات أخصائي المعلومات حول البرامج التكوينية التي تتناسب وفق تطلعاتهم وتلبية حاجاتهم خاصة في عصر تسارع المعلومات.

✓ السعي للتغلب على الصعوبات التقنية والإدارية التي يعاني منها أخصائي المعلومات أثناء عملية التكوين المستمر.



المبليوخرافية

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

المعاجم:

1- عبد الفاتح قاري، عبد الغفور. معجم مصطلحات المكتبات والمعلومات. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 2000. 161ص.

الكتب:

2- إبراهيم، السعيد مبروك. تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات. الاسكندرية: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، 2012. 37ص.

3- إبراهيم، السعيد مبروك. أخصائي المكتبات بين المهنة والرسالة. مصر: دار العلم والايمان، 2014. 36ص.

4- إبراهيم، مروان عبد المجيد. أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية. عمان: مؤسسة الوراق، 2000، ط1. 174 ص.

5- إبراهيم درة، عبد الباري. تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الادارية، 2003.

6- أحمد، بدر؛ عبد الهادي، أنور؛ فتحي محمد، فتحي. علم المعلومات والتكامل المعرفي. [د.ب]: دار قباء للطباعة، 1998.

7- إسماعيل، وائل مختار. إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات. عمان: دار المسيرة، 2009. 274ص.

8- المالكي، مجبل لازم. المكتبات العامة. عمان: مؤسسة الوراق، 2000.

9- المحاسنة، ابراهيم محمد. إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق. عمان: دار جرير، 114ص.

10- حسين عقيل، عقيل. خطوات البحث العلمي من تحديد المشكلة إلى تفسير النتيجة. [د، ب]، [د، ت]. 178ص. (PDF)

- 11- حسين عقيل، عقيل. **فلسفة مناهج البحث العلمي**. [د، ب]: مكتبة مدبولي، 1999.
- 12- رحي، مصطفى عليان؛ محمد عني، عثمان. **مناهج وأساليب البحث العلمي (النظرية والتطبيق)**. عمان: دار صفاء، 2000. (PDF)
- 13- سعيد عيشور، نادية. **منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية**. الجزائر: مؤسسة حسين راس الجبل، 2017. 325ص. (PDF)
- 14- صوفي، عبد اللطيف. **التكوين العالي في علوم المكتبات والمعلومات: أهدافه، أنواعه، واتجاهاته الحديثة**. الجزائر: دار الهدى للطباعة. 2002. 74ص.
- 15- عاشور، أحمد صقر. **السلوك الانساني في المنظمات**. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2005.
- 16- عبد الهادي، محمد فتحي؛ نبيلة خليفة جمعة. **المكتبات العامة، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 2001.**
- 17- عبيدات، محمد؛ أبو نصار، محمد؛ عقلة، مبيضين: **منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات**. الاردن: دار وائل. 1999. 42ص.
- 18- قنديلجي، عامر إبراهيم. **البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات**. عمان: دار البازوري العلمية، ط1، 1999. 73ص.
- 19- محمد، هاني. **المكتبات أنواعها، أوعيتها، خدماتها**. دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، 2014 .
- المجلات والدوريات:
- 20- الزهري، سعد. **الأدوار الأساسية والثانوية للمكتبات العامة من وجهة نظر القائمين عليها**. مجلة دراسات المعلومات. ع18. السعودية: مكتبة الملك فهد الوطنية، 2017. (PDF)

- 21- بن السبتي، عبد المالك. آفاق تطوير مهنة المكتبات والمعلومات. مجلة المكتبات والمعلومات. مج3. ع1. قسنطينة: مخبر تكنولوجيا المعلومات ودورها في التنمية الوطنية، 2006. 33ص. (PDF).
- 22- بن الطيب، زينب؛ سليمان بن ابراهيم الراعي: الأدوار الجديدة لأخصائي المعلومات للتعامل مع البيانات الضخمة. Journal of information studies technology. مج2. ع 16. 2018. 10ص. (PDF)
- 23- بن سعيد الزهري، سعد. الحوسبة السحابية واستثمارها المستقبلي في المكتبات العامة السعودية: رؤية مستقبلية، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، مج. 24، ع2. 2018. 55ص. (PDF)
- 24- بوالشعور، آسيا. «دور أخصائي المعلومات في تطبيق إدارة المعرفة: دراسة حالة مؤسسة تكرير البترول». Cybrarians journal، (ديسمبر 2017). ع.48. (PDF)
- 25- سعيدي، سليمة؛ بلال حجاز. «الجاهزية البشرية للتوجه الإلكتروني بالمكتبات الجامعية الجزائرية». Cybrarians journal، (يونيو 2017). ع.46. (PDF)
- 26- عدنان، فوزية. «التكوين والتكوين المستمر». مجلة علوم التربية. ع.39. المغرب، 2014. 97ص. (PDF)
- 27- كريم، مراد. التكوين المستمر للمكتبيين الممارسين في مؤسسات التعليم العالي: دراسة ميدانية بمدينة قسنطينة. مجلة المكتبات والمعلومات. مج3. ع1. 2006.
- 28- مزهودة، عبد المالك. «الأداء بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم». مجلة العلوم الانسانية. ع1. بسكرة، 2001. 86ص. (PDF)
- 29- مزيش، مصطفى. الجامعة والمكتبة ودورها في تدريب المستفيدين. مجلة المكتبات والمعلومات. مج3. ع1. 2006، قسنطينة. (PDF).

- 30- مرفق المكتبات العامة : مبادئ الايفلا/ اليونسكو التوجيهية لتنمية الاتحاد الدولي للمكتبات وأمناء المكتبات، منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة .2001، 07ص.
- أعمال المؤتمرات:
- 31-السالم، بن محمد السالم. توظيف شبكة الانترنت في تنمية مهارات اختصاصي المعلومات. أعمال المؤتمر العشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم). المغرب: الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، 2009. 825ص.
- 32- بوعناقة، سعاد. التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية الجزائرية (الفرص والتحديات). أعمال المؤتمر الرابع والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات. السعودية: المدينة المنورة، 2013. 143ص. (PDF).
- 33- مقناني، صبرينة. الواقع المهني لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية لجامعتي قسنطينة (1) و(2) في ظل تكنولوجيا المعلومات. المؤتمر الرابع والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات المدينة المنورة: الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، 2013. 221ص. (PDF)
- الرسائل والأطروحات:
- 34- الملاحي، احمد كمال مصطفى. دور الرقابة الإدارية في تحسين مستوى الأداء الإداري. رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الاقصى، 2016.
- 35- بن حاوية، يمينة. جودة خدمات المكتبات العمومية في الجزائر. رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم المكتبات، جامعة احمد بن بلة 1، وهران، كلية العلوم الانسانية والعلوم الإسلامية، قسم علم المكتبات، 2015.
- 36- بودوح، غنية. دور التكوين المتواصل في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الصحية بالجزائر. رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بقسم علم الاجتماع، 2003.

- 37-بوسفت، آمال. الرقابة التنظيمية ودورها في تحسين أداء العمال: مؤسسة الخزف الصحي بجيجل نموذجا. رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة محمد خيضر- بسكرة-، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2016.
- 38-تبيدي، محمد حنفي محمد نور. أثر الإدارة الاستراتيجية على كفاءة وفعالية الأداء: دراسة قطاع الاتصالات السودانية. رسالة دكتوراه في ادارة الاعمال، جامعة الخرطوم، قسم ادارة الاعمال، 2010.
- 39-خميس أبو سمرة، حازم. دور الخصائص الريادية في تحسين مستوى الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية الخاصة. رسالة ماجستير، جامعة الاقصى بغزة، قسم القيادة والإدارة، 2017.
- 40-دعي، أحمد. التكوين الذاتي لأخصائي المعلومات في المكتبات الجامعية من خلال الشبكات الاجتماعية: دراسة ميدانية بالمكتبات المركزية لجامعات الجزائر 1. الجزائر 2. الجزائر 3. رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم المكتبات، جامعة وهران 1، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإسلامية، قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية، 2015.
- 41-عمايرية، عائشة. أخصائي المكتبات والمعلومات والتكوين الذاتي لمكتبات الجامعات في الجزائر. رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة وهران -السانيا-، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية، 2010.
- 42-فتحي، عباس. واقع وآفاق التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا. رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم المكتبات، جامعة وهران السانيا، كلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية، قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية، 2015.
- 43-قشيدون، حليلة. الإدارة العلمية (المناجمنت) للموارد البشرية في المكتبات الجامعية: جامعة السانيا وهران نموذجا. رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم المكتبات،

جامعة وهران، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية، 2007.

44-كريم، مراد. **مجتمع المعلومات وأثره في المكتبات الجامعية: مدينة قسنطينة نموذجاً**. رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم المكتبات، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم المكتبات، 2008.

45-مكاتي، كريمة. **أخصائيو المكتبات بين التكوين الجامعي والمهنة المكتبية: دراسة حالة اخصائي مكتبات جامعة معسكر**. رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم المكتبات، جامعة وهران، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية، 2011.

الوابوغرافية:

46- الجندي، مفتاح. **ماهية الاداء**. 2014. ص.03. [متاح على الخط]:

<https://hrdiscussion.com/hr83744.html>

47-حاج علي، نورة؛ بوتلجة، الحسين؛ داخ، عبد القادر. «**التكوين المتواصل كعملية لتحسين أداء الموظفين: دراسة حالة بعض لمؤسسات العمومية**». [متاح على الخط]: <http://www.asjp.cerist.dz>: (زيارة يوم): 2019/02/19.

48- غزال الجزائري، عادل. **دور أخصائي المعلومات في اليقظة**. 2015. [متاح على الخط]: <http://adelghazzal.wordpress.com>

49-فؤاد اسماعيل عوض، نهال. **التنمية المهنية لأخصائي المكتبات في البيئة الرقمية**. جامعة المنوفية، كلية الآداب، قسم المكتبات والمعلومات، 2008. [متاح على الخط]: <http://librariansinmenofia.blogspot.com/2008/03/blog.post>. : (زيارة يوم): 2019/02/11. على الساعة: 9:00.

50- كردي، احمد السيد. «**خدمة الإعارة في المكتبات**». [متاح على الخط]: WWW.Kenanaoline.com. زيارة يوم: 2019/02/29، على الساعة 16:33.

51- محمد السيد عبد الله، أحمد. دور أخصائي المكتبات في تنمية الوعي الثقافي للمجتمع من خلال المكتبات. المؤتمر الخامس عشر للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات. الاسكندرية: الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، 2004. [متاح على الخط]: <http://theinformationway.biogspot.com>. زيارة يوم: 2019/02/15، على الساعة: 13:15.

52- محمد عبد الله، نوال. المكتبة العربية كشريك في تحقيق التنمية المستدامة: المكتبات المصرية العامة نموذجا. Journal cybrarias. ع48. 2017. [متاح على الخط]: www.journal.cybrarias.info زيارة يوم: 2019/04/18.

53- مجاهد بن يوسف الهلالي، محمد؛ جمال بن مطر بن يوسف السالني. دور المكتبات العامة في تنمية الوعي المعلوماتي. مجلة الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات. مج14. ع27. القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 2007. ص.41. [متاح على الخط]: <http://books.google.dz>. زيارة يوم: 2019/03/12، على الساعة: 10:24. القوانين والمراسيم:

54- الجزائر. الجريدة الرسمية. الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. ع46، 2006. ص.ص.6-11.

55- ملتقى الموظف الجزائري: التكوين وتحسين المستوى. [متاح على الخط]: www.mouwazaf-dz.com زيارة يوم 2019/03/23. على الساعة: 14:45

56- قرار وزاري مشترك مؤرخ في أول ربيع الأول عام 1430 الموافق لـ 26 فبراير 2009، يحدد التنظيم الداخلي لمكتبات المطالعة العمومية وملحقاتها.

56- موقع المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بودراي بلقاسم بالمسيلة، www.bibliomsila.com تمت الزيارة يوم: 2015/05/03، على الساعة: 20:00.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة-

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الانسانية

شعبة علم المكتبات

استمارة الاستبانة:

في إطار إنجاز مذكرة للحصول على شهادة الماستر في علم المكتبات تخصص
إدارة المؤسسات الوثائقية المكتبات .

تحت عنوان :

دور التكوين المستمر في تحسين أداء أخصائي المعلومات

بمكتبات المطالعة العمومية

دراسة ميدانية بالمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بودراي بلقاسم - بالمسيلة-

اعداد الطالبة:

- رقيق شيماء

اشراف الاستاذ:

- صغيري ميلود

اتقدم اليكم بهذه الاستمارة راجين منكم ملاحا بعناية و دقة حتى تكون معطيات البحث
اكثر دقة .

ملاحظة: الرجاء وضع علامة (x) امام الاجابة الصحيحة و شكرا على تعاونكم .

السنة الجامعية : 2019/2018.

البيانات الشخصية:

الجنس :

ذكر _ انثى _

المؤهل العلمي:

شهادة ماجستير _

شهادة ماستر _

شهادة ليسانس _

شهادة الدراسات التطبيقية _

.....:شهادة اخرى.....

الرتبة :

_محافظ رئيسي للمكتبات والوثائق والمحفوظات

_محافظ مكتبات ووثاقي امين محفوظات

_مكتبي ووثاقي امين محفوظات

_مساعد مكتبي ووثاقي امين محفوظات

_تقني في المكتبات والوثائق والمحفوظات

_عون تقني في المكتبات و الوثائق و المحفوظات

_ مساعد تقني في المكتبات و الوثائق و المحفوظات

الخبرة المهنية:

15_10 10_5 05_01

اكثر من 15

المحور الأول : طبيعة التكوين المستمر في مكتبة المطالعة العمومية .

01- ماذا يعني لك التكوين المستمر ؟

- _ تنمية القدرات المهنية _ مواكبة كل جديد
 _ اكتساب مهارات جديدة _ زيادة الحصلة المعرفية المهنية

02- هل تنظم المكتبة الرئيسة للمطالعة العمومية بودراي بلقاسم دورات تكوينية

بصفة ؟

- _ مستمرة _ احيانا _ نادرا

03- ما الدافع الذي يحفزك للالتحاق بالدورات التكوينية ؟

- _ تنمية المهارات في حل المشكلات المهنية
 _ القدرة على تقبل التغيير و التحلي بالثقة اثناء اداء العمل
 _ تبادل الآراء و الخبرات مع زملاء المهنة

04- مانوع التكوين الذي تنظمه مكتبة المطالعة العمومية ؟

- _ تكوين داخل المكتبة _ تكوين خارج المكتبة
 _ التكوين في اطار التعاون بين المكتبات

05- ماالهدف من التكوين الذي تنظمه مكتبة المطالعة العمومية ؟

- _ التكوين بغرض تجديد المعرفة
 _ بغرض تقديم خدمة مكتبية جيدة
 _ التكوين بغرض التأقلم مع ادوات العمل الجديدة

06- هل ترى ضرورة اجراء تكوين عل التقنيات المستخدمة (التقنيات و الوسائل

الحديثة) في مكتبة المطالعة العمومية من خلال: ؟

- _ التحكم في الحاسوب _ البحث في قواعد البيانات
 _ استخدام البرمجيات الوثائقية _ ادارة الصفحات الاجتماعية

_ ادارة الموقع الالكتروني للمكتبة

07- فيما تتمثل اشكال الدورات التكوينية ؟

- حضور الندوات والملتقيات الوطنية
 -تنظيم المحاضرات والمناقشات
 -ورشات عمل
 -الزيارات الميدانية للمكتبات و مراكز المعلومات

08_ ما مضمون (طبيعة) التكوين الذي شاركتم فيه ؟

- استخدام شبكات الانترنت و تطبيقاتها
 -تصميم مواقع الويب
 - استخدام البرمجيات و التكنولوجيا الحديثة
 _ التسويق لخدمات المكتبة (التقليدي و الالكتروني)
 _ تطوير الخدمات المكتبية (الأعمال الفنية)

المحور الثاني: متطلبات التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بمكتبات
المطالعة العمومية .

09- ما هو تقييمك للدورات التكوينية التي قمت بها ؟

- جيدة - متوسطة - ضعيفة

10- هل المدة التي استغرقتها الدورة التكوينية ؟

- كافية - غير كافية - غير كافية تماما

11- من الذي يشرف على هذه الدورات التكوينية ؟

- مختصون في مجال المكتبات (اساتذة او مهنيون)
 - منظمات وجمعيات ومكتبات في التخصص

12- ماهي الوسائل المساعدة في التكوين المستمر ؟

- اشربة فيديو مواقع انترنت
 مطبوعات تسجيلات يوتيوب

13- ماهي عدد المرار التي اسفدت فيها من التكوين المستمر ؟

- مرة مرار اكفر من ذلك

14- هل فعقد ان هذه الدورار التكوينية المسفرة ساعداك على تنمية ؟

- مهارارك الفنية و الففنية معارفك الفكرية
 الاارارن معا

15- ماذا اكسبف من هذا التكوين ؟

- معارف ومهارار مافصفا و جديدة
 معارف ومهارار خاصة
 الاطلاع عل انظمة معلومار جديدة
 ااراء الرصيد المعرفي في المجال

المحور الثالث : مفا فعالية برامج التكوين المسفر و فأفرفا على جودة اداء

اخصائي المعلومات .

16- هل التكوين المسفر يرفف من مسفاى اداء اخصائي المعلومات ؟

- بنسبة كبيرة بنسبة مافسفة
 بنسبة ضئيلة

17- هل فحسن اداؤك الوظيفي بعد تلقفك لهماه الدورار التكوينية المسفرة ؟

- نعم لا نوعا ما

18- هل ترى بان تباعد الفترات التكوينية يؤثر سلبا على اداء اخصائي

المعلومات ؟

- بنسبة كبيرة - بنسبة متوسطة - بنسبة ضعيفة

19- هل ساعدتكم برامج التكوين المستمر على استخدام البرمجيات الوثائقية ؟

- نعم - لا

20- هل ترى بان التكوين المستمر يؤدي الى تحسين الخدمات المكتبية ؟

_ نعم _ لا _ نوعا ما


21- ماهي الصعوبات التي تواجهك في عملية التكوين ؟

- لغوية - تقنية - ادارية

22- ماهي وجهة نظرك حول التكوين المستمر في مكتبة المطالعة العمومية

بودراي بلقاسم ؟

.....
.....
.....



الملخص

الملخص:

شهد العالم تطوراً وتقدماً غير مسبوق في الآونة الأخيرة وتطورت عجلة العلم بشكل سريع، حيث أصبح التكوين المستمر ضرورة حتمية في كل مجالات المعرفة خاصة في مجال المكتبات والمعلومات، ونخص بالذكر مكتبة المطالعة العمومية باعتبارها مؤسسة ثقافية اجتماعية تخدم كل فئات المجتمع الأمر الذي استلزم أن يكون الشخص الذي تتناط به مهمة الجمع، والتنظيم والتحليل، والخدمات المرتبطة بالمعلومات مختصاً بها ومسؤولاً عنها والمتمثل في أخصائي المعلومات لما له دور فعال في تحسين الخدمات المكتبية ولا يكون هذا إلا عن طريق التكوين المستمر.

تتدرج دراستنا هذه في محاولة معرفة الدور الفعال للتكوين المستمر على تحسين أداء أخصائي المعلومات بمكتبة المطالعة العمومية بوردراي بلقاسم بالمسيلة وذلك من خلال الدراسة الميدانية، لمعرفة مدى مساهمة التكوين المستمر في تحسين أداء أخصائي المعلومات والارتقاء بالخدمة المكتبية وتلبية حاجات المستفيدين بأقل جهد وفي أسرع وقت، وتم تحليل بيانات استمارة الاستبانة، وفق نظام إحصائي لكشف العلاقات والمتغيرات التي تحقق أهداف الدراسة، وفي الأخير تم التوصل إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات والتي مفادها التشجيع على التكوين المستمر وإعداد برامج تكوينية مقننة مواكبة لمختلف التغيرات والتحويلات التي تشهدها الخدمة المكتبية.

الكلمات المفتاحية: التكوين المستمر / أخصائي المعلومات / مكتبة المطالعة العمومية / المكتبة الرئيسية / المسيلة.

Résumé :

Le monde a connu ces dernières années, un développement et une évolution inégalables. En effet, la Science s'est développée très rapidement à tel point que la formation continue est devenue un besoin obligatoire dans tous les domaines de la connaissance notamment dans le domaine des bibliothèques et des informations. Nous citons plus spécialement la bibliothèque publique du fait que c'est un établissement socioculturel servant toutes les catégories de la société. Ainsi, la personne responsable de ramassage, d'organisation, d'analyse et des services liés aux informations doit être spécialisée. Il s'agit du spécialiste de l'information qui joue un rôle important dans l'amélioration des services bibliothécaires grâce à la formation continue.

Notre étude tente d'identifier le rôle important de la formation continue dans l'amélioration de la performance du spécialiste de l'information au niveau de la bibliothèque publique Boudrai Belkacem à M'sila au moyen d'une étude sur terrain afin de reconnaître la contribution de la formation continue dans l'amélioration de la performance du spécialiste de l'information et du service bibliothécaire et la satisfaction des besoins des bénéficiaires avec le moindre effort et le plus rapidement possible. Aussi, les renseignements du formulaire de questionnaire ont été analysés suivant un système de statistique pour révéler les relations et les variantes qui réalisent les objectifs de l'étude. A la fin, nous avons abouti à un ensemble de résultats et propositions qui consistent en l'encouragement de la formation continue et la préparation de programmes de formation réglementés qui suivent les différentes variantes et changements que connaît le service bibliothécaire.

Mots clés : *formation continue – spécialiste de l'information – bibliothèque publique – bibliothèque principale – M'sila*

Abstract :

The world has experienced in recent years, unparalleled development and evolution. Indeed, Science has developed so rapidly that continuous training has become a mandatory requirement in all fields of knowledge, particularly in the field of libraries and information. We especially mention the reading public library because it is a socio-cultural institution serving all categories of society. Thus, the person responsible for collection, organization, analysis and information-related services must be specialized. This is the information specialist who plays an important role in improving library services through continuous training.

Our study attempts to identify the important role of continuous training in improving the performance of the information specialist at the Boudrai Belkacem Public Reading Library in M'sila through a field study to recognize the contribution of continuous training in improving the performance of the information and library specialist and meeting the needs of beneficiaries with the least effort and as quickly as possible. Also, the information of the questionnaire form was analyzed according to a statistical system to reveal the relationships and variants that achieve the objectives of the study. At the end, we have come up with a set of results and proposals that consist in encouraging continuous training and the preparation of regulated training programs that follow the different variations and changes that the library service is experiencing.

Key words: *continuous training - information specialist - public reading library - main library - M'sila*