

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of higher education and scientific research
جامعة الشهيد العربي التبسي - تبسة
Echahid Cheikh Larbi Tebessi University- Tebessa
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
faculty of humanities and social sciences



قسم علم المكتبات

تخصص ماستر "تسيير ومعالجة المعلومات"

مذكرة ماستر تحت عنوان

التكوين الذاتي للمكتبيين بين معطيات الواقع وتحديات المستقبل:
دراسة ميدانية بمكتبات كليات جامعة الشهيد العربي التبسي
-تبسة-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

إشراف الأستاذ:
أ.د. قواسمية عبد الغني

إعداد الطالبتين:
بوعزة أسماء
جدي سهام

الإسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
منير الحمزة	أستاذ تعليم عالي	رئيسا
عبد الغني قواسمية	أستاذ محاضر-ب-	مشرفا ومقرا
عبد الكريم بن عميرة	أستاذ محاضر-أ-	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2023/2022

بطاقة الفهرسة

بوعزة، أسماء؛ جدي، سهام.

التكوين الذاتي للمكتبيين بين معطيات الواقع وتحديات المستقبل: دراسة ميدانية بمكتبات كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي-تبسة-بوعزة أسماء؛ جدي سهام؛ إشراف: د. قواسمية عبد الغني. [د م]: [د. ن]، 2023. 161 ص. جداول وأشكال؛ 19x27 سم.

ماستر علم المكتبات: تخصص تسيير ومعالجة المعلومات. جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي: تبسة، 2023.

الشكر والتقدير:

اللهم إنا نشكرك شكر الشاكرين، ونحمدك حمد الحامدين
الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، الحمد والشكر لله العلي القدير
الذي وفقني وأعاني على إنجاز هذا العمل المتواضع لا يسعني في هذا
المقال إلا أن أتقدم بأسمى معاني الشكر والتقدير والعرفان للأستاذ
الدكتور "قواسمية عبد الغني" لقبوله الإشراف على هذا العمل فشكرا
لك أستاذي على صبرك ووقتك الذي قضيناه معك وعلى ما قدمته من
توجيهات علمية قيمة ورشيدة وكما أتقدم بجزيل الشكر إلى كافة أساتذة
قسم علم المكتبات وعلى رأسهم الدكتور "منسل مراد" الذي لم يبخل
علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة وكما أتقدم بخالص التحيات،
والتقدير إلى أساتذة لجنة المناقشة كلا باسمه على قبولهم مناقشة
مذكرتي وعلى ما تكبدوا من عناء في قراءة المذكرة وإغنائها باقتراحاتهم
القيمة .

كما أتقدم بالشكر الكبير لزملائي بقسم علم المكتبات والمعلومات

ولكل من قدم لي يد المساعدة من قريب أو بعيد.

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى الذي رحل قبل أن يراني في المكان الذي تمناه، إلى من أحمل اسمه بكل فخر إلى الراحل الباقي في قلبي "أبي الغالي" رحمه الله وجعل قبره روضة من رياض الجنة

إلى من زينت حياتي بضياء البدر، وشموع الفرح، وزرعت في قلبي بذورا نمت تفاؤلا وعملا، إلى من منحتني القوة والعزيمة، لمواصلة الدرب وكانت سببا في مواصلة دراستي إلى من علمتني الصبر والاجتهاد حبيبة قلبي الغالية "أمي".

إلى أخي العزيز الذي جاهد معي وكان سندي بعد أبي "علي" حفظك الله ورعاك.

إلى أخوالي وأبناء أخوالي خالاتي أبناء خالاتي إلى كل عائلة جدواني.

إلى كل صديقاتي

إلى أخي العزيز الغالي الذي لم تلده أمي "سامي"

إلى كل من لم يبخل عني بالمساعدة من قريب أو بعيد.

إلى كل من في قلبي ولم تسعهم صفحة إهدائي

الإهداء

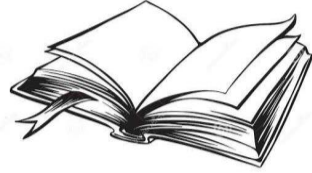
الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى

أما بعد الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية
هذه الجهد والنجاح بفضل الله تعالى

ثم بفضل والدي الذين وهبما لي الله، وكانوا سنداً لي في هذه حياتي وفي
كل خطوة خطوتها حفظكم الله وأدامكم نورا لدربي أُمي، أبي، أشكركم
كل الشكر على كل قدمتموه لي.

وإلى رقيقات المشوار الدراسي اللاتي تقاسمنا كل اللحظات معارعاهم
الله.

سهام



قائمة المحتويات

قائمة المحتويات:

شكر و عرفان

إهداء

قائمة المحتويات

قائمة المختصرات

02.....مقدمة

1. الفصل الأول : الفصل المنهجي.

06.....1.1. إشكالية الدراسة

07.....2.1. تساؤلات الدراسة

07.....3.1. فرضيات الدراسة

08.....4.1. أهداف الدراسة

08.....5.1. أهمية الدراسة

09.....6.1. أسباب اختيار الموضوع

10.....7.1. دراسات السابقة

14.....8.1. ضبط المفاهيم ومصطلحات الدراسة

2. الفصل الثاني : المكتبة الجامعية والتكوين.

تمهيد.

1-2. المكتبة الجامعية.

16.....1.1.2- تعريف المكتبة الجامعية

17.....2.1.2- أهداف المكتبة الجامعية

19.....3.1.2- أنواع المكتبة الجامعية

20.....	4.1.2- وظائف المكتبة الجامعية.....
22.....	5.1.2- خدمات المكتبة الجامعية.....
23.....	6.1.2- دور المكتبة الجامعية في دعم التكوين.....
	2.2- التحديات التي تواجه المكتبات الجامعية.
25.....	1.2.2- تحدي الأنترنت.....
26.....	2.2.2- تحدي المكتبات الإلكترونية.....
26.....	3.2.2- تحدي الوسائط المتعددة.....
27.....	4.2.2- تحدي الدوريات الإلكترونية.....
28.....	5.2.2- تحدي النشر الإلكتروني للرسائل الجامعية.....
28.....	6.2.2- تحدي التعلم والإعارة عن بعد.....
	3.2- ماهية التكوين في المكتبات الجامعية.
29.....	1.3.2- مفهوم التكوين.....
30.....	2.3.2- أهمية التكوين.....
32.....	3.3.2- أهداف التكوين.....
33.....	4.3.2- أنواع التكوين في المكتبات الجامعية.....
36.....	5.3.2- طرق وأساليب التكوين في المكتبات الجامعية.....
38.....	6.3.2- الأفاق الجديدة للتكوين.....
40	خلاصة الفصل

3- الفصل الثالث: التكوين الذاتي والمكتبيين في المكتبات الجامعية.

تمهيد:

1.3- المكتبيين الماهية والمهام.

42.....1.1.3- مفهوم المكتبي.

42.....2.1.3- التحول من مكتبي إلى أخصائي المعلومات.

43.....3.1.3- مهام المكتبيين.

45.....4.1.3- مواصفات وميزات المكتبيين.

47.....5.1.3- المكتبيين والتكوين الذاتي.

2.3- التكوين الذاتي.

48.....1.2.3- مفهوم التكوين الذاتي.

49.....2.2.3- لمحة تاريخية عن التكوين الذاتي.

51.....3.2.3- مبادئ التكوين الذاتي وميزاته.

52.....4.2.3- أهمية التكوين الذاتي وأبعاده في المكتبات ومراكز المعلومات.

54.....5.2.3- علاقة التكوين الذاتي بالتعليم الذاتي.

3.3- تحديات المكتبيين في المكتبة الجامعية.

55.....1.3.3- إدارة الجودة وتحدياتها.

59.....2.3.3- تحدي مجتمع المعلومات.

61.....3.3.3- تحدي الإدارة المعرفة :

64.....4.3.3- تحدي الجيل الثاني للويب.

67.....5.3.3- تحدي الذكاء الاصطناعي.

71.....خلاصة الفصل:

4- الفصل الرابع: واقع التكوين الذاتي لدى المكتبيين بمكتبات كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي-بتبسة- والتحديات التي تواجههم.

تمهيد:

4-1- إطار البحث وحدوده.

73.....1.1.4-الإطار الزمني.....

73.....2.1.4-الإطار البشري.....

73.....3.1.4-الإطار الجغرافي.....

74.....4.1.4-التعريف بمكان الدراسة.....

4-2- منهج الدراسة وأدواتها وإجراءاتها.

78.....1.2.4- المنهج الدراسة

78.....2.2.4-مجتمع الدراسة وعينة المختارة.....

79.....3.2.4- أدوات جمع البيانات.....

4-3- تحليل نتائج الاستبيان حسب المحاور.

81.....1.3.4- تحليل البيانات الشخصية لمجتمع الدراسة.....

84.....1.1.3.4- نتائج البيانات الشخصية.....

2.3.4-تحليل بيانات المحور الأول : التكوين الذاتي للمكتبين وفعاليتهم في تنمية مهاراتهم المهنية.

94.....1.2.3.4- نتائج المحور الأول

3.3.4- تحليل بيانات المحور الثاني : الوسائل المعتمدة من قبل المكتبيين في التكوين الذاتي.

105.....1.3.3.4- نتائج المحور الثاني.....

4.3.4- تحليل بيانات المحور الثالث : مساهمة الدورات التكوينية في تفعيل التكوين الذاتي.

111.....1.4.3.4- نتائج المحور الثالث.....

5.3.4 - تحليل بيانات المحور الرابع : التحديات التي تؤثر سلبا على فعالية التكوين الذاتي للمكتبين.

116.....1.5.3.4- نتائج المحور الرابع.....

5- نتائج الدراسة الميدانية.

117.....1.5- النتائج العامة للدراسة.....

118.....2.5- النتائج على ضوء الفرضيات.....

1203.5- التوصيات والمقترحات.....

123.....خاتمة:.....

125.....ملاحق:.....

132.....القائمة البيبليوغرافية:.....

كشاف الجداول:

الملخصات:

الملخص باللغة العربية:

الملخص باللغة الإنجليزية:



قائمة المختصرات

قائمة المختصرات:

● المختصرات العربية:

د

د.ت: دون تاريخ.

د.ن: دون ناشر.

م

مج: مجلد.

ع

ع: عدد.

ص

ص: صفحة.

ص.ص: من الصفحة رقم... إلى الصفحة رقم...

ط

ط: طبعة.

● المختصرات الأجنبية:

H

HTTP : Hyper Texte Transfer Protocol.

P

P : Page.

W

WWW : Word Wide Web.



مقدمة

يتميز العصر الحديث بالتطورات الحاصلة في المجتمعات الإنسانية بعد الاكتشافات العلمية والتكنولوجية، إذ يتوجب التغيير في هذه المجتمعات، بسبب تقدم معطيات العصر التقنية والعلمية والنمو الهائل في حجم المعلومات، وهذه الأخيرة التي أصبحت تشكل عصب القطاعات الاقتصادية والسياسية والعلمية، إذ أصبحت يعتمد عليها في التطوير والتنمية والبحث واتخاذ القرارات، ومن يمتلك المعلومات المناسبة في الوقت المناسب يمتلك القوة ويضمن الاستقرار والنجاح، ولا تزال المعلومات تعتبر موردا اقتصاديا ضخما لتحقيق التقدم والتعلم للموارد البشرية لتنمية قدراتهم وتطوير مواهبهم وميولاتهم الشخصية للأفضل.

فالمكتبة من بين المؤسسات التي تهتم بالمعلومات وتسعى جاهدة للحصول عليها وتنظيمها وتخزينها وتبثها، ولقد أحدثت التطورات المتسارعة في تكنولوجيا المعلومات ثورة في إنتاج المعلومات، مما أدى إلى صعوبة التحكم والسيطرة عليها وانتقاء المعلومات الجيدة بدقة، لذا تحتم مواكبة هذه الثورة المعلوماتية والتحكم في مختلف التقنيات الحديثة، وليس بالغريب أن يتصدر موضوع التكوين وتنمية الموارد البشرية قائمة الموضوعات المعنية بتطوير الأداء المهني في كل المجالات ونخص بالذكر مجال علم المكتبات والمعلومات حيث شهد هذا العصر تطورا كبيرا في الإنتاج الفكري ناتج لزيادة البحوث والدراسات، وزيادة أعباء ومسؤولية المكتبات ومراكز المعلومات في تحقيق حاجيات مجتمع المستفيدين من خدماتها وعلى رأسها المكتبات الجامعية في خدمة مجتمع من الباحثين (طلبة، أساتذة) ومع تطوير أشكال أوعية المعلومات وزيادة الطلب عليها واجه المكتبيين تحديات حقيقية للتطوير ومواجهة تغيرات الواقع من استخدام أوعية المعلومات المختلفة، لتقدم خدمات مكتبية متطورة وسريعة ومسايرة التطورات الحديثة في مجال المهنة المكتبية الناجمة عن التوسع في استخدام مواقع التواصل الاجتماعية وشبكة الأنترنت في مختلف إجراءات العمل المكتبي، وهذا ما فرض عليه ضرورة الاهتمام بتنمية مهارته وقدراته المهنية، فلا بد أن يواكب الثورة المعلوماتية في المجال التكويني لسيطرة على هذه التكنولوجيا، فالتكوين الذاتي بات من أهم متطلبات العصر، فهو يجعل المكتبي مدركا لكل المستجدات التي تخص تخصصه ويكسبه الخبرة والقدر على تطوير ورفع من مستوى أدائه لمواجهة كل التحديات المهنية، ويعتبر هذا الأخير في المكتبات الجامعية عنصرا مهما في تحسين الخدمات التي تقدمها لمستفيديها.

ومن هذا المنبر جاءت دراستنا هذه تحت عنوان: التكوين الذاتي للمكتبيين بين معطيات الواقع وتحديات المستقبل دراسة ميدانية بمكتبات كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي-بتبسة-ومن

أجل الإحاطة أكثر بالموضوع، قسمنا هذه الدراسة إلى ثلاث فصول، تطرقنا في الفصل الأول وهو الإطار المنهجي إلى مرتكزات الدراسة من خلال تحديد إشكالية الدراسة وكل العناصر المرتبطة بها: تساؤلات وفرضيات وكذا أهمية الدراسة والأهداف التي تسعى الدراسة لتحقيقها إضافة إلى الدراسات السابقة، كما قمنا بتحديد وضبط مصطلحات ومفاهيم الدراسة.

أما الفصل الثاني في جانب النظري من دراستنا والموسوم ب المكتبة الجامعية والتكوين فقد تناولنا في شقه الأول المكتبة الجامعية من خلال تعريفها وتحديد مختلف أهدافها وأنواعها والوظائف التي تناط بها وكذا الخدمات المقدمة على مستواها ودور الذي تبديه في دعم التكوين. بينما تعرضنا في شقه الثاني إلى التحديات التي تواجه المكتبات من بينها تحدي الأنترنت وتحدي المكتبات للإلكترونية وكذلك تحدي الوسائط المتعددة، وتحدي الدوريات الإلكترونية وتحدي النشر الإلكتروني لرسائل الجامعية وأخيرا تحدي التعلم والإعارة عن بعد، أما عن شقه الثالث تحت عنوان ماهية التكوين في المكتبات الجامعية حيث ناقشنا فيه مفهوم التكوين وأهميته وأهدافه أنواعه في المكتبات الجامعية وطرق وأساليبه في المكتبات الجامعية وكذا الأفاق الجديدة له.

في حين جاء الفصل الثالث والذي يعد إحدى ركائز الأساسية لدراسة، تحت عنوان التكوين الذاتي والمكتبين في المكتبات الجامعية ففي شقه الأول تطرقنا إلى المكتبيين الماهية والمهام الذي تناولنا فيه مفهوم المكتبي و التحول من مكتبي إلى أخصائي معلومات مهامه ومواصفاته وميزاته وأخيرا الأفاق الجديدة لتكوين، أما في شقه الثاني فكان تحت عنوان التكوين الذاتي الذي يحتوي على مفهوم التكوين الذاتي لمحة تاريخية عن التكوين الذاتي ثم على مبادئ التكوين الذاتي وميزاته ثم إلى أهمية التكوين الذاتي وأبعاده في المكتبات ومراكز المعلومات وعلاقته بالتعليم الذاتي أما في شقه الثالث تعرفنا على تحديات المكتبيين في المكتبات الجامعية.

أما الجانب الميداني فقد خصصناه لإجراءات الدراسة، تحليلها ونتائجها، من خلال التعريف بمكان الدراسة وحدودها إضافة إلى المنهج وأدواتها، فتحليل وتبويب بيانات الدراسة على ضوء تحليل استمارة الاستبانة مع تخصيص استنتاجات لكل محور وهذا للإجابة على الفرضيات الأربعة للدراسة، ثم عرضنا النتائج العامة، وكذا النتائج على ضوء فرضيات الدراسة، وانتهاء بوضع خاتمة لموضوع الدراسة.

ولقد اعتمدنا في إنجاز دراستنا على مجموعة قيمة من المراجع نذكر منها:

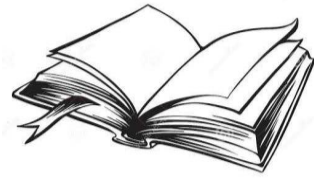
كتاب: المكتبات والمعلومات العربية بين الواقع والمستقبل. لدكتور عبد الهادي محمد فتحي.

كتاب: أخصائي المكتبات بين المهنة والرسالة لدكتور السعيد مبروك إبراهيم.

كتاب: التكوين العالي في علم المكتبات والمعلومات: أهدافه، أنواعه، واتجاهاته الحديثة لدكتور عبد اللطيف الصوفي.

كما اعتمدنا على الكثير من المراجع الأخرى المهمة لا يسعنا المجال لذكرها في هذه المقدمة.

إن هذه الدراسة كغيرها من الدراسات، لا تخلوا من الصعوبات والعراقيل التي تواجه الباحث خلال إنجازة لبحثه ومن أبرز هذه الصعوبات نقص المصادر والمراجع وكذا ضيق الوقت، كما لا يفوتنا أن ننوه باعتمادنا على معيار ISO 690-2 في عملية الهوامش والإحالات وهو من المعايير المعتمدة في التخصص.



الفصل الأول:

الفصل المنهجي للدراسة

1.1- إشكالية الدراسة :

إن المؤسسات الوثائقية والمكتبات ومراكز المعلومات لها دور هام في خدمة التطور العلمي والصناعي في الكثير من بلدان العالم، فمهما كان نوعها وتجهيزاتها تبقى تعتمد بشكل كبير على المورد البشري أي أخصائي المعلومات لأنه العنصر الحيوي في تسييرها وهو الذي يساعد في تحقيق أهدافها.

فتنمية الموارد البشرية من أهم الخطوات التي تجعل أخصائي المعلومات يواكب التغيرات التكنولوجية والمعلوماتية وتصبح له مكانة مرموقة، حيث يمكن المكتبات من مواجهة التحديات الحاصلة، وبما أنها أصبحت اليوم تحتوي على موارد بشرية متباينة من حيث المستوى العلمي والثقافي والخبرة فهذا التباين أدى إلى حدوث مشاكل تتجلى في الاختلاف في طريقة الأداء، وهذا ما دفع المكتبي اليوم إلى التكوين لأنه يكسب المتكون مجموعة من الأنماط الفكرية والمهارات السلوكية التي تمكنه من الإبداع، فالمكتبات ومراكز المعلومات شهدت تطورا سريعا من خلال توفير الوسائل والتقنيات لتسهيل الوصول إلى المعلومات في الوقت المناسب، وهذا ما أستوجب على أخصائي المعلومات المؤهل علميا وأكاديميا السعي إلى تطوير معارفه وتجاربه ومهاراته التكنولوجية والمهنية ليواكب متطلبات المكتبات وهذا ما يفرض عليه تكويننا ذاتيا حسب إمكانياته وحاجياته وكذلك القدرات الذهنية من أجل تحديث معلوماته، وبالنظر لقيمة التكوين الذاتي في المكتبات الجامعية تأتي هذه الدراسة لتقارب هذا الموضوع على مستوى مكتبات كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي لتمدنا بمعطيات ومؤشرات عن واقع التكوين الذاتي للمكتبيين العاملين بها وكذا أهميته ودوره في تنمية وتطوير كفاءات المكتبيين على مستوى هذه المكتبات في قيامهم بوظائفهم ومهامهم وتحسين جودة أدائهم والتعامل الجيد مع العديد من التحديات التي تواجههم بزمنا الرقمي بامتياز يعرف تطورات المهنة المكتبية والمكتبيين من جهة أخرى .

ضرورة التكوين الذاتي للمكتبيين من أجل إكسابهم مهارات وكفاءات في كيفية التعامل مع تكنولوجيا المصادر في البيئة الرقمية أي تنظيمها وتخزينها واسترجاعها وبناء على ما قدم يمكننا صياغة التساؤل المحوري المعبر عن موضوع الدراسة كما يلي: ما هو واقع التكوين الذاتي للمكتبيين على مستوى مكتبات جامعة الشهيد العربي التبسي والتحديات التي تواجههم؟

2.1- تساؤلات الدراسة:

- وبغرض مقارنة موضوع الدراسة من جميع جوانبه وإضافة مختلف الأفكار ذات العلاقة بالتكوين الذاتي على مستوى مكتبات كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي واقعه مشاكله وتحدياته، لا مناص من تفريع التساؤل المحوري المعبر عن موضوع الدراسة إلى جملة من التساؤلات الفرعية:
- ما هي انعكاسات التكوين الذاتي على المكتبيين بمكتبات كليات جامعة الشهيد العربي التبسي؟
 - ما هي أبرز الأساليب المعتمدة للتكوين الذاتي للمكتبيين على مستوى مكتبات كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي؟
 - هل هناك آليات التي توفرها مكتبات كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي لتساهم في تفعيل التكوين الذاتي لدى المكتبيين؟
 - ما هي المشاكل التي تحد من تفعيل التكوين الذاتي للمكتبيين على مستوى مكتبات كليات جامعة الشهيد العربي التبسي وما التحديات التي تواجههم؟

3.1- فرضيات الدراسة:

- إنطلاقاً من التساؤل المحوري المعبر عن موضوع الدراسة وما تفرع عنها من أسئلة جزئية تم صياغة الفرضيات التالية:
- الفرضية الأولى:
- يساهم التكوين الذاتي للمكتبيين في مكتبات جامعة الشهيد العربي التبسي في تنمية وتطوير مهاراتهم المهنية.
- الفرضية الثانية:
- يعتمد المكتبيون بمكتبات كليات جامعة الشهيد العربي التبسي في تكوينهم الذاتي على شبكة الانترنت ومواقع التواصل الاجتماعي.
- الفرضية الثالثة:
- توفر مكتبات كليات جامعة الشهيد العربي التبسي دورات تكوينية تساهم في تفعيل التكوين الذاتي لدى المكتبيين.

الفرضية الرابعة:

توجه مكاتب كليات جامعة الشهيد العربي التبسي تحديات تؤثر سلباً من فعالية التكوين الذاتي للمكتبيين.

4.1- أهداف الدراسة:

تتضمن جميع البحوث والدراسات العلمية صياغة للأهداف النهائية التي تسعى تلك الدراسات العلمية التي تحقيقها وتتحدد هذه الأهداف في التالي:

- التعرف على واقع التكوين الذاتي للمكتبيين في مكاتب جامعة الشهيد العربي التبسي.
- التعرف على آليات التكوين الذاتي وأدوات تفعيله في مكاتب كليات جامعة الشهيد العربي التبسي.
- التعرف على الآثار المترتبة على تفعيل التكوين الذاتي على مستوى المكتبات كليات جامعة الشهيد العربي التبسي وعلى قدرات المكتبيين وانعكاس ذلك على عملياتها وخدماتها.
- التعرف على أهم الأساليب التي يعتمد عليها المكتبيين في عملية التكوين الذاتي على مستوى مكاتب كليات جامعة الشهيد العربي التبسي بتبسة.
- تحديد انعكاسات التكوين الذاتي على قدرات ومهارات المكتبيين بمكاتب جامعة الشهيد العربي التبسي بتبسة.
- إلقاء الضوء على المشاكل التي تحد من تفعيل التكوين الذاتي للمكتبيين على مستوى مكاتب كليات جامعة الشهيد العربي التبسي والتحديات التي ترفعها لمواجهة تلك المشاكل.

5.1- أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع قيد الدراسة، وهو التكوين الذاتي للمكتبيين بين معطيات الواقع وتحديات المستقبل حيث أنه يعتبر من المواضيع الضرورية وذات الأهمية البالغة التي تشجع أي باحث وتحفزه وترفع دافعيته نحو معالجته، خاصة ونحن نعيش بزمان رقمي بامتياز حيث نشهد تحولات وتطورات في تقنيات التكنولوجيا التي أصبح من الحتمي مواكبتها من طرف المكتبات الجامعية مع إدخال التقنيات والبرمجيات الحديثة التي تتماشى مع العالم الرقمي والتي تتطلب تكويناً ذاتياً يواكب هذه الحداثة والعصرنة حتى لا تجد المكتبات نفسها مهمشة في عصر التكنولوجيا والرقمنة، كما تتحدد أهمية هذه دراستنا في النقاط التالية:

- ضرورة رفع مستوى وقدرات ومؤهلات المكتبيين لأنه هو العنصر الأساسي في المكتبة.

- التعرف على ايجابيات التكوين والنقائص التي تعاني منها للخروج بمقترحات لدعمها والحد منها.
- الاهتمام بالاحتياجات التكوينية لدى المكتبيين خصوصا تلك التي تفرضها التكنولوجيا المتقدمة.
- التحديات والمشاكل التي تواجهها المكتبات ونخص بذكر المكتبة الجامعية في ظل مختلف التطورات.

6.1-أسباب اختيارالموضوع :

كما هو معروف فإن التوجه نحو موضوع دون آخر بالبحوث والدراسة يرتبط بأسباب اختيار ذاتية شخصية وأخرى موضوعية، ولعل الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار موضوعنا: التكوين الذاتي للمكتبيين بين معطيات الواقع وتحديات المستقبل يتحدد بمجموعة من الأسباب نذكرها:

أولا: الأسباب الذاتية

- حب الباحثين للتخصص وارتباطنا بالمهنة المكتبية والرغبة في مواكبة ارفه في الموضوع التكوين الذاتي للمكتبيين في مكتبات جامعة الشهيد العربي التبسي.
- رغبة الباحثين في معالجة مثل هكذا من مواضيع بالنظر لأهمية مجال تخصصنا وضرورة دراسته.
- الرغبة في تطوير وتوسيع المجال المعرفي لدى المكتبيين بالمكتبات الجامعية.

ثانيا: الأسباب الموضوعية

- موضوع التكوين الذاتي للمكتبيين من المواضيع الحساسة التي تتطلب أكثر اهتماما ونصبيا أوفر من الدراسة والبحث خاصة على مستوى مكتبات كليات جامعة الشهيد العربي التبسي.
- محاولة التنبؤ وتحديد الرؤية المستقبلية لتطوير وتفعيل التكوين الذاتي في المكتبات كليات جامعة الشهيد العربي التبسي.
- إلقاء الضوء على واقع التكوين الذاتي للمكتبيين على مستوى مكتبات كليات جامعة الشهيد العربي التبسي.

-تحديد أهم المشاكل التي تعترض سبيل تفعيل وتعزيز التكوين الذاتي في مكتبات كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي.

-معرفة التحديات التي ترفعها مكتبات كليات جامعة الشهيد العربي التبسي قصد مجابهة تلك المشكلات والارتفاع بالتكوين الذاتي إلى مستويات أرفع.

7.1-الدراسات السابقة:

المقصود بالدراسات السابقة هي البحوث التي أعدت من قبل في ذات الموضوع التكوين الذاتي للمكتبيين والغرض من استعراض هذه الدراسات هو التعرف على الإنتاج الفكري المتراكم في المجال الموضوعي للدراسة وذلك على ضوء أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة، إضافة إلى مساعدتنا في تصور عام وعميق حول دراستنا وكيفية بنائها منهجيا ونظريا وميدانيا وعليه كانت الدراسات المستخدمة كالتالي:

الدراسة الأولى:

هذه الدراسة عبارة عن رسالة ماجستير للباحث بوقطف محمود بعنوان " التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية أجريت الدراسة الميدانية بجامعة عباس لغرور خنثلة سنة 2013/2014

حيث هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور المؤسسة الجامعية في تنظيم إجراء عمليات التكوين أثناء الخدمة والتعرف على علاقته برفع أداء الموظفين ومدى مساهمته في تطوير قدرات وسلوك الموظف وذلك من خلال التساؤل الرئيسي التالي: "هل للتكوين أثناء الخدمة دور في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية؟

حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واعتمد في جمع البيانات على الاستبيان وقد استهدفت هذه الدراسة كل الموظفين بالمؤسسة المتمثلين في 46 موظف

وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج كانت أبرزها:

- إن للتكوين أثناء الخدمة دور كبير في تطوير قدرات وسلوك الموظف.
- إن للمكون دور كبير في نجاح عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة.
- للبرامج التكوينية دور مؤثر على نجاح عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة.
- للتكوين أثناء الخدمة علاقة بتحقيق أهداف الموظف للمؤسسة.¹

¹ - محمود بوقطف. التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية: دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور خنثلة. ماجستير: علم المكتبات: خنثلة: جامعة عباس لغرور، 2013/2014.

الدراسة الثانية:

دراسة للباحثين أمال لعمروش؛ حنان عمرأوي تحت عنوان: واقع التكوين الذاتي والمستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبة المركزية لجامعة الجزائر 3 إبراهيم سلطان شيبوط.

وهي عبارة عن مقال منشور في مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التكوين الذاتي والمستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبة المركزية لجامعة الجزائر 3 إبراهيم سلطان شيبوط حيث استخدم الباحث في هذا المقال المنهج الوصفي التحليلي واستعمل الاستبانة والملاحظة كأدوات لجمع البيانات وقد اشتمل مجتمع البحث في دراستنا على جميع العاملين في المكتبة المركزية لجامعة الجزائر 3 ويقدر عددهم ب 26 مكاتب بمختلف رتبهم وكان التساؤل الرئيسي حول هل يعتمد أخصائي المعلومات بالمكتبة المركزية لجامعة الجزائر 3 على التكوين الذاتي والمستمر في تطوير و تنمية قدراته الذاتية والمهنية؟

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تمثلت فيما يلي:

- إدراك معظم أخصائي المعلومات لأهمية التكوين الذاتي والمستمر باعتباره التحدي أمام مستجدات العصر وعملية مهمة للاعتماد على النفس في تحسين الأداء المهنيين واعتبار التكوين المستمر عملية تعليمية مدعمة للتكوين الجامعي إذ يعتبران من أنواع التكوين المكمل للتكوين الذاتي.
- اغلبية عينة الدراسة قامت بتكوين ذاتي في مجال علم المكتبات عن طريق البرامج المقررة في الجامعة أو عن طريق التكوين الوظيفي الذي يمنح للموظف قصد تجديد المعلومات أو تحسين المستوى ومن خلال زيارة بعض المكتبات في حيز آخر داخل وخارج الوطن.
- يهدف أخصائي المعلمات من خلال التكوين الذاتي والمستمر إلى التثقيف والتعليم ومتابعة المستجدات في مجال تكنولوجيا المعلومات.
- يعتبر أخصائي المعلومات أن التكوين الجامعي غير كافي لأداء مهامهم بالمكتبة لأنه لا يتوافق مع التطورات السريعة التي يعرفها العالم اليوم في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال خاصة بالنسبة للموظفين الذين تم تكوينهم في النظام الكلاسيكي القديم.¹

¹-لعمروش أمال؛ عمرأوي حنان. واقع التكوين الذاتي والمستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبة المركزية لجامعة الجزائر 3 إبراهيم سلطان شيبوط: دراسة تقييمية. مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية. ع. 1، مج. 33، 2019.

الدراسة الثالثة:

تأتي هذه الدراسة النظرية والموسومة بـ " بناء عرض التكوين الذاتي في المكتبة العامة المؤلف Joël Carre نوقشت 2008 التي ركزت على موضوع التكوين الذاتي. وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي قصد توصيف وتشخيص كل المعلومات ذات العلاقة بهذا الموضوع من خلال مجموعة من المحاور وزعت حسب الباحث إلى مجموعة من المحاور الرئيسية، عرض في الأول للتكوين الذاتي من بوابة تطوير آليات التعلم الذاتي وقد بسط الحديث فيه عن التعلم الذاتي تعريفاً، لم كرونولوجيا تاريخية لهذا مفهوم. ثم التكوين الثاني كطريقة بيداغوجية المتعلم والحاسوب كمادة للنظم الثاني كما عرض في شق آخر للقضايا الجديدة ذات العلاقة بالتعليم الذاتي من بوابة التعلم مدى الحياة كضرورة اقتصادية، وكتعويض عن الفصل الدراسي وواجهة تعليمية لاستقطاب وجذب الجماهير، أما في المحور الرئيس لهذه الدراسة فقط عرض الباحث لموضوع التكوين الذاتي في بوابة مجموعة من العناصر تحدد أهمها بالإرادة الذاتية للرواد نحو التعلم الذاتي التكوين المستمر، وفي محور يليه تعرض الباحث لمختلف الإنجازات في مجال التكوين الذاتي على مستوى فرنسا والمستوى الخارجي، وتحديد إجراءات التكوين الذاتي من خلال التكلفة المطلوبة، توفير الفضاءات والمجموعات والأدوات دور المكتبيين كوسيط مهم في عملية التكوين الذاتي وفي نهاية هذه الدراسة طرح الباحث مجموعة من الإجراءات المعتمدة بالمكتبات للتكوين الذاتي في صورة العمل بنظام الشبكات توفير الدعم المادي ونعم الشراكات بين المكتبات في مجال التكوين الذاتي مع ضرورة خلق المحتوى التعليمي.¹

الدراسة الرابعة:

عبارة عن مذكرة ماجستير للباحثة عمارية عائشة تحت اسم "أخصائي المعلومات والمكتبات والتكوين الذاتي بالمكتبات الجامعية في الجزائر جامعي ألسانيا والعلوم التكنولوجية بوههران نموذجاً" نوقشت سنة 2010.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أخصائي المكتبات والمعلومات والتكوين الذاتي للمكتبات الجامعية في الجزائر حيث استخدمت المنهج الوصفي واعتمدت في جمع البيانات على أداة الاستبيان أما عينة البحث فكانوا أخصائي المكتبات هم محل الدراسة وكان التساؤل الرئيسي حول هل التكوين الذاتي دور في تطوير نوعية خدمات أخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية بالجزائر؟

ولخصت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج كانت أبرزها:

¹- CARREK.joel. Construire une offre d'autoformation en bibliothèque Mémoire detudes.2008.

Sur le site : <http://enssib.fr/bibliotheque-numerique/document/1828pdf> consulte :15.10.2022

- للتكوين ضرورة حتمية في كل مجالات المعرفة البشرية وهلم المكتبات والمعلومات هو أحد محاور هذه المجالات.
- للإدارة الشخصية دور فعال في تنمية كفاءات ومهارات أخصائي المعلومات.¹

الدراسة الخامسة:

عبارة عن مذكرة ماجستير الباحث عباس فتحي الموسومة ب «واقع وأفاق التكوين المستمر أخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية دراسة ميداني بالمكتبة المركزية بجامعة هوارى بومدين للعلوم التكنولوجية- باب الزوار-نوقشت سنة 2015.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع وأفاق التكوين المستمر الأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد في جمع البيانات الأدوات وهم الاستبيان وأيضاً المقابلة والملاحظة المباشرة كوسيلة مكملة لهما أما مجتمع العينة فكانوا المكتبيين محل الدراسة.

وكان التساؤل الرئيسي حول: ما واقع التكوين المستمر الأخصائي المعلومات بالمكتبة المركزية لجامعة هوارى بومدين وما دوره في تحسين مستوى الأداء في ظل البيئة الرقمية؟
ولقد خلصت هذه الدراسة بمجموعة من النتائج كانت أبرزها:

- مساهمة البرامج التكوينية في تطوير المهارات الوظيفية لمعلومات بأخصائي المعلومات بالمكتبة عينة الدراسة بنسبة كبيرة وأكسبتهم نوعاً ما من الثقة في النفس أثناء تأدية عملهم.
- تقوم المكتبة المركزية لجامعة الهوارى بومدين بتقديم الدورات التكوينية التي تنظمها لفائدة موظفيها.
- تواتر التكوين المستمر عشوائي وغير منتظم مما يدل على أن المكتبة عينة الدراسة لا تبرمج خطط إستراتيجية بعيدة الأمد في هذا المجال.²

¹-عائشة عمابرية. أخصائي المعلومات والتكوين الذاتي بالمكتبات الجامعية في الجزائر: مكتبات جامعي ألسانيا والعلوم التكنولوجية بوهرا ن نموذجاً. رسالة ماجستير: علم المكتبات: وهران: جامعة ألسانيا ، 2010.

²- فتحي عباس. واقع وأفاق التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية ف ظل البيئة الرقمية. ماجستير: علم المكتبات والتوثيق: وهران: جامعة هوارى بومدين، 2015.

8.1- ضبط المفاهيم والمصطلحات الدراسة:

- التكوين: هو تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف المعلومات والمعارف التي تكسبه مهارات في أداء العمل أو تنمية وتطوير ما لديه من تطورات ومعارف وخبرات مما يزيد من كفاءته في أداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل.¹

* تعريف إجرائي: هو نشاط يكتسب منه الفرد أو العامل مجموعة من المعارف والمهارات التي تساعد على أداء عمله.

- التكوين الذاتي: هو مجهود فردي دائم. يعتمد على القدرات الذهنية للفرد من أجل تجديد معلوماته وتحسين مستواه باستمرار.²

* التعريف الإجرائي: هو نشاط يقوم به الفرد برغبته قصد تجديد معلوماته وتطوير كفاءته وتنمية قدراته.

- المكتبي: هو الشخص المختص في علم المكتبات والمعلومات، ويعمل على إدارة مكتبة بما يتضمنه ذلك العمل من توالي مسؤوليات إدارة وتنمية مواردها البشرية والمادية، وتسخيرها لتقديم وتطوير خدمات المعلومات التي تلبى الاحتياجات الآنية والمستقبلية لأفراد مجتمعها ويكون حاملا لدرجة علمية في مجال المكتبات والمعلومات مع تدريب مهني في المجال.³

* تعريف إجرائي: هو ذلك الشخص المسؤول عن تسيير المكتبة وإدارتها سواء كانت عامة أو خاصة.

المكتبة الجامعية:

هي مكتبة لخدمة الجامعة والمجتمع من المثقفين والمتعلمين تحتوي على العديد من الكتب العلمية والدوريات والقواميس والمواد الأخرى لغرض التعليم والتعلم والثقافة العامة، مكتبة جامعية بمثابة مكتبة مركزية تتفرع منها مكتبات الكليات الفرعية في الحرم الجامعي.⁴

¹- زكي محمد هاشم. إدارة الموارد البشرية، جامعة الكويت، الكويت، 1989، ص.255.

²- بوسعدة قاسم. تكوين المعلمين وإشكالياته <. مجلة العلوم الإنسانية. ورقلة. الجزائر: جامعة قاصدي مرياح، 2011، ع.2. شهرجوان. ص.301.

³- عبد المعطي ياسر؛ يوسف. القاموس الشارح فيعلم المكتبات والمعلومات = *dictionary of library and information science*. ط.1. القاهرة: دار الكتاب الحديث، 2008، ص.490.

⁴- عبد الغفور عبد الفتاح، قاري. معجم مصطلحات المكتبات والمعلومات. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 2000، ص.289.



الفصل الثاني:

المكتبة الجامعية والتكوين

تمهيد:

تعد المكتبة الجامعية من بين المرافق الحضارية. ورافد من روافد المعرفة الإسلامية، حيث أنها شهدت تحولات عميقة، نتيجة لانفجار المعلومات وما تبعه من ابتكارات تكنولوجية. حيث أنها تتزايد يوماً بعد يوم وتتطور، كما أتاحت هذه التطورات الجديدة العديد من السبل للمكتبات الجامعية لتقديم خدماتها. وكل هذه العوامل أحدثت ضغوطات كبيرة على المكتبات الجامعية وخاصة على المكتبيين الذين وجدوا أنفسهم في عالم متسارع، جعلتهم يبحثون عن طرق مؤدية إلى تطوير كفاءتهم وقدراتهم المهنية، من أجل مواجهة مختلف التحديات التي يفرضها هذا العصر المتقدم بامتياز، فنجد عملية التكوين تلعب دوراً مهماً في التخطيط لاكتشاف قدرات العمال في تأدية مهامهم في الوقت الحاضر، إضافة إلى إمكانية تطوير وتنمية مهاراتهم وقدراتهم المستقبلية.

وبغرض التعرف أكثر على الموضوع المكتبة الجامعية والتكوين، وإيضاح كل المفاهيم المتعلقة به سوف نتطرق في المبحث الأول من هذا الفصل إلى المكتبة الجامعية وفي المبحث الثاني سنعرض التحديات التي تواجه المكتبات وفي القسم الثالث سندرج كل ما يتعلق بالتكوين.

2- المكتبة الجامعية:

تعد المكتبات الجامعية من أهم مؤسسات التعليم العالي، ومع هذه التطورات الحاصلة في المناهج التعليمية إزدادة أهميتها، حيث أن احتياجات المستفيدين في مختلف المستويات أصبحت أكثر تنوعاً وتعقيداً مما يجعل المكتبات الجامعية ملزمة بتوفير كل الإمكانيات المالية والمادية والبشرية لتقديم أفضل الخدمات، إضافة إلى تنوع في رصيدها الوثائقي في مختلف التخصصات العلمية والتقنية.

1.1.2- تعريف المكتبة الجامعية:

تعرف المكتبة الجامعية بأنها تلك المكتبة أو مجموعة المكتبات التي تنشأ وتمول وتدار من قبل الجامعات بهدف تقديم المعلومات والخدمات المكتبية المختلفة للمجتمع الأكاديمي المكون من الطلبة والأساتذة والعاملين في الجامعة ويمكن أن يكون هناك مكتبة مركزية واحدة في الجامعة، أو عدد من المكتبات الفرعية أو مكتبات الكليات المرتبطة إدارياً ومالياً بالمكتبة المركزية للجامعة ويمكن أن يكون هناك شبكة للمكتبات في بعض الجامعات العريقة والضخمة.¹

¹ عليان مصطفى ربيعي. إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز مصادر التعلم. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2002. ص. 365.

تعرف المكتبة الجامعية (*bibliothèque universités*) على أنها المكتبة التي تؤسس وتدار وتمول من قبل الجامعة، لتلبية الحاجات للطلبة، وأعضاء هيئة التدريس والكليات والأقسام الأكاديمية، وأيضا حاجات المنهاج الدراسي والبحث العلمي.¹

وقد تعرف على أساس بنيتها وتكوينها: " فالمكتبة الجامعية قد تنقسم إلى عدة مكتبات متخصصة في بعض النظم الجامعية، إذ تضم هذه النظم مجموعات متخصصة أو وحدات مكتبية متخصصة في الأقسام العلمية أو الكليات الجامعية.²

ويعتبر الدكتور عبد اللطيف صوفي " المكتبات الجامعية القلب النابض للجامعة وعقلها المفكر وسبيلها نحو تطوير البحث العلمي وقد وضعت تكنولوجيا الإعلام والاتصال هذه المكتبات على طريق مجتمع المعلومات".³

2.1.2-. أهداف المكتبة الجامعية:

تستمد المكتبة الجامعية وجودها وأهدافها من أهداف الجامعة ذاتها، ورسالتها هي جزء لا يتجزأ من رسالة الجامعة...ولكي تؤدي المكتبة الدور المطلوب منها في خدمة رسالة الجامعة وأهدافها فإن عليها أن تقوم بما يلي:⁴

1.2.1.2- مساندة العملية التعليمية:

لا يختلف اثنان على أهمية المكتبة الجامعية، أو قيمتها التربوية، إذ تهدف أساسا إلى مساندة العملية التعليمية وتقديم خدمات مساندة لبرامج الدراسات الجامعية.⁵ وكذا "تقديم الخدمات وتوفير مختلف مصادر المعلومات التي تخدم التخصصات الموجودة بالجامعة، والتي تحقق الحاجيات المعلوماتية للطلبة وأعضاء هيئة التدريس، وهذا ما يجعل منها قوة تعليمية فعالة تسهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف التعليمية للجامعة، إضافة إلى تشجيع التعلم الذاتي للطلبة من خلال اعتمادهم على مختلف مصادر المعلومات التي توفرها المكتبة الجامعية.⁶

¹- همشري عمر احمد. المكتبة ومهارات استخدامها. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2009. ص.65.
²- بدر احمد؛ عبد الهادي محمد فتحي. المكتبات الجامعية: تنظيمها وإدارتها وخدماتها ودورها في تطوير التعليم الجامعي والبحث العلمي. ط.4. القاهرة: دار الغريب لطباعة والنشر والتوزيع، 2001. ص.24.
³- عبد اللطيف الصوفي. المكتبات في مجتمع المعلومات. عين مليلة (الجزائر): دار الهدى، 2003. ص.149.
⁴- عبد الهادي محمد فتحي. المكتبات والمعلومات العربية بين الواقع والمستقبل. القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب، 1998. ص.34.
⁵- همشري عمر احمد. المرجع السابق. ص.67.
⁶- دعي احمد. التكوين الذاتي لأخصائي المعلومات في المكتبات الجامعية من خلال الشبكات الاجتماعية. ماجيستر: علم المكتبات: جامعة احمد بن بلة. وهران-1، 2015. ص.52.

2.2.1.2- خدمة المجتمع:

تستمد المكتبة الجامعية أهميتها من خدمة المجتمع، الذي تخدمه والمتمثل في العمل على رقيه من خلال إعداد الكوادر البشرية المؤهلة اللازمة لسد حاجياته من المتخصصين في المجالات المختلفة إذا تقدم المكتبة الجامعية خدماتها للطلبة والأساتذة والباحثين داخل الجامعة وخارجها. ويعد هؤلاء أدوات فاعلة في تسيير المجتمع وتطويره¹

3.2.1.2- تشجيع البحث العلمي ودعمه:

تعد المكتبة الجامعية مكتبة بحث، حيث أن مجموعاتها دقيقة في تخصصات متعددة فهي لا توفر للمستفيدين منها المعارف الأساسية في التخصصات الأكاديمية المختلفة وحسب إنما توفر مصادر معلومات متعمقة ومتشعبة كذلك وتوفر مجموعة معطيات ومعارف متكاملة تسمح بإجراء البحوث وتطويرها. كما أنها مكون لا يمكن الاستغناء عنه في البيئة الجامعية لما توفره من خلال مصادرها المعلوماتية الحديثة وخدماتها المتطورة كالإحاطة الجارية والبحث الانتقائي للمعلومات واسترجاع البيانات من القواعد والبنوك المرتبطة بها على الخط المباشر، وكذا من خلال خدماتها المعروفة مثل الإعارة وخدمة المراجع والدوريات والتصوير وإرشاد الباحثين وتوجيههم نحو مصادر المعلومات اللازمة لأبحاثهم، وبما توفره من جو مناسب وفضاء اجتماعي مريح لإجراء البحوث، تمارس دورا مهما في دعم البحث العلمي وتطويره على مستوى الجامعة والمجتمع بشكل عام².

وزيادة على ما تقدم ذكره تسعى المكتبات الجامعية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تنمية مجموعات المكتبة.

- الإسهام في خدمة العملية التعليمية والبحث العلمي...

- الإرشاد المكتبي.

- توفير مصادر المعرفة الإنسانية لخدمة التخصصات العلمية المختلفة بالجامعة

- تطوير النظم المكتبية بما يتفق مع التطورات الحديثة في مجال خدمات المكتبات والمعلومات.

- تقديم الخدمات المعلوماتية لتيسير سبل البحث والاسترجاع وذلك من خلال ما تصدره من مطبوعات

فهارس ببليوغرافيا، أدلة كشافات وغيرها.

¹ - همشري عمر احمد. المرجع السابق. ص: 69-70.

² الزاحي سمية. مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعلم العالي في الجزائر رسالة دكتوراه: علم المكتبات: مهري عبد الحميد جامعة قسنطينة2، 2014. ص: 144-145.

- تبادل مطبوعات الجامعة ومطبوعات العمادة مع الجامعات والمؤسسات العلمية بالداخل والخارج.
- إعداد برامج تعريفية للطلاب والطالبات وأعضاء هيئة التدريس بالخدمات التي تقدمها وكيفية
- تقديم خدمات للمستفيدين عن طريق الرد على الاستفسارات وإيصال الطلب في أسرع وقت ممكن
- تهيئة المناخ المناسب داخل المكتبة للدراسة والبحث.¹

3.1.2-أنواع المكتبة الجامعية:

على اعتبار أن المكتبة الجامعية هي لب وجوهر الجامعة لأنها تحتل موقعا مركزيا وهي عامل هام في كشف الميول الفردية لروادها²، فهي تخدم رسالة الجامعة من خلال ما لها من أنواع، فقد بلغ عدد المكتبات الجامعية في الجزائر حتى سنة 2002 أكثر من 750 مكتبة على اختلاف مستوياتها، وأماكن تواجدها وأحجامها، وأنواعها، والفئات المستفيدة منها³ ويميز الباحثين في هذا المجال بين عدة أنواع للمكتبة الجامعية والتي من بينها ما يلي:

1.3.1.2- المكتبات المركزية *les bibliothique centrales*:

وهي أكبر وأهم أنواع المكتبات الجامعية " وتسمى أيضا المكتبة الرئيسية وعادة ما يكون موقعها في وسط الجامعة وليس في أطرافها، والغرض من ذلك هو تسهيل وصول الرواد إليها من جميع أقسام الكليات دون عناء وعلى الرغم من وجود مكتبة بكل كلية من كليات الجامعة، فإن وجود مكتبة مركزية بعد أساسا لتنظيم التسليم للخدمات المكتبية للجامعة".⁴

تقوم المكتبة المركزية بعمليات التنسيق والتكامل بين المكتبات الأخرى كمكتبات الكليات ومكتبات الأقسام، كما تقوم بتوفير أساليب وإجراءات التعاون بين هذه المكتبات وقد تحتوي على مواد مكتبية لا يمكن توفيرها في المكتبات الأخرى التابعة لها.

¹ ماضي وديعة. دور أخصائي المعلومات في إدارة المعرفة داخل المكتبات الجامعية: مكتبة جامعة منتوري نموذجاً. مذكرة ماجستير: علم المكتبات: جامعة منتوري. قسنطينة، 2009. ص.ص: 151- 152.

² محمد عجاج الخطيب. لمحات في المكتبة والبحث والمصادر. ط. 2. الرياض: [د.ن.]. 1970. ص. 24.

³ عبد المالك بن السبتي. تكنولوجيا المعلومات، أنواعها ودورها في دعم التوثيق والبحث العلمي. رسالة دكتوراه: علم المكتبات. قسنطينة، 2002. ص. 189.

⁴ أحمد عبد الله العلي. مدخل إلى علم المكتبات والمعلومات. القاهرة: دار الكتاب الحديث، 2001. ص. 68.

2.3.1.2-مكتبات الكليات *les bibliothèques des facultés*:

هي المؤسسات التي تقوم داخل الكليات الجامعية، وتتوجه بمجموعاتها وخدماتها للطلبة والأساتذة والموظفين العاملين في الكلية، وتكون كل مكتبة منها متخصصة بتخصص وتطور مجموعاتها في هذا الاتجاه، كما أنها تتولى مهمة الإشراف على كل مكتبات الأقسام التابعة للكلية.¹

ولقد تطورت وظيفة هذه المكتبة بحيث أصبحت تركز اهتماما على تشجيع الطلاب على استخدام المصادر التعليمية المتعددة، وكذا اختيار وتقديم الأوعية الفكرية التي تخدم البرنامج التعليمي، وأيضا تسهيل حركة الإعارة وتدريب الطلاب على كيفية استخدام المكتبة والفهارس والمراجع...

3.3.1.2-مكتبات الأقسام *les bibliothèques des departments*:

من المعروف والمتبع في التعليم الجامعي وجود عدة أقسام بكل كلية من الكليات التابعة للجامعة، لذلك فإن وجود مكتبة بكل قسم من أقسامها يعتبر من الطرق المناسبة لتوفير مواد البحث لأعضاء هيئة التدريس بالقسم.²

والفرق بين الكلية والقسم ليس كبيرا يتمثل في أن نطاق الدراسة بالقسم يكون أكثر تخصصا لذا فمكتبة القسم تخدم بالدرجة الأولى هيئة التدريس والطلبة الدارسين في القسم وتنمي مجموعاتها وخدماتها سعيا لخدمة تخصصات هذه الأقسام، وذلك بوضع ما أمكن من الأوعية الفكرية في متناول هؤلاء المستفيدين وتخفيف العبء على مكتبة الكلية.

4.3.1.2-مكتبات مراكز البحث العلمي

وهي مكتبات تنشأ على مستوى الجامعة أو وحدات البحث، وتوجه الخدمة البحوث العلمية والباحثين العاملين على إعداد الدراسات، فهي تضم المصادر والمراجع التي تساعد في تقديم بحوثهم وإجراء تجاربهم.³

4.1.2-وظائف المكتبة الجامعية:

تعمل المكتبة الجامعية على خدمة مجموعة من البرامج وتحقيق جملة من الأهداف سواء على مستوى بيئتها والفاعلين فيها وإنجاح رسالتها الجامعية أو على مستوى البيئة المحيطة بمختلف أبعادها ولبلوغ ذلك لا

¹ - عبد اللطيف الصوفي. مدخل إلى علوم المكتبات والمعلومات. قسنطينة: مطبعة جامعة قسنطينة، 2001. ص.104.

² - احمد عبد الله العلي. المرجع السابق. ص.68.

³ عبد اللطيف الصوفي. المرجع السابق، ص.104.

مناص من ممارستها لمجموعة من الوظائف و" للمكتبات الجامعية ثلاث وظائف رئيسية مستمدة من وظائف الجامعة وهي التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.¹

ولكي تؤدي المكتبة الجامعية الدور المطلوب منها في خدمة رسالة الجامعة وأهدافها فإن عليها أن تقوم بما يلي:

- توفير مصادر المعلومات اللازمة للتعليم والبحث وذلك عن طريق عمليات التزويد الهادفة التي يتم عن طريق أسس ومبادئ سلمية للاختيار والتزويد.

- تنظيم المصادر و إعداد الأدوات اللازمة لإتاحة الاستفادة من هذه المصادر بسهولة ويسر.

- تقديم الخدمات المكتبية بما يكفل تحقيق أقصى إفادة ممكنة من المعلومات بمصادرها المختلفة فضلا عن تدريب المستفيدين على استخدام المكتبة والإفادة منها.

- التعاون والتنسيق، وذلك لانتفاع من مصادر المعلومات داخل الوطن وخارجه و المشاركة أو الإسهام في الشبكة الوطنية للمعلومات.²

- تقديم خدمات تعليم استخدام المكتبة، وهي مهمة علمية أكاديمية و مهنية يقوم بها أمناء المكتبات الجامعية و أخصائي المعلومات لتطوير العلم المكتبي المساهمة في التعليم الذاتي و المستمر.

ونخلص من ذلك إلى أن الوظيفة الأساسية للمكتبة الجامعية هي مساندة البرامج الدراسية بالإضافة إلى برامج البحوث بالجامعة.³

- إرساء قواعد التعاون مع المكتبات والهيئات الأخرى التي تقتني مجموعات علمية هامة يمكن أن يستفيد منها الباحثون.⁴

- تنظيم المصادر وتجهيز أدوات المناسبة لاسترجاعها والإفادة منها بسرعة وسهولة ويشتمل هذه العمليات الفهرسة والتصنيف والتكشيف والاستخلاص والحفظ والصيانة

- تجليد وصيانة المجموعات والحفاظ عليها من التلف.

- تتمثل في بناء وتنمية المجموعات.

¹-عليان مصطفى ربيح. إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز مصادر التعلم. المرجع السابق.ص.365.

²- عبد الهادي محمد فتحي. المكتبات الجامعية: تنظيمها وإدارتها وخدماتها ودورها في تطوير التعليم الجامعي والبحث العلمي. المرجع السابق. ص.ص:43-44

³- موسى غادة عبد المنعم؛ سالم ناهد محمد. مر افق المعلومات: ماهيتها، إدارتها، خدماتها. الإسكندرية: دار الثقافة العلمية،2000. ص.198.

⁴- بدر احمد أنور. المكتبات ومراكز المعلومات النوعية. [د.ط.]. الإسكندرية: دار الثقافة العلمية، [د.س.]. ص.74.

- توفير مصادر المعلومات اللازمة القيام الجامعة بمهامها في التعليم والبحث، مع تنظيم هذه المجموعات (تصنيف، تكشف، استخلاص) وغيرها من العنايات التي تكفل ضبط المجموعات وتحليلها وحفظها وصيانتها.¹
- تقديم الخدمات المكتبية وتمثل هذه الوظيفة مجمل الخدمات المقدمة للمستخدمين كالإعارة والتصوير وخدمات المراجع واسترجاع المعلومات بالإضافة إلى الإرشاد المكتبي ومساعدة رواد المكتبة لتحصيل المعلومات التي يريدون الوصول إليها.
- التعاون المكتبي، ويتمثل في تبادل المعلومات العلمية بين مختلف المكتبات الجامعية داخل وخارج الوطن وذلك بالإسهام والاشتراك في تكوين شبكات المعلومات والتبادل عبر مختلف الوسائل التكنولوجية المتاحة.²

5. 1.2- خدمات المكتبة الجامعية:

إن الهدف الأساس والرئيسي من وجود أي مكتبة جامعية هو ما تقدمه المجتمع المستفيدين على مستواها من خدمات متعددة وبأطرافهم المختلفة "كما أننا لا نبالغ إذا قلنا" أن المحك الرئيسي لمدى نجاح أي مكتبة جامعية، هو مدى قدرتها على أن توفر للقارئ الكتاب الذي يريده في الوقت الذي يحتاجه.. فلذلك يعتبر المبدأ الأساسي ومنه تنبثق جميع الأشياء تقريبا التي ينبغي أن ننجزها داخل المكتبات.³

كما تسعى المكتبة الجامعية لتحقيق الإفادة القصوى من وجودها في بيئة الجامعة تحديدا، و" هناك ثلاث مستويات للإفادة من المكتبات في الجامعات وهي:

- 1- مستوى الطالب الجامعي المبتدئ حيث يدرس مواد عامة غير تخصصية.
- 2- مستوى الدراسة الجامعية المتقدمة حيث يدرس الطالب مواد متخصصة ويتركز اهتمامه في مجال موضوع معين استعدادا لمرحلة البحث.
- 3- مستوى البحث، ويفيد منه طلبة الدراسات العليا، وأعضاء هيئة التدريس والباحثون المهتمون بتنمية المعرفة أو تطبيقها.⁴

وعموما تخدم المكتبة المجتمع الأكاديمي عن طريق تعريف الطلاب بمصادر البحث وأساليبه إمكانياته عن طريق إحاطة الطالب بالبيبلوغرافيات المتوفرة في مجالات دراسته وتعليمه كيفية استخدام المصادر والمراجع

¹- مشير حدة. رأس مال الفكري ودوره في تحسين خدمات المكتبات الجامعية: دراسة ميدانية بمكتبات جامعة تبسة. مذكرة ماستر: علم المكتبات، جامعة تبسة: تبسة، 2012. ص. 26.

²- بدر احمد؛ محمد فتحي عبد الهادي. المكتبات الجامعية: الدراسات في مكتبات الأكاديمية الشاملة ط. 2. القاهرة: دار الغرب، 1987. ص. 24.

³- موسى غادة عبد المنعم. دراسة في مكتبات المؤسسات التعليمية. الإسكندرية: دار الثقافة العلمية، 1998. ص. 229.

⁴- بدر احمد؛ عبد الهادي محمد فتحي. المكتبات الجامعية: تنظيمها وإدارتها وخدماتها ودورها في تطوير التعليم الجامعي والبحث العلمي. المرجع السابق. ص: 229-230.

كما تقوم المكتبة بتعريف أعضاء هيئة التدريس بالمطبوعات الحديثة في مجالات دراساتهم ومعاونتهم في الوصول للمعلومات والبيانات التي يحتاجونها وأخيرا تقوم المكتبة الجامعية عادة بخدمات الترجمة والتصوير والطباعة والمشاركة في الخدمات البيبليوغرافية التعاونية¹. وإجمالا، وبناء على ما تقدم ذكره بخصوص الخدمات المكتبية المقدمة على مستوى المكتبات الجامعية فإنها تقسم بشكل عام إلى نوعين هما:

1.5.1.2- الخدمات الفنية أو غير المباشرة:

يطلق على الخدمات الفنية أيضا مصطلح الخدمات غير المباشرة، لأنها لا تتعامل مع المستخدمين مباشرة أو وجها لوجه و لكنهم يستفيدون من نتائجها² أو المقصود بالخدمات الفنية في المكتبات كل ما يتعلق بطلب و استلام وتهيئة وإعداد الكتب والمواد المكتبية الأخرى، ووضعها في خدمة القارئ وبعبارة أخرى فإن هذه الخدمات تتعلق بكافة الإجراءات المطلوبة لاقتناء الكتب والمواد المكتبية الأخرى و تهيئتها وفق متطلبات عمل المكتبة والقيام بكافة الأعمال الضرورية الأخرى قبل وصول الكتاب إلى رف المكتبة و مثل هذه الأعمال تجرى في العادة بشكل لا يراها قراء المكتبة وروادها و لا يكون لها تماس ومجاهاة مباشرة للقارئ مثل: التزويد و الفهرسة و التصنيف و التجليد و التكتيف و غيرها.³

2.5.1.2- الخدمات العامة أو المباشرة:

والتي تشمل كافة الأعمال والأنشطة والخدمات التي تقدمها المكتبات للمستخدمين بشكل مباشر شريطة أن يتوفر كادر بشري مؤهل ومتخصص يسهر على تقديم هذه الخدمات وتشمل ما يلي خدمات الإعارة والخدمات المرجعية وخدمات تدريب المستخدمين وخدمات التصوير والاستنساخ والخدمات الخاصة بالمواد السمعية والبصرية...⁴

6.1.2- دور المكتبة الجامعية في دعم التكوين:

جعل التطور التكنولوجي من المكتبة الجامعية مصدرا رئيسيا للمعلومات، كما أن احتياجات المستخدمين تنوعت كيفا وزادت كما ومسؤوليات العاملين في المكتبات ليست ثابتة ولكنها متجددة، وتحتاج إلى إعادة النظر بين الحين والآخر من أجل المحافظة على الكفاءة الفعالة في الأداء، ويعتبر التكوين استثمارا للموارد البشرية وأي مكتبة جامعية لا تستطيع أن تحتفظ بنموها ونجاحها، دون أن تداوم على تكوين

¹- بدر أحمد أنور. المكتبات ومراكز المعلومات النوعية. المرجع السابق.ص.75.

²- همشري عمر أحمد. المكتبة ومهارات استخدامها. المرجع السابق.ص.81.

³- النوايسة غالب عوض. خدمة المستخدمين من المكتبات ومراكز المعلومات. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2000. ص.27.

⁴- عميرية عائشة. أخصائي المكتبات والمعلومات والتكوين الذاتي بالمكتبات الجامعية في الجزائر: مكتبات جامعي السنيا والعلوم التكنولوجيا بوهان نموذجًا. مذكرة ماجستير: علم المكتبات، جامعة السنيا: وهران، 2009-2010. ص.93.

العاملين فيها حتى يكتسبوا المهارات اللازمة لأداء العمل بأفضل طريقة، وعلى أكمل وجه، ولقد تعددت العوامل التي ساهمت في اهتمام المكتبات الجامعية بتكوين العاملين بها، ومن هذه العوامل ما يلي:

- أن الجامعات والمعاهد لا تعد خريجيها لوظائف محددة.

- هناك تغيير واسع في المعرفة والمهارات اللازمة لكثير من أعمال المكتبات.

- تقدم الموظف إلى مستويات أعلى من المسؤولية يتطلب معرفته لمهارات جديدة. لا بد له من اكتسابها حتى يقوم بأعباء وظيفته الجديدة على أكمل وجه.¹

- استخدام التكنولوجيا الحديثة في تقديم الخدمات المكتبية، مما يستوجب تكوين العاملين على هذه التكنولوجيا خاصة القدامى منهم.²

ويعتبر التكوين أحد الحلول الفعالة التي يلجأ إليها العاملون في المكتبات الجامعية لتطوير قدراتهم المهنية، وتلعب المكتبات الجامعية دوراً أساسياً في عملية التكوين وهذا من خلال:

- الإمداد بالموارد الضرورية للتطوير الذاتي.

- الاهتمام بمساعدة الأفراد على إبراز مواهبهم الفردية والمتوقعة في المهنة والتخصص.

- التحفيز المادي أو المعنوي للعمال، حيث يعتبر التحفيز مبرراً كافياً لسعي العاملين إلى تجديد معارفهم وتحديث معلوماتهم ومن أجل تحقيق التنمية المنشودة للعاملين في المكتبات الجامعية. وجب على هذه المكتبات العمل على تكوين عمالها وتشجيعهم أكثر على تبني التكوين الذاتي خاصة في حالة نقص برامج التكوين المستمر بهذه المكتبات وعدم كفايتها. وهذا من أجل إثراء وتطوير قدراتهم المهنية، وحتى يتمكنوا من أداء خدمة مكتبية فعالة، تستجيب تطلعات المستفيدين.³

¹- حامد الشافعي دياب. إدارة المكتبات الجامعية: أساسها النظرية وتطبيقاتها العلمية. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 1984. ص 174.

²- السعيد مبروك إبراهيم. تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات. القاهرة: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2012. ص 121.

³- محسن السيد العربي. التنمية المهنية للعاملين في المكتبات ومرافق المعلومات. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 1994. ص 46.

2.2-التحديات التي تواجه المكتبات الجامعية:

تعيش المكتبات الجامعية في الوقت الحاضر ظروفًا ومتغيرات وتحديات تختلف عن تلك التي واجهتها في العقدين الماضيين، ممثل سببها الرئيسي في التطورات المتسارعة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومتطلبات استخدامها وتأثيراتها الواضحة عليها، وتطور آفاق النشر الإلكتروني والاستخدام الواسع لشبكة الإنترنت فضلاً عن تغير حاجات المستفيد العصري من المعلومات وتنوعها، لذا كان لزاماً عليها الاستجابة لهذه التحديات والظروف المتغيرة والتكيف معها ومسايرتها حتى تضمن لنفسها البقاء والاستمرارية في المجمع الرقمي.

وتتمثل أهم هذه التحديات التي تواجه المكتبات خاصة الجامعية منها فيما يلي:

1.2.2- تحدي الإنترنت *défi d'internet*:

أصبح وجود الإنترنت في المكتبة الجامعية من الأمور العادية، وكذلك جزءاً لا يتجزأ من المكتبة لما توفره من خدمات ومعلومات ذات كمية هائلة لا يمكن لأي مكتبة مهما كان حجمها وإمكاناتها أن تقدم ما تقدمه هذه الشبكة. لذا فإن الإنترنت يمكننا اعتبارها نافذة المكتبة الجامعية للإطلاع على ما يدور في العالم.

وبما أن المكتبة الجامعية تسعى لإشباع احتياجات الوسط الجامعي من المعلومات، فإن شبكة الإنترنت هي الأخرى تقدم مجموعة من الخدمات الخلية ويمكن تلخيص الخدمات المقدمة من طرف الشبكة فيما يلي:

- 1- تبادل البريد الإلكتروني لعشرات الملايين من البشر في العالم.
- 2- تكوين مجموعات مناقشة مؤقتة أو دائمة ومشاركتهم في الأفكار والآراء.
- 3- الحصول على النص الكامل للوثائق التي تعتبر محور اهتمام الباحثين أو المستفيدين.
- 4- المشاركة في نظام شبكات الإعارة بين المكتبات على المستوى الواحد أو على مستوى منطقة جغرافية معينة وكذلك المشاركة في مصادر المعلومات
- 5- إرسال وتحميل بيانات رقمية ونصية وصور متحركة أو وثائق وملفات مسموعة أو مرئية وفقاً لحاجات المكتبة.
- 6- توزيع المطبوعات الإلكترونية والاشتراك فيها عن بعد.

أما بخصوص خدمات الإنترنت المقدمة للوسط الجامعي يمكننا القول إن الشبكة:

- ❖ تقدم خدمات متعددة في شتى المجالات، فبالنسبة للأساتذة والباحثين توفر لهم إمكانية الوصول إلى مصادر المعلومات المختلفة وتعرفهم على المراجع المتوفرة على موضوع ما

❖ إمكانية اشتراك الباحث في المجموعات العلمية المتخصصة وإرسال استفسارات وتلقي أجوبة، كما توفر لطالب الدراسات العليا الكثير من الوقت والجهد عند اختيار موضوع البحث، والتعرف على المصادر التي تخدم بحثه

❖ أما بالنسبة للطالب: فإن خدمة الإنترنت أصبحت من الأدوات الضرورية للتعليم، وهي تقوم مقام الكتاب أحياناً، إضافة إلى ذلك إنه من خلال خدمة الإنترنت يحصل الطالب على الكثير من المعلومات القيمة بسرعة ودقة عالية، ولذلك فإن مستقبل التعليم العالي خاصة متأثر بطريقة أو بأخرى بخدمة الإنترنت وعليه بعد ارتباط الإنترنت مع التعليم العالي أهم ارتباط ثقافي خلال القرن العشرين.

إن إدخال الإنترنت في المكتبة الجامعية لا يعني أن هذه الأخيرة ستتخلى عن الخدمات التي تقدمها، وعن تطوير الأرصدة من كتب ودوريات والاتجاه نحو اقتناء المصادر الإلكترونية على حساب الوثائق المطبوعة، بل من واجها الاستمرار في تحسين خدماتها وإثراء أرصدها ثم تأتي الإنترنت بعد ذلك كإضافة ذات قيمة كبيرة، لأن المكتبة الحديثة في مكان تفاعل المعلومات والتقنيات معا.¹

2.2.2- تحدي المكتبات الإلكترونية *défi des bibliothèques électroniques*

تقف المكتبات الجامعية في هذا العصر الرقمي أمام وظائف جديدة ومطالب متغيرة، تقوم أساساً على استخدام الوسائل الإلكترونية والمعلومات الرقمية ويحتاج ذلك إلى تعاون جدي بين المكتبات الجامعية ومراكز البحث ومن واجب الجامعة تحضير المنشورات والمعلومات العلمية والتقنية لتغذية المكتبات الإلكترونية مثل: الأطروحات والرسائل الجامعية والبحوث ومنتجات الوسائط المتعددة فوق أقراص مدينة CD-ROM بالتعاون مع دور النشر أو وضعها على الخط المباشر.

فاليوم تواجه المكتبات الجامعية تحديات عديدة منها النشر الإلكتروني وزيادة الإنتاج الفكري والتحدي الاقتصادي لتأمين الموارد المالية لها والتحدي المعرفي حتى تواكب تطورات العصر.

3.2.2- تحدي الوسائط المتعددة *le défi Multimedia*

لقد سطع نجم الحوامل الإلكترونية الحديثة، والتي يصطلح عليها اسم الوسائط المتعددة *Multimedia* فهي حسب تعريف القاموس الحر على الخط لعام 1994: تركيب من نص وصورة مع الصور المتحركة مثل تسلسل الفيديو فهذا الشكل الجديد لحوامل المعلومات أصبح أكثر طلباً عند المستخدمين

¹- لخصر فردي. "المكتبات الجامعية في ضل مجتمع المعلومات: نحو التكلف مع التحديات". مجلة العلوم الإنسانية، ديسمبر 2007. ع.28. ص.107.

والمكتبات، ذلك أنه يحتوي على ميزة البحث وكذا السرعة في الاستعراض إضافة إلى السعة الهائلة في تخزين المعلومات، فالقرص الواحد يستطيع احتواء مئات الكتب التي تعجز رفوف ومخازن المكتبات الصغيرة عن احتواءها، لذا فإن المكتبات الجامعية مطالبة بتوفير هذه الحوامل، إضافة إلى تكنولوجيا المعلومات المصاحبة لها أو التي بواسطتها يتم الإطلاع على محتوياتها.¹

4.2.2- تحدي الدوريات الإلكترونية *Le défi des revues électroniques*

عرف إنتاج الدوريات العلمية تطورا كبيرا من حيث الكم، لعدة أسباب أهمها تضخم عدد الباحثين والتخصصات العلمية والمؤسسات العلمية المتنافسة فيما بينها، مما أدى إلى تضاعف إنتاج المقالات العلمية بالإضافة إلى إخضاع الإنتاج العلمي إلى المنطق التجاري والاقتصادي ووعيا منهم بحتمية التكيف مع المتطلبات والطرق الجديدة للاتصال الإلكتروني المعتمدة من طرف المجتمع العلمي، تحول العديد من الناشرين على تطبيق التكنولوجيات الرقمية في إنتاج ومعالجة وبت منتوجاتهم وتعد الدوريات العلمية الإلكترونية بالإضافة إلى المحلات الصحفية والمهنية الأكثر شيوعا وتداولها في البيئة الإلكترونية الجديدة. فعلى مستوى الإنتاج العلمي المتخصص، فقد تم اعتماد عدة تطبيقات تكنولوجية لإنتاج ومعالجة وبت الدوريات العلمية، تتمثل في:

✓ رقمنة الدوريات العلمية الموجودة سابقا في شكل ورقي، وعادة ما تدعم هذه العملية خدمات تكميلية كإمكانية البحث في النص الكامل للمقال العلمي، وإرسال قوائم محتويات الأعداد الجديدة عبر البريد الإلكتروني وتتم عملية رقمنة الدوريات باستعمال آلات مخصصة لذلك.

✓ إنتاج دوريات في شكل الكتروني فقط، حيث تشهد حاليا ظهورا لأعداد متزايدة من الدوريات العلمية الإلكترونية سواء التجارية التابعة للناشرين التجاريين، أو المتاحة مجانا وفق مبدأ النفاذ الحر للمعلومات والمبادرات التي تدعمه، والتي تحتفظ بمبدأ التحكيم العلمي.

ومن جهة أخرى، فقد أدى ظهور الدوريات العلمية الإلكترونية إلى الاعتقاد بفقدان المكتبات الجامعية لدورها التقليدي كوسيط بين المستفيدين ونتائج الأبحاث العلمية، مع أن نتائج بعض الدراسات التي أجريت في هذا المجال تؤكد بأن الطلبات الفردية للمستفيدين على المقالات المتاحة عبر الشبكة العالمية لا تتعدى 20% من مجموع الطلبات، وهذا يؤكد بأن هناك حاجة دائمة لضرورة بقاء المكتبات كمقدم أساسي لهذه الخدمة، سواء تعلق الأمر بالدوريات المطبوعة أو الإلكترونية

¹ - سهام عميمور. المكتبات الجامعية ودورها في تطوير البحث العلمي في ظل البيئة الإلكترونية. مذكرة ماجستير: علم مكتبات، قسنطينة، 2012. ص: 95-97.

وعليه فإن المرحلة الانتقالية التي تشهدها حالياً، تتميز بالتعايش بين تعطي الاتصال الورقي والإلكتروني، مع التأكيد على مبدأ التحكيم العلمي وتحويله على البيئة الإلكترونية الجديدة، بالإضافة إلى ترسيخ الحاجة إلى المكتبات الجامعية كوسيط بين الناشرين والمستفيدين ضمن مسار إنتاج وبت الإنتاج العلمي المتخصص.¹

5.2.2- تحدي النشر الإلكتروني للرسائل الجامعية *Le défi de la diffusion électroniques de*

messages université

ينبغي على المكتبات الجامعية اليوم القيام بمشاريع تتمثل في النشر الإلكتروني للرسائل الجامعية، ذلك أن هذا الإنتاج الفكري المتوفر لديها بدون مقابل وفي نفس الوقت فإن تداوله بين الباحثين والأساتذة ما يزال ضعيفاً لأسباب عدة تذكر منها نقص في التعريف بها وبوجودها أحياناً، ولهذا فإن النشر الإلكتروني لهذه الأعمال العلمية الأكاديمية وبها عن طريق الانترنت.

يمثل أحسن طريقة لتعريف بها ووضعها في متناول كل من يحتاجها. ضف إلى ذلك أنها اليوم وبفضل ما تمتلكه من إمكانيات مادية وبشرية بإمكانها أن تحمد هذا المشروع على أرض الواقع من خلال:

أ- التكوين: ذلك أن تكوين طلبة الدراسات العليا سواء على مستوى الماجستير أو الدكتوراه على استخدام تكنولوجيا المعلومات يعتبر الخطوة الأولى لإنجاح مثل هذه المشاريع، ويحتوي برنامج التكوين أو التدريب على مقاييس حول إنتاج وبت الوثائق الإلكترونية، وتحسيسهم بأهمية هذه التكنولوجيا، وبعد أن يصبح طالب الدراسات العليا يتحكم في الميكانيزمات وأدوات خلق الوثائق الإلكترونية، يمكن أن يطلب من الجاز رسالته في شكل وثيقة الكترونية.

ب- الإبداع القانوني: بعد مناقشة الرسالة الجامعية والموافقة عليها من طرف اللجنة المناقشة تلزم المكتبة الجامعية في إطار قانون الإبداع للرسائل الجامعية إبداع رسالته في الشكل الإلكتروني بجانب النسخ المطبوعة وهذه مسؤولية الجامعة بوضع قانون ينظم العلاقة بين صاحب الرسالة والمكتبة الجامعية، وتوضيح طرق بث الرسالة إلكترونياً على شبكة الإنترنت.²

6.2.2- تحدي التعليم والإعارة عن بعد *Le défi de education et de prêt a distance*

إن الانتقال من الجامعة التقليدية إلى الافتراضية، والتعليم عن بعد باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال أو بالأحرى استخدام الإنترنت، سيفتح أبواب جديدة أمام الراغبين في تحصيل شهادات علمية من جامعات عربية أو غير

¹ - نذير غانم. الخدمات الإلكترونية بالمكتبات الجامعية: دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم العالي بمدينة قسنطينة المجلد 1. أطروحة دكتوراه علوم: علم مكتبات: قسنطينة، 2010. ص: 101-103.

² لخضر فردي. المرجع السابق، ص: 108-109.

العالم، ويزيد من حظوظ ذوي الارتباطات العملية أو العائلية- الأم في بيتها-، حيث أن الحصول على شهادة جامعية من متروك أصبحت أمرا واردا في أي علم أو تخصص تريده، وبكل الدرجات العلمية، يفضل ما نتيجة هذه العوالم الافتراضية من تقنيات اتصالية عالية، فأين ستكون المكتبة الجامعية من هذا؟

لطالما كانت المكتبات الجامعية القلب النابض للجامعة ومقصد كل الطلبة والباحثين، ولكن أين المكتبات الجامعية؟ وأين الباحث في ظل الجامعة الافتراضية والتعليم عن بعد؟، يجب على المكتبات أن توفر لها منافذ عند كل حرم جامعي افتراضي، تعرف من خلالها برصيدها وتتيح البحث فيه، بل أكثر من ذلك الوصول إلى النص الكامل لمصادر المعلومات لتعميم الفائدة لكل طالبي العلم عبر العالم متجاوزة بذلك عاملي الزمان والمكان، وذلك عبر تفعيل الإعارة عن بعد وتحسين ظروفها من خلال خدمة راقية للمستفيدين في جميع أشكال الرصيد وإتاحتها سوانا إلكترونيا إذا كانت المسافات بعيدة أو تحديد إمكانية إتاحتها بالوسائل التقليدية، أن يكون التعامل في هذه الحالة مع المكتبات وليس مع الأفراد لسهولة متابعة ويستحسن المؤسسات في حالة التجاوزات مقارنة مع متابعة الأفراد.¹

3.2- ماهية التكوين في المكتبات الجامعية:

تسعى المكتبات الجامعية الى تكوين العاملين بها، بهدف تنمية وتطوير قدراتهم، وتحسين أدائهم لتحقيق أهدافها المتمثلة في دراسة وتلبية احتياجات المستفيدين وإرضائهم. بأقل جهد وأيسر الطرق. وعليه سوف نحاول من خلال هذا المبحث التطرق الى مفهوم التكوين واهميته أهدافه أنواعه طرقه واساليبه والافاق الجديدة له.

1.3.2.- مفهوم التكوين:

- التكوين: جهد مخطط لتغيير سلوك ومهارات الموظفين وتوجيهاتهم وآرائهم باستخدام طرق تدريبية وإرشادية مختلفة لتهيئتهم لأداء الأعمال المطلوبة وفقا لمعايير العمل بشكل مقبول.²
- والمتكون: هو الشخص الذي يسعى إلى الوصول على مهارة أو معرفة أو خبرة ممكن يملكها، سواء بمبادرة شخصية لتطوير قدراته من خلال برامج وطرق التدريب المختلفة التي تتطلبها وظيفته وتتيحها المنظمة.³

¹- سهام عميمور. المرجع السابق، ص.98.

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

³- الصفاح حبيب. المرجع سابق. ص.66.

- والتدريب: هو جمع الأنشطة التي يحتاج إليها إمداد الهيئة في الوقت المناسب والمكان المناسب بالأفراد المدربين القادرين على تنفيذ العمل المكلفين به أي لديهم المهارات والمعرفة اللازمة لأداء العمل.¹

يقوم التكوين على جملة من المبادئ لضمان برنامجاً تكوينياً فعالاً؛ بمثابة مبادئ سيكولوجية يجب أن يراعيها كل من المكون والمتكون حتى يتم التكوين في أقصر وأقل جهد وأحسن النتائج كالمشاركة في البرامج التكوينية وتطبيق ونقل ما يتعلمه المتكون إلى الواقع الفعلي، وتحفيز السلوك المرغوب فيه وقمع السلوكيات غير المرغوب فيها والتغذية العكسية (الراجعة) عن أداء العاملين.²

2.3.2- أهمية التكوين:

تعطي العديد من المؤسسات الأهمية البالغة للبرامج التكوينية وتسعى جاهدة لتكوين موظفيها وتحسين مستواهم ينعكس بالإيجاب على أداء العاملين وعلى تطوير المؤسسة ومساعدتها في تقديم خدماتها وزيادة إنتاجها وعلى العموم يمكن تحديد أهمية تكوين فيما يلي:

- إكساب الأفراد المتكونين المهارات والمعلومات والمعارف الفكرية والعملية التي تنقسمهم لا سيما في ظل التطورات الفكرية والتكنولوجية التي يعرفها المجتمع.
- إكساب العاملين أنماط واتجاهات سلوكية جديدة تنسجم مع الحاجات التي يتطلبها تطوير العمل في المؤسسات التي يعملون بها سواء كانت هذه المؤسسات إنتاجية أو خدمية.
- صقل وتحسين القدرات والمهارات الفردية والجماعية للمتكونين.
- تبادل الخبرات والمعارف والمعلومات بين المتكونين، خاصة إذا ما تم استخدام الأساليب التكوينية التي تعتمد على تبادل المعارف والأفكار.³
- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد العاملين.
- تطوير إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة في المؤسسة، ومحيط العمل.
- تطوير العلاقات بين الأفراد العاملين والإدارة.
- تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمة أهداف المؤسسة.

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

²- محمد عباس، سهيلة. إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. ط.2. عمان: دار وائل، 2003. ص.189.

³- خضير كاظم محمود؛ ياسين كاسب الخرشبي. إدارة الموارد البشرية، ط.3. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2010. ص.127.

- يساهم التكوين في بناء قاعدة فاعلة للاتصالات والاستشارات الداخلية، وبذلك يؤدي إلى تطوير أساليب التفاعل بين الأفراد العاملين والإدارة.
 - زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء، إذ أن إكساب العاملين المهارات والمعارف اللازمة لأداء وظائفهم. يساعدهم في تنفيذ المهام الموكلة إليه بكفاءة وتقليص الوقت الضائع والموارد المادية المستخدمة في الإنتاج.
 - يساهم التكوين في خلق الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين نحو العمل والمؤسسة.¹
 - يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمؤسسة، وبذلك يرتفع أداء العاملين عن طريق معرفتهم للأهداف المنتظرة منهم من طرف المؤسسة
 - يؤدي إلى ترشيد القرارات الإدارية وتطوير الأساليب القيادية الإدارية
 - يساعد في تجديد المعلومات وتحديثها، بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في بيئة العمل
 - يساعد التكوين في حل مشاكل العمل والتغلب على مختلف الصعوبات المهنية.
 - يطور ويبنى الدافعية نحو الأداء، ويخلق فرصا للنمو والتطور لدى العاملين.
 - يساعد العاملين في تقليل التوتر الناجم عن النقص في المعرفة أو المهارة أو كليهما.²
- مما سبق يتضح أن أهمية التكوين لا تكمن في الحصول على المعارف والمهارات الفنية والفكرية المرتبطة بأداء الأفراد فحسب، وإنما توفير البرامج التكوينية التي تمكن العاملين من معرفة أهداف المؤسسة والجوانب التي تحكم سياساتها وقراراتها تساهم بشكل كبير في رفع درجة الولاء للمؤسسة، وتحسين الروح المعنوية للأفراد العاملين، وهذا ما يؤدي إلى رفع درجة الكفاءة وتحسين الأداء.
- وعلى الرغم من أن التكوين يعتبر نشاطا إضافيا يؤدي إلى زيادة التكاليف التي تتحملها المؤسسة أعباءها، وينتج عنه انقطاع العاملين عن العمل طيلة الفترة التكوينية، إلا أن الواقع العملي يشير بأن الأهمية التي ينطوي عليها التكوين والفوائد المنتظرة منه يبرران بوضوح التكلفة والجهد المبذول في اعتماده لتطوير كفاءة العاملين وزيادة فاعليتهم في الأداء.

¹ - سهلة محمد عباس. إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. ط.1. عمان: دار وائل للنشر، 2006. ص.ص:187-188.

² - المرجع نفسه. ص.ص:188-189.

3.3.2- أهداف التكوين:

من أجل نجاح العملية التكوينية يجب وضع وتحديد الأهداف المنتظر تحقيقها قبل إقرار وبدء البرنامج التكويني ويحظى تحديد الأهداف التكوينية على جانب كبير من الأهمية، باعتباره نقطة البداية لمختلف الأنشطة. وبعد من الأسس الأولية لسياسة التكوين والأهداف العامة المنتظرة من التكوين هي كما يلي:

- ✓ تكييف الأفراد المهام محدودة، وللتغيير في الوظائف.
- ✓ تحسين مكانة الموظفين الجدد من أجل الاستعمال الأحسن للمعدات وأدوات العمل.
- ✓ المساهمة في إعداد برامج التنمية، وسياسة تطوير الموارد البشرية.
- ✓ الرفع من التقدير الذاتي للعمال.
- ✓ التكيف مع متطلبات المحيط المتغير باستمرار.
- ✓ خلق الإحساس بالانتماء لدى العمال داخل المؤسسة.¹
- ✓ كسب معلومات تقنية ومفاهيم قاعدية مهمة قد تكون قانونية إدارية مع تحسين التصرفات لكي يكون المتكون على علاقة بالمنصب الموجه له.²

فيما يرى باحثون آخرون أن الأهداف المنتظرة من التكوين تتمحور حول أربع محاور رئيسية كما يلي:

- أهداف توجيهية وإرشادية:

وتتضمن المبادئ التي يجب أن تكتسب من خلال برنامج التكوين خاصة المتعلقة بالمهارات المهنية المطلوبة لأداء عمل معين أو الترقية إلى درجة أعلى، وتضييق الفجوة بين معايير الأداء المحددة من طرف المسؤولين وتعليمهم مبادئ الإدارة كالرقابة والإشراف والتوجيه.

- أهداف تنظيمية إدارية:

من خلال رفع الكفاءة الإنتاجية للفرد العامل خاصة عند تغيير طريقة العمل، أو استحداث مناصب جديدة. وعند التغييرات التي تطرأ على المؤسسة وتؤثر على توزيع المهام والأدوار فيها.

¹- وسيلة حمداوي. إدارة الموارد البشرية. الجزائر: مديرية النشر لجامعة قلمة، 2004. ص.101.

²- احمد الداعي. التكون الذاتي لأخصائي المعلومات في المكتبات الجامعية من خلال الشبكات الاجتماعية: دراسة ميدانية بالمكتبات المركزية للجامعات الجزائر 1، الجزائر 2، الجزائر 3. مذكرة ماجستير: مكتبات، الجزائر، 2015. ص.16.

• أهداف النمو الفكري:

تتجلى في خلق الرغبة لدى العامل لرفع كفاءته، وتحسن أداءه ورفع الإنتاج كما ونوعا وتحسين الخدمة المقدمة، بإدراكه لمسؤوليته المهنية وأهداف مؤسسته، كما يمكنه ذلك من التأهيل المهني والترقية في المناصب العليا وبالتالي تحسين مستواه المادي.

• أهداف ذات بعد مستقبلي:

كالتكوين من أجل الترقية، ويخلق بذلك حافز الانخراط في مشروع المؤسسة التي ينتهي إليها الفرد والدفع بها إلى الأمام من خلال التنوع في اليد العاملة¹.

مما سبق يمكن القول إن تحديد الأهداف المنتظرة من عملية التكوين يتم من خلال التعرف على مواطن النقص المعرفي والمهاري للعاملين وإستراتيجية المؤسسة وأهدافها المستقبلية، وهذا ما يساعد المكون والمتكون على حد سواء في معرفة ما ينبغي بلوغه من مهارات مهنية ومعرفية بعد الانتهاء من البرامج التكوينية.

والأهداف التكوينية بشكل عام تتميز بعدد من الخصائص كما يلي:

- يجب أن تكون قابلة للملاحظة والتقييم
- يجب أن تكون واقعية ومنسجمة مع سياسات المؤسسة وفلسفتها.

4.3.2- أنواع التكوين:

يصنف التكوين الأنواع عديدة وفقا لمجموعة من الأسس كمحتوى البرامج التكوينية نوع الوظائف مكان التكوين المدة الزمنية المخصصة للبرنامج التكويني، إضافة إلى القائمين عليه وفيما لي سنتطرق إلى أهم هذه الأنواع:

1.4.3.2- حسب محتوى البرامج:

■ التكوين الأولي أو الابتدائي:

¹ - بوفجلين زهرة؛ محاجي عيسى. (دراسة تقييمية لبرامج تكوين المكتبيين العاملين بالمكتبة الوطنية الجزائرية). مجلة علم المكتبات. الجزائر: قسم علم المكتبات والتوثيق، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. جامعة الجزائر2. 2013. ع.2.ص.59.

ويتم في هذا النوع من التكوين تقديم الواجبات والتعليمات وخصائص الوظيفة التي سيمارسها الموظف في مراحلها الأولى من العمل، ويهدف هذا التكوين إلى إعطاء صورة أولية للموظفين الجدد عن دورهم داخل المؤسسة، كما يساعدهم على الاندماج في عالم الشغل.

■ التكوين من أجل الترقية:

ويخصص هذا النوع من التكوين الموظفين الذين تتم ترقيتهم إلى رتب مهنية أعلى من الرتب المشغولة سابقا، وتم فيه إعداد الفرد لتولي وظيفة جديدة، أو للقيام بواجبات ومسؤوليات أعلى.

■ التكوين بغرض تجديد المعارف:

ويقصد به التكيف مع الوضعيات المهنية الجديدة، وهذا من خلال استحداث وتجدد المعارف السابقة، وجعلها أكثر تلاؤما مع المعطيات الجديدة التي تفرضها المؤسسة، وأيضا إدخال تحسينات وتقنيات أكثر حداثة في عالم الشغل.

2.4.3.2- حسب نوع الوظائف:

■ التكوين المهني والفني:

ويتم هذا النوع من التكوين بتنمية المهارات اليدوية والميكانيكية في الأعمال الفنية والمهنية كالصيانة، وتقوم فيه المؤسسات بإرسال موظفيها إلى مدارس ومعاهد ومراكز تكوينية خاصة، يتعلم فيها الأفراد بغية الحصول على شهادات فنية مبنية.

■ التكوين التخصصي:

ويهدف هذا النوع من التكوين إلى التعرف على مهارات أعلى من مهارات الوظائف الفنية والمهنية وتشمل عادة أعمال المحاسبة وهندسة الصيانة والتسويق ويتم تصميم برامج تكوينية خاصة لهذا التكوين.

■ التكوين الإداري:

وتضمن هذا النوع من التكوين تطوير المعارف والمهارات الإدارية اللازمة لتقلد مناصب مختلفة. وتشمل هذه المعارف العمليات الإدارية كالتخطيط والتنظيم، القيادة واتخاذ القرار.¹

3.4.3.2- حسب مكان التكوين:

¹ - صلاح الدين محمد الباقي. الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2002. ص: 274-275.

■ التكوين داخل المؤسسة:

التكوين هنا يتم في موقع العمل ويتولى المشرف تكوين الفرد في الوظيفة التي يشغلها، وهناك بعض المؤسسات تسعى إلى إنشاء مراكز خاصة بها داخل المؤسسة بغية اقتصاد وقت التكوين وتزويد العمال بمعلومات أوفر تقدم لهم من طرف مختصين متفرغين لهذه العملية، دون أن يتسبب ذلك في إحداث قطيعة بين الجو السائد داخل المؤسسة والعملية التكوينية.

■ التكوين خارج المؤسسة:

وهو التكوين الذي يخصص للعاملين في غير أوقات العمل الرسمية، ويكون هذا التكوين في مراكز خارج المؤسسة كالمعاهد المتخصصة والجامعات ومراكز التكوين، وفي هذه الحالة تتحمل المؤسسة مقابل ذلك بعض التكاليف المادية للجهة المكلفة بالتكوين.¹

4.4.3.2- التكوين حسب المدة الزمنية للبرنامج التكويني:

■ التكوين قصير المدى:

وغالبا ما يستغرق هذا النوع من التكوين فترة أسبوع إلى ستة أسابيع، وفي إطار هذا النمط التكويني يتم عقد الدورات التكوينية بصورة مكثفة ومركزة، حيث يقوم المكون عادة بإعطاء فكرة عامة وشاملة حول البرنامج التكويني دون الدخول في التفاصيل التي يتطلبها البرنامج، لذا فإن من عيوب هذا النوع من التكوين عدم توفر الوقت الكافي للمكون من أجل تغطية الموضوع بصورة تفصيلية. كما أن المتكون لا يمتلك الوقت الكافي للإلمام بالمادة التكوينية بصورة شاملة.

■ التكوين طويل المدى:

ويمتد هذا النوع من التكوين عادة إلى سنة أو أكثر. ومن مزايا هذا النمط من التكوين حصول المتكون على معلومات كافية حول المادة التكوينية. مما يجعل الاستفادة أكبر قياسا بالتكوين قصير المدى، كما أن المكون يملك الوقت الكافي للدخول في التفاصيل التي يرغب في إيصالها للمتكون.² غير أن من عيوب ومآخذ هذا النمط التكويني طول الفترة الزمنية، والتي تتطلب تعيين أشخاص يقومون بأداء عمل المتكون بالإضافة إلى التكاليف الناجمة عن العملية التكوينية.

¹- السيد عليوة. تنمية مهارات مسؤولي شؤون العاملين. مصر: دار إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، 2001. ص.61.

²- خضير كاظم حمود؛ ياسين كاسب الخرشبي. المرجع السابق. ص.142.

5.4.3.2-التكوين حسب القائمين به:

* ينقسم التكوين حسب القائمين به إلى:

■ التكوين المستمر:

يعرف التكوين المستمر (*La Formation Continue*) على أنه مجموعة من العمليات والإجراءات التي يتم من خلالها تحسين وتطوير معارف واستعدادات وسلوك الموظفين من أجل تحقيق أهداف المؤسسة وأهدافهم الشخصية، ولا تستثني الأداء الجيد لمهامهم الحالية والمستقبلية.

ويكون هذا النوع من التكوين بإشراف المؤسسات والإدارات التي يتبعها الموظفين، وتكون المشاركة في برامج التكوين المستمر إلزامية في غالب الأحيان.

■ التكوين الذاتي

جاء تعريف التكوين الذاتي (*L'autoformation*) على أنه التكوين الذي يهدف إلى تطوير سلوك الفرد، وتحسين أدائه بناء على رغبته الشخصية، ووفقاً لاستعداداته وقدراته الذاتية ويرتكز التكوين الذاتي على الفرد ودوره في اكتساب المعرفة وتطوير مهاراته من خلال الممارسات الاجتماعية المتمثلة في العمل على الاستفادة من بيئة ومحيط العمل، وهو يشمل على جميع الأنشطة التي يقوم بها المتكون بمحض إرادته بغية تحسين أداءه وتطوير مهاراته المهنية.¹

5.3.2- طرق وأساليب التكوين:

إن اختيار الطريقة المناسبة للتكوين لها أثر كبير في تحقيق أهداف العملية التكوينية، وتختلف الطرق باختلاف المواضيع وبيئة التكوين والعمل ويمكن إجمال أهم طرق التكوين فيما يلي:

● أسلوب المحاضرة:

تعد المحاضرة إحدى طرق التكوين التقليدية وأكثرها شيوعاً في الاستخدام، وتعرف المحاضرة بأنها حديث يصدر من جانب واحد يقدم فيها المحاضر خلاصة أفكاره ومن مميزات السرعة في نقل المعلومات، وإمكانية إيصال المعلومات لمجموعة من الأفراد دفعة واحدة.²

¹- احمد الداعي. المرجع السابق.ص.21.

²- السعيد مبروك إبراهيم. أخصائي المكتبات بين المهنة والرسالة. كفر الشيخ. مصر: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، 2009. ص.53.

وتعتبر طريقة المحاضرة مفيدة للاستخدام بالنسبة للمجموعات الكبيرة من المتكويين، وعند استخدام هذه الطريقة يجب مراعاة عامل الوقت واستخدام المساعدات السمعية البصرية، مع إعطاء فرصة كافية لتلقي الأسئلة والمناقشات.

• أسلوب المناقشة

يستخدم أسلوب المناقشة لطرح موضوع أو قضية ما في حلقة بحث أمام مجموعة من المتكويين يقومون خلالها بتبادل الآراء وتقديم التعليقات وتناول الأفكار وطرح الأسئلة، وإعطاء الأمثلة حول الموضوع محل النقاش.¹

وتتضح مميزات أسلوب المناقشة في أنه يسمح بمشاركة مباشرة في الموضوع المطروح، وهذا يكون المتكويين أكثر قوة، وأعلى صوتاً عما كانوا عليه في أسلوب المحاضرة.

• أسلوب دراسة الحالة:

ويقوم هذا الأسلوب على فكرة أن يستحضر المكون المختص مواقف أو مشكلات واقعية، أو يبني سورا المواقف أو مشكلات افتراضية ولكنها تكون ذات صلة بالمحاور الموضوعية التي تقوم عليها العملية التكوينية، ويقوم بصياغتها بشكل منهجي في صورة "حالة" ومن ثم مناقشتها.²

ويعتبر أسلوب دراسة الحالة من أهم الأساليب التكوينية، وهذا لكونه يتميز بالمرونة، والواقعية التي تحقق تقاربا فعليا بين المشكلات التي توجد في الواقع العملي وبين المشكلات التي تتضمنها الحالات.

إضافة إلى أن أسلوب دراسة الحالة لا يحتاج إلى جهود كبيرة أو تكاليف عالية، وكل ما يحتاجه القدرة على الكتابة التصويرية القادرة على تصوير المشكلات أو المواقف بصورة واضحة ومنهجية.

• أسلوب الزيارات الميدانية:

ويقيد هذا الأسلوب في بعض الجوانب التي يمكن التعرف عليها من خلال عمليات المشاهدة كمشاهدة الأوضاع التنظيمية أو النماذج الإدارية المستخدمة، أو ملاحظة التقنيات والأدوات المستخدمة في العمل.³

¹- المرجع نفسه، ص.ص:55-56.

²- عبد المعطي محمد عساف، يعقوب حمدان. التدريب وتنمية الموارد البشرية: الأسس والتعليمات. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع، 2000. ص.136.

³- عبد المعطي محمد عساف؛ يعقوب حمدان. المرجع نفسه، ص.174.

ومن سلبيات هذا الأسلوب أنه لا يتيح التعرف الشامل والدقيق السير العمليات التنفيذية أو على العلاقات التي تحكم المؤسسات والإدارات التي تتم زيارتها مما لا يساعد على تشكيل تصورات موضوعية شاملة، كما يتطلب امتداد الزيارات إلى فترات طويلة حتى يتم تحقيق النتائج المرجوة.

• أسلوب التناوب الوظيفي:

ويتم في هذا الأسلوب نقل العاملين داخل المؤسسة من قسم إلى آخر. ويصحب عملية النقل هذه تكوين وتوجيه على العمل في مختلف أقسام ومصالح المؤسسة.¹

ومن إيجابيات هذا الأسلوب أنه يمنح للعاملين مجالاً للتنوع في الوظائف والمهارات المكتسبة، كما يساعد المؤسسات على مواجهة الظروف الاستثنائية، كغياب ونقص اليد العاملة، أو غياب بعض الموظفين أو تخليهم عن العمل نتيجة الاستقالة أو الإحالة على التقاعد.

• أسلوب المؤتمرات:

تعتبر المؤتمرات جلسات متخصصة تعتمد على المشاركة لغرض التخطيط، وحل المشكلات وتقصي ذلك وبعد الحقائق، حيث يتم في المؤتمرات طرح مجموعة من الأبحاث في موضوع المؤتمر من قبل المحاضرين. يفتح باب النقاش والأسئلة من قبل المشاركين، وتعرض الأفكار التي تؤيد أو تعارض أو تضيف الجوانب الموضوع مما يساعد على تعزيز الأفكار وتمحيصها.²

ويتيح هذا الأسلوب قدراً كافياً لمشاركة المتكويين في المادة المطروحة. كما تعتبر اللقاءات الجانبية على هامش هذه المؤتمرات من الأساليب البناءة في تبادل الأفكار وتطوير الخبرات-

6.3.2-الآفاق الجديدة للتكوين:

أصبح من الضروري دراسة موضوع التكوين في مهنة المكتبات والمعلومات اليوم بصورة تختلف تماماً عن أي وقت مضى، إذ لا يجب النظر إلى هذا التكوين على أنه يؤهل الإطارات للعمل في المكتبات وفي مراكز التوثيق والمعلومات، بل لابد أن يعمل على توسيع مناصب العمل وتحسين حظوظ المهنة ليشمل مختلف المؤسسات الاقتصادية، الاجتماعية، البنوك المكتبات الرقمية الافتراضية... الخ. إن التكوين أثناء العمل في المكتبات ومراكز المعلومات أصبح في ظل التطورات الحاصلة

¹- السعيد مبروك إبراهيم. تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومراكز المعلومات. المرجع السابق. ص. 89.

²- السعيد مبروك إبراهيم. أخصائي المكتبات بين المهنة والرسالة. المرجع السابق. ص. 57.

يفرض الاختيار بين محاور أساسية يحددها "عبد اللطيف صوفي" في المحاور التالية:

❖ المحور الأول:

خدمات المعلومات والاستعلامات يتضمن الخدمات المركزية واكتساب القدرة على نقل المعلومات للمستفيدين وتجهيز المعلومات وتحضيرها بشكل معمق.

❖ المحور الثاني:

تقنيات المعلومات في المكتبات ومراكز المعلومات والاتصال.

❖ المحور الثالث:

إدارة المكتبات خاصة بالنسبة لتكنولوجيا الوسائط المتعددة (*Multi Media*) من أجل معالجة الأسئلة الآنية والتطورات الخاصة بتطبيقات هذه الوسائط وانعكاساتها على العمل المكتبي، لأن الوسائط المتعددة أساس مكتبة المستقبل.¹

إن الاتجاهات الحديثة في التكوين في مهنة المكتبات والمعلومات تؤكد على ضرورة تنظيم دورات تكوينية متتابعة للموظفين والعاملين على مستوى المكتبات، ومن المواد التي يجب أن تأخذ بعين الاعتبار في البرامج الجديدة تذكر: الفهارس على الخط المعالجة الآلية للمعلومات تقنيات الأقراص المدمجة (*CD-ROM*) المعلومات على الخط المباشر الوسائط المتعددة، النشر الإلكتروني، قواعد المعلومات الإلكترونية شبكات المعلومات لغات البرمجية، الأسس الرياضية لعلم الحاسوب، نظم استرجاع المعلومات حقوق التأليف، الرقمنة مع عدم إهمال بعض المعلومات الخاصة بالتكوين التقليدي.²

من أجل الوصول إلى مستوى التكوين المنشود وتطويره باستمرار لابد من الاستعداد للاعتراف في سبيل مهنة المكتبات والمعلومات، وفي هذا الصدد عقد ملتقى وطني بألمانيا في 20 مارس 2000 بإشراف الاتحاد الألماني للمكتبات حول تخصص المكتبات بالتعرض الموضوع التكوين العادي (القاعدي) والتكوين المستمر.³

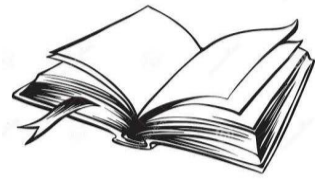
¹- عبد اللطيف الصوفي. التكوين العالي في علم المكتبات والمعلومات: أهدافه، أنواعه، واتجاهاته الحديثة. الجزائر: عين مليلة. دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2002. ص.ص: 76-77.

²- عبد اللطيف الصوفي. المرجع سابق. ص.74.

³- عبد اللطيف الصوفي. الاتجاهات الحديثة في التكوين الجامعي لعلوم المكتبات والمعلومات. مجلة المكتبات والمعلومات، افريل 2002. مج.1. ع.1. ص.110.

خلاصة الفصل:

لقد خلق العصر الرقمي تحديات وفرص مختلفة للمكتبات الجامعية، من اجل التطور ومواكبة الحداثة، لذلك وجب عليها ان تقوم بتكوين العاملين بها تكوينا كافيا من اجل مواكبة هذه التطورات، حتى يتمكنوا من دعم وتوفير كل الخدمات في مختلف اشكالها، حيث تنظر هذه المؤسسات والمتكويين إلى ما هو أبعد من المهارات والقدرات، ويجب ان ينظروا الى تغيير الفلسفة والمواقف وطريقة التفكير لدى المتخصصين في المجال، وهناك حاجة ماسة لإجراء مزيد من البحوث في شتى أنواع النماذج التي يجب استخدامها في تكوين المكتبيين وتأهيلهم علميا.



الفصل الثالث:

التكوين الذاتي

والمكتبيين في المكتبات

الجامعية

التمهيد:

يعتبر التكوين اهم عامل في تعزيز القدرات والكفاءات في مهنة المكتبيين وهذا ما جعل عملية التكوين الذاتي خطوة مهمة لأخصائي المعلومات بهدف مواكبة التطور الذي ادى الى التزايد السريع في الانتاج الفكري خاصة بعد تحول كل من المكتبات التقليدية الى مكتبات رقمية حديثة و ايضا تحول من مجرد مكتبي قائم على العمليات الفنية مثل الاعارة والفهرسة وغيرهم من العمليات الى اخصائي معلومات يجيد التعامل مع مختلف وسائل الحديثة، حتى يتمكن من تحسين أداءه وتقديم خدمات جديدة للمستخدمين وهذا يكون عن طريق التكوين الذاتي الذي يمكنه من مواجهة كل التحديات التي قد تواجهه.

1.3 المكتبيين الماهية والمهام:

1.1.3 مفهوم المكتبي:

إن مصطلح مكتبي هو ترجمة لما يعرف في اللغة الإنجليزية *Librarian* والفرنسية *Bibliothecair* ويقابله في اللغة العربية أمين المكتبة، غير أن هذا الأخير وظائفه قريبة إلى تسيير المحفوظات والسجلات منه إلى مهام المكتبي ومسؤولياته في إدارة المعلومات بالمكتبة أو مركز المعلومات.¹

فالمكتبي هو من توكل له مسؤولية القيام بوظيفة أو مجموعة من الوظائف المرتبطة ببعضها البعض من أجل تيسير الوصول إلى المعلومات والوثائق الموجودة على مستوى المكتبة وتقديمها إلى جمهور المستخدمين منها، كما أنه مسؤول عن دعم عملية التدريس والتكوين سواء على مستوى المكتبة أو المؤسسات الملحقة بها.² كما جاء في رموز أخلاقيات مهنة المكتبي، يعرف المكتبي بأنه: "مكلف بالإجابة على حاجيات المجتمع من ثقافة ومعلومات وترفيه، فينشئ لأجل ذلك المجموعات ويضمن للمواطن تقييمها واستعمالها، وهو واع بمسؤولياته ويطبق القوانين والتنظيمات ويحترم المستخدمين ومجموعاته ومهنته كما يحترم المبادئ التي تنجم عنها."³

2.1.3- التحول من مكتبي الى أخصائي معلومات:

هناك عدة عوامل أنت إلى تحول المكتبي ومهامه إلى اختصاص معلومات، تتمثل في:

¹- بدر احمد. المدخل إلى علم المعلومات والمكتبات. الرياض: دار المريخ، 1985. ص.75.

²- ودیعة، ماضي. دور أخصائي المعلومات في إدارة المعرفة داخل المكتبات الجامعية: مكتبة جامعة منتوري نموذجاً. مذكرة ماجستير: علم المكتبات: جامعة منتوري. قسنطينة، 2009. ص.70.

³- مقناني صبرينة. من خزان الوثائق إلى المكتبي الرقمي. مجلة دراسات، قسنطينة. الجزائر: جامعة منتوري، 2010. ص.188.

❖ تكنولوجيا المعلومات: إن استخدام تكنولوجيا المعلومات في المكتبات ومراكز المعلومات أدت إلى ظهور حوامل جديدة للمعلومات، وهذه الحوامل حتمت على المكتبي امتلاك مهارات جديدة لمسايرة هذا التطور، حيث لم يعد وسيط معلومات يجيب على احتياجات المستفيدين من المعلومات بل تعداه ليصبح يلعب دورا هاما في تصميم نظم البحث والاسترجاع.

❖ ثورة المعلومات: ويرجع ذلك للزيادة الهائلة في جهود البحث والتطوير التي يشهدها العالم، زيادة عدد الباحثين ومنتجو التكنولوجيات، ارتفاع معدل إنتاجية الباحثين نظرا لوفرة الوسائل والمعدات وغيرها من الأسباب الأخرى التي أدت إلى ظهور اختصاصي المعلومات، بالإضافة إلى تزايد التخصصات في أدق العلوم، لذا على اختصاصي المعلومات مواجهة هذا الكم الهائل من المعلومات بحيث يقوم بتنظيمها ومعالجتها لكي تسهل الاستفادة منها.

❖ البيئة الإلكترونية فقد ساهم النشر الإلكتروني في ظهور أشكال من مصادر المعلومات كالوسائط المتعددة، وأصبح من الصعب الوصول إلى هذه المعلومات من طرف المستفيدين مما يتطلب تدخل اختصاصي المعلومات الذي يمتلك مهارات البحث والمعالجة. ومنه يمكن القول بأن مهنة اختصاصي المعلومات هي مهنة المستقبل، فاختصاصي المعلومات هو كل من يتعامل مع المستفيد سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة فهو يسعا للإجابة على استفساراته، ويعمل على تلبية حاجاته المعلوماتية.¹

3.1.3- مهام المكتبيين:

أثر التطور التكنولوجي تأثيرا واضحا في مؤسسات المعلومات بمختلف أنواعها من حيث طبيعة العمل ومتطلباته، وفي كفاءة العاملين في هذه المؤسسات وطبيعة المهام المسندة إليهم، ويمكن تحديد الأدوار والوظائف المتعددة لأخصائي المعلومات اليوم فيما يلي:

■ باحث للإنتاج الفكري:

يضطلع أخصائي المعلومات في بيئة العمل الجديدة بمهمة إرشادية وهي البحث في الإنتاج الفكري المتصل بموضوع معين استجابة لطلبات المستفيدين.

■ ضابط للإنتاج الفكري:

¹- عليان ربي مصطفى. مجتمع المعلومات والواقع العربي. عمان: دار جدير، 2005. ص.ص: 360-363

يقوم بحفظ وتصنيف الإنتاج الفكري من الناحية المادية والفكرية ويقوم باسترجاع هذا الإنتاج خدمة لحاجيات المستفيدين¹

■ وسيط المعلومات:

ويتمثل دور أخصائي المعلومات كوسيط بين مصادر المعلومات ومتخذي القرار، كما يعمل على مساعدة المستفيدين في الحصول على المعلومات والمواد المعرفية بمختلف أشكالها.

■ مدير المعلومات:

وهو الذي يتولى مسؤولية التخطيط والتنسيق والضبط لبرامج المعلومات والموارد البشرية والمالية اللازمة لتنفيذها²

■ المترجم العلمي:

وهذا من خلال العمل على مساعدة المستفيدين على تخطي الحواجز اللغوية وهذا ما يستدعي من أخصائي المعلومات أن يكون متقنا لأكثر من لغة.

■ مكون للمستفيدين:

يقوم بمساعدة المستفيدين وتكوينهم على تقنيات البحث عن المعلومات في مختلف المصادر الورقية والإلكترونية، بما في ذلك تقنيات البحث عن المعلومات من خلال شبكة الانترنت.³

■ مستشار المعلومات:

يمثل أخصائي المعلومات الدليل والاستشاري والموجه لمختلف المستفيدين نحو المعلومات التي تخدم اهتماماتهم البحثية وتلبي حاجياتهم المعلوماتية.⁴

¹ صبري الحاج المبارك. التطور الذاتي لأخصائي المعلومات في البيئة الرقمي: المتطلبات والواقع. مجلة العلوم الإنسانية. الجزائر: كلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية: جامعة وهران، 2012. ع.1. ص.ص: 233-234.

² عبد اللطيف الصوفي. التكوين العالي في المكتبات والمعلومات: أهدافه، أنواعه، واتجاهاته الحديثة. المرجع السابق ص.ص: 121-122

³ مراد كريم. مجتمع المعلومات وأثره في المكتبات الجامعية: مدينة قسنطينة نموذجا. مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم المكتبات: جامعة منتوري، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2008. ص.139.

⁴ أحمد الداعي. التكوين الذاتي لأخصائي المعلومات في المكتبات الجامعية من خلال الشبكات الاجتماعية: دراسة ميدانية بالمكتبات المركزية للجامعات الجزائر 1، الجزائر 2، الجزائر 3. مذكرة ماجستير: مكتبات، الجزائر، 2015. ص.64.

4.1.3- مواصفات وميزات المكتبيين:

إن التغيير الجذري الذي طرأ في المجتمع أصبح يشكل منعطفا أساسيا يجب اجتيازه، ولا يمكن لأي مختص أن تكون لديه قدرات فطرية فيما يخص الإمام بتخصص يتطور ويتغير بتطور وتغير المجتمع، ذلك هو حال أخصائي المعلومات الذي يعرف مجال عمله أسرع التطورات وحتى يتمكن من مسايرتها، عليه أن يتصف ببعض المميزات الأساسية وتتمثل فيما يلي:

■ التأقلم بسرعة مع المتطلبات الجديدة:

ذلك يعني عدم التخوف من كل ما هو جديد، وعدم التردد على الإقبال لفهم الوضعيات الجديدة وللإستجابة إلى كلاً لمتطلبات فبفضل تغير الذهنيات لمسايرة التطورات تغير السلوكيات للتأقلم مع المستجدات.

■ 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 والمتنوعة¹

■ روح التعلم الذاتي:

كل المفاهيم التربوية الحديثة تحث الفرد على اكتساب الاستقلالية في التعلم وعدم الاعتماد على أشخاص آخرين لتلقيه المعرفة والقدرات فالاعتماد على النفس في كسب المعارف وتحسين الأداء أصبح شيء جوهري حتى ينجح الفرد في عمله، ولكون المهنة المكتبية تعرف تطورات عديدة نتيجة الاستخدام المتواصل للتكنولوجيا الحديثة في مختلف مناحي العمل المكتبي، وجب على أخصائي المعلومات التوجه أكثر نحو التعلم الذاتي، وجعل هذا المفهوم أمرا يجب أن يتسع لدى كل شرائح المجتمع وخاصة المستفيدين من أنظمة المعلومات.

■ القدرة على الابتكار:

إذا توفر لدى أخصائي المعلومات قدرة الإبداع فإن ذلك يساعده على ابتكار وسائل بحث جديدة والتي يحتاجها كل المستفيدين بدون أي استثناء حتى يتمكنوا من الوصول إلى المعلومات التي يحتاجونها. وهذا من

¹- ربيعي مصطفى عليان. مجتمع المعلومات والواقع العربي. عمان: دار جرير للنشر والتوزيع، 2005. ص. 360-361.

خلال ما توفره مختلف المكتبات ومراكز المعلومات من خدمات، كالبحث في قواعد المعلومات وما توفره شبكة الانترنت من خدمات تفاعلية.¹

■ المرونة:

كلما كان الفرد مرنا كانت لديه القدرة على تقبل التغيير والتجديد، وكانت لديه القابلية للتأقلم مع المواقف الجديدة فالمرونة تجعل أخصائي المعلومات لا يرفض الأشياء دون التمعن في الأمور. وتمكنه من التحليل والتبصر والتعمق في التفكير قبل إصدار الحكم وأخذ القرار.

■ القدرة على تحمل الصعوبات:

إذا كان المجتمع الحالي يتسم بالتشعب والصعوبة للاندماج فيه. فذلك يدفع بالفرد إلى التسلح بالقدرة على تحمل المشكلات وعدم الخضوع إلى ثقلها حتى لا يفشل أمامها، وتتيح القدرة على تحمل الصعوبات الأخصائي المعلومات مهما كان نوعها ودرجة صعوبتها التصدي لها والتحمل لمواجهتها، حتى يتغلب عليها ويتمكن بذلك من مواكبة التغيير والتطور للبقاء في المنافسة المستمرة، ولتجنب التهميش والعزلة.²

■ اليقظة المعلوماتية:

تعرف اليقظة المعلوماتية بأنها عملية منظمة من متابعة وبحث وتحليل وانتقاء ملائم للمعلومات والتجهيزات والبرمجيات الحديثة والتي تقدم مزايا تنافسية لمختلف المؤسسات الوثائقية.

وتغيير المجتمع يفرض على أخصائي المعلومات في كل وقت أن يكون يقظا يبحث باستمرار على المعلومات الإستراتيجية التي هو دوما بحاجة إليها، إذ تتيح له اليقظة المعلوماتية معرفة ما أنجز وما سينجز في مجال عمله الواسع.

لقد عملت التكنولوجيا على تغيير أدوار الكثير من الاختصاصات، ومن بينها مهنة أخصائي المعلومات ودوره كون مجال عمله من بين أكثر المجالات شمولاً بتأثير تلك التكنولوجيا، إذ يرى البعض أن أخصائي المعلومات أصبح مكونا ومستشارا في استغلال التكنولوجيا الحديثة وفي العثور على المعلومات بفاعلية وهذا ما يحتم عليه التميز في بيئة عمله الجديدة من خلال العمل على اكتساب بعض الصفات والخصائص التي تميزه عن المكتبي في بيئة العمل التقليدية.³

¹- أحمد الداعي. المرجع السابق. ص.ص:65-66.

²- ربيعي مصطفى عليان. المرجع السابق. ص. 362.

³- أحمد الداعي. المرجع السابق. 66.

5.1.3- المكتبيين والتكوين الذاتي:

يحتاج تخصص المكتبات والمعلومات إلى متابعة مستمرة لآخر المستجدات والتطبيقات، وذلك بسبب طبيعة التخصص التطبيقية التي تحتاج إلى اكتساب المهارات لممارسة بعض المهام العملية فضلا عما يشهده التخصص من تطورات حديثة ومستمرة ومتابعة تتطلب من المتخصصين متابعتها والإلمام بها، لاكتساب الخبرات والمهارات التطبيقية الحديثة.¹

وبناء على ذلك أصبح من الضروري المحافظة على حداثة المعلومات للعاملين بالمكتبات ومراكز المعلومات المختلفة ويعتبر أخصائي المعلومات مسؤولاً وله دور كبير في تعليم نفسه ذاتياً، وتحسين مستواه، وإيرادته الشخصية دور كبير في تنمية كفاءاته ومهاراته المهنية وإنطاقاً من قاعدة أن التعليم عملية حياتية متواصلة فإن أخصائي المعلومات معني بتطوير معارفه وتحسين أدائه الوظيفي²

فعلى أخصائي المعلومات أن يدرك بأن تعليمه المهني لا يتوقف بمجرد حصوله على الشهادة وإن كان ذلك ينطبق على أغلب المهن، فإنه أكثر ما يكون انطباقاً على المهنة المكتبية، وأشار محسن السيد العريبي لذلك حيث يرى بأن "السياسة الرشيدة والوحيدة لمهنة المكتبات هي أن تطور أنشطة التعليم المستمر كوظيفة تعليمية متميزة ومنفصلة عن برامج الدرجات العلمية لمدارس المكتبات، حتى تتمكن من مسايرة التكنولوجيا الحديثة التي تواجه المكتبات³

ومن هنا يتضح أن الهدف الرئيسي للتكوين الذاتي لأخصائي المعلومات يرمي إلى تطوير قدرات الفرد ومهاراته العلمية وهو يشتمل على:

- التكوين على مهارات العمل.
- التكوين على مهارات التكنولوجيا.
- التكوين على خدمات المستفيدين.
- التكوين على الإدارة.

ويحقق الحصول التكوين الذاتي لأخصائي المعلومات ما يلي:

¹- فانت سعيد بامفلح. "برامج التعليم المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات في المملكة دراسة تقويمية" [على الخط] متاح على الرابط التالي:
<http://www.kau.edu.sa/files/0012433/Researches/5359-24391.doc>

²- حشمت قاسم. خدمات المعلومات: مقوماتها وأشكالها. القاهرة: دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، 1984. ص.125.

³- أحمد الداعي. المرجع السابق. ص.69.

- على معلومات متخصصة وتأهيل مني مناسب.
- تحديث المعلومات ومواكبة التطورات الحديثة في المجال.
- تحسين الأداء في العمل.
- تحسين وتنمية المهارات.
- الحصول على مسؤوليات جديدة في العمل¹

ومن أهم الأسباب التي تدفع أخصائي المعلومات لتكوين نفسه ذاتيا أن هناك العديد من المفاهيم والمهارات التي لا يقدر على اكتسابها وتعلمها إلا عندما ينهي مرحلته الدراسية، ويتوجه إلى المجال المهني حيث الاحتكاك المباشر مع مختلف جوانب العمل المكتبي، فتظهر الحاجة للتعلم والتغلب على الصعوبات التي قد تواجهه في أداء مهامه.

2.3- التكوين الذاتي:

1.2.3- تعريف التكوين الذاتي:

أن تحيا يعني أن تنمو، وأن تنمو يعني أن تتغير، والتغير إلى الأفضل هو الذي يعتمد على المعلومات المتطورة الحديثة تلك التي يكتسبها الإنسان بنفسه عن طريق التكوين الذاتي حيث يتيح له ذلك الوسط والبيئة الصالحة للعلم.²

ويعرف معجم اللغة العربية بالقاهرة التكوين الذاتي على أنه "عملية تتم بها تربية المكتبي بنفسه نتيجة للدوافع الذاتية وصلتها الاجتماعية".³

يعرف كذلك أنه مبدأ تعلم كيف تعلم نفسك والبحث عن المعلومات بجهدك وثقف نفسك بذاتك، والذي أصبح من المحاور الأساسية التي يقوم عليها المنهج المتطور، يعرف Bishop التكوين الذاتي بالأسلوب الذي يقوم فيه المتعلم بنفسه بالمرور على مختلف المواقف التعليمية لاكتساب المعلومات والمهارات بالشكل الذي يمثل فيه المتعلم منور العملية التربوية.⁴

كما يذكر كارل روجرز في هذا الصدد أن الشخص المتكون هو الشخص الذي يتعلم كيف يتعلم، وهو الشخص الذي يتعلم كيف يتلاءم مع الوسط المحيط، وهو الشخص الذي يدرك أنه ليس هناك معلومات

¹- أحمد الداعي. المرجع السابق.ص.70.

²- احمد بدر. المكتبات الجامعية وإدارتها وخدماتها ودورها في تطوير التعليم الجامعي والبحث العلمي. القاهرة: دار الغرب، 2001. ص.75.

³- محمد الرابحي. المكتبات المدرسية في التعليم والتعلم. تونس: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. إدارة التوثيق والمعلومات،

1996.ص.96

⁴- احمد بدر. علم المعلومات والمكتبات: دراسات في النظرية والارتباطات الموضوعية. القاهرة: دار الغرب، 1996. ص.139.

نهائية يمكن أن يكتفي بها الإنسان، بل يجب أن يكون التغيير المعتمد على عملية البحث عن المعلومات هو الأساس والقاعدة التي تجعل للتكوين هدفا ومعنى في العالم الحديث¹. بمعنى آخر أن التكوين الذاتي في مفهومه المتطور يركز على تكوين المهارات الأساسية والاتجاهات العملية التي تجعل أخصائي المعلومات قادرا على تعليم نفسه بنفسه وليس مجرد وعاء تصب فيه معلومات تتغير وتتقادم بسرعة.

في نفس السياق، تطرق حسن جامع إلى التكوين الذاتي شارحا إياه هي الأسلوب الذي عمر به المتعلم على المواقف التعليمية المتنوعة بدافع من قوله وتبعاً الجولة ليكتسب المعلومات والمهارات والاتجاهات مما يؤدي إلى انتقال محور الاهتمام من المكون إلى المتكون، ذلك أن المتكون هو الذي يقرر متى وأين يبدأ ومن ينتهي، وأتى الوسائل والبدائل يختار ثم يصبح مسؤولاً عن تكوينه وعن النتائج والقرارات التي يتخذها.²

من خلال هذا التعريف يتبين أن التكوين الذاتي يتطلب تهيئة البيئة التكوينية بحيث يحدد المكون عملية التكوين التي يقوم به ذاتياً، ويكتشف مواطن الخطأ فيعدل ويحسن في العملية التكوينية، فيقوم بتقويم ذاتي من خلال التغذية الراجعة، أو عن طريق مقارنة عمله بنتائج نموذجية.

فمهارات التكوين الذاتي، حسب حسن عبد الشافي لا تأتي إلا عن طريق اكتساب المهارات والأساليب التي تمكن المكتبي من الاعتماد على نفسه وعلى نشاطه الشخصي في الحصول على المعلومات من المكتبة بصورة منتظمة وثابتة بحيث يزداد هذا النمو بعد أن يترك مقاعد التعليم الرسمي ويتجه إلى الحياة العملية، ثم يستمر معه مدى الحياة.³

2.2.3- لمحة تاريخية عن التكوين الذاتي:

• عند العرب والمسلمين:

جاءت الشريعة الإسلامية في مواضع كثيرة تحث على أهمية طلب العلم، وتكوين الفرد لنفسه فالعلم من أفضل نعم الله علينا، فهو هداية ورحمة ونور وعصمة، وسمو ورفعة.

¹ - أحمد بدر. المكتبات الجامعية وإدارتها وخدماتها ودورها في تطوير التعليم الجامعي والبحث العلمي. المرجع السابق. ص. 75.

² - محمد الرابعي. المرجع السابق. ص. 97.

³ - حسن عبد الشافي. الخدمة المكتبية في المدرسة الابتدائية. القاهرة: دار الشروق، 1992. ص. 268.

ومن البراهين القاطعة على أهمية التعلم في الإسلام. افتتح الله سبحانه وتعالى كتابه الكريم بصدر سورة العلق، قال تعالى: (إِقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2) اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (3) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (4) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (5))¹

كما جاء في سورة المجادلة قوله تعالى (يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ)².

وجاء في السنة النبوية الكريمة العديد من الأحاديث التي تتحدث عن أهمية التعلم. ومنها قول رسول الله صلى الله عليه وسلم: «من سلك طريقاً يلتمس فيها علماً سهل الله له طريقاً إلى الجنة».³

فقد أنعم الله عز وجل على الإنسانية بنعمة العلم الذي يُخرج الناس به من ظلمات الجهل إلى نور المعرفة والعلم الذي تهض به الأمم هو كل علم نافع، سواء كان من علوم الشريعة أو من العلوم الأخرى التي يحتاجها الناس في حياتهم كالتب والطب والهندسة والزراعة والكيمياء وعلم الفيزياء وعلم الإحصاء وعلم المكتبات وسائر العلوم التي تعد من المقومات الأساسية للنهضة الحضارية والتي توجه الإنسان وتأخذ بيده وتيسر له القيام بمهمته في الوجود.

• عند الغرب:

عند البحث عن موضوع التكوين الذاتي عند الغرب، فهذا يعود بنا إلى مصادر تاريخية بعيدة فنجد الفيلسوف اليوناني أفلاطون في كتابه Ménon يذكر هذا المصطلح في حديثه عن التكوين من الداخل، ثم القديس سانت أوغستا (Saint AUGUSTIN) والذي يقول إنه للوصول للحقيقة يجب تحقيق سيرورة الفاعل الاجتماعي الذي يتوجه بالأنس الداخلي". فالفكر الفلسفي يزودنا بالعديد من الشهادات في هذا المجال، فنجد كانط في كتابه (Trait de Pedagogie) يقول: "ما نتعلمه جيداً وما نحفظه أحسن هو ما نتعلمه بأنفسنا، رغم أن هناك الكثير من الأشخاص لا يقومون بذلك.

هذا وقد جاءت الدراسات الأولى التي اهتمت بموضوع التكوين الذاتي تركز على سبل تطوير الموظفين في كل الأعمار، ففي فرنسا تركز الاهتمام حول هذا الموضوع بعد الحرب العالمية الثانية عن طريق تيار التربية البشرية.

أما في الو.م.أ. فسلط لنيدمان (Lindeman) في كتابه (The Meaning Of Adult Education) سنة 1926 الضوء على الميزة المزدوجة للتكوين الذاتي وهي الوظيفة وسبل تنميتها وتطويرها، وهذا للاستجابة

¹- القرآن الكريم. سورة العلق. الآية 1-5.

²- القرآن الكريم. سورة المجادلة. الآية 11.

³- الإمام الترمذي. سنن الترمذي. حديث رقم (2646). مج. أحمد محمد شاكر. مصر: مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي، 1975. ص. 28.

للضروريات الاجتماعية والاقتصادية وحدد فيه مبادئ التكوين الذاتي التي أعيدت صياغتها فيما بعد لتعليم الكبار في أمريكا الشمالية.

عشر سنوات فيما بعد جاء دومازديي (*Dumazedier*) الذي ركز على نفس المبادئ في منهجيته للتكوين، مع تركيزه على تطوير الفرد لنفسه بنفسه، وأسمن جمعية "شعب وثقافة" (*Peuple et Culture*) في فرنسا سنة 1945 بهدف التشجيع على التعلم في كل مراحل الحياة، وفي سنة 1950 في الو.م.أ. جاء *M. KNOWLS* ليشرح على نفس الأفكار في كتابه (*Informal Adult Education*).

أما التكوين الذاتي بمفهومه الحديث فيعود الفضل فيه إلى كوندورسي (*Condorcet*) في محاولته إعادة بناء نظام التعليم الفرنسي سنة 1792، حيث أتى بأفكار واضحة تتعلق بالتكوين الذاتي. فأشار إلى ما يسميه التكوين الذاتي المستمر، حيث طرح في أبريل 1792 فكرة جديدة في المجلس الوطني الفرنسي وهي فن "تكوين أنفسنا بأنفسنا" قرنين فيما بعد يأتي المفكر الفرنسي دومازديي (*Dumazedier*) ليذكرنا بأفكار (*Condorcet*) حيث أشار في كتابه درس "كوندروسي" (*condorcet Le legon de*)، بأن كوندروسي (*Condorcet*) وضع مخطط تكوين يسمح بتطوير مواطن حر قادر على القيام بأحكام سليمة يؤدي دوره الاجتماعي على أحسن وجه مستقل ودون مشاركة ومع التطور الهائل لتكنولوجيا الإعلام والاتصال مع نهاية الثمانينات وبداية التسعينات، ساعد على الاهتمام بموضوع التكوين الذاتي خاصة في أوروبا والذي توج بانعقاد "الملتقى الأوروبي حول التكوين الذاتي" سنة 1995 بفرنسا، والذي أعطى خطوط مهمة للاهتمام والبحث في هذا المجال وتنظيمه على المستوى الأوروبي والعالمي.

ويبين الاهتمام والتطور الذي عرفه موضوع التكوين الذاتي على مر العصور. أهمية هذا النوع من التكوين، وانعكاساته الإيجابية على تحسين أداء الأفراد والمؤسسات بما يساعد كل منهما على تحقيق الأهداف المرجوة من تبني استراتيجيات وبرامج التكوين الذاتي.¹

3-2.3- مبادئ التكوين الذاتي ومميزاته:

ينطوي التكوين الذاتي على مجموعة من المبادئ الأساسية التي ينبغي التقيد بها بهدف تحقيق تكوين ذاتي فعال ومن هذه المبادئ ما يلي:

- الثقة بالنفس، وقدرتها على هذا النوع من التكوين
- رسم الأهداف المقدر على تحقيقها، والابتعاد عن الأهداف الغير واقعية.

¹- احمد الداعي. المرجع السابق. ص.ص:25-26.

- التفتح الذهبي على الجديد من المعارف وعدم التوقف عند المعرفة القديمة.
- التلقي السليم للفكر الجديد وربطه بما عند المتكون من أفكار تساعد على تحقيق تطلعات وظيفية مستقبلية.

- الطريقة الناجحة في التكوين الذاتي تقود إلى تحقيق الأهداف المنتظرة.¹
- ويرتبط نجاح العملية التكوينية، بمدى تقيد المتكون بهذه المبادئ التي تعتبر ركيزة أساسية تبنى عليها مختلف البرامج والأهداف المنتظرة من التوجه إلى هذا النوع من التكوين.

ويمتاز التكوين الذاتي عن غيره من أنواع التكوين بعدد المميزات كما يلي:

- الاتصال الفردي، فالتكوين الذاتي يعتبر أحد وسائل الاتصال في اتجاه واحد.
- الاعتماد في التكوين الذاتي على المتكون بينما يعتمد التكوين التقليدي على المكون والتفاعل بينه وبين المتكون
- لا يشترط توافر مراكز وقاعات للتكوين كما لا يتطلب انقطاع المتكون عن عمله للاتحاق بالبرامج التكوينية
- استقلالية المتكون فهو الذي يحدد متى وأين يتكون دون التقيد بظروف الزمان والمكان.²

مما سبق يتضح أن التكوين الذاتي يتميز عن باقي أنواع التكوين الأخرى بعدد الميزات، والتي تركز في مجملها حول المتكون، وهذا من خلال جعل العملية التكوينية أكثر مرونة، وتوفير حيز كبير من الحرية في اختيار البرامج التكوينية، ومتابعة الإنجاز الفردي للمتكون.

4-2.3- أهمية التكوين الذاتي وأبعاده في المكتبات ومراكز المعلومات:

التكوين الذاتي كان ومزال يلقي اهتماما كبيرا من قبل الباحثين في علم النفس وعلوم التربية. باعتباره أسلوب التكوين الأفضل، لأنه يحقق لكل متكون تكوينا يتناسب مع قدراته وسرعته الذاتية في التكوين. وتتجلى أهمية التكوين الذاتي فيما يلي:

- يأخذ المتكون دورا إيجابيا، ونشيطا في عملية التكوين
- يمكن التكوين الذاتي المتكون من إتقان المهارات الأساسية اللازمة لمواصلة تكوين نفسه بنفسه.³
- يراعي الفروق الفردية للمتكونين.

¹- عبد الله إسماعيل الصوفي. التكنولوجيا الحديثة ومراكز المعلومات والمكتبة المدرسية. عمان: دار الميسر للنشر والتوزيع، 2001. ص.96.

²- يعقوب حسين نشوان. إدارة التعليم عن بعد والتعليم الجامعي المفتوح. عمان: دار الفرقان للنشر. 2004. ص.176.

³- سامر عبيد عبد الله الصعيدي. التدريب الذاتي لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأمنية في المملكة العربية السعودية. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2011. ص.75.

- يؤكد على فردية التكوين ومسؤولية المتكون في تحقيق ذاته.
- يساعد في التغلب على تحديات العصر الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وما ينشأ عنها من ظروف صعبة تحول بين الفرد وفرص التكوين التقليدية.
- يعمل على تحسين نوعية التكوين وزيادة فاعليته.¹
- يساعد التكوين الذاتي في تجديد المعارف وتطوير المهارات المهنية.
- يجعل المهنيين أكثر كفاءة وفاعلية في الأداء.
- يساهم في تقليل ميزانية التكوين المخصصة من مصالحي إدارة الموارد البشرية.
- يساعد في تحقيق احتياجات المؤسسة من الموظفين والعاملين بها.
- يعتبر التكوين الذاتي الوسيلة الفعالة للمتكونين خاصة من أجل الترقية، أو في حال --تغيير المهام كما يساعد الموظفين الجدد على أداء مهامهم على أكمل وجه.²
- وبشكل عام فالتكوين الذاتي يجعل المتكون في مناخ مشبع بالحرية في العمل، ويتيح له المشاركة والتعاون في العملية التكوينية، مع تنوع مصادر التكوين وتعدد الأدوار ليؤدي ذلك إلى نمو ثقة المتكون بنفسه، وقدراته على التفكير والإبداع.
- والتكوين الذاتي يتجسد في مجموعة من الأبعاد وتنعكس على المتكون والمحيط الذي يعمل فيه ويتعايش معه. وهذه الأبعاد كما يلي:
- البعد البيولوجي:
 - يتكون الفرد لتفادي النقص الموجود في الطبيعة ليضمن لنفسه البقاء والتطور والاستمرار
- البعد الاجتماعي:
 - من خلال سعي الفرد للتكيف مع محيطه الاجتماعي، وذلك باستجاباته الملائمة للمؤثرات التي تصادفه في محيط العمل ولا يوجد أسلوب يحقق للإنسان التوافق والتكيف المنشود مثل التكوين الذاتي. وهذا ما يؤدي إلى تحقيق الذات وبالتالي استمرار تطور وارتقاء وبناء شخصيته.

¹ عبد الله إسماعيل الصوفي. المرجع السابق. ص: 95-96.

² أحمد الداعي. المرجع السابق. ص: 28.

● البعد النفسي:

ويتجلى من خلال تجديد الفرد لقدراته، بما يخدم تطويره الذاتي من خلال ما ينبعث من سلوكيات داخلية استجابة للمتغيرات المحيطة به والحاجة للارتقاء والاستمرارية في تحقيق الذات إلى مستويات أرقى، واستمرارية الشخصية في الارتقاء إلى هذا المستوى المتسامي في ظل التكوين الذاتي مما يضمن للفرد حياة نفسية متجددة.

ومها تعددت أبعاد التكوين الذاتي، إلا أنها تشترك في كونها تعكس احتياجات الأفراد لهذا النوع من التكوين الذي يعتبر وسيلة لتحقيق مطالب المجتمعات ورغبات أفرادها، والتكوين الذاتي يعبر عن رغبة إنسانية أصيلة. وهو هدف أسمى في حد ذاته ووسيلة لحيوية الفرد ونشاطه في بيئة عمله ومحيطه.

3.2-5- علاقة التكوين الذاتي بالتعليم الذاتي:

المتكون ذاتيا له القدرة الفائقة في التحصيل المعرفي، فقبل تكوينه الذاتي لا مجال لتعليمها لذاتي قبل دخول الى عالم الوظيفة.

ولقد ربط *Joël CARRE* التعليم الذاتي بأنه أداة أساسية للتمكن من القيام بالتكوين الذاتي لتطوير معلوماته.

وهو العملية التي يقوم من خلالها الأفراد بدور المبادرة أو الخطوة الأولى في اختيار الطريق الذي يسلكونه، وتشخيص وتحديد حاجاتهم تعليمية وصياغة الأهداف المراد تحقيقها، وتحديد المصادر اللازمة الانسانية والمادية واختيار تطبيق الاستراتيجيات المناسبة وتقويم الناتج من المتعلم.

والمكتبي هذا أمام ضرورتان اثنتان أولهما أنه مجبر على المواصلة في التكوين بغرض الإنتاج ومسايرته المجال الآلي والشبكات الاتصال، والضرورة الثانية انه مجبر على تحليل وظائف المكتبة ومتابعتها عن طريق وضع تحقيقات انطلاقا من الاقتراحات المجتمع المستفيد، أو بالأحرى وضع معطيات إحصائية ولوحات قيادة سواء كانت ذلك يوميا أو أسبوعيا أو شهريا.¹

¹- عائشة عمارية. المرجع السابق. ص: 85.84.

3.3- تحديات المكتبيين في المكتبات الجامعية:

إن الثورة العلمية والمعلوماتية التي تميز عالمنا المعاصر وضعت أخصائي المعلومات في المكتبات الجامعية أمام تحديات مصيرية، وبما أن المكتبة هي دعامة البحث العلمي فهي مطالبة دوماً بحفظ وصيانة وبحث ووضع المعلومات تحت تصرف المستفيدين، إذ أن استمرارية المكتبة في المستقبل متعلقة بمدى نجاحها في القيام بهذه الوظائف، خاصة والعالم اليوم يشهد عدة تغيرات على جميع الأصعدة سواء كانت اقتصادية سياسية اجتماعية أو ثقافية.

- هذا وقد أورد السعيد بوعافية ومحمد عبد الهادي مجموعة من التحديات التي تواجه أخصائي المعلومات في المكتبات الجامعية الجزائرية في دراسة لهما حول آليات تطوير المكتبات الجامعية الجزائرية من خلال مدخل إدارة الجودة الشاملة رؤية أخصائي المعلومات بجامعة محمد خيضر بسكرة¹. ومن جملة ما جاء في هذه الدراسة من تحديات ما يلي:

- ✓ إدارة الجودة الشاملة في المكتبات الجامعية.
- ✓ إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية.
- ✓ المكتبات الجامعية الجزائرية وتكنولوجيا الويب 2.0.

إضافة إلى هذه التحديات سنحاول التطرق إلى تأثير مجتمع المعلومات على أخصائي المعلومات في المكتبات الجامعية حيث تشكل هذه التحديات دافعا مهما لأخصائي المعلومات للإقبال على التكوين الذاتي وتحسين معارفه ومهاراته من أجل مواجهة هذه التحديات:

1.3.3- إدارة الجودة الشاملة وتحدياتها:

تسعى دائما المكتبات الجامعية لتحسين مستوى خدماتها، خاصة أن خدمات المعلومات هي الأساس الذي تقوم عليه المكتبات فهي الهدف النهائي الذي تسعى إليه وتعمل لتحقيقه، من أجل خدمة المستفيدين على اختلاف فئاتهم وتسلك المكتبات الجامعية اليوم عدة طرق بهدف الوصول بخدماتها لدرجة التميز ومن بين هذه الطرق نجد تطبيق برامج إدارة الجودة الشاملة وهذا من خلال العمل على تحسين مستواها الإداري والفني واكتشاف الثغرات وجوانب القصور في الأداء.

¹- أحمد الداعي. المرجع السابق. ص.70.

1.1.3.3- مفهوم إدارة الجودة الشاملة:

تعتبر إدارة الجودة الشاملة (*Le management de la qualite totale*) من المفاهيم الفكرية الحديثة التي حظيت باهتمام الإدارات والمؤسسات المختلفة في مجال إنتاج السلع والخدمات.

وتعرف على أنها ثورة ثقافية في الطريقة التي تعمل وتفكر بها الإدارة حول تحسين الجودة، فهي نظام الإدارة الأعمال الحديثة يؤكد على مشاركة العنصر البشري بتحريك مواهبهم وقدراتهم، ويهدف إلى التحسين المستمر من أجل خدمة المستفيد وتكلفة منخفضة.¹

كما جاء تعريفها على أنها فلسفة إدارة العمل المنظمة من منطلق أساسي هو عدم إمكانية الفصل بين حاجات العملاء وأهداف المنظمة ويمكن تطبيقها في كثير من المجالات (إنتاج- سلعة- خدمة).²

فالجودة الشاملة بمفهوم أشمل هي مجموعة من المبادئ والأدوات والإجراءات التي توفر التوجيه والإرشاد لأداء مختلف الأنشطة والأعمال اللازمة لإدارة المنظمة.

2-1-3.3- إدارة الجودة الشاملة في المكتبات الجامعية:

تعرف إدارة الجودة الشاملة في المكتبات على أنها عملية تركز على فهم احتياجات المستفيدين. ومن ثم العمل على تحسين الخدمات الخاصة بهم ورفع مستوى رضاهم عن تلك الخدمات.³

ومفهوم إدارة الجودة الشاملة في المكتبات يتمحور حول الفائدة. أو العائد الذي يتحقق من مقتنيات المكتبة للمستفيدين منها. للوفاء باحتياجاتهم في أعمالهم، وكذلك للإدارات والبرامج التي تتبع المكتبة، وهي تحقق للمكتبات جملة من الفوائد هي كالتالي:

- توفير أداة لقياس الأداء في مجال خدمات المعلومات.
- التأكيد على جودة الخدمة.
- خلق البيئة الملائمة للتسويق والعلاقات العامة.
- تحسين النواحي التنظيمية في الإدارة.

¹- عبد الوهاب العزاوي محمد. أنظمة إدارة الجودة والبيئة. عمان: دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، 2002. ص.ص:67-69.

²- محمد عوض الترتوري، اغادير عرفات جويحان. إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات العالي والمكتبات ومركز المعلومات. عمان: دار الميسر للنشر والتوزيع والطباعة، 2006. ص.30.

³- المرجع نفسه. ص.206.

- تحسين الروح المعنوية للعاملين.¹

إن إدارة الجودة الشاملة في المكتبات الجامعية هي نظام يهدف للتحسين المتواصل لمختلف خدماتها من أجل تلبية احتياجات المستفيدين وهو مؤسس على المبادئ التالية:²

- مشاركة العاملين.
 - التكوين المستمر.
 - وضع الأهداف طويلة الأمد.
 - التفكير المتواصل بتحسين الخدمات.
 - الإقرار بأن النظام وليس الأشخاص هو المسئول عن أوجه القصور.
- وهناك العديد من الطرق التي يمكن للمكتبات الجامعية إتباعها كخطة عمل إذا أرادت تطبيق مفهوم الجودة الشاملة وهي تتمثل في مجموعة من الإجراءات كما يلي:
- رأي المستفيدين للوقوف على آراءهم من الخدمات المقدمة لهم.
 - استطلاع رأي المستفيدين للوقوف على آراءهم من الخدمات المقدمة لهم.
 - إنشاء كتيبات خدمة وحقائب معلومات للإرشاد.
 - تطوير اللوحات الإرشادية وتحسينها.
 - تغيير ساعات العمل.
 - تبسيط إجراءات الإعارة.
 - إيجاد وسيلة سهلة لإرجاع المواد المستعارة.
 - استخدام المرونة في إسناد المهام للموظفين.
 - إعطاء توجيهات واقية وتلقين الموظفين الجدد.
 - متابعة واقتفاء الشكاوى والمقترحات.
 - إدخال تحسينات على المبني الرئيسي للمكتبة.
 - تعريف الجمهور دعائياً بالخدمات الجديدة أو الخدمات التي جرى تغييرها عن طريق الإشهار).
 - تقديم خدمة إيصال الوثيقة الإلكترونية.

¹ - محمد عوض الترتوري، اغادير عرفات جويحان. المرجع سابق.ص.206.

² - أحمد عادل زيدان. مدخل لإدارة الجودة الشاملة وتطبيقها في المكتبات الجامعية. [على الخط] متاح على الرابط التالي:

<http://arablibrariannet.blogspot.com/2012/12/blog-post-12.html#>

- تطوير برامج تكوين العاملين.

- استهداف إيصال الخدمات لفئة معينة من المستفيدين (المعاق، الكفيف).¹

مما سبق يتضح أن الهدف الأساسي من تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المكتبات الجامعية هو تحقيق رضا المستفيدين من خلال تقديم الخدمة المكتبية بمستوى تنافسي يعزز مكانتها ويضمن استمرارها، فإدارة الجودة الشاملة بمفهومها الحديث تشكل إطارا عاما ينظم أعمال المكتبة ويسعى للنهوض بها على مختلف الأصعدة الإدارية والمادية والفنية.

3.1.3.3- دور أخصائي المعلومات في إدارة الجودة الشاملة:

يساهم العنصر البشري الكفاء، في تحقيق الأداء المتميز للمكتبة الحديثة، حيث أن التجهيزات المادية مهما كانت قدرتها وإمكاناتها تبقى محدودة إذا لم تجد القدرات والكفاءات والإطارات القادرة على استغلالها بصفة جيدة وتوظيفها بشكل يخدم آمال ومطالب المستعملين في إطار تدابير الجودة حيث أن أخصائي المعلومات ملزمين بأداء مهامهم وفقا لمرجعية الأداء الجيد الخاضع لمواصفات ومقاييس تتلخص في النقاط التالية:

- إتقان العمل وذلك باحترام القوانين والأجال المحددة.

- يجب أن تكون الأعمال متكاملة مع بعضها البعض ومنسجمة مع السياسة العامة التي تحددها الهيئة الوصية والمتمثلة في الإدارة

- الالتزام بالوفاء للوعود المقدمة للمستفيدين.

- السعي إلى إعطاء أي وظيفة داخل المكتبة طابع الخدمة بما تتضمنه من مؤهلات وميزات للموظف.

- إن الجودة لا تخص جانبا أو فئة معينة من الموظفين بل هي مسؤولية الجميع داخل أي مكتبة مما يشجع روح العمل الجماعي.

- إتقان التعامل مع التكنولوجيات الحديثة كالحاسوب وغيرها.

- الأرصادة والمقتنيات التي تملكها أي مكتبة يجب أن تعد بطريقة تمكن الوصول إليها من طرف المستفيد ويكون هذا الإعداد بواسطة الفهارس بالبيبليوغرافيات المستخلصات.

¹- فيصل عبد الله حسن الحداد. خدمات المكتبات الجامعية السعودية دراسة تطبيقية للجودة الشاملة. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 2003. ص.ص:162-164.

- إرضاء المستفيدين من خلال الاهتمام بجوانب الخدمة المقدمة كالتمتع بحسن الاستقبال العثور بسرعة على الوثائق المرغوبة في الفهرس أو على الرفوف والاستعارة لمدة كافية وغيرها من الميزات التي تبين العمل المكتبي القائم على أسس وتدابير الجودة.¹

وتطبيق إدارة الجودة الشاملة لا يمكن له أن ينجح أو يصبح مصدرا حقيقيا للتقدم. إذا لم يكن العاملين مستوعبين للأهداف المتعين بلوغها، أو لم يكونوا منسجمين فيما بينهم، مما يلقي بالمسؤولية على عاتق مسؤولي المكتبات الجامعية الذين ينبغي أن يوحّدوا جهود العاملين مع تحفيزهم من أجل السعي إلى أداء جيد للخدمات فتدابير الجودة ومقتضيات الأداء الجيد لمختلف النشاطات والوظائف الخاصة بالمكتبات تتطلب مهنين مؤهلين تأهيلا جيدا من ناحية فهم واستيعاب المبادئ التي تحكم العمل المكتبي، مع امتلاكهم المهارات الفنية المطلوبة لاستغلال كافة إمكانيات التكنولوجيات، واعتماد الأساليب الإدارية الحديثة.

2.3.3- تحديات مجتمع المعلومات:

كان لمجتمع المعلومات تأثير واسع على مختلف القطاعات والميادين منها قطاع المكتبات والمعلومات الذي تنصب مهمته حول جمع معالجة وبث المعلومة والتي تمثل من جانب آخر، العنصر الأساسي في مجتمع المعلومات، وهذا ما يدعونا للتساؤل حول دور أخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل مجتمع المعلومات.

1.2.3.3- تعريف مجتمع المعلومات:

يعرف مجتمع المعلومات (*Society De information*) المجتمع الذي يعتمد أساسا على المعلومات الوفيرة كمورد استثماري وكسلعة إستراتيجية وكخدمة ومصدر للدخل القومي ومجال للقوة العاملة، وهو مجتمع تنتج فيه المعلومات بكميات ضخمة، كما توزع توزيعا واسعا ويصبح للمعلومات تأثيرا على الاقتصاد.² كما يعرف على أنه المجتمع الذي أدرك الأهمية الإستراتيجية للمعلومات وتقنياتها، وعمل على استمرارية تسخير موارده لتوفير وتطوير تجهيزات المعلومات وأساليب التعامل معها، جمعا وحفظا وتحديثا واسترجاعا، وتحليلا لخدمة أغراضه الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.³

مما سبق يمكن القول إن مجتمع المعلومات هو ذلك المجتمع الذي يتعامل مع المعلومات بأسلوب مستمر ومتطور وفعال وتستخدم فيه تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وما يرتبط بهما من تطورات

¹- محمد الرحيلي. الجودة في المكتبات والمؤسسات الوثائقية: دراسة ميدانية ومقارنة. مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير. جامعة قسنطينة: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم مكتبات، 2005. ص.97.

²- السعيد مبروك إبراهيم. المرجع السابق. ص.79.

³- محمد فتحي عبد الهادي. مجتمع المعلومات بين النظرية والتطبيق. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 2007. ص.26.

اجتماعية واقتصادية وسياسية وثقافية تزيد من إتاحة سلع المعلومات الجديدة وخدماتها ويظهر فيه قطاع المعلومات قطاعا رائدا ويساهم في الدخل القومي.

2-2-3.3- المكتبات الجامعية وتحديات مجتمع المعلومات:

تواجه المكتبات الجامعية في ظل مجتمع المعلومات جملة من التحديات تتمثل في:

- تنوع أشكال مصادر المعلومات التقليدية والسمعية البصرية والإلكترونية.
- توفر البدائل المنافسة للمكتبات كالأترنت مثلا.
- تنوع احتياجات المستخدمين وتخصصاتهم كما وكيفا، وارتفاع تكاليف مصادر المعلومات.
- الانتشار الواسع للدوريات الإلكترونية وصعوبة اختيار ما يتلاءم مع حاجات المستخدمين، وإمكانات المكتبة، خاصة مع انتشار النشر الإلكتروني.
- إنشاء المكتبات الرقمية والمكتبات الإلكترونية، والافتراضية.
- مواكبة الوسائط المتعددة ذات الأهمية البالغة في التعليم فهي من أهم الوسائل استخداما في نقل المعلومات، حتى أصبح هذا العصر يسمى بعصر الوسائط المتعددة.
- الأطروحات الجامعية الإلكترونية، وما يتصل بها من تخزين واسترجاع وحقوق تأليف وإدخال في الشبكة، ووضعها بصورة ملائمة تحت تصرف المستخدمين.

لقد وضعت تكنولوجيا الإعلام والاتصال الحديثة المكتبات الجامعية على طريق المعلومات، ولم يعد أمامها من بديل سوى دخول هذا المجتمع بوعي وإدراك، وفهم طبيعة هذا المجتمع ووسائل العيش فيه، ومن هنا أصبحت مشاركتها في اقتصاد السوق مطلوبة وضرورية، وتأمين الوصول الحر للمعلومات بدون عوائق. مع الولوج المباشر لعالم الأوعية الرقمية والنشر الإلكتروني والحواسيب وهذا بحاجة إلى إمكانات مادية كبيرة لا تستطيع تحملها بالموارد المادية المألوفة، إلا أن المكتبات الجامعية بإمكاناتها الحالية سوف تجد صعوبة للتأقلم مع معطيات مجتمع المعلومات، التي تفرض عليها مقاييس دقيقة لنوعية ومستوى الخدمات ومنه يتوجب عليها إن تتبع إستراتيجية مدروسة ومنظمة، لإرساء قواعدها في هذا المجتمع، وسوف لن يتأتى لها ذلك إلا من خلال الاهتمام بالجوانب المحورية التالية:

- الهيكل الإداري والفني للمكتبة.
- الصورة الخارجية للمكتبة.
- المستخدمين من خدماتها.

- تأهيل العاملين في المكتبة، وزيادة قدرتهم المهنية وفعاليتهم في الأداء.
 - مواكبة التقنيات الحديثة في مجال المعلومات وتوظيفها في تقديم الخدمات المكتبية.¹
- ومزال أمام المكتبات الجامعية العديد من الفرص لتثبيت قدرتها على احتلال المكانة الفعالة في مجتمع المعلومات هذا إذا ما راعت متطلبات واحتياجات مستفيديها وعرفت مواطن الضعف في خدماتها، وسعت بذلك لتطويرها لتصل بها إلى المستوى المطلوب.

3.2.3.3- دور المكتبيين في مجتمع المعلومات:

يتجلى دور المكتبيين في مجتمع المعلومات فيما يلي:

- إنتاج المعلومات وتسويقها من خلال بناء قواعد البيانات بمختلف أنواعها
- إنشاء وتصميم مواقع الويب، وكذلك المساهمة في بناء المكتبات الرقمية والافتراضية.
- يلعب أخصائي المعلومات دور الوسيط في خدمته للمستفيد فهو الموجه والمرشد والمعلم لمن يحتاج إلى مهارة الوصول إلى المعلومات.
- إذا كانت صناعة المحتوى من أهم مقومات مجتمع المعلومات فمن الضروري أن يشارك أخصائيو المعلومات في بناء وصناعة المحتوى.
- تقديم المعلومات الصحيحة والمفيدة والحفاظ على حقوق الملكية الفكرية، وعدم المساس بالخصوصية وأمن المعلومات وهو مطالب كذلك بحرية تداول المعلومات مع الأخذ بعين الاعتبار قيم المجتمع وأعرافه.²

3.3.3- تحديات إدارة المعرفة:

تعتبر إدارة المعرفة (*la gestion de connaissance*) أحد الموضوعات الحديثة نسبيًا، لما لقيته من رواج كبير. ولما لها من دور ريادي في استثمار الموجودات غير الملموسة بكفاءة واقتدار، وذلك من أجل زيادة فعالية المؤسسات.

1.3.3.3- مفهوم إدارة المعرفة:

وتعرف كذلك على أنها عملية منظمة للبحث عن المعلومات وتنظيمها وتصنيفها بطريقة عرفها العديد من الباحثين والعلماء من أكثر من منظور تبعًا لاختلاف اختصاصاتهم وخلفياتهم العلمية والعملية ومن هذه التعاريف ما يلي:

¹ - السعيد مبروك إبراهيم. المكتبات الجامعية وتحديات مجتمع المعلومات. الإسكندرية: دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، 2009. ص.ص:29.30.

² - أحمد الداعي. المرجع السابق. ص.76.

أن إدارة المعرفة هي مجموعة من العمليات التي تحكم إبداع المعرفة وتوجيهها ونشرها واستعمالها والإفادة منها.¹

تزيد من فهم العاملين لها، وتخزينها بشكل يحسن مستوى ذكاء المؤسسة ويوفر لها المرونة اللازمة في العمل ويحافظ على الأصول الفكرية من الضياع، ويسهل عملية الاستفادة منها في حل مشاكل العمل.²

مفهوم إدارة المعرفة هو مفهوم لوصف كل ما يتصل بالتعامل مع المعرفة من حيازتها وتوصيفها وتنظيمها ومعالجتها والاستفادة منها.

وتصنف المعرفة حسب إدارتها إلى صنفين كما يلي:

❖ المعرفة الضمنية:

وهي المعرفة القاطنة في عقول الأفراد وسلوكياتهم. وهي تشير إلى الحدس والبديهية والإحساس الداخلي، فهي معرفة خفية تعتمد على الخبرة ويصعب تحويلها بالتكنولوجيا بل هي تنتقل بالتفاعل الاجتماعي.

❖ المعرفة الصريحة:

وهي المعرفة المنظمة المحدودة المحتوى التي تتصف بالمظاهر الخارجية لها، ويعبر عنها بالرسم والكتابة والتحدث، وتتيح التكنولوجيا تحويلها وتناقلها.

وتحقق إدارة المعرفة مجموعة من الامتيازات لمختلف المؤسسات منها: التغلب على العوائق الداخلية والخارجية وتقديم فرص أكبر للابتكار، كما تساهم في اتخاذ القرارات بشكل أسرع، وتحسين العلاقات مع المستفيدين.

2.3.3.3- إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية:

تعرف إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية على أنها الاستغلال الأمثل للمواد المعرفية المتوافرة في المكتبة. وتشمل عملية خزن ومشاركة وإعادة استعمال المعرفة المؤسسية، لتحقيق أهداف المكتبة وتوفير قيمة مضافة للخدمات المكتبية.

والهدف الأساسي لإدارة المعرفة داخل المكتبة الجامعية هو دفع وإتاحة المعرفة، التي يمكن أن تساعد أخصائي المعلومات لنقل معارفهم وتحويلها من ضمنية إلى صريحة، لكي تصبح مهامهم أكثر كفاءة وواقعية ويتجلى دور المكتبة الجامعية في تمكين إدارة المعرفة من خلال مجموعة من الإجراءات يمكن تلخيصها فيما يلي:

¹ - عامر الكبيسي. إدارة المعرفة وتطوير المنظمات. المكتب الجامعي الحديث، 2004. ص.48.

² - عبد الرحمان الجاموس. إدارة المعرفة في منظمات الأعمال وعلاقتها بالمداخل الإدارية الحديثة. عمان: دار وائل للنشر وتوزيع، 2010.

- نشر الوعي بأهمية المعرفة والبحث على تعلمها وتمكينها والعمل بها من أجل أن تلمس قيمتها الحقيقية في أوساط المكتبات الجامعية.
 - جعل العمل المكتبي عملاً معرفياً، وحصراً للمعرفة وتنظيمها، وتوفير إمكانات فعالة لاكتسابها مع العمل على توليدها وتشاركتها ونقلها ومن ثم توظيفها.
 - إيلاء الاهتمام الأكبر بتكوين العاملين من أجل مواكبة مختلف التطورات الحديثة.
 - جعل المكتبة مؤسسة متعلمة، من خلال تحفيز عاملها على التوجه أكثر نحو برامج التكوين الذاتي.
 - تحسين البنية التحتية للتكنولوجيا وحرية إتاحتها مع تشجيع استخدامها للعمل والتواصل وخلق قاعدة معرفة مشتركة لكل أفراد المكتبة.
 - التعاون مع المكتبات الأخرى من خلال الانضمام للتكتلات المكتبية.
- فالمكتبات الجامعية بإمكانها أن تستفيد من إدارة المعرفة من خلال التقاسم والمشاركة في المعرفة وخلق معرفة جديدة وتحويلها إلى خدمات وأساليب متطورة وتوظيفها في خدمة مستخدميها.

3.3.3.3- دور أخصائي المعلومات في إدارة المعرفة:

- انطلاقاً من أهمية أخصائي المعلومات في تطوير إستراتيجية إدارة المعرفة، وترسيخ هذا المفهوم وتطبيقه، وتطويره بهدف الوصول إلى بناء مكتبات جامعية متميزة ومبدعة، فإنه يلعب دوراً محورياً في هذه العملية. ويمكن توضيح هذا الدور فيما يلي:
- مساعدة المستخدمين وتوجيههم إلى مصادر المعلومات الأكثر استجابة لاحتياجاتهم.
 - تكوين المستخدمين على استخدام مصادر المعلومات الإلكترونية، وأدوات وتقنيات البحث في البيئة الرقمية
 - التخطيط والإسهام في صناعة القرارات وحل المشكلات وتطوير أداء المكتبة.
 - الفهم الجيد لطبيعة عمل المكتبة ودور المعلومات والمعرفة بها بغرض العمل على توسيع العمليات الأساسية لإدارة المعرفة.
 - التأكد من أن البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات تعمل على تدعيم إدارة المعرفة والمشاركة فيها وتنفيذها وتساهم في بناء قاعدة دعم على جميع المستويات المعرفية.
 - التعاون بين مختلف العاملين من أجل المساهمة في خلق المعرفة في المكتبة الجامعية، وهذا من خلال إتقان مهارات التواصل والعمل الجماعي.
 - المساهمة في تحويل المعلومات الضمنية إلى صريحة من خلال العمل على تشارك المعرفة بين العاملين.

- العمل على تحديد مواطن الضعف في أداء المكتبة الجامعية، وتحسينه.¹

4.3.3- تحديات الجيل الثاني للويب:

يشهد العالم منذ فترة تطورا هائلا في شبكة الانترنت نتيجة للتحسينات والتطورات الحديثة التي تطرأ عليها باستمرار مما زاد من أهميتها وفعاليتها بشكل كبير خاصة في مجال المكتبات والمعلومات. ونتيجة لهذه التطورات والتحسينات ظهر ما يسمى بالويب 2.0 (Web) والذي يعتمد على المشاركة والتفاعلية التي يؤدي المستخدم دورا كبيرا فيها، ولقد واكب ظهور مفهوم الويب 2.0 ظهور مفهوم المكتبة 2.0 سنحاول في هذا العنصر التطرق إلى أهم التحديات التي تواجه أخصائي المعلومات والمكتبات الجامعية في بيئة الويب 2.0.

3-1.4.3- تعريف الجيل الثاني للويب وبداية ظهوره:

إن الويب 2.0 نقلنا من الويب 1.0 الذي يعرف أحيانا بويب القراءة فقط والذي كان جامدا، ومواده يتم نشرها عبر مديري الموقع ومن دون مشاركة المستخدمين ويتم تحديثها بشكل غير دائم ، إذا لقد تحول عالم الويب 1.0 إلى نموذج أوسع وأكبر متحرك ومحتوى 2.0 في مفتوح يعتمد على مشاركة المستخدمين والتحديث الدائم والخدمات المساندة من قبل الآخرين ، إذ ظهر مصطلح الويب أكتوبر 2004 عن طريق *Dale Daugherty* و *Tim oreilly* لوصف الاتجاهات والنماذج التي تجاوزت الخيار سوق التقنية في التسعينيات،² فالشركات ببساطة أكدت أن النظم والبرمجيات التي نجحت في تجاوز تلك الأزمات كانت تتسم بدعم التعاون وتتميز بالحركية وتقلل الفاصل بين عمليات الإنشاء والاستخدام وهذا يعني أن المستخدمين ورواد المواقع يقومون بإضافة المحتوى بالمستوى نفسه الذي يستخدمونه وهذا يعني أن الويب 2.0 مبني على المستخدم ومشاركته وتفاعله.

ويؤكد عارف و السريجي سنة 2007 أن مصطلح الويب 2.0 ظهر ليرمز إلى المرحلة الثانية من تطور الشبكة العنكبوتية وخدماتها وبرمجياتها ، وليظهر الوجه الجديد لها المعتمد على المشاركة في بناء الخدمات وهو ما ظهر واضحا في المدونات وفي الموسوعة الحرة (ويكيبيديا) والتي يحررها الجمهور فنحن مع الويب 2.0 انتقلنا من الثبات إلى الحركية ومن التحديث المنظم المبرمج إلى المشاركة والتفاعل والتعديل المفتوح في كل الأوقات،³ حيث اقترح مصطلح الويب 2.0 من طرف " تيم أورايلي " كعنوان الموضوع مؤتمر تم تنظيمه في مدينة سان فرانسيسكو وأشار بذلك إلى القفرة النوعية التي يعرفها عالم الويب سواء على مستوى إعداد وتصميم الخدمات ليعبر بذلك عن جيل جديد لشبكة الويب العالمية يقوم

¹- أحمد الداعي. المرجع السابق. ص.ص: 77-79.

²- الطيب ألاء جعفر الصادق محمد. تكنولوجيا الويب 2.0 في مؤسسات المعلومات. القاهرة: دار لمعرفة الجامعية، 2012. ص.415.

³- عارف محمد جعفر السريجي حسن عواد. الجيل الثاني للمكتبات و واقع المكتبات الجامعية السعودية. أعمال المؤتمر العشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات. الدار البيضاء، 2009. ص.181.

على أساس المشاركة في صنع المحتوى إلا أن الفكرة الأولى لإتاحة إمكانية الكتابة والتعليق والمشاركة في المحتوى من طرف مستعملي صفحات الويب تعود إلى " تيم بيرترزلي " عند اقتراحه مبادرة السماح لمستخدمي الانترنت بالمشاركة في صنع المحتوى الرقمي في شكل إضافات وتعليقات.¹

2.4.3.3- تحديات الجيل الثاني من الويب التي تواجهها المكتبات:

وتقسم وفقا للعمليات الفنية والإدارة وتوفير الخدمات:

- ✓ الموارد وتنمية المقتنيات (*resources development and Collectibles*) من السهل على المتبع للتغيير المستمر من تقنيات المعلومات وتقنيات الاتصالات إدراك أن ما كان بالأمس القريب أكثر تقنية وأكثر شيوعا أصبح أداءه اليوم محدودا أو ربما غير ذي جدوى) فتغير سلوك المستفيدين نحو استخدام مصادر المعلومات الرقمية من أهم التحديات التي تواجه المكتبات، لذلك ينبغي تأمين الأجهزة والمتطلبات المادية اللازمة لتخزين ومعالجة البيانات والمعلومات اللازمة لاسترجاع المعلومات.
- ✓ تصنيف المحتوى (*Content Rating*) أدى تطور الجيل الثاني من الويب في السنوات الأخيرة لظهور تحديات جديدة منها تصنيف المحتوى، حيث يعزز الجيل الثاني من الويب بنية المشاركة من خلال تشجيع زوار موقع الويب على المشاركة في المحتوى الموجود وإنشاء محتوى جديد في شكل مدونات ومنتديات للنقاش أو ويكي.
- ✓ الإدارة والتعاون: (*management and cooperation*) إن تزاوج وتداخل وتكامل تقنيات المعلومات والاتصالات مع مجال المكتبات يتم بتداخل المبادئ والأسس والخدمات والمعلومات والموارد البشرية والتقنيات الحديثة وهذا من أجل تحقيق أهداف المكتبة وتقديم أفضل خدمة معلوماتية للمستفيدين والوصول للأشكال الحديثة للمكتبات والتي تستوعب وتستفيد من التقنية في مختلف نشاطاتها دون أن تتخلى المكتبة عن مرتكزاتها الأساسية والراسخة في مجال صناعة المعلومات وهذا يساعدها للوصول إلى ما يسمى مكتبات 2.0.
- ✓ الخدمات والإتاحة (*Services and availability*) أحدث التطور الكبير في مجال إتاحة المعلومات وتداولها، باستخدام الحواسيب وتقنيات الاتصال وتخزين واسترجاع المعلومات، تغيرات كبيرة على وظائف وخدمات مؤسسات المعلومات بكل أنواعها، فظهرت أنماط جديدة من خدمات المعلومات، كالبحث بالاتصال المباشر والبحث في قواعد البيانات وغيرها من الخدمات التي تناسب التطورات الحديثة والتي من المنتظر أن يظل التغيير الدائم سمة لها.

¹ - مبرك سامي. المكتبة الوطنية في بيئة الويب 0.2: نحو نموذج جيل ثاني للمكتبات الوطنية العربية ودوره في مواصلة إرساء مجتمع المعرفة العربي. اعمال المؤتمر الثالث والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات. الدوحة، 2012. ص.928.

✓ التعليمات والبحث (*PA and search*) إن مهارات محو الأمية المعلوماتية والمعرفة سمة مميزة لأخصائي المعلومات، وقد أصبح محو الأمية المعلوماتية أكثر أهمية مع وجود الويب، وهناك حاجة للمزيد من توجيه المستفيدين ومساعدتهم في اختيار المعلومات وتقييمها واستخدامها خاصة في هذا العصر الذي تضخم فيه الإنتاج الفكري وتعددت لغاته وأشكاله وأصبح توظيف التقنية الحديثة في الوصول للمعلومات أمرا مهما.

✓ التدريب: (*Training*) تعد الموارد البشرية رأس المال الحقيقي والأهم لكل عمل منتج، ومع أهمية الموارد المادية والتقنية، فإن رأس المال البشري، هو القوة المحركة لها جميعا، لأنه القوة المفكرة الدافعة لكل عمل يبذل بقصد تحقيق أهداف المؤسسة التي تتواجد فيها هذه الموارد وتحتاج المكتبة كغيرها من المؤسسات العلمية إلى موارد بشرية عالية التأهيل والتدريب والكفاءة.

3.4.3.3- تحديات الجيل الثاني للويب التي تواجه المكتبيين (*Specialist Challenges facing the library*)

أخصائي المعلومات لم يعد اليوم مجرد متخصص في تنمية المجموعات وتوفير سبل الوصول إليها، إنه اليوم وسيط متجاوب بين المستفيد والمعلومات والتكنولوجيا، في العام 1996م أكدت دراسة كريث (*Crith*) على أهمية إدراك متطلبات البيئة الرقمية من المهارات وعلى قدرة المهنيين من استخدام الأدوات التي تعزز استثمار مصادر المعلومات الرقمية من قبل المستفيد، اقترحت الدراسة سبيلين لتحقيق ذلك، أولهما استخدام التنسيقات الجديدة التي وفرتها التكنولوجيا للوصول للمستفيد، وثانها استثمار كامل الإمكانيات التي توفرها التكنولوجيا الخدمة المستفيد ومن:

أ- إيجابيات الجيل الثاني للويب:

✓ مرونة الأداة *flexible tool*: تسرع من انتشار المعلومات المحدثه، والسماح لاستخدام الموارد الموجودة بكفاءة أكبر وتدعم التعاون بين المستفيدين.

✓ التخصيص *customization* يمكن تخصيص المعلومات لتلبية احتياجات المستفيدين، ولو مستفيد واحد فقط.

✓ قلة التكاليف *low cost* تتاح كل خدمات الجيل الثاني من الويب مجانا.

✓ التدريب *Training* تكامل مجموعة متنوعة من التقنيات في أنشطة التعليم والتعلم.

✓ الاتصال: (*Contact*) يسر الجيل الثاني من الويب الاتصال مع المستفيدين.

✓ توليد المعرفة (*knowledge generation*) إن المعلومات والمحتوى الذي يضيفه المستفيد من أماكن

متفرقة على الويب وبطرق مختلفة ولأغراض مختلفة يساعد على توليد المعرفة.

✓ تجربة أسهل: إن التطور السريع للتكنولوجيا، والذي لا يتطلب كثيرا من الأيدي العاملة والدعم، ييسر من تجربة الأدوات الجديدة وتولد طرقا جديدة لنشر المعلومات وتبادلها ومن:

ب- العيوب التي قد يصادفها أخصائي المكتبة في عمله.

✓ تعدد الأدوات الجديدة: قد يستخدم المستفيدون مجموعة كاملة من الأدوات المتاحة مجانا والخدمات، وقد لا يتألف كثير من أخصائي المعلومات معها.

✓ إن الجيل الثاني من الويب بيئة ديناميكية وسريعة الحركة، ولقد قام بعض الأفراد المهتمين بإتاحة المصدر المفتوح والبرامج المجانية بتطوير كثير من الأدوات المتاحة حاليا، لكنهم قد ينقصهم الدعم التجاري، وقد يتحول اهتمامهم لأدوات أخرى عند ظهور تكنولوجيا جديدة.

✓ صعوبة في توحيد الكلمات المفتاحية وخطط التصنيف وعدم وجود رقابة على المفردات المستخدمة يمكن أن يؤدي إلى مشاكل في أبسط المستويات مثل شكل الكلمة، سواء مفرد أو جمع، والحروف وغيرها.

✓ مستوى أقل من السرية والأمن والخصوصية: ينتج عن انخفاض مستوى حماية البيانات، واحتمال فقد البيانات أو إساءة استخدامها.

✓ النواحي القانونية حقوق الطبع والنشر، ملكية البيانات.

✓ خطر انتشار المعلومات منخفضة الجودة: لا يتم تحكيم المعلومات غالبا.¹

5.3.3- الذكاء الاصطناعي.

يعتبر الذكاء الاصطناعي من المواضيع المهمة التي تشغل الجميع، من أجل تطوير مجال المكتبات والمعلومات والإنتاج الفكري، لزيادة سرعة البحث والتطوير، حيث أصبحت تلك الأهمية والفائدة وقتية وسريعة، من أجل مساعدة المكتبات والباحثين والمتخصصين المهنيين من تحديد الاتجاهات البحثية ودراسة جوانب الضعف والقوة في الإنتاج الفكري.

1.5.3.3- مفهوم الذكاء الاصطناعي:

أورد عديد من الكتاب مجموعة من التعريفات للذكاء ، وقد وقر في وجدان الكاتب التعريف الذي ساقه د. نبيل على في كتابه (العرب وعصر المعلومات ، وهو : التصدي للمعقد بأن تظل تفتته حتى تكشف عن ماهيته لتعيد بعدها بناءه بصورة أكثر اتساقاً وسفوراً وقد تم صياغة هذا التعريف من مقولة ما رفن

¹ عبد الغني قواسمية. اتجاهات المدونين العرب في تخصص علم المكتبات: دراسة تحليلية تقييمية. مذكرة ماجستير: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم علم المكتبات وعلوم الوثائقية. جامعة وهران-1، 2015. ص.ص: 65-66.

الذكاء الاصطناعي في مجال المكتبات والمعلومات خلال الأعوام العشرة الماضية أصبح البحث في الذكاء الاصطناعي في مجال المكتبات والمعلومات نشطاً بشكل متزايد خلال الأعوام العشرة الماضية، نظراً لاهتمام كافة المجالات بالاندماج والاستفادة من تطبيقات الذكاء الاصطناعي في كل الإجراءات والخدمات، فأصبح هناك الكثير من الدراسات التي تتناول موضوع الذكاء الاصطناعي من مختلف الجوانب النظرية والتطبيقية مما جعل هناك تنوع هائل فيما ينشر حول استخدامات الذكاء الاصطناعي (CHEN, X & ZOU, 2020)، ومن هذا المنطلق ازداد الإنتاج الفكري المتعلق بمجال تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تخصص المكتبات والمعلومات علي مدار الأعوام العشرة الماضية من خلال التوجهات البحثية المختلفة في الموضوعات.¹

3.5.3.3- استخدام الذكاء الاصطناعي في مجال المكتبات والمعلومات من خلال أربع اتجاهات موضوعية

كما يلي:

أ- الذكاء الاصطناعي والمكتبات الذكية:

من التوجهات الحديثة والمتطورة في استخدامات الذكاء الاصطناعي في مجال المكتبات هو الإفادة منها في بناء وتصميم المكتبات الذكية وهو الجيل القادم من المكتبات بعد المكتبات الرقمية، فالذكاء الاصطناعي وتطبيقاته المختلفة سيقدم للمكتبات الذكية خصائص تمتاز بها كبيئة ذكية لمؤسسات المكتبات وبنائها وخدماتها والأجهزة والأثاث والأنظمة المعدة لإدارة المكتبات الذكية، فضلاً عن تطور المهارات التي يتمتع بها المكتبي الذكي والذي يقوم علي خدمة وتلبية احتياجات المستفيد الذكي، ويمكن اعتبارها أحدث جيل بعد الأجيال الأربعة السابقة، والتي كان آخرها الجيل الدلالي، وتأتي المكتبة الذكية كجيل جديد، حيث لم يعد يركز فقط على تكنولوجيا الحواسيب والشبكات كما كانت الأجيال السابقة، بل يرتبط بعدة أبعاد أهمها تبني فكر التنمية المستدامة والاعتماد على التكنولوجيا الحديثة في مختلف المجالات، إضافة إلى وجوب مراعاة الخصائص المجتمع الحديث واحتياجاته المتنوعة²

ب- النظم الخبيرة في مجال المكتبات والمعلومات:

تعتبر النظم الخبيرة إحدى تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي قد تستخدم في مجالات شتى، وهناك من ينظر إليها باعتبارها حلاً لجميع مشكلات المكتبات ومراكز المعلومات لكونها أفضل الأنظمة المحوسبة القائمة على المعرفة، والتي تلعب دور واجهة أو بوابة الذكاء الاصطناعي، هدفها تيسير النفاذ إلى قاعدة البيانات

¹ عبد الهادي زين. المرجع نفسه.ص.21

² لعجال الحمزة؛ موافق عبد المالك. التوجه نحو المكتبات الذكية: دراسة استشرافية لنظم مكتبات المستقبل. مجلة بيليو فيليا لدراسات المكتبات والمعلومات. ع.2، 2019.ص.ص:166-178.

والحصول على المعلومات ذات الصلة، ويمكن الاستعانة بها في تقديم الاستشارات أو اتخاذ القرارات أو اقتراح الحلول لمواقف معينة، وهي تتراوح في نطاقها بين الأنظمة البسيطة المعتمدة على بيانات ثابتة إلى تلك المعقدة والمتكاملة، والتي تستلزم سنوات عدة لتطويرها، وأبرز مكونات النظم الخبيرة هي قاعدة المعرفة، ومحرك الاستدلال، وواجهة المستخدم.

ج- تقنيات الذكاء الاصطناعي المستخدمة في مجال المكتبات والمعلومات:

إن استخدام التقنيات الحديثة هي أهم فروع تطبيق الذكاء الاصطناعي في مجال المكتبات والمعلومات، فمستقبل الذكاء الاصطناعي في المكتبات يؤكد على ازدياد تقنيات الذكاء الاصطناعي وأدواتها المساعدة يوماً بعد يوم في العديد من المؤسسات التعليمية، هذا بالإضافة إلى زيادة فرص تحسين التطبيقات العملية للذكاء الاصطناعي في مجالات مثل: الفهرسة والتصنيف والتوثيق وتطوير المجموعات عاماً بعد عام، مما يجعلنا على يقين بأن الذكاء الاصطناعي سيتم الاستفادة منه في جميع المجالات في المستقبل القريب، وستستفيد علوم المكتبات والمعلومات استفادة كبيرة من تطوير أدوات وأساليب أكثر فاعلية للخدمات الفنية وكذلك معالجة المعلومات وإدارتها، وذلك من خلال تطبيقات الذكاء الاصطناعي المختلفة كاستخدام الروبوت في المكتبات، وتقنية التعرف الضوئي على الحروف في عمليات الرقمنة وتيسير استرجاع المعلومات، وكذلك خدمات الواقع المعزز ونظم تحديد المواقع الجغرافية وتكويد البيانات وتحليلها، هذا فضلاً عن استخدام أدوات استخلاص المعرفة الذكية مثل التنقيب عن البيانات وتعلم الآلة¹.

-من جانب آخر سارعت بعض المكتبات العالمية إلى تبني تلك التكنولوجيا الذكية، ولعل الروبوت *Peppers* الذي تم استخدامه كمرشد داخل مكتبة مقاطعة رونوك العامة *Rounoke County Public Library* في الولايات المتحدة الأمريكية (Petska, 2018)، مثال بسيط عن الأفاق غير المحدودة التي تتيحها تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي للمكتبات على كافة المستويات؛ بدءاً من الإدارة والتنظيم، وصولاً إلى الاستقطاب الجماهيري وتيسير النفاذ إلى المعرفة.

د- تطبيقات الهواتف الذكية في المكتبات ومراكز المعلومات:

تعتبر التطبيقات الذكية للهواتف المحمولة إحدى فروع الذكاء الاصطناعي، وهي أصبحت الأداة الأكثر استخداماً للدخول على شبكة الإنترنت، بل أكثر من الحواسيب؛ لذا فإن اعتماد المكتبات على تطبيقات الهواتف الذكية أصبح أمراً ضرورياً وعاجلاً، وهي تستخدم في تقديم خدمات المكتبات، أو تيسير بعض

¹ - لعجال الحمزة؛ موافق عبد الملك. المرجع نفسه. ص.ص: 166-178.

الأعمال الفنية والتواصل مع المستفيدين، وقد لوحظ في السنوات الأخيرة تأخر الإنتاج الفكري العربي في معالجة موضوع استخدام تطبيقات الهواتف الذكية في المكتبات ومراكز المعلومات العربية ووفقاً لـ(سرفيناز حافظ، 2019) بأن أول دراسة علمية عربية تناولت موضوع استخدام الهواتف الذكية في مجال المكتبات والمعلومات ترجع إلى عام 2007، وأن حجم الدراسات المتاحة في الموضوع والتي توصلت إليها الباحثة وتناولتها بالمعالجة بلغ (55) دراسة في عام 2019، حيث تمكنت من تحليل محتويات (46) دراسة منها، وتبين محدودية الموضوعات التي تناولت استخدام تطبيقات الهواتف الذكية في المكتبات وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالدراسات العربية التي تتناول فهارس الاتصال المباشر المحمولة *MOPAC*، وبث المحتوى العربي عبر منصات الهواتف الذكية، وكذلك الاستفادة بكود الاستجابة السريعة *QR* في تقديم أفضل الخدمات للمستخدمين عن بعد، فهي ولا شك ستعمل على سد الفجوة بين البيئة الافتراضية والمادية للمكتبات، كما أوصت بضرورة إدخال مقرر، أو وحدة من مقرر عن تكنولوجيا الهواتف الذكية بصفة عامة وتطبيقاتها بصفة خاصة ضمن برامج أقسام دراسات المكتبات والمعلومات العربية.¹

خلاصة الفصل:

تعتبر المكتبة الجامعية أهم ركيزة في مؤسسات التعليم العالي لما تقدمه في تطوير البحوث والدراسات العلمية، وقد أصبحت المهنة المكتبية من بين المهن التي تواجه تطورات متسارعة في هذا العصر، وهذا ما زاد من اهتمام أخصائي المعلومات بالتكوين الذاتي لتطوير أداءه وتقديم خدمات جديدة ومواكبة لتطورات الحاصلة، ويعتبر التكوين سلاح لمواجهة كل التحديات عصر الحداثة والانفجار المعلوماتي خاصة بعد عصر الأنترنت والمكتبات الرقمية التي تعدد وسائل استرجاع المعلومات.

¹ - لعجال الحمزة: موافق عبد المالك. المرجع نفسه. ص.ص: 166-178.



الفصل الرابع:

واقع التكوين الذاتي لدى
المكتبيين بمكتبات كليات
جامعة الشيخ العربي التبسي
- بتبسة - والتحديات التي
تواجههم

تمهيد:

تناولنا في الفصول السابقة إشكالية الدراسة، وكل جوانب المتعلقة بها في مستواها النظري ثم انتقلنا الى الدراسة الميدانية بغرض ترجمة وإظهار تلك الحقائق النظرية الى معطيات ملموسة على أرض الواقع، اعتمادا على أسلوب منهجي ليمكننا من تحويل المعطيات النظرية إلى حقائق واقعية على ضوء كل البيانات والمعلومات المتحصل عليها من الميدان، وسنعرض في هذا الفصل أهم الخطوات المنهجية التي اعتمدها بغرض الإجابة على تساؤلات الدراسة وكذا تحقيق الأهداف المرجوة، من هنا سوف نخصص هذا الفصل إلى تحديد مجالات الدراسة، ثم منهجية الدراسة وأدوات جمع البيانات، ثم عرض البيانات وتحليلها، لنتحصل على نتائج الدراسة والتحقق من الفرضيات.

1.4- إطار البحث وحدوده.

من اجل معالجة موضوع الدراسة في إطار واضح يساعد في الوصول الى الأهداف المرجوة من الدراسة فقد حصرنا مجالات الدراسة فيما يلي:

1.1.4 أولا: الإطار الزمني (حدوده).

تتمثل في المدة الزمنية التي يقضيها الباحث في دراسة الظاهرة من بداية تحديد الموضوع الى غاية اختيار الوسيلة المراد تطبيقها على العينة الى مراحل جمع البيانات وتحليلها وتمثيلها في شكل جداول والتعليق عليها، بدء من الدراسات الاستطلاعية والاستكشافية وصولا الى اختيار أدوات جمع البيانات وتحليلها واستنتاج النتائج، حيث دامت فترة هذا البحث (العمل) طيلة السنة الدراسية 2022-2023.

2.1.4- ثانيا: الإطار البشري.

تتجلى الحدود البشرية لهذه الدراسة في كل المبحوثين الذين سوف تنطبق عليهم أدوات البحث، وهم كل المكتبيين المتخصصين الحاصلين على مؤهلات أكاديمية في مجال علم المكتبات والمعلومات والعاملين على مستوى جميع مكتبات جامعة الشهيد العربي التبسي-بتبسة-.

3.1.4- ثالثا: الإطار الجغرافي.

هو الإطار الجغرافي الذي يشمل عناصر مجتمع الدراسة والذي تتضح حدوده الجغرافية من خلال العنوان: التكوين الذاتي للمكتبيين بين معطيات الواقع وتحديات المستقبل: دراسة ميدانية بمكتبات

كليات جامعة الشهيد العربي التبسي -بتبسة -وبالتالي فالمجال المكاني للدراسة هو كل مكتبات كليات جامعة العربي التبسي -تبسة -.

4.1.4- التعريف بمكان الدراسة:

- جامعة الشهيد العربي التبسي بتبسة:

تعود الذرة الأولى للجامعة الى سنة 1985 عندما أنشئت في 07 جويلية 1992 ثم تحولت بموجب المرسوم التنفيذي 297 إلى مركز جامعي، حيث ظهرت الهيكلة الجديدة وما إن شهد المركز توسعات كبرى على مستوى الهياكل، تمت ترقيتها كجامعة بكلياتها وأقسامها وذلك يوم 12 أكتوبر 2008، ليصدر بعدها المرسوم التنفيذي رقم 09 الموافق ل 04 جانفي 2009 المتضمن إنشاء جامعة العربي التبسي بتبسة.

التعريف بالمكتبة المركزية لجامعة الشهيد العربي التبسي بتبسة:

تعتبر هيكل هام من هياكل الجامعة، تعد المحور المركزي لمعالجة البحث العلمي، تهدف بالتنسيق مع المكتبات الفرعية للكليات والمعاهد:

- مكتبة كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة
- مكتبة كلية العلوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير
- مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية
- مكتبة كلية الآداب واللغات
- مكتبة كلية العلوم والتكنولوجيا
- مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
- مكتبة معهد تقنيات النشاطات البدنية والرياضية
- مكتبة معهد المناجم

إلى جمع مصادر المعلومات وتنميتها بالطرق المختلفة، التي تتمثل في الشراء، الإهداء، التبادل، وتنظيمها وفهرستها وتصنيفها وترتيبها لاسترجاعها في أقل وقت ممكن، وتقديمها إلى مجتمع المستفيدين (قراء، باحثين)، على اختلافهم من خلال مجموعة من الخدمات كخدمة الإعارة والمراجع والدوريات والتصوير، والإحاطة

الجارية والبعث الانتقائي للمعلومات والخدمات الأخرى المحوسبة وذلك عن طريق كفاءات بشرية مؤهلة علميا وفنيا وتقنيا في مجال علم المكتبات والمعلومات، تم تدشينها رسميا خلال السنة الجامعية 2010/2009¹.

العنصر البشري:

العدد الإجمالي للعمال: 28 عاملا بالمكتبة: 01 محافظ مكتبة (مكلف بتسيير وإدارة المكتبة). 01 رئيس مصلحة المعالجة. 01 رئيس مصلحة التوجيه. 01 رئيس مصلحة الاقتناء. 01 رئيس مصلحة البحث البيبليوغرافي. 03 مسؤول قاعة المطالعة. 09 عون الإعارة. 01 امانة المكتبة. 02 عون إدارة رئيسي. 1 حارس جامعي رئيسي. 04 عامل مهني².

التعريف بمكتبة كلية العلوم والتكنولوجيا.

هي مؤسسة علمية ثقافية تربوية اجتماعية تهدف الى جمع مصادر المعلومات وتنميتها لخدمة المناهج التعليمية التي تدرس بالكلية. ولقد تطورت وظيفتها بحيث أصبحت تهتم بتشجيع الطالب على استخدام مصادر المعلومات المختلفة وكذا تسهيل حركة الإعارة وتدريب الرواد على كيفية استخدام المكتبة، حيث تقع مكتبة الكلية بمبنى المكتبة المركزية بالطابق الثاني حيث تتشكل من جناح الإعارة الخارجية (شباك الإعارة الخارجية)، جناح الإعارة الداخلية (شباك الإعارة الداخلية) وكذا جناح الدوريات والرسائل الجامعية³.

-العنصر البشري بمكتبة الكلية: 01 مسؤول المكتبة ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى أول -03 ملحق بالمكتبات الجامعية من المستوى الأول -02 مساعدين بالمكتبات الجامعية -03 أعوان تقنيين -01 متصرف -02 أعوان أمن ووقاية⁴.

التعريف بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية:

تقع مكتبة العموم الاجتماعية والإنسانية خارج الكلية في المكان الذي كان مخصصا فيما سبق لمكتبة كلية الهندسة المدنية والمعمارية حيث تتوسط كل من المجمع الجامعي وبيت الشباب، حيث تم الانتقال إلى المقر الجديد في الأشهر الأخيرة من سنة 2016. وقد تم مؤخرا إضافة تخصص العلوم الإسلامية في المكتبة⁵.

فريق العمل بالمكتبة: العدد الإجمالي لعمال: 16 عاملا: 01 مسؤول المكتبة الجامعية (مكلف بتسيير وإدارة المكتبة). 01 رئيس مصلحة تسيير الوثائق. 01 رئيس مصلحة التوجيه والبحث البيبليوغرافي. 02 معالجة

¹ مطوية المكتبة المركزية لجامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي -بتبسة-.

² مسؤول المكتبة المركزية لجامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي -بتبسة-.

³ مطوية المكتبة كلية العلوم والتكنولوجيا.

⁴ مسؤول مكتبة كلية العلوم والتكنولوجيا.

⁵ مطوية المكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

الرصيد الوثائقي.11عوان إعارة: منهم 02مساعد بالمكتبات الجامعية. ملحق إدارة رئيسي. 06عوان تقنيين بالمكتبات.01عقود الإدماج.01 عامل مهني.¹

التعريف بمكتبة كلية الآداب واللغات الأجنبية:

بتاريخ 17 فيفري 2003 تم تدشين المجمع البيداغوجي 2000 مقعد بما في ذلك مكتبة المجمع والتي تقع ف الجهة اليمنى من المدخل الرئيسي لكلية الآداب واللغات، تتربع على مساحة تقدر ب 3500م، حيث أنها تضم عدة اختصاصات منها الأدب واللغات الأجنبية، حيث ارتقى المركز الجامعي إلى جامعة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-09 الصادر بتاريخ 2009 المتضمن إنشاء جامعة العربي التبسي بتبسة حسب الجريدة الرسمية، ومنه بدأت المكتبة بممارسة مهامها ككلية متخصصة في الأدب واللغات الأجنبية.²

العاملين بمكتبة كلية الآداب واللغات الأجنبية: 01 مسؤول مكتبة ملحق بالمكتبات الجامعية من المستوى الأول - 03 ملحق بالمكتبات الجامعية من المستوى الأول - 04 مساعدين بالمكتبات الجامعية - 04 أعوان تقني بالمكتبات الجامعية - 02 أعوان أمن ووقاية.³

التعريف بمكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية:

بتاريخ 17 فيفري 2003 تم تدشين المجمع البيداغوجي 2000 مقعد بما في ذلك مكتبة المجمع التي كانت تضم إختصاصات متعددة منها الحقوق، ثم مارست مهامها كمكتبة كلية متخصصة في الحقوق والعلوم السياسية بدءا من أكتوبر 2009، بارتقاء المركز الجامعي إلى جامعة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-09 الصادر بتاريخ 2009 المتضمن إنشاء جامعة العربي التبسي بتبسة متفرعة إلى سبع كليات ومعهدين منها كلية الحقوق والعلوم السياسية وتقع مكتبة الكلية على مستوى المجمع الجامعي طريق قسنطينة تبسة.⁴

العاملين بمكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية: العدد الإجمالي للعمال 13 عاملا منهم: 01 مسؤول المكتبة ملحق. بالمكتبات الجامعية مستوى ثاني-03 ملحق مكتبات من المستوى الأول-04 مساعدين بالمكتبات الجامعية-03 أعوان تقنيين بالمكتبات الجامعية-02 أعوان أمن ووقاية.⁵

¹- مسؤول مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

²- مطوية مكتبة كلية الآداب واللغات الأجنبية.

³- مسؤول مكتبة كلية الآداب واللغات الأجنبية.

⁴- مطوية مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية.

⁵- مسؤول مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية.

التعريف بمكتبة كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة:

فتحت مكتبة كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة أبوابها لإعارة بالتاريخ الموافق ل 23 نوفمبر 2008 لطلبة علوم الطبيعة والحياة وتضم الرصيد الوثائقي الخاص بالتخصصات البيولوجية. علم الأرض والتهيئة العمرانية، وعند التقسيمات الجديدة للجامعة حسب نظام الكليات أصبحت التسمية الجديدة مكتبة كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة أي إضافة العلوم الدقيقة إليها من خلال جلب الرصيد الوثائقي الخاص بالرياضيات الى حين استكمال الرصيد الخاص بالفيزياء والكيمياء المقرر في السنة الجامعية 2010/2011 وكذا السنة الجامعية 2013/2014 ثم عززت بتخصص جديد تقنيات ونشاطات التربية البدنية.¹

العاملون بالمكتبة: هناك 11 عمال بالمكتبة منهم: 01 مسؤول المكتبة ملحق بالمكتبات مستوى ثاني و01 ملحق بالمكتبات المستوى الأول و04 مساعدين بالمكتبات الجامعية -04 أعوان تقنيين و-02 أعوان أمن ووقاية.²

التعريف بمعهد تقنيات ونشاطات التربية البدنية:

تعتبر المكتبة الفضلاء العلمي الذي تلتقي فيه جميع العلوم وهي محور العملية التعليمية بالأخص في الجامعة لما لها دور في تنمية وبعث روح البحث العلمي في مختلف الميادين وعليه تحتل مكتبة معهد علوم وتقنيات النشاطات الرياضية والبدنية مكانة متميزة في مجتمع المعهد وذلك لما لها الدور الكبير في تلبية رغبات المستفيديها الداخليين وحتى الخارجيين وذلك لغناء رصيدها في مختلف التخصصات، فتحت المكتبة أبوابها للإعارة بتاريخ 17 ديسمبر 2017، حيث تقع في الطابق الأول داخل مكتبة كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة، توجد بها شباك وحيد للإعارة الداخلية والخارجية لمختلف التخصصات والمراجع (كتب، رسائل جامعية، موسوعات) بمساحة تقدر 500 مقعد.³

العاملين بالمكتبة: هناك 06 عمال بالمكتبة منهم: 01 مسؤولة المكتبة ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى ثاني -01 ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى ثاني -01 ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى أول -01 مساعد بالمكتبات الجامعية- 02 أعوان تقنيين بالمكتبات الجامعية.⁴

¹- مطوية مكتبة كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة.

²- مسؤول مكتبة كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة

³- مطوية معهد تقنيات ونشاطات التربية البدنية.

⁴- مسؤول معهد تقنيات ونشاطات التربية البدنية.

التعريف بمكتبة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير:

تعتبر كلية من الكليات الأكثر تخصصاً والأكثر من حيث الميادين والكلية تضم حوالي 148 أستاذاً من مختلف الرتب و2195 طالب في التدرج وهي مقسمة إلى أربعة أقسام:

1- علوم الأرض والكون

2- علوم الطبيعة والحياة

3- رياضيات إعلام الي

4- علوم المادة.¹

العاملين بالمكتبة: هناك 12 عمال بالمكتبة منهم: 01 مسؤولة المكتبة ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى اول- ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى اول -01 مساعد بالمكتبات الجامعية -07 أعوان تقنيين بالمكتبات الجامعية – 01 عون إدارة.²

2.4- منهج الدراسة وأدواتها وإجراءاتها.

1.2.4- المنهج الدراسة:

إنطلاقاً من طبيعة الموضوع الذي سوف يتناول التكوين الذاتي للمكتبيين تم الاعتماد على المنهج الوصفي المعتمد على التحليل، كونه هو الأنسب لمعالجة هذا الموضوع، وهو أسلوب من أساليب التحليل المركز على المعلومات الكافية والدقيقة لظاهرة ما أو موضوع محدد، أو فترة زمنية محددة، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية، ثم يتم تفسيرها بطريقة موضوعية بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة. للوصول الى استنتاجات تمكن من إيجاد حلول لمشكلة الدراسة.

2.2.4- مجتمع الدراسة والعينة المختارة:

إن تحديد مجتمع البحث في الدراسات الميدانية من أهم العناصر التي تؤثر على صحة النتائج النهائية للدراسة المراد إنجازها، لذلك وجب التركيز على الطريقة العلمية التي سوف يتبعها الباحث في اختيار وتحديد

¹- مطوية مكتبة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.

²- مسؤول مكتبة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.

مجتمع الدراسة عند إعداد البحث. وفي دراستنا هذه تمثل مجتمع البحث في المكتبيين بمكتبات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي-تبسة- في الرتب التالية:

-رتبة رئيس محافظ بالمكتبات الجامعية.

-رتبة محافظ بالمكتبات الجامعية.

-رتبة ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى ثاني.

-رتبة ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى أول.

-رتبة مساعد بالمكتبات الجامعية.

من خلال المعلومات المقدمة من طرف مسؤولي مكتبات كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي المعنية بالدراسة قد بلغ العدد الإجمالي للمجتمع (53 فرد) موزعين على مكتبات الكليات.

3.2.4- أدوات جمع البيانات:

تم عملية جمع المادة العلمية من ميدان مجال الدراسة عن طريق أدوات عديدة وفي دراستنا هذه كان ملزما علينا الاعتماد على أداة من أدوات جمع البيانات التي تتناسب مع طبيعة المنهج المستخدم وهي: استمارة الاستبيان التي تعتبر الأداة المناسبة والأساسية لتجميع البيانات، وهي ليست مجرد أسئلة بقدر ما هي منه لقضية مدروسة بعناية ومصممة بطريقة تغطي كافة المجالات والفرضيات الأساسية للدراسة وجوانب الموضوع.¹ ولقد صممنا استمارة الاستبانة معتمدين على الأسئلة المفتوحة وهذا من أجل الاستفادة من آراء المبحوثين حول الظاهرة المدروسة والإدلال بها بكل حرية دون تقييد، والأسئلة المغلقة بهدف الحصول على إجابات واضحة ومحددة يسهل جمعها في جداول وإحصائها وتحليلها والأسئلة متعددة الاقتراحات حيث تم التركيز عليها كون هذا الشكل يسمح بالدمج بين المحافظة على عنصر التحكم في الموضوع وإتاحة الفرص للمستجوبين لحرية أكثر في الإجابة وبشكل أقل على الأسئلة مفتوحة النهايات، وكل هذه الأسئلة تدور حول جوانب الظاهرة المدروسة.

وتم تقسيم الاستبيان إلى أربعة محاور رئيسية تتناسب مع فرضيات الدراسة إضافة إلى محور البيانات الشخصية المتعلقة بأفراد العينة وقبل الوصول إلى الصياغة النهائية للاستمارة، عملنا على جعل الاستبيان فعالا وصادقا في تجميع البيانات من مجتمع الدراسة، فقمنا بإعداد نسخة من الاستمارة وعرضها على

¹ -خير الله عصار. محاضرات في منهجية البحث الاجتماعي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1982. ص.7.

مجموعة من الأساتذة مشكورين على ملاحظاتهم القيمة وهم مختصين في مجال علم المكتبات والمعلومات، وقد تم تصحيح العديد من الهفوات سواء من حيث المعنى اللغوي أو من حيث صياغة الأسئلة أو بدمج بعض الأسئلة مع بعضها البعض وكل هذا تم بالتنسيق مع المشرف. علماً أن الأسئلة قبل إخضاعها للتحكيم كان يقدر عددها ب 35 سؤال، وهذا كله في سبيل فك الغموض على الأسئلة وتحقيق الحد الأكبر من الموضوعية العلمية والوصول الى نتائج دقيقة.

وبعد صياغة الاستبيان وتحكيمة من قبل الأساتذة ومراعاة الملاحظات تحصلنا على استمارة في صورتها النهائية، المتكونة من 29 سؤال والتي يمكن توضيحها في الشكل التالي:

البيانات الشخصية: تتضمن بيانات خاصة بالمبحوث-المكتبيين-والمتمثلة في: الجنس-التخصص-المؤهلات العلمية-سنوات الخبرة-الرتبة المهنية.

المحور الأول: التكوين الذاتي للمكتبيين وفعاليتهم في تنمية مهاراتهم المهنية.

وقد تضمن هذا المحور 07 أسئلة من 01 إلى 07.

المحور الثاني: الوسائل المعتمدة من قبل المكتبيين في التكوين الذاتي.

وقد تضمن هذا المحور 11 سؤال من 08 إلى 18.

المحور الثالث: مساهمة الدورات التكوينية في تفعيل التكوين الذاتي.

وقد تضمن هذا المحور 05 أسئلة من 19 إلى 23.

المحور الرابع: التحديات التي تؤثر سلباً على فعالية التكوين الذاتي للمكتبيين.

وقد تضمن هذا المحور 06 أسئلة من 24 إلى 29.¹

وقد تم توزيع استمارة الاستبيان على معظم المكتبيين بمكتبات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي، (53مكتبي)، حيث أن هناك من كان في إجازة والبعض الآخر رفض الإجابة عن الاستبيان، بحجة عدم تكوينهم ذاتياً وليس لهم معرفة مسبقة بهذا الموضوع، والبعض الآخر تهاون في ملأ الاستمارة بالكامل ولم يكن متعاوناً، وعليه تم توزيع 45 استمارة واسترجع منها 35 استمارة فقط

¹ -* انظر الملحق رقم (01)

الجدول التالي خاص باستمارات الاستبيان:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
%100	45	عدد الاستمارات الموزعة
%4.44	02	عدد الاستمارات المهملة والملغاة
%33	15	عدد الاستمارات الغير مسترجعة
%73	33	عدد الاستمارات المسترجعة

الجدول رقم (01): يمثل الاحصائيات الخاصة باستمارة الاستبيان.

قبل البدء في عملية التحليل ومن خلال الجدول رقم (01) لا بد لنا من الإشارة إلى أن عدد الاستمارات الموزعة 45 استبيان، فخلال الفترة التي أجرينا فيها الدراسة الميدانية فلم يتم العثور على بعض المكتبيين، فمنهم مكان في فترة إجازة (عطلة أمومة، عطلة مرضية) والبعض الآخر رفض وتهاون في إجابة عن الاستبيان، بحجة عدم تكوينهم ذاتيا وليس لهم معرفة مسبقة بهذا الموضوع، وسبب الآخر هو يوم العلم الذي استغله بعض المكتبيين لصالحهم واستمروا في عطلة أسبوع كامل، وهذه الأسباب كلها هي التي جعلتنا لا نسترجع 15 استمارة أي بنسبة 33%، وتم استرجاع 33 استبيان أي بنسبة 73%، وألغيت 02 استبيان أي بنسبة 4.44% بسبب تهاون المكتبيين في الإجابة على أسئلة الاستبيان.

3.4- تحليل نتائج الاستبيان حسب المحاور:

1.3.4- البيانات الشخصية لمجتمع الدراسة:

■ الجنس:

النسبة	التكرار	الإجابات
%51.51	17	ذكر
%48.49	16	أنثى
%100	33	المجموع

الجدول رقم (02): يمثل جنس عينة الدراسة.

من خلال نتائج الجدول رقم-(02)-نلاحظ أن مجتمع الدراسة الممثلة للمكتبيين على مستوى مكتبات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي-تبسة- تقريبا متساوية بين كلا الجنسين إلا أن نسبة الذكور (51.51%) أكثر من نسبة الإناث التي قدرت ب(48.49%)، وهذا راجع إلى الإقبال الكبير لفئة الذكور على مختلف الأعمال المكتبية نظرا لما تتطلبه من جهد مبدول وهذا ما تم معرفته بمكتبات كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي-بتبسة- وبالنظر لنتائج هذه الدراسة حول جنس أفرادها نجد عكس الكثير من الدراسات الأخرى حيث نجد فئة الإناث أكثر من فئة الذكور.

■ التخصص:

النسبة	التكرار	الخيارات
%81.82	27	علم المكتبات
%18.18	06	توثيق وأرشيف
%100	33	المجموع

الجدول رقم (03): يمثل توزيع المكتبيين حسب التخصص.

من خلال النسب الموضحة في الجدول أعلاه رقم (03): يمثل تخصص الذي درسه مجتمع العينة، نتوصل إلى أن نسبة المبحوثين الذين يختصون في علم المكتبات قدرت بنسبة 81.82%، ثم تليها نسبة 18.18% لتخصص توثيق وأرشيف. حيث يتوضح لنا أن أغلبية المكتبيين بمكتبات كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي-بتبسة- درسوا تخصص علم المكتبات من أجل تطوير وتنمية المهنة المكتبية.

■ المؤهلات العلمية:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
%18.19	06	ليسانس
%63.63	21	ماستر
% 9.09	03	دراسات التطبيقية (DUEA)
%9.09	03	تقني سامي

المجموع	33	100%
---------	----	------

الجدول رقم (04): يمثل المؤهلات العلمية لمجتمع العينة.

تشير النتائج المتحصل عليها من خلال الجدول رقم(04) أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة متحصلين على شهادة الماستر وذلك بنسبة 63.63% وهذه النسبة تدل على مستوى العالي للموظفين وسعي مكتبات كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي -بتبسة- بتوفير متخصصين في مجال المكتبات قادرين على أداء مهامهم وتطوير قدراتهم، خاصة فيما يخص المعالجة الفنية للأرصدة الوثائقية، ثم تليها نسبة المتحصلين على شهادة ليسانس المقدرة ب 18.19%، في حين لاحظنا نسبة 9.09% من مجتمع العينة المتحصل على شهادة تقني سامي المتحصلين على الشهادة من مركز التكوين المهني، وتليها دراسات التطبيقية التي كانت تدرس في السابق ومدتها عامين ونص لتتحصل على الشهادة وهي معادلة لشهادة تقني سامي بالنسبة للتوظيف العمومي، بنسبة 9.09% وهم نسبتين متساويتين لأن المكتبات تعتمد على أصحاب هذه الشهادات في الوقت الحالي لأداء مختلف الوظائف الفنية في المكتبات ويتم توظيفهم في رتبة مساعد المكتبات الجامعية.

■ سنوات الخبرة:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
6.06%	02	أقل من 5 سنوات
21.21%	07	من 5 سنوات إلى 10 سنوات
69.70%	23	من 11 سنة إلى 20 سنة
3.03%	01	أكثر من 20 سنة
100%	33	المجموع

الجدول رقم (05): يمثل الجدول سنوات الخبرة لمجتمع الدراسة.

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ أن 69.70% من مجتمع الدراسة لهم خبرة مهنية لا تتجاوز 20 سنة، في حين يأتي في المرتبة الموالية المكتبيين الذين لديهم خبرة من 5 سنوات إلى 10 سنوات والذين يمثلون نسبة 21.21%، ثم يأتي المكتبيين الذين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات بنسبة 6.06%، ثم تليه المرتبة الأخيرة للمكتبيين الذين لديهم خبرة أكثر من 20 سنة وقدرة نسبتهم ب 3.03% وهي نسبة ضعيفة جدا مقارنة بالنسب السابقة.

وفي قراءة لهذا الجدول، أن النسبة الغالبة على المكتبيين تبين أن خبرتهم المهنية تقارب 20 سنة وهي مدة تعتبر مهمة وكافية ليكتسب المكتبي كل ما يتعلق وممارسات المهنة المكتبية، ويرفع بمستوى أدائه لتحقيق أهداف المكتبة، كما تعبر هذه النسبة على أن مجال التوظيف في تخصص المكتبات لا يزال يحتاج أكثر إلى مكتبيين تخصيصين كما أن هذه الخبرة المعبر عنها في الجدول ستفيدنا في معرفة الكثير من المعلومات المتعلقة بالتكوين الذاتي للمكتبيين وتحدياتهم في المكتبات الجامعية.

■ الرتبة المهنية:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
6.06%	02	محافظ مكتبة
18.19%	06	ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى ثاني
51.51%	17	ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى أول
24.24%	08	مساعد بالمكتبات الجامعية
100%	33	المجموع

الجدول رقم (06): يمثل الرتب المهنية لعينة الدراسة.

تشير نتائج الجدول رقم (06) الخاص بالرتب المهنية لعينة الدراسة أن أغلبية الأفراد هم سلك الملحقين بالمكتبات الجامعية مستوى أول بنسبة تقدر ب 51.51%. وهذا يرجع لكون أن حاملي هذه الرتبة يقومون بمختلف الإجراءات الفنية والمهام الرئيسية داخل المكتبة. بالإضافة إلا أن أغلبية مجتمع الدراسة متحصل على شهادة الماستر في علم المكتبات، حيث يتم توظيفهم بطريقة مباشرة في هذه الرتبة. ثم تليها رتبة مساعد بالمكتبات الجامعية بنسبة 24.24%. ثم تليها رتبة ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى ثاني بنسبة 18.19%. ثم رتبة محافظ بالمكتبات الجامعية بنسبة 6.06% وتعود هذه النسبة لمحافظ المكتبة محل الدراسة إلى (محافظ رئيسي بالمكتبات الجامعية، ومحافظ المكتبة الجامعية)، وتعتبر هذه النتائج على سياسة التوظيف المنتهجة من طرف المكتبات المعنية بالدراسة.

1.1.3.4- نتائج محور البيانات الشخصية:

من خلال تحليلنا لمعطيات جداول محور البيانات الشخصية للمبحوثين توصلنا إلى النتائج التالية:

- تفوق نسبة الذكور على الإناث بنسبة 51.51% وهذا راجع إلى الإقبال الكبير لفئة الذكور على مختلف الأعمال المكتبية نظرا لما تتطلبه من جهد مبدول.
- ارتفاع نسبة حاملي الشهادات الجامعية المتخصصين في علم المكتبات بنسبة 81.82% وهو مؤشر جيد يدل على ارتفاع الجامعات الجزائرية وتوجهها نحو منح الوظائف لأهل التخصص.
- ارتفاع نسبة المكتبيين متحصلين على شهادة الماستر بنسبة 63.63% وهو مستوى العالي يدل على سعي مكتبات كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي-بتبسة- بتوفير متخصصين في مجال علم المكتبات القادرين على أداء مهامهم وتطوير قدراتهم.
- يتمتع أفراد عينة الدراسة بنسبة 69.70% بخبرة مهنية لا تتجاوز 20 سنة وهذه نسبة مشجعة، موزعين على أسلاك الاختصاص المتدرجة حيث تبين أن أغلب أفراد عينة الدراسة من سلك الملحقين بالمكتبات الجامعية مستوى أول بنسبة تقدر ب 51.51%. وهذا يرجع لكون أن حاملي هذه الرتبة يقومون بمختلف الإجراءات الفنية والمهام الرئيسية داخل المكتبة.

2.3.4- تحليل نتائج المحور الأول: التكوين الذاتي للمكتبيين وفعاليتهم في تنمية مهارتهم المهنية.

السؤال رقم 01- ماهي أهم المهارات الواجب توفرها لدى المكتبيين من وجهة نظرك؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
29.60%	29	استخدام وسائل الإعلام الآلي
25.51%	25	مهارة التواصل
15.30%	15	مهارة التقييم
15.30%	15	مهارة الإبداع
13.27%	13	مهارة تعدد اللغات
1.02%	01	أخرى
100%	98	المجموع

الجدول رقم (07): يمثل اهم المهارات الواجب توفرها لدى المكتبيين.

تعتبر المهارات من الأمور الأساسية التي يجب أن يتحلى بها المكتبي أثناء القيام بعمله وهذا ينعكس بصفة مباشرة على أداء المكتبة من جهة وتلبية احتياجات المستفيدين من جهة أخرى لذلك اتى هذا السؤال للتعرف على أهم المهارات التي تتوفر لدى المكتبيين بمكتبات كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي وعليه فمن خلال نتائج الجدول رقم (07) يتضح أن المهارات التي يجب توفرها لدى المكتبيين متنوعة حيث نجد مهارة استخدام وسائل الإعلام الألي تحتل المرتبة الأولى بنسبة قدرة ب 29.60%، حيث أن المكتبي لا بد له أن يتقن بعض من مهارات المستخدمة في الإعلام الألي لتساعده في إنجاز مختلف العمليات الفنية في المكتبة، ثم تليها مهارة التواصل التي قدرة نسبتها ب 25.51% لأنها مهارة ضرورية ليكون المكتبي وسيط ومحاور للاتصال بين الأشخاص والمؤسسات ويكون متواضع ولبق في كلامه عند التعامل مع المستفيد وله أسلوب سهل لتواصل، ثم تأتي النسبة المقدرة ب 15.30% للمهارتين المتساويتين مهارة التقييم ومهارة الإبداع التي لا تكون في أي مكتبي كان إلا ذو الخبرة وتكون له صلاحية في الإبداع والتفكير و التقييم في الخدمات المقدمة بالمكتبية، ثم تليهم مهارة تعدد اللغات بنسبة قدرة ب 13.27%، ويرى نسبة 1.02% من المكتبيين أنه يوجد مجموعة من المهارات الأخرى التي يجب أن تتوفر في المكتبي وهي المهارة الإدارية.

السؤال رقم (02) - نظرا لأهمية تطوير المهارات الفردية للموظفين، أيمهم تشكل لك أولوية؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
25.30%	21	التركيز على المهارات الحديثة
11.90%	11	الاتصال العلمي الفعال مع المستفيدين
33.33%	28	استخدام البرمجيات الحديثة في العمل
19.06%	16	تقديم خدمات على الخط المباشر
10.06%	09	تعلم لغات جديدة
100%	84	المجموع

الجدول رقم (08): يمثل أولويات تطور المهارات الفردية للموظفين.

بناءً على نتائج الجدول رقم (08) لاحظنا أن أغلب المكتبيين من أفراد العينة تركز على أهمية استخدام البرمجيات الحديثة في العمل بنسبة قدرة 33.33% وهذا من أجل تسهيل وتطوير الخدمات المكتبية المقدمة للمستفيدين وتلبية

احتجاجاتهم، ثم تليها نسبة 25.30% التي تركز على المهارات الحديثة، ثم تليه نسبة المقدرة ب 19.06% التي تقدم خدمات على الخط المباشر لتسهيل عمليات البحث والاستفادة بأقل وقت وجهد والتعرف على خدمات المكتبة الموجودة دون اللجوء إليها وكيفية التعرف على الرصيد التي تحتويه المكتبة والجديد منه خاصة، أما عن الاتصال العلمي الفعال مع المستفيدين فقدره بنسبة الضئيلة 11.90%، وهذا راجع إلى أن المكتبي لا يؤدي عمله بطريقة محكمة ومنظمة ولا يفيد المستفيد بكل خبراته ومعرفته بخدمات المكتبة وأوعيتها أو كاحتمال آخر راجع إلى قلت وعي المكتبي بخدماته المكتبة المكلف بها ولذلك لا يقدم إفادة للمستفيد، ترجع هذه النسبة ثم تأتي في المرتبة الأخيرة تعلم اللغات الجديدة بنسبة 10.06% وهذا راجع إلا غياب التحفيز في البيئة المكتبية.

السؤال رقم (03): ما هو التكوين الذي قمتم به؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
19.05%	08	تكوين مستمر في المؤسسات العلمية المتخصصة
64.28%	27	التكوين الذاتي باستعمال مجموعة من الوسائل
16.67%	07	التكوين المنظم (الرسمي) في إطار التعاون بين المكتبات
100%	42	المجموع

الجدول رقم (09): يمثل نوع التكوين الذي يقومون به.

بناء على معطيات الجدول رقم (09) لاحظنا أن نسبة 64.28% من أفراد عينة الدراسة أنهم قاموا بتكويننا ذاتيا عن بعد باستعمال مجموعة من الوسائل وهذا راجع إلى اهتمام المكتبي الكبير بالتكوين الذاتي التكنولوجي الحديث وسهولة الوصول إليه بأقل التكاليف من أجل تنمية قدراته المهنية، ثم تليها نسبة المقدرة ب 19.05% من أفراد عينة الدراسة أنهم قاموا بتكوين مستمر ويقصد به في المؤسسات العلمية المتخصصة وهذا راجع لما تقدمه هذه المؤسسات من برامج تكوينية تساعد المكتبيين على تطوير مهارتهم، بينما قدرة نسبة 16.67% أنهم استفادوا من تكوين في إطار التعاون بين المكتبات كالزيارات الميدانية وتبادل الخبرات بين المكتبيين.

السؤال رقم (04): ماذا يعني لكم التكوين؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
%25.77	25	مواكبة كل ما هو جديد.
%12.37	12	اكتساب ثقافة المعلومات.
%19.50	19	تنمية مهارات العامل المختلفة.
%17.52	17	تطوير المهارات المكتسبة.
%23.71	23	تعلم مهارات جديدة تساعد في أداء العمل.
%1.03	01	أخرى
%100	97	المجموع

الجدول رقم (10): يمثل معنى التكوين.

بناء على معطيات الجدول رقم (10) لاحظنا أن أغلب المكتبيين من أفراد عينة الدراسة يعني لهم التكوين الذاتي مواكبة كل ما هو جديد واهتمامهم بشغف لتعرف والاطلاع وإتقان التكنولوجيا الحديثة ومواكبة كل التطورات والتي قدرت بنسبة %25.77 وهذا ما يدل على وعي المكتبيين بضرورة العمل بواسطة التقنيات الجديدة في مجال علم المكتبات والمعلومات، ثم تليها نسبة %23.71 من عينة الدراسة لتعلم مهارات جديدة تساعد في أداء العمل وهي نسبة متقاربة من النسبة الأولى، وهكذا كلما زاد تكوينهم زادة تفاعلهم وتجديد معارفهم لمواجهة التقدم السريع في المجالات العلمية والتكنولوجية، ثم تأتي نسبة %19.50 من العينة في تنمية مهارات العامل المختلفة وهذا ما يستوجب على أفراد العينة لتجديد معارفهم ومهارتهم حتى تواكب مع التطورات في شتاء المجالات، ثم تليها النسبة التي قدرت ب %17.52 في تطوير المهارات المكتسبة وهذا من أجل تحسين الأداء في المكتبة وكيفية توجيه المستفيدين إلى المعلومات المناسبة والحصول على رضا المستفيد، ثم

تليها نسبة 12.37% من المكتبيين إلى اكتساب ثقافة المعلومات، كما اشارت نسبة 1.03% من المبحوثين يعني لهم التكوين استخدام تكنولوجيا المعلومات من أجل خدمة المستفيد وتوفر له معلومات في كل مكان بأقل جهد.

السؤال رقم (05): على ضوء مفهومك لتكوين الذاتي هل ترى أنه بالنسبة للموظف:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
100%	33	ضروري
0%	0	غير ضروري
100%	33	المجموع

الجدول رقم (11): يمثل ضرورة التكوين الذاتي بنسبة الموظف.

من معطيات لنتائج الجدول رقم (11) لاحظنا أن افراد العينة الدراسة قدرت نسبتهم 100% بأن التكوين الذاتي ضروري وحتى في الحياة المهنية للمكتبيين لأنه يعمل على تنمية قدراتهم مستجيبا لميولهم وكفاءاتهم واهتماماتهم لتحقيق تنميتهم الشخصية وتكاملها، والتفاعل الناجح مع مجتمعهم عن طريق الاعتماد على النفس والثقة بقدراتهم في عملية التكوين وهذا كله راجع إلى التقدم وتطوير المهنة المكتبية.

إذا كان ضروري فهذا راجع ل:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
40.68%	24	تنمية القدرات الشخصية
20.34%	12	الاعتماد على النفس في اكتساب مهارات إضافية
38.98%	23	العلم الدائم والمستمر بكل ما هو جديد في مجال التخصص
100%	59	المجموع

الجدول رقم (12): يمثل اهمية التكوين الذاتي.

الجدول رقم (12) يوضح الأسباب التي جعلت التكون الذاتي ضرورة حتمية: حيث يلعب التكوين الذاتي حسب أفراد الدراسة دورا فعالا في تنمية القدرات الشخصية والتي قدرت بنسبة 40.68% وهذا راجع إلى وعي

المكتبيين بضرورة التكوين الذاتي بواسطة الوسائل المتقدمة الحديثة، ثم تليها نسبة 38.98% التي تعتمد على العلم الدائم والمستمر بكل ما هو جديد في مجال التخصص، ثم تليها النسبة المقدرت ب 20.34% للاعتماد على النفس في اكتساب مهارات إضافية.

السؤال رقم (06): يساهم التكوين الذاتي في:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
15.97%	19	تفعيل الاتصال الرقمي في بيئة المكتبات
17.65%	21	مواكبة التطورات في مجال العمل الفني
21%	25	تحديث وعصرنة الخدمات المكتبية
15.97%	19	زيادة فاعلية خدمات المكتبات
11.76%	14	التقليل من المشاكل التي تواجه الموظفين
16.81%	20	تطوير الخدمات المقدمة وتلبية احتياجات المستخدمين
0.84%	01	أخرى
100%	119	المجموع

الجدول رقم (13): يمثل مساهمات التكوين الذاتي.

بناء على معطيات الجدول رقم (13) لاحظنا أن التكوين الذاتي يساهم بنسبة 21% في تحديث وعصرنة الخدمات المكتبية من خلال تسهيل أهم الخدمات التي يحتاجها المستخدم في أسرع وقت ممكن، ثم تليها نسبة المقدرت ب 17.65% لمواكبة التطورات في مجال العمل الفني مثل الفهرسة والتصنيف، ثم تليها نسبة التي قدرت ب 16.81% لتطوير الخدمات المقدمة وتلبية احتياجات المستخدمين مثل الإعارة فهي من أهم الخدمات التي يقدمها المكتبي للمستخدم من خلال تقديمه للمعلومة والسعي لتلبية احتياجاتهم، وكذا استخدام الفهرس الألي الذي يسهل عملية البحث عن الأوعية التي يحتاجها المستخدم، فالتفعيل للاتصال الرقمي في بيئة المكتبات وزيادة فاعلية خدمات المكتبات قدرت نسبتهم ب 15.97، ثم تليها نسبة 11.76% لتقليل من المشاكل التي

تواجه الموظفين مثل المشاكل المعنوية والمشاكل التقنية والمشاكل المادية، كما أشارت نسبة 0.84% من أفراد عينة الدراسة لتسهيل عمليات الفنية و تقديم الخدمات الآلية والتقليدية.

السؤال رقم (07): هل تعتمد في عملك على التكوين الذاتي من أجل تطوير الأداء وتنمية قدراتك العلمية؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	31	%93.94
لا	02	%6.06
المجموع	33	100

الجدول رقم (14): يمثل اعتماد المكتبيين على التكوين الذاتي في العمل من أجل تطوير الأداء وتنمية القدرات العلمية.

بناء المعطيات الجدول رقم (14) نلاحظ أن نسبة 93.94% من أفراد عينة الدراسة يعتمدون على التكوين الذاتي في العمل من أجل تطوير الأداء وتنمية القدرات العلمية، وذلك حسب طبيعة العمل المكتبي من خلال الاحتكاك المباشر بمصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية، إضافة إلى طبيعة مجتمع المستفيد من هذه المكتبات، وكل هذه العوامل ساهمت في إقبال معظم أفراد عينة الدراسة وتوجههم إلى التكوين الذاتي، أما بالنسبة المقدرت ب6.06% من أفراد عينة الدراسة فهي لا تعتمد على التكوين الذاتي في تنمية قدراتها العلمية وهذه الفئة حسب رأينا ليس لها رغبة في تطوير العمل المكتبي ولا تعطي أهمية لتكوين الذاتي، ويرجع هذا إلى دخول هذه الفئة في روتين العمل واكتفاءهم بمستواهم الأدنى في المهام الموكلة لهم، وعدم الاهتمام بتطوير أدائهم أو تنمية القدرات العلمية وسنتعرف في السؤال الموالي على أهم الأسباب التي دفعتهم لتوجه نحو التكوين الذاتي لتطوير مهارتهم.

في حالة الإجابة بنعم ماهي الأسباب التي دفعتكم للتوجه نحو التكوين الذاتي لتطوير مهارتكم في:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
22.55%	23	الخدمات ذات جودة
19.61%	20	مواجهة الصعوبات المهنية
18.63%	19	نقص برامج التكوين المستمر
11.76%	12	قصور برامج التكوين الأكاديمي
6.86%	07	تحضير للمسابقات المهنية
20.59%	21	تطوير الكفاءات واكتساب الخبرة
100%	102	المجموع

الجدول رقم (15): يمثل الأسباب التي دفعتك للتوجه نحو التكوين الذاتي لتطوير مهارتكم.

من أجل معرفة الأسباب التي دفعت المكتبيين للتوجه نحو التكوين الذاتي لتطوير مهارتكم تم وضع هاته الاحتمالات الموضحة في الجدول رقم (15) نلاحظ أن نسبة 22.55% من أفراد عينة الدراسة يرون أن الخدمات ذات جودة هي التي دفعتهم نحو التكوين الذاتي وهذا راجع إلى تعزيز ثقافة وتقديم الخدمات المكتبية والاهتمام بما يقدم من دورات تكوينية وورشات العمل للمكتبيين بالمكتبات الجامعية لاطلاعهم على التطورات الحديثة.

أما نسبة 20.59% فتري أن اعتمادهم على التكوين الذاتي يرجع إلى تطوير الكفاءات واكتساب الخبرة، وهذه النسبة تعبر عن يعترفون بالعمل المكتبي ولهم الرغبة في تطوير كفاءاتهم وتنمية قدراتهم ونجاح مكتبهم في خدمة المستفيد على أكمل وجه، حيث يساعدها التكوين على تطوير أداءها بما يتماشى مع رغباتهم في

تحسين الخدمة المكتبية المقدمة، في حين يرى ما نسبته 19.61% أن مواجهة الصعوبات المهنية هي السبب للتوجه نحو التكوين الذاتي، وهي تعبر عن الفئة التي تسعى جاهدة للتغلب عن مختلف الصعوبات التي تواجهها في أداء مهامها، وأن التكوين الذاتي هو الحل الأنجع الذي يساعد على تذليل الصعوبات المهنية، ومساعدتهم على تطوير قدراتهم وأداء مهامهم.

أما نسبة 18.63% فتري أن نقص برامج التكوين المستمر هي السبب نحو التوجه للتكوين الذاتي، وهذا يبين أن المكتبيين بالمكتبات الجامعية يعتبرون أن التكوين الذاتي هو البديل لبرامج التكوين المستمر من خلال الاطلاع على كل المستجدات المهنية.

أما نسبة 11.76% فيرون أن التوجه نحو التكوين الذاتي راجع إلى قصور برامج التكوين الأكاديمي وهذا يعود حسب رأينا إلى فئة الموظفين الجدد الذين يواجهون صعوبات في أداء مهامهم على مستوى المكتبات الجامعية، وهذا راجع إلى نقص البرامج التطبيقية في تدريس تخصص علم المكتبات، ومن خلال هذا فإن التكوين الذاتي يمثل الطريقة المثلى للتغلب على قصور هذه البرامج.

أما نسبة 6.86% فتأكد أن التحضير للمسابقات المهنية كانت السبب في الاعتماد على التكوين الذاتي. وهذا يبين الدور الذي يؤديه التكوين الذاتي في تحضير المكتبي لتولي المسؤولية ومهام أعلى من خلال الترقية عن طريق المسابقات المهنية حيث يساعده في التحضير الجيد لهاته المسابقات.

إذا كانت الإجابة ب لا لماذا لا تعتمد على التكوين الذاتي؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
50%	01	ضيق الوقت وعدم توفر الرغبة الشخصية
00	00	أداء العمل بطريقة روتينية
50%	01	غياب الحوافز المادية والمعنوية
00	00	غياب التشجيع من قبل المسؤولين
100	02	المجموع

الجدول رقم (16): يمثل المكتبيين الذين لا يعتمدون على التكوين الذاتي.

بناء على المعطيات السابقة والموضحة في الجدول رقم (16) يتضح أن ما نسبته 50% من أفراد عينة الدراسة الذين لا يعتمدون على التكوين الذاتي يرون أن ضيق الوقت وعدم توفر الرغبة الشخصية هي السبب

في عدم الاعتماد على التكوين الذاتي حيث تبين هذه النسبة أن عملية التكوين الذاتي مرتبطة بالمحيط الاجتماعي للمكتبي إضافة إلى الرغبة الشخصية في تكوين الذاتي، في حين ترى نسبة 50% من عينة الدراسة أي ما يعادل النسبة الأولى أن غياب الحوافز المادية المتعلقة بالمكافآت المالية والمادية أو تلك المعنوية التي تتضمن التشجيع هو السبب في عدم التوجه نحو التكوين الذاتي، وهذا يبين دور مسؤولي المكتبات الجامعية في تحفيز المكتبيين ماديا ومعنويا من أجل الاعتماد أكثر على التكوين الذاتي،

1.2.3.4- نتائج المحور الأول:

من أهم النتائج المتوصل إليها في هذا المحور ما يلي:

- تتوفر لدى المكتبيين بمكتبات كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي-بتبسة-مهارات استخدام وسائل الإعلام الآلي بنسبة قدرة ب 29.60%، لأن المكتبي لا بد له أن يتقن بعض من مهارات المستخدمة في الإعلام الآلي لتساعده في إنجاز مختلف العمليات الفنية في المكتبة.
- يدرك ما نسبته 33.33% من أفراد العينة تركيز على أهمية تطوير المهارات الفردية للموظفين باستخدام البرمجيات الحديثة في العمل من أجل تسهيل وتطوير الخدمات المكتبية.
- تقوم أفراد عينة الدراسة بالتكوين ذاتي عن بعد باستعمال مجموعة من الوسائل بنسبة 64.28% وهذا لاهتمام المكتبي الكبير بالتكوين الذاتي التكنولوجي الحديث وسهولة الوصول إليه بأقل التكاليف من أجل تنمية قدراته المهنية.
- يعني التكوين الذاتي للمكتبيين بنسبة 25.77% مواكبة كل ما هو جديد واهتمامهم بشغف لتعرف والاطلاع وإتقان التكنولوجيا الحديثة ومواكبة كل التطورات ووعي المكتبيين بضرورة التكوين الذاتي بنسبة 100% من أفراد عينة الدراسة بأن التكوين الذاتي ضروري وحتى في الحياة المهنية للمكتبيين، من أجل تنمية القدرات الشخصية بنسبة 40.68%، والاعتماد على العلم الدائم والمستمر بكل ما هو جديد في مجال التخصص بنسبة 38.98%.
- يساهم التكوين الذاتي للمكتبيين في مكتبات كليات جامعة الشهيد العربي التبسي في تحديث وعصرنة الخدمات المكتبية بنسبة 21% من أجل تسهيل أهم الخدمات التي يحتاجها المستفيد في أسرع وقت ممكن، وبنسبة 17.65% لمواكبة التطورات في مجال العمل الفني.

- يعتمد ما نسبته 93.94% من أفراد عينة الدراسة على التكوين الذاتي في العمل من أجل تطوير الأداء وتنمية القدرات العلمية.

- يرى ما نسبته 22.55% أن سبب الذي دفع المكتبيين للتوجه نحو التكوين الذاتي لتطوير مهاراتهم هي الخدمات ذات جودة من أجل تعزيز ثقافات وتقديم الخدمات المكتبية والاهتمام بما يقدم من دورات تكوينية وورشات العمل للمكتبيين بالمكتبات الجامعية لاطلاعهم على التطورات الحديثة.

- ويرى ما نسبته 50% من أفراد عينة الدراسة الذين لا يعتمدون على التكوين الذاتي بأن ضيق الوقت وعدم توفر الرغبة الشخصية هي السبب في عدم الاعتماد على التكوين الذاتي حيث تبين هذه النسبة أن عملية التكوين الذاتي مرتبطة بالمحيط الاجتماعي للمكتبي إضافة إلى الرغبة الشخصية في تكوين الذاتي.

3.3.4- تحليل نتائج المحور الثاني: الوسائل المعتمدة من قبل المكتبيين في التكوين الذاتي.

السؤال رقم (08): ماهي الوسائل التكنولوجية المتاحة في مكتبتكم؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
27.67%	26	الشبكات (داخلية، انترنت)
17.02%	16	المنصات الالكترونية
19.15%	18	تجهيزات إلكترونية (حواسيب، طابعات، ماسحات)
18.08%	17	البرمجيات والتطبيقات الحديثة
18.08%	17	الفهارس المتاحة على الخط
100%	94	المجموع

الجدول رقم (17): يمثل الوسائل المتاحة في المكتبة.

بناءً على نتائج الجدول رقم (17) نلاحظ أن أفراد عينة الدراسة المعتمدة على الوسائل التكنولوجية المتاحة في المكتبات، يعتمدون على الشبكات الداخلية الأنترنت بنسبة مقدرة ب 67.27% من مجموع كل الوسائل المعتمدة في التكوين الذاتي أي أن غالبية المتكويين ذاتيا يعتمدون على شبكة الانترنت في تكوينهم وهذا راجع إلى توفر شبكة الأنترنت على كم هائل من المعلومات في مجال المهنة المكتبية، والتي تتيح المعلومات وتمكن المتكويين من الاستفادة منها على مدار 24 ساعة، وترى نسبة 15.19% أن التجهيزات الإلكترونية (حواسيب،

طابعات، ماسحات) وسيلة من الوسائل المعتمدة في التكوين الذاتي من أجل تحسين الخدمات المكتبية التي توفرها هذه المكتبات لكن توفر هذه الوسائل مرتبط بكيفية استخدام والاستفادة منها في تأدية مختلف الوظائف والمهام في المكتبات، أما بالنسبة للبرمجيات والتطبيقات الحديثة وفهارس المتاحة على الخط هما وسيلتان متساويتان حيث قدرت نسبتهما ب08.18% فالبرمجيات والتطبيقات الحديثة تقدم الخدمات في المجال وتسهل العمليات المكتبية كالفهارس الألية والإعارة وخدمة البث الانتقائي والإحاطة الجارية وغيرها، أما فهارس المتاحة على الخط فهي من أجل البحث الألي لتسهيل عملية الوصول إلى الوعاء لتقديمها للمستخدمين، في حين تعتمد نسبة 02.17% من المبحوثين في التكوين الذاتي على المنصات الإلكترونية الخاصة بالمهنة المكتبية، ويرجع انخفاض هذه النسبة حسب رأينا إلى النقص في وعي المكتبيين بهذه المنصات.

السؤال رقم (09): برأيك، هل يتطلب استخدام هذه التكنولوجيات تكويننا ذاتيا للمكتبيين؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
100%	33	نعم
00	00	لا
100%	33	المجموع

الجدول (18): يمثل دور استخدام التكنولوجيا في التكوين الذاتي للمكتبيين.

إن التكوين يسهل على المكتبي العمل ويكسبه الخبرة مع مرور الوقت، فقد يرى أفراد عينة الدراسة بنسبة 100% أن ضرورة استخدام التكنولوجيات يتطلب تكويننا ذاتيا في مكتبات كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي -بتبسة-، وذلك حتى يتيح لهم التحكم الفعلي في مختلف التجهيزات والبرمجيات والسرعة في أداء المهام، خاصة إذا عملنا بأن هذه الوسائل والتقنيات التكنولوجية سريعة التغير والتطور لا تعرف الاستقرار لذلك أصبح التكوين الذاتي ملزم وحتى لا بد منه حتى يتمكن المكتبيين من الارتقاء بمهنته المكتبية ويرجع هذا بدوره الإيجابي على المكتبة.

إذا كانت الإجابة "نعم" فهذا راجع ل:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
21.82%	12	إذا كان توظيفها يتطلب كفاءة
40%	22	تعد عاملا مهم في تحسين جودة المهنة المكتبية

38.18%	21	حاجة المكتبيين لهذا النمط من التكوين في مجال التكنولوجيا
100%	55	المجموع

الجدول (19): أسباب استخدام تكنولوجيا في تكوين الذاتي.

أصبحت تكنولوجيا المعلومات وسيلة ضرورية لتطوير مختلف الخدمات التي تقدمها المكتبات فترى الفئة الأولى أن تكنولوجيا المعلومات عاملاً مهماً لتحسين جودة المهنة المكتبية بمختلف العمليات الفنية والتقنية التي يقوم بها وذلك لأنها تسهل الكثير وتختصر الوقت والجهد سواء بالنسبة للعاملين أو المسؤولين وحتى بالنسبة للمستفيدين لذلك كانت النسبة عالية إذ قدرت بـ 40% والدليل على ذلك أن النسبة التي تليها المتعلقة بخيار حاجة المكتبيين لهذا النمط من التكوين في مجال التكنولوجيا كانت شبه مساوية للخيار الذي قبله المتعلق بتحسين جودة المهنة المكتبية حيث قدرت نسبته بـ 38.18%، لذلك كان لا بد على المكتبيين التعامل معها في عملهم لذلك أصبح التكوين الذاتي ضروري حتى يتم توظيفاً بالشكل المطلوب وبالكفاءة المرجوة وهذا ما عبرت عنه نسبة 21.82%.

السؤال رقم (10): تتعدد الوسائل المعتمدة في التكوين الذاتي، فحسب رأيك ماهي المفضلة لديك؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
24.21%	23	البحث والمطالعة في مجال العمل المكتبي
17.90%	17	الملتقيات العلمية، المؤتمرات والأيام الدراسية
20%	19	دورات التعلم الذاتي المتاحة عبر الشبكة (الانترنت)
13.68%	13	البرامج المتاحة على مواقع التواصل الاجتماعي
24.21%	23	التواصل مع الزملاء ذوي الخبرة والمتخصصين
100%	95	المجموع

الجدول رقم (20): يمثل أفضل الوسائل المعتمدة من قبل المكتبيين في التكوين الذاتي.

بناءً على معطيات الجدول رقم (20) نلاحظ أن أفضل الوسائل المعتمدة من قبل المكتبيين في التكوين الذاتي من خلال أفراد عينة الدراسة يعتمدون على البحث والمطالعة في مجال العمل المكتبي، والتواصل مع الزملاء ذوي الخبرة والمتخصصين وهما نسبتان متساويتان مقدرتان بـ 24.21% فالبحث والمطالعة في مجال علم المكتبات فهي من المواضيع المهمة في المهنة المكتبية حيث توفر للمبجوثين المعلومات التي يريد الوصول إليها من أجل تحسين جودة الخدمات

المكتبية، أما عن التواصل مع الزملاء ذوي الخبرة والمتخصصين في المجال، فهذا راجع إلى البعد الاجتماعي للتكوين الذاتي من خلال سعي المكتبيين للاستفادة من محيطه الاجتماعي من خلال التواصل مع زملاءه والمختصين في مجال المهنة المكتبية. وهذا عن طريق الاستفسار وطلب يد المساعدة، وترى نسبة 20% أن دورات التعلم الذاتي المتاحة عبر الشبكة (الانترنت) إلى توفيرها على الكم الهائل من المعلومات في مجال المهنة المكتبية ويوفر التكوين الذاتي من خلال شبكة الانترنت، العديد من الإيجابيات للمكتبيين محل الدراسة منها المرونة، ، أما الملتقيات العلمية، المؤتمرات والأيام الدراسية راجع إلى كثرتها حيث تنظمها المكتبات الجامعية سواء كانت حضورية أو عن بعد (مواقع التواصل الاجتماعي)، وكذا سعي المكتبيين من أجل الاستفادة من هذه الأخيرة التي تنظم وبالتالي هذه الملتقيات والمؤتمرات والأيام الدراسية فقد تفيد المكتبيين في بعض الأحيان،

ويرى نسبة 13.68% من أفراد عينة الدراسة أن البرامج المتاحة على مواقع التواصل الاجتماعي وسيلة معتمدة من قبل المكتبيين في تكوينهم الذاتي وهي تعتبر نسبة ضئيلة بالنسبة للوسائل الأخرى التي تعتمد من قبل المبحوثين لأنهم لا يثقوا في كل المعلومات المتواجدة في هذه المواقع.

سؤال رقم (11): تعد الأنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي من أهم المصادر الحديثة لتطوير المهارات والقدرات للمكتبيين، كيف ذلك؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
33.33%	27	من خلال تعميم شبكة الأنترنت بالمكتبات
22.22%	18	إتاحة برامج التكوين والتعليم الذاتي على الخط
16.05%	13	توافر عنصر التفاعلية بين المتكون وبرامج التكوين
28.40%	23	مواكبة البرامج للتطوير في المهنة المكتبية
100%	81	المجموع

الجدول رقم (21): يمثل كيفية تطوير المهارات والقدرات المكتبيين من خلال أهم المصادر الحديثة.

من معطيات الجدول رقم (21) نلاحظ انا نسبة 33.33% من أفراد عينة الدراسة يطورون مهاراتهم وقدراتهم المكتبيين عن طريق الانترنت ومواقع التواصل الاجتماعي من خلال تعميم شبكة الأنترنت بالمكتبات وتعتبر من أهم الكيفيات لتطوير المهارات والقدرات المكتبية محل الدراسة، من أجل تسهيل وتطوير العديد من الخدمات على المكتبيين، أما بنسبة 28.40% فتعبر عن مواكبة البرامج للتطوير في المهنة المكتبية، من

خلال توفير مجموعة من البرمجيات والتقنيات لتسيير مختلف الخدمات المكتبية، ويرى نسبة 22.22% من أفراد عينة الدراسة أن إتاحة برامج التكوين والتعليم الذاتي على الخط أي على شكل ملتقيات وندوات، أما بنسبة 16.06% من أفراد عينة الدراسة من خلال توافر عنصر التفاعلية بين المتكون والتكوين، أي أنها توفر الأبعاد والأليات التي يحتوي عليها التكوين من أجل تسهيل العملية على المكتبيين محل الدراسة.

سؤال رقم (12): بالنظر لأهميتها في تطوير المهارات، هل تستخدم كمكتبي الأنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي (فيسبوك، تويتر، يوتيوب، لينكدان..) بصفة:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
51.52%	17	منتظمة
48.48%	16	غير منتظمة
100%	33	المجموع

الجدول رقم (22): يمثل صفة استخدام المكتبيين الأنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي (فيسبوك، تويتر، يوتيوب، لينكدان..).

من معطيات الجدول رقم (22) نلاحظ أن نسبة 51.52% من مجتمع أفراد عينة الدراسة بأنهم يستخدموا الأنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي بصفة منتظمة وهذا راجع إلى وعي المكتبيين بأهمية هذه المواقع وما تقدمه من معلومات، من أجل تطوير وتنمية قدراتهم المهنية ومواجهة كل التحديات الأنية والمستقبلية، أما نسبة 48.48% من مجتمع عينة الدراسة فهم يستخدموا بطريقة غير منتظمة مواقع التواصل الاجتماعي، وهذا راجع إلى أن هذه الفئة من أفراد عينة الدراسة حسب رأينا لا تعطي أهمية كبيرة لهذه المواقع، أو أنها تواجه صعوبات في استخدامها.

سؤال رقم (13): هل تعتمد عليها في تكوينك الذاتي؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
81.82%	27	نعم
18.18%	06	لا

المجموع	33	%100
---------	----	------

الجدول رقم (23): يمثل الاعتماد على مواقع التواصل الاجتماعي والأنترنت في التكوين الذاتي.

من خلال معطيات الجدول رقم (23) فإن مستخدمي مواقع التواصل الاجتماعي والانترنت، يعتمدون في تكوينهم الذاتي بنسبة 81.82% من أفراد عينة الدراسة يتكونون ذاتيا من خلال مواقع التواصل وهذا راجع إلى استخدام هذه المواقع من طرف إجمالي أفراد عينة الدراسة، لاحتوائها على العديد من المحتويات العلمية في تخصص علم المكتبات، وكذا توفرها على العديد من الإيجابيات والامتيازات التي حققتها للمكتبيين في المكتبات الجامعية والتي سوف نأتي لتفصيلها في السؤال رقم(16)، أما نسبة 18.18% من مستخدمي مواقع التواصل فهم لا يعتمدون عليها في تكوينهم الذاتي وهي نسبة ضئيلة بالنسبة للأشخاص الذين لا يعتمدون على هذه المواقع في تكوينهم الذاتي وهذا راجع للأسباب التالية: عدم مصداقية المعلومات التي تقدمها وعدم تقبلها كإحدى وسائل التكوين الذاتي.

إذا كانت الاجابة بـ "نعم" فما هي مواقع التواصل التي تستخدمها بكثرة في تكوينك؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
%33.91	20	الفيسبوك
%03.39	02	تويتر
%10.17	10.17	لينكدان
%32.20	19	يوتيوب
%08.47	05	انستغرام
%03.39	02	تيك توك
%08.47	05	أخرى
%100	59	المجموع

الجدول رقم (24): يمثل مواقع التواصل التي يستخدمونها بكثرة في تكوينهم.

من معطيات الجدول رقم (24) نلاحظ أن استخدام الفيسبوك بنسبة مقدرة بـ 33.91% من مجموع مستخدمي مواقع التواصل الاجتماعي، ويعود هذا إلى امتياز شبكة الفيسبوك بسهولة الاستخدام والاستفادة من خدماته إضافة

على ما تتيحه من تفاعلية بشكل كبير ويرجع هذا لارتفاع عدد مستخدميه ويحتوي هذا الأخير على الألاف من المجموعات والصفحات التي تهتم بالمهنة المكتبية، كما يحتل موقع اليوتيوب المرتبة الثانية كأكثر استخداما من طرف المكتبيين بنسبة 32.20% من إجمالي أفراد عينة الدراسة وهذا راجع لاحتوائه على الملايين من الفيديوهات التعليمية التي يمكن الاطلاع عليها وتحميلها بكل سهولة حتى بدون التسجيل في هذه المواقع والتي تساهم بشكل فعال في التكوين الذاتي للمكتبيين، أما موقع لينكدان جاء بالمرتبة الثالثة من حيث المواقع الأكثر استخداما من طرف المكتبيين إلا أنه أقل شأنا من سابقه حيث قدرت نسبة استخدامه بـ 10.17% من إجمالي مستخدمي مواقع التواصل، ويعود النقص الملحوظ في استخدام هذه المواقع أن موقع لينكدان لا يدعم اللغة العربية وهذا ما يشكل عائق أمام المكتبيين في استخدام هذه الشبكة خاصة أن اللغة العربية هي اللغة الأولى و الرسمية لأفراد عينة الدراسة، إلا أنه يقدم لمستخدميه التواصل مع المهنيين حول العالم أو لغرض الحصول على عمل بالمؤسسات الأجنبية، أما موقع إنستغرام ومواقع أخرى (simulation-telegram-pinterest-GitHub-Greenstone) فهما نسبتان متساويتان ضئيلتان مقدرتان بـ 08.47% فالإنستغرام والمواقع الأخرى السابق ذكرها لا تقدم محتويات علمية في مجال المكتبات، وأما موقعي تويتر وتيك توك فهما نسبتان متساويتان مقدرتان بـ 03.39% وهذا راجع لعدم تواجد حسابات رسمية للمكتبات الجزائرية بمختلف أنواعها وكذا نقص تواجد المكتبات العربية على هذه المواقع.

السؤال رقم (14): كيف تساهم مواقع التواصل المتاحة على الشبكة في تكوينك الذاتي؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
17.53%	17	من خلال التواصل مع الأساتذة الباحثين في التخصص
26.81%	26	عن طريق التواصل مع زملاء المهنة وتبادل الخبرات في مجال المكتبات
16.49%	16	من بوابة الإطلاع على أعمال الملتقيات والمؤتمرات في مجال المكتبات
24.74%	24	الانضمام إلى المجموعات والصفحات التي تهتم بالمهنة المكتبية
14.43%	14	تحميل برمجيات ومتابعة مواد تعليمية حول سبل تطوير عمل مكتبي
100%	97	المجموع

الجدول رقم (25): يمثل مساهمات مواقع التواصل المتاحة على الشبكة في تكوينكم الذاتي.

من خلال معطيات في الجدول رقم (25) نلاحظ مساهمات مواقع التواصل المتاحة على الشبكة في تكوينهم الذاتي، وهذا ما بينته أفراد عينة الدراسة، أن نسبة 26.81% من مجموع المتكويين ذاتيا من خلال

مواقع التواصل المتاحة على شبكة الانترنت للمساهمة في تكوينهم من خلال التواصل مع زملاء المهنة وتبادل الخبرات في مجال المكتبات، وهذا يدل على التفاعل والمشاركة في هذه المواقع من أجل تطوير العمل المكتبي من خلال التواصل والاستفسار وطلب يد المساعدة في ما بينهم من أجل تبادل الخبرات وتطوير القدرات الذاتية والتغلب على كل الصعوبات، أما نسبة 24.43% من أفراد عينة لدراسة أن الانضمام إلى المجموعات والصفحات التي تهتم بالمهنة المكتبية وهذا من خلال الندوات والمناقشات التي تتم في مختلف الصفحات والبرامج من أجل تنمية القدرات المهنية عبر هذه الصفحات، أما التواصل مع الأساتذة الباحثين في التخصص فقدرته نسبته ب 17.53%، وهي نسبة متوسطة يرجع هذا إلى كون الأساتذة والباحثين في مجال علم المكتبات لا يميلون بشكل كبير لاستخدام المواقع الاجتماعي في التواصل، إنما يفضلوا استخدامها لنشر المعلومات ومشاركتها على مختلف الصفحات التي تهتم بالمهنة المكتبية. أما بالنسبة لبوابة الإطلاع على أعمال الملتقيات والمؤتمرات في مجال المكتبات فقدرت نسبتها 16.49%، وهذا راجع حسب رأينا إلى التطور السريع الحاصل في مجال علم المكتبات أداء إلى زيادة الملحوظة في عدد المؤتمرات والملتقيات من اجل النهوض بالمهنة المكتبية وتطويرها، إلا أنها لاتزال تعاني نقص في مجال تخصص علم المكتبات خاصة على مستوى العالم العربي وهذا ما جعل المتكويين لا يعتمدون عليها اعتمادا كلياً، وعدم الاستفادة بشكل كبير من معلوماتها، أما عن تحميل برمجيات ومتابعة مواد تعليمية حول سبل تطوير عمل مكتبي نسبة قدرة ب 14.43% تبرز هذه النسبة مساهمة هذه البرمجية والمواد في تطوير المهارات المهنية لمكتبيين وتحسين أدائهم في المكتبات الجامعية.

السؤال رقم (15): برأيك، ما أهم المجالات التي ترى أنها تحتاج تكويناً ذاتياً عبر الأنترنت والمواقع الاجتماعية؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
30.26%	23	استخدام لتكنولوجيا الحديثة في تقديم الخدمات
35.53%	27	عصرنة العمل الفني والإداري في المكتبات
14.47%	11	تعلم اللغات الأجنبية
19.74%	15	تعلم تصميم البرامج والتطبيقات
100%	76	المجموع

الجدول رقم (26): يمثل أهم المجالات التي يحتاجها في تكوينه الذاتي عبر شبكة الأنترنت والمواقع الاجتماعية.

بناء على معطيات الجدول رقم (26) نلاحظ أن أهم المجالات التي يحتاجها المكتبيين في تكوينهم الذاتي عبر شبكة الأنترنت والمواقع التواصل الاجتماعي وهذا ما بينته أفراد عينة الدراسة، أن عصرنة العمل الفني

والإداري في المكتبات بنسبة 35.53%، وهذا راجع لكون العمليات الإدارية والفنية هي أساس العمل المكتبي، ومن خلال هذا يمكن الحكم على نجاح المكتبات الجامعية في خدمة المستفيدين منها، وهذا ما دفع المكتبيين لمعالجة النقائص والصعوبات التي تواجههم عند قيامهم بهذه المهام عن طريق التكون الذاتي عبر شبكة الانترنت والمواقع الاجتماعية، ثم تلها استخدام تكنولوجيا الحديثة في تقديم الخدمات بنسبة مقدرة ب30.26% فتكنولوجيا الحديثة تتطور بشكل سريع، ويزداد تأثيرها على العمل المكتبي بشكل كبير. أما عن تعلم تصميم البرامج والتطبيقات فقدرته بنسبة 19.74%، وتمثل هذه النسبة فئة المكتبيين المتكويين ذاتيا من خلال شبكة الأنترنت و مواقع التواصل الاجتماعي من أجل التغلب على المشاكل المهنية والتحديات التي تعرفها بيئة المكتبات الجامعية، أما بنسبة لتعلم اللغات الأجنبية التي قدرة نسبه ب 14.47% من المكتبيين المتكويين ذاتيا من أجل التغلب على الحواجز اللغوية وما يسمح لهم بالاطلاع والاستفادة بمختلف المصادر التي تكون باللغات الأجنبية وإضافة إلى كل المحتويات التي تقدمها شبكة الأنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي.

السؤال رقم (16): ماهي أهم الامتيازات التي تقدمها لك هذه المواقع؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
39.47%	30	سرعة الوصول الى المعلومات ونشرها
18.42%	14	شمولية وحادثة المعلومات
23.69%	18	قلة التكلفة وسهولة الاستخدام
18.42%	14	حرية المشاركة المتاحة
100%	76	المجموع

الجدول رقم (27): يمثل الامتيازات التي تقدمها شبكة الانترنت ومواقع التواصل.

بناء على معطيات الجدول رقم (27) نلاحظ أن مواقع التواصل الاجتماعي تتوفر على العديد من الامتيازات التي تميزها عن باقي مواقع الانترنت الأخرى وهذا ما بيته افراد عينة الدراسة، أن سرعة الوصول إلى المعلومات ونشرها قدرة بنسبة 39.47% من مستخدمي مواقع التواصل الاجتماعي حيث أنها تعتبر الامتياز الأساسي الذي تقدمه لهم مواقع التواصل الاجتماعي، وهذا يبين سهولة نشر المعلومات ومشاركتها على هذه المواقع، وأكدته نسبة 23.69% أن قلة التكلفة وسهولة الاستخدام هي الميزة التي تقدمها لهم هذه المواقع. وهذا راجع لكون تصميم هذه المواقع وإتاحتها يتماشى مع مبادئ الويب 2.0 والتي ترتكز أساسا على دور المستخدمين في بناء وغثاء المحتوى المعلوماتي على هذه المواقع، أما بنسبة لشمولية وحادثة المعلومات وحرية المشاركة المتاحة فهما متساويتان في النسبة حيث قدرة ب 18.42% فشمولية وحادثة المعلومات

يرجع هذا لكون مواقع التواصل تحتوي على كم هائل من المعلومات وفي مختلف المجالات، وخاصة من خلال الصفحات والمجموعات التي تكون متخصصة في مواضيع معينة، كما أن هذه المعلومات تمتاز بالحدثة ويرجع هذا لتطور وتيرة النشر المعلومات على هذه المواقع، أما عن حرية المشاركة المتاحة هي الميزة الأساسية التي تتيحها لهم مواقع التواصل، وهذا راجع لكون مواقع التواصل الاجتماعية فضاء حر لتبادل الأفكار والمشاركة بكل حرية من دون أي قيود، كما أنها ألغت كل الحدود بين الدول.

السؤال رقم (17): كيف تقيم مستوى اعتمادك على مواقع ومنصات التواصل الاجتماعي المتاحة على شبكة في تكوينك الذاتي؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
18.18%	06	أقل من 25%
18.18%	17	من 25-50%
51.52%	06	من 51-75%
12.12%	04	أكثر من 75%
100%	33	المجموع

الجدول رقم (28): يمثل تقيم مستوى اعتمادكم على مواقع التواصل الاجتماعي المتاحة على شبكة في تكوينكم الذاتي.

بناء على معطيات الجدول رقم (29) يتضح أن 51.52% من مستخدمي مواقع التواصل الاجتماعي، تتراوح نسبة استخدامهم لهذه الشبكات 75-51% من استخدامهم لمواقع التواصل الاجتماعي، أي أنهم تقريبا يقضون أكثر من نصف وقتهم في استخدام مواقع التواصل الاجتماعي، وهذا ما يدل على أن الشبكات الاجتماعية تمثل الهدف الأول للمكتبي لاستخدام شبكة الانترنت، وتبين الأهمية التي تحظى بها هذه المواقع الاجتماعية لدى المكتبيين بالمكتبات الجامعية، ثم تليها نسبة 18.18% من أفراد عينة التي تتراوح نسبة استخدامهم أقل من 25% وأكثر من 75% وهما نسبتان متساويتان في استخدام المواقع التواصل الاجتماعي، حيث أن نسبة أقل من 25% من استخدام مواقع التواصل من وقتهم وهي تعبر عن الفئة التي ليس لديهم ميولات شخصية لاستخدام هكذا مواقع، أما النسبة 25-50% فهي نتيجة قريبة من المتوسطة، تمثل فئة من أفراد عينة الدراسة التي لا تستخدم هذه المواقع إلا لأغراض معينة أو وقت محدد لها، أما نسبة 12.12% من مستخدمي هذه المواقع أي ما يتراوح نسبتهم أكثر من 75% من عينة الدراسة أي أن كل أوقاتهم يقضونها في استخدام هذه المواقع الاجتماعية.

السؤال رقم (18): ماهي اللغة التي تعتمد عليها في تكوينك الذاتي عبر مواقع التواصل الاجتماعي؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
57.89%	33	اللغة العربية
31.58%	18	اللغة الفرنسية
10.53%	06	اللغة الإنجليزية
100%	57	المجموع

الجدول رقم (29): يمثل اللغة التي يعتمد عليها في التكوين الذاتي عبر مواقع التواصل الاجتماعي.

بناء على معطيات الجدول رقم (29) نلاحظ أن مستخدمي مواقع التواصل الاجتماعي المعتمدين على اللغة العربية في تكوينهم الذاتي بنسبة 57.89%، وهذا راجع حسب رأينا لطبيعة الباحثين كون اللغة العربية هي اللغة الرسمية في الجزائر، وأن الباحثين ليس لديهم ثقافة اللغات الأخرى، ثم تليها اللغة الفرنسية في المرتبة الثانية بنسبة مقدرة ب 31.58% وهذه النسبة طبيعية لكونها هي اللغة الثانية في الجزائر من حيث الاستخدام كما أن المكتبيين بالمكتبات الجامعية، يسعون من أجل الاستفادة من مختلف البرامج باللغة الفرنسية. أما نسبة 10.53% من عينة الدراسة تستخدم اللغة الإنجليزية وهي نسبة ضئيلة مقارنة باللغة العربية والفرنسية برغم من أنها اللغة الأولى في التواصل ونشر المعلومات على مواقع التواصل الاجتماعي.

1.3.3.4- نتائج المحور الثاني:

من أهم النتائج المتحصل عليها في هذا المحور ما يلي:

- يعتمد ما نسبته 27.67% من أفراد عينة الدراسة على الشبكات الداخلية الأنترنت في المكتبة.

- وعي كل أفراد عينة الدراسة بنسبة 100% أن استخدام التكنولوجيات الحديثة يتطلب تكويناً ذاتياً للمكتبيين في مكتبات كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي-بتبسة-، حيث ترى نسبة 40% منهم أن هذا يرجع لأنها تعد عاملاً مهماً في تحسين جودة المهنة المكتبية.
- يرى 24.21% من أفراد عينة الدراسة أن البحث والمطالعة في مجال العمل المكتبي أفضل الوسائل المعتمدة من قبل المكتبيين في التكوين الذاتي، وكذا التواصل مع الزملاء ذوي الخبرة والمتخصصين بنفس النسبة.
- ما نسبته 33.33% من أفراد عينة الدراسة يطورون مهاراتهم وقدراتهم المكتبيين عن طريق الانترنت ومواقع التواصل الاجتماعي من خلال تعميم شبكة الانترنت بالمكتبات.
- ما نسبته 51.52% من أفراد عينة الدراسة يستخدموا الانترنت ومواقع التواصل الاجتماعي بصفة منتظمة في تطوير مهاراتهم.
- ما نسبته 81.82% من أفراد عينة الدراسة يتكونون ذاتياً من خلال مواقع التواصل وشبكة الانترنت، حيث يستخدموا موقعي الفيسبوك بنسبة 33.91% واليوتيوب بنسبة 32.20% ويعتبران الأكثر استخداماً من طرف المكتبيين بمكتبات قيد الدراسة في تكوينهم.
- يرى ما نسبته 26.81% من أفراد عينة الدراسة أن مواقع التواصل المتاحة على الشبكة تساهم في تكوينهم الذاتي من خلال التواصل مع زملاء المهنة وتبادل الخبرات في مجال المكتبات.
- يرى 35.53% من أفراد عينة الدراسة أن أهم المجالات التي يحتاجها المكتبيين في تكوينهم الذاتي عبر شبكة الانترنت والمواقع التواصل الاجتماعي هو عصرنة العمل الفني والإداري في المكتبات.
- يرى نسبة 39.47% من أفراد عينة الدراسة أن الامتيازات التي تقدمها شبكة الانترنت ومواقع التواصل هي سرعة الوصول إلى المعلومات ونشرها.
- يعتمد 51.52% من أفراد عينة الدراسة على مواقع التواصل الاجتماعي والمنصة المتاحة على شبكة الانترنت، بنسبة 51-75% في تكوينهم الذاتي.
- تستخدم نسبة 57.89% من المبحوثين اللغة العربية في تكوينهم الذاتي عبر مواقع ومنصات التواصل الاجتماعي.

4.3.4- تحليل نتائج المحور الثالث:

المحور الثالث: مساهمة الدورات التكوينية في تفعيل التكوين الذاتي للمكتبيين.

س19- كم مرة استفدت من دورة تكوينية منذ تم تعيينكم في منصب عملكم؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
24.24%	08	مرة واحدة
51.52%	17	أكثر
24.24%	08	ولا مرة
100%	33	المجموع

الجدول رقم (30): يمثل عدد دورات تكوينية للمكتبيين

بناء على معطيات الجدول رقم (29) نلاحظ عدد مرات التكوين التي تلقاها كل فرد من أفراد عينة الدراسة، يتضح ما نسبته 51.52%، من المتكويين أنهم تلقوا أكثر من مرة، وذلك منذ تعيينهم في مناصبهم، وهذا راجع على أن المكتبيين يقومون بدورات تكوينية من أجل تنمية وتطوير قدراته، أما بنسبة لأفراد عينة الذين استفادوا من الدورات مرة واحدة والذين لم يستفادوا ولا مرة من هذه الدورات فنسبتهم متساوية والمقدرة ب24.24%، فنسبة لأفراد العينة الذين استفادوا مرة واحدة وهذا راجع حسب رأينا إلى حداثة توظيفهم، أما بنسبة لإجابة المبحوثين الذين لم يتلقوا تكويناً ولا مرة فهو دليل على عدم اهتمام المكتبيين بتكوين ذاتهم.

س20- ماهي وتيرة تنظيم هذه الدورات التكوينية؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
40%	14	06 أشهر
14.28%	05	سنة
11.43%	04	سنتين
22.86%	08	عدم القيام بتكوين أصلا
11.43%	04	أخرى
100%	35	المجموع

الجدول رقم (31): يمثل وتيرة تنظيم الدورات التكوينية.

نلاحظ أنه قد توزعت وتباينت آراء افراد عينة الدراسة بخصوص وتيرة تنظيم الدورات التكوينية التي يستفيدوا منها المكتبيين، حيث يرى أغلبية المكتبيين بنسبة 40%، والتي حددت تلك التوتيرة ب06 أشهر، وهذا راجع الى حاجة المكتبيين لدورات تكوينية غير متباعدة الفترات زمنية قصد تطوير مهارتهم وكفاءتهم وإعدادهم مهنيا وفنيا لمواكبة مختلف التطورات الحاصلة في المهنة المكتبية، والاستعداد لأي تحديات مستقبلية في مجال العمل المكتبي، في حين جاءت نسبة 22.86% لتأكد عدم استفادة المكتبيين من أي تكوين أصلا منذ التحاقهم بالمكتبة، وورد ذلك عدم برمجة أسمائهم ضمن قوائم المستفيدين من الدورات التكوينية في أي فترة زمنية سابقة، أم أنهم حديث الالتحاق بالمكتبة ولازال لم يستوفوا الشروط القانونية والإدارية والمهنية الواجب توفرها في المكتبيين للاستفادة من الدورات المبرمجة، إن أنهم قد تم برمجتهم ولم يتمكنوا من الاستفادة للأسباب (مالية وصحية) كمثال نذكر أزمة كوفيد الصحية الأخيرة، ثم حددت نسب أخرى لأفراد

العينة (14.28%، 11.43%) أن وتيرة تنظيم تلك الدورات التكوينية التي تتراوح في ما بين السنة والسنتين وهم فيئات من المكتبيين الذين كان نمط استفادتهم من برامج التكوين بوتيرة سنوية، وعموما يحدد هذ الجدول دورية الاستفادة من برامج التكوين مخصصة للمكتبيين في المكتبات كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي. ثم تليها وتائر أخرى ذكرها 4 أفراد من عينة الدراسة وهي شهر وأسبوع فقط وهي فترة زمنية قصيرة جدا.

س21- ما طبيعة التكوين الذي تقدمه المكتبات لكم؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
54.55%	24	تكوين داخل الوطن
34.09%	15	تكوين خارج الوطن
11.36%	05	تكوين عن بعد (عن طريق الوسائل التكنولوجية)
100%	44	المجموع

الجدول رقم (32): يمثل طبيعة التكوين الذي تقدمه المكتبات.

بناء على معطيات الجدول رقم (32) نلاحظ أن طبيعة التكوين الذي تقدمه المكتبات تتمثل في التكوين داخل الوطن بنسبة 54.55% من أفراد عينة الدراسة، وهذا راجع إلى وجود هيئات متخصصة في تكوين المكتبيين تمتلك كفاءة مثل أقسام ومعاهد علم المكتبات ومراكز متخصصة في مجال المعلومات، أما نسبة 34.09% من أفراد عينة الدراسة فقد تلقوا تكوينا خارج الوطن، وهذا راجع إلى التكاليف الباهظة التي تترتب عن هذا التكوين سواء ما يتعلق بالرسوم التي تفرضها الهيئة المكونة أو تكاليف الفرد، في حين جاءت نسبة 11.36% من أفراد عينة الدراسة أن التكوين الذي يقومون به تكوين عن بعد (عن طريق الوسائل التكنولوجية)، وهذا قد يرجع سببه لكون المكتبة والمكتبيين لا يهتمون اهتماما كبيرا بالتكوين باستعمال التكنولوجيا الحديثة.

س22- ماهي أشكال الدورات التكوينية التي يتم اعتمادها؟

الجدول	النسبة	التكرار	الاحتمالات
--------	--------	---------	------------

رقم (33):

يمثل

أشكال

الدورات

ورشات عمل	12	24.50%
محاضرات	16	32.65%
ملتقيات وندوات	15	30.61%
أسلوب التعلم الذاتي والتعليم المبرمج	06	12.24%
المجموع	49	100%

بناء على معطيات الجدول رقم (33) نلاحظ أن أشكال الدورات التكوينية التي يعتمد عليها أفراد عينة الدراسة، حيث قدرت نسبة 32.65% وهي نسبة مرتفعة من المكتبيين الذين تلقوا تكويناً على شكل محاضرات وهذا راجع لشيوع وكثرة استخدام مثل هذه الأشكال فهي مفيدة للاستخدام بالنسبة للمجموعات الكبيرة خاصة إذا كان الغرض منها نقل المعلومات الحديثة أو إبلاغ عن التغيرات الجديدة، أما النسبة المقدره ب 30.61% من أفراد عينة الدراسة ترى أن الملتقيات والندوات هي من الطرق المعتمدة في التكوين الذاتي بالنسبة لهم، بينما ترى نسبة 24.50% من أفراد عينة الدراسة وهذا راجع لإعداد المتدربين لتطبيق مهارات معينة يحتاجونها، وترى نسبة 12.24% من أفراد عينة الدراسة، أنهم تلقوا دورات تكوينية على شكل التعليم الذاتي والتعليم المبرمج وذلك راجع أن هذه الفئة تعتمد على النفس من خلال تطبيق مبدأ كون نفسك بنفسك من خلال اكتساب مهارات وقدرات بالاحتكاك بالزملاء المهنيين واكتساب معلومات جديدة إضافة إلى التعليم المبرمج، عن طريق الاطلاع على دورات تكوينية على شبكة الأنترنت.

س23- كيف ترى الدورات التكوينية الموجهة نحو تفعيل التكوين الذاتي؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
87.88%	29	فعالة
18.18%	04	غير فعالة
100%	33	المجموع

الجدول رقم (34): يمثل فعالية الدورات التكوينية الموجهة للتكوين الذاتي.

بناء على معطيات الجدول رقم (33) نلاحظ أن نسبة 87.88% من أفراد عينة الدراسة هم بحاجة فعالة للدورات التكوينية لتفعيل التكوين الذاتي وذلك من أجل تحسين أدائهم والرفع من مهاراتهم وقدراتهم،

حيث نجد ما نسبته 18.18% من المبحوثين أن الدورات التكوينية غير فعالة في عملية تفعيل التكوين الذاتي وهذا راجع إلى امتلاكهم الخبرة الكافية لأداء مهنتهم المكتبية.

1.4.3.4- نتائج المحور الثالث:

من أهم النتائج المتوصل إليها في هذا المحور ما يلي:

- تأكد نسبة 51.52% من المبحوثين أنهم تلقوا دورات تكوينية أكثر من مرة.
- ترى نسبة 40% من أفراد عينة الدراسة أن وتيرة تنظيم الدورات التكوينية التي يستفيدون منها تقدر ب 06 أشهر
- تأكد نسبة 54.55% من أفراد عينة الدراسة أن التكوين الذي تقدمه المكتبة لهم هو تكوين محلي بمعنى يتم داخل الوطن.
- تختلف أشكال الدورات التكوينية التي اعتمدت عليها المكتبيين بالمكتبات قيد الدراسة، بين محاضرات وملتقيات وندوات بنسبة 32.65% و 30.61% على التوالي.
- تأكد نسبة 87.88% من أفراد عينة الدراسة أن الدورات التكوينية المقدمة لهم فعالة لمواجهة وتفعيل التكوين الذاتي.

5.3.4- تحليل بيانات المحور الرابع:

المحور الرابع: التحديات التي تؤثر سلباً على التكوين الذاتي للمكتبيين؟

السؤال رقم (24): من خلال تجربتكم في تعلم مهارات جديدة بالاعتماد على التكوين الذاتي، هل ترى أن العملية:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
30.30%	10	تتم بسلاسة
69.70%	23	مواجهة عدة صعوبات
100%	33	المجموع

الجدول رقم (35): يمثل الصعوبات في تعلم مهارات الجديدة بالاعتماد على التكوين الذاتي.

بناء على معطيات الجدول رقم (35) نلاحظ أن أفراد عينة الدراسة يواجهون عدت صعوبات عند تعلم مهارات جديدة بالاعتماد على التكوين ب بنسبة قدرت ب 69.70%، وهذا راجع حسب رأينا الى عوائق تقنية

المتثلة في عدم تمكنهم من البحث في قواعد البيانات أو عدم التحكم في استخدام البرمجيات الوثائقية، وعوائق إدارية عدم التحفيز من طرف المسؤولين وعدم اهتمامهم بالمجهودات المقدمة من طرف المكتبيين، يرى نسبة 30.30% من أفراد عينة الدراسة أن عملية تعلم المهارات الجديدة بالاعتماد على التكوين الذاتي تتم بسلاسة، وهذا راجع أن هذه الفئة تستفاد من التكوين الذاتي بشكل جيد دون أي عوائق، ربما هذا يفسر الاختلاف في القدرات الشخصية بين المكتبيين ومدى إستعدادهم وتقديرهم لهذه العملية من أجل الارتقاء بمستوى المهنة المكتبية.

السؤال رقم (25): ما هي الصعوبات التي تواجه المكتبات لتعزيز تكوينهم الذاتي؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
%26.98	17	صعوبات مادية ومالية
%31.75	20	صعوبات تقنية (نقص التكنولوجيا والتقنيات الحديثة)
%17.46	11	الذهنيات القديمة
%23.81	15	صعوبات إدارية
%100	63	المجموع

الجدول رقم (36): يمثل الصعوبات التي تواجه المكتبات لتعزيز التكوين الذاتي.

بناء على معطيات الجدول رقم (36) نلاحظ أن نسبة 31.75% من أفراد عينة الدراسة يروا أن الصعوبات التي تواجه المكتبات لتعزيز تكوينهم الذاتي هي صعوبات تقنية (نقص التكنولوجيا والتقنيات الحديثة)، وهذا راجع إلى عدم تمكنهم لاستخدام البرمجيات الوثائقية وكذا عدم تمكنهم من التعامل مع الحاسوب وهذا راجع إلى أن أغلب هؤلاء عملوا في بيئة تقليدية بحتة لا تتوفر على أدنى مقومات تكنولوجية، في حين تليها الصعوبات المادية والمالية بنسبة 26.98% من أفراد العينة الدراسة وهذا راجع إلى عدم امتلاك الأجهزة الضرورية لدى المكتبة وعدم اكتفاء الميزانية المخصصة لها، ثم تليها الصعوبات الإدارية التي قدرت نسبتها بـ 23.81%، وهذا راجع إلى عدم اهتمام المسؤولين بالعملية التكوينية (الوعي الإداري)، ويرى نسبة 17.46% من أفراد العينة الدراسة أن الذهنيات القديمة من الصعوبات التي تواجه المكتبات لتعزيز تكوينهم الذاتي، وهذا يعود على المكتبيين الذين يدعو أنهم يمتلكون الخبرة الكافية لأداء مهنتهم المكتبية في شكلها التقليدية وليسوا بحاجة إلى التكوين الذاتي.

السؤال رقم (26): ما هي الصعوبات التي تحد من جاهزية الاعتماد على التكوين الذاتي في تطوير مهاراتكم وقدراتكم؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
16%	08	صعوبات لغوية
08%	04	صعوبات نفسية
26%	13	صعوبات تتعلق بالمستوى العلمي
50%	25	صعوبات تتعلق بمحيط العمل
100%	50	المجموع

الجدول رقم (37): يمثل الصعوبات التي تحد من جاهزية الاعتماد على التكوين الذاتي في تطوير مهارات وقدرات المكتبيين.

بناء على معطيات الجدول رقم (36) نلاحظ أن ما نسبته 50% من أفراد عينة الدراسة يرون أن الصعوبات التي تحد من جاهزية الاعتماد على التكوين الذاتي من أجل تطوير مهاراتهم وقدراتهم هي صعوبات تتعلق بمحيط العمل، وهذا راجع حسب رأينا إلى صعوبة تطبيق محتوى ما يتلقونه من برامج التكوين الذاتي في بيئة عملهم، ربما لعدم امتلاكهم للأليات المناسبة لتطبيقها على واقع المكتبة، ثم تلمها صعوبات تتعلق بالمستوى العلمي بنسبة قدرت ب 26% من أفراد عينة الدراسة، وهذا راجع إلى أن المكتبيين يختلفون من حيث المستوى العلمي فنجد من يجيدون صعوبة في فهم البرامج التكوينية الحديثة وليس لديهم الرغبة الشخصية في تكوين ذاتهم، أما بالنسبة للصعوبات اللغوية فقد قدرت نسبتها ب 16% من أفراد عينة الدراسة، وتدل هذه النتيجة على ضعف هذه الفئة في استخدام اللغات الأجنبية مما يشكل عائقا للاستفادة من

المعلومات التي يتم تداولها على مختلف مواقع التواصل الاجتماعي وشبكة الأنترنت بهذه اللغات، وخاصة اللغة الإنجليزية، أما الصعوبات النفسية فقدرت بنسبة 08% وهي نسبة ضعيفة، وحسب رأينا تضم فئة الذين لا يتقبلون فكرة التكوين نهائيا وهم المكتبيون القدامى باعتبارهم يوشكون على نهاية العمل ويتجهون نحو التقاعد، كما أنه لا توجد أي حوافز مادية تشجعهم على ذلك.

السؤال رقم (27): هل ترى أن اعتماد التكوين الذاتي يتم بمبادرة شخصية من المكتبي من أجل تطوير مهاراته الشخصية؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
100%	33	نعم
00	00	لا
100%	33	المجموع

الجدول رقم (38): يمثل المبادرات الشخصية للمكتبي من أجل تطوير مهاراته الشخصية معتمدا على التكوين الذاتي.

بناء على معطيات الجدول رقم (38) نلاحظ أن أفراد عينة الدراسة الإجمالي أي بنسبة 100%، يروا، أن الاعتماد على التكوين الذاتي يتم بمبادرة شخصية من المكتبيين من أجل تطوير قدراتهم الشخصية بالاطلاع واتقانهم لتكنولوجية الحديثة ومواكبتهم لمختلف التطورات، واكتسابهم كفاءات ومهارات جديدة، لخدمة المستفيد وتقديم كل الخدمات بواسطة تقنيات جديدة في مجال علم المكتبات.

السؤال رقم (28): برأيك، ما هي أبرز التحديات التي تواجهها المكتبات قصد توفير البيئة المناسبة لتفعيل التكوين الذاتي؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
37.29%	29	تحديات تقنية
28.81%	17	تحديات وظيفية
22.03%	13	تحديات ذهنية

تحتدي الوقت	07	%11.87
المجموع	59	%100

الجدول رقم (39): يمثل أبرز التحديات التي تواجهها المكتبات قصد توفير البيئة المناسبة لتفعيل التكوين الذاتي.

بناء على معطيات الجدول رقم (39) نلاحظ أن ما نسبته 37.29% من أفراد عينة الدراسة يروا أن أبرز التحديات التي تواجهها المكتبات قصد توفير البيئة المناسبة لتفعيل التكوين الذاتي هي التحديات التقنية، وهذا راجع إلى نقص في تدفق شبكة الانترنت والوسائل التكنولوجية هذا ما أدى إلى ظهور هذه التحديات، ثم تلتها تحديات وظيفية بنسبة مقدرة ب 28.81% من أفراد عينة الدراسة، وهذا راجع لقلّة خبرة المكتبيين، ثم تلتها تحديات ذهنية وقدرة بنسبة 22.03% من أفراد عينة الدراسة، وهذا راجع لمدى إستعاب المكتبيين لفكرة التكوين الذاتي ويعتبرونه غير مهم بالنسبة للمهنة المكتبية، أما بنسبة لتحدي الوقت فقدرت نسبته ب 11.87%، وهذا راجع لكون المكتبي لا يستطيع مجاراة وقته بسبب سوء التنظيم وإهمال الترتيب ما جعله لا يمتلك وقتا كافيا من أجل التكوين.

السؤال رقم (29): ما هي اقتراحاتكم لمواجهة التحديات المستقبلية لتحقيق تكوين ذاتي فعال؟

كان الهدف من هذا السؤال معرفة آراء واقتراحات المكتبيين بالمكتبات كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي حول سبل مواجهة التحديات المستقبلية لتحقيق تكويننا ذاتيا فعال، وقد جاءت هذه الاقتراحات كمايلي:

- التطلع الدائم لما ينتج عبر الوطن في مجال علم المكتبات و تقنيات العمل لاستغلال الوسائل التكنولوجية العصرية خاصة السمعية و البصرية.
- إبعاد المكتبيين عن الروتينيات التي يتخبط فيها من جراء عدم تجديد معلوماته القديمة، مع تحسيسه بضرورة البحث وتجدد معلوماته باستمرار.
- الاحتكاك بالخبراء وزملاء المهنة في جامعات أخرى.
- الاعتماد على برامج تكوينية أكاديمية معتمدة، مع تفعيل الرقابة المستمرة من قبل الإدارة.
- تحفيز المكتبيين بدوره الفعال في أداء مهامه على أكمل وجه.

- توفير تجهيزات حديثة تواكب التطورات التقنية في مجال المعلومات.
- توفير اليد العاملة المؤهلة.
- الحرص على تقديم دورات تكوينية للمكتبيين وذلك لتنمية مهاراتهم المختلفة.
- الحرص على صيانة وتفقد الأجهزة الإلكترونية بالمكتبات بصفة دورية لمواكبة كل ما هو جديد.
- يجب على المكتبات إقامة دورات تكوينية فعالة لتكوين اليد العاملة.
- وضع برامج مدروسة ومحكمة تهتم بتكوين المكتبيين لمواجهة تحديات العصر.
- المشاركة في منصات التواصل الاجتماعي خاصة في مجال علم المكتبات.

1.5.3.4- نتائج المحور الرابع:

- من أهم النتائج المتوصل إليها في هذا المحور ما يلي:

- يواجهوا نسبة 69.70% من أفراد عينة الدراسة عدة صعوبات عند تعلم مهارات جديدة بالاعتماد على التكوين الذاتي.
- 31.75% من أفراد عينة الدراسة يرون أن الصعوبات التي تواجه المكتبات لتعزيز تكوينهم الذاتي هي صعوبات تقنية (نقص التكنولوجيا والتقنيات الحديثة).
- ما نسبته 50% من أفراد عينة الدراسة يرون أن الصعوبات التي تحد من جاهزية الاعتماد على التكوين الذاتي من أجل تطوير مهاراتهم وقدراتهم هي صعوبات تتعلق بمحيط العمل.
- كل أفراد عينة الدراسة أي بنسبة 100%، يرون أن الاعتماد على التكوين الذاتي يتم بمبادرة شخصية من المكتبيين من أجل تطوير قدراتهم الشخصية.
- 37.29% من أفراد عينة الدراسة يرون أن أبرز التحديات التي تواجهها المكتبات قصد توفير البيئة المناسبة لتفعيل التكوين الذاتي هي التحديات التقنية، وهذا راجع لنقص تدفق شبكة الانترنت والوسائل التكنولوجية محل الدراسة.
- تمثلت أبرز اقتراحات أفراد عينة الدراسة بالمكتبات قيد الدراسة من أجل مواجهة التحديات المستقبلية لتحقيق تكوين ذاتي فعال في التطوع الدائم لما ينتج عبر الوطن في مجال علم المكتبات وتقنيات العمل لاستغلال الوسائل التكنولوجية، والاحتكاك بالخبراء وزملاء المهنة في جامعات أخرى وكذلك الاعتماد

على برامج تكوينية أكاديمية معتمدة مع تفعيل الرقابة المستمرة من قبل الإدارة، تحفيز المكتبيين بدوره الفعال في أداء مهامه على أكمل وجه، وإبعاد المكتبيين عن الروتينيات التي أصبح يتخبط فيها جراء عدم تجديد معلوماته القديمة وتحسينه بضرورة تجديد معلوماته، مع توفير تجهيزات حديثة لمواكبة التطورات التقنية في مجال علم المكتبات.

5- نتائج الدراسة الميدانية:

1.5- النتائج العامة للدراسة:

- إدراك معظم المكتبيين لأهمية تطوير المهارات الفردية باستخدام وسائل الإعلام الآلي والبرمجيات الحديثة في العمل من أجل تسهيل وتطوير الخدمات المكتبية.
- التكوين الذاتي للمكتبيين بمكتبات كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي بتبسة هو مواكبة كل ما هو جديد وهذا ما يدل على ضرورة التكوين الذاتي بالنسبة لهم من أجل تنمية قدراتهم الشخصية والعلم الدائم والمستمر بكل ما هو جديد في مجال التخصص.
- ساهم التكوين الذاتي في تحديث وعصرنة الخدمات المكتبية ومواكبة التطورات في مجال العمل الفني حيث اعتمدت أفراد عينة الدراسة على التكوين الذاتي في العمل من أجل تطوير الأداء وتنمية القدرات العلمية والسبب الذي دفعهم للتوجه نحوه هو تقديم الخدمات ذات الجودة وتطوير الكفاءات واكتساب الخبرة.
- يرى نصف من أفراد عينة الدراسة والذين لا يعتمدون على التكوين الذاتي بأن ضيق الوقت وعدم توفر الرغبة الشخصية هي السبب في عدم الاعتماد على التكوين الذاتي حيث تبين هذه النسبة أن عملية التكوين الذاتي مرتبطة بالمحيط الاجتماعي للمكتبي إضافة الى الرغبة الشخصية في التكوين الذاتي.
- يعتمد أفراد عينة الدراسة على الشبكات الداخلية الأنترنت في مكتبهم، وكذا وعي كل المكتبيين بأن استخدام تكنولوجيات الحديثة يتطلب تكويننا ذاتيا في مكتبات كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي-بتبسة-، لأنها تعد عاملا مهما في تحسين جودة المهنة المكتبية.
- ترى أفراد عينة الدراسة بالمكتبات قيد الدراسة أن البحث والمطالعة في مجال العمل المكتبي والتواصل مع الزملاء ذوي الخبرة والمتخصصين أفضل الوسائل المعتمدة من قبل المكتبيين في التكوين الذاتي.

- تطور المكتبيين مهاراتهم وقدراتهم عن طريق شبكة الأنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي من خلال تعميم شبكة الأنترنت بالمكتبات. ويعتمدون عليها بصفة منتظمة في تكوينهم الذاتي.
- يستخدم المكتبيون مواقع التواصل الاجتماعي، خاصة موقع الفيسبوك واليوتيوب وهما الأكثر استخداما بالمكتبات قيد الدراسة في تكوينهم.
- تساهم مواقع التواصل المتاحة على شبكة الأنترنت في تكوين المكتبين ذاتيا من خلال التواصل مع زملاء المهنة وتبادل الخبرات في مجال المكتبات والانضمام إلى المجموعات والصفحات التي تهتم بالمهنة المكتبية.
- ترى أفراد عينة الدراسة أن عصرنة العمل الفني والإداري في المكتبات واستخدام التكنولوجيا الحديثة في تقديم الخدمات من أهم المجالات التي تحتاج تكوينا ذاتيا عبر شبكة الأنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي.
- تعتبر سرعة الوصول إلى المعلومات ونشرها وقلّة التكلفة وسهولة الاستخدام من أهم الامتيازات التي تقدمها شبكة الأنترنت ومواقع التواصل.
- يعتمد أفراد عينة الدراسة على مواقع التواصل الاجتماعي والمنصات المتاحة على شبكة الأنترنت، بنسبة 51-75% في تكوينهم الذاتي، ويستخدمون كذلك اللغة العربية في تكوينهم الذاتي عبر هذه المواقع ومنصات التواصل الاجتماعي.
- استفاد المبحوثين بمكتبات كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي بالدورات التكوينية أكثر من مرة منذ تعيينهم، وكانت وتيرة تنظيم هذه الدورات 6 أشهر، وتقدم لهم المكتبات تكوين داخل الوطن أي ذات طابع محلي.
- تعتبر المحاضرات والملتقيات والندوات من أهم أشكال التكوين المعتمدة بمكتبات كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي.
- وعي المكتبيين بفاعلية الدورات التكوينية الموجهة نحو تفعيل التكوين الذاتي.
- عند تعلم مهارات جديدة تعترض عملية التكوين الذاتي للمكتبيين عدة صعوبات، تتمثل هذه الأخيرة في صعوبات تقنية (نقص التكنولوجيا والتقنيات الحديثة)، وكذا الصعوبات المادية والمالية.
- الصعوبات التي تحد من جاهزية الاعتماد على التكوين الذاتي من أجل تطوير مهارة وقدرات المكتبيين هي صعوبات تتعلق بمحيط العمل وصعوبات تتعلق بالمستوى العلمي، حيث ترى كل أفراد عينة الدراسة أن الاعتماد على التكوين الذاتي يتم بمبادرة شخصية من المكتبيين من أجل تطوير قدراتهم الشخصية.

- من بين أبرز التحديات التي تواجهها مكتبات كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي قصد توفير البيئة المناسبة لتفعيل التكوين الذاتي هي التحديات التقنية، الراجعة لنقص تدفق شبكة الانترنت والوسائل التكنولوجية محل الدراسة، بالإضافة إلى التحديات الوظيفية والتي ترجع إلى قلة خبرة المكتبيين.

2.5- النتائج على ضوء الفرضيات:

إنطلاقاً من النتائج التي تم التوصل لها من خلال الدراسة الميدانية. وعلى ضوء الفرضيات التي تناولتها دراستنا هذه، يمكن الإشارة إلى تحقيق هذه الفرضيات من عدمها كما يلي:

الفرضية الأولى:

يساهم التكوين الذاتي للمكتبيين في مكتبات جامعة الشهيد العربي التبسي في تنمية وتطوير مهاراتهم المهنية.

وهذا ما تؤكده إجابات الأسئلة التالية:

- السؤال رقم 03

- السؤال رقم 05

- السؤال رقم 07

بأن الفرضية محققة.

الفرضية الثانية:

يعتمد المكتبيون بمكتبات كليات جامعة الشهيد العربي التبسي في تكوينهم الذاتي على شبكة

الانترنت ومواقع التواصل الاجتماعي.

وهذا ما تأكده إجابات الأسئلة التالية:

السؤال رقم 09.

السؤال رقم 13.

السؤال رقم 17.

بأن الفرضية محققة.

الفرضية الثالثة:

توفر مكتبات كليات جامعة الشهيد العربي التبسي دورات تكوينية تساهم في تفعيل التكوين الذاتي لدى المكتبيين.

وهذا ما تأكده إجابات الأسئلة التالية:

السؤال رقم 19.

السؤال رقم 23.

بأن الفرضية محققة.

الفرضية الرابعة:

تواجه مكتبات كليات جامعة الشهيد العربي التبسي تحديات تؤثر سلبا من فعالية التكوين الذاتي للمكتبيين

وهذا ما تأكده إجابات الأسئلة التالية:

السؤال رقم 24.

السؤال رقم 26.

السؤال رقم 28.

-بأن الفرضية محققة.

الاقتراحات:

- السعي إلى تنظيم دورات تكوينية متطورة ومؤهلة في أقسام المكتبات ليستفيد منها المكتبيون من مختلف الأسلاك والمستويات مع وضع إطار تنظيمي لذلك بين المكتبات ومؤسسات التكوين في علم المكتبات والمعلومات للقيام بالعمليات وفقا للمعايير العلمية والتقنية المطلوبة.
- توسيع التعاون وتطوير العلاقات بين المكتبات في الداخل وخارج وإيجاد صيغ لتنظيم هذا التعاون في حدود الإمكانيات المتاحة.
- دعم المكتبات في المؤسسات التعليمية العالي بالموارد المالية الكافية لتغطية تكاليف التكوين الذاتي للمكتبيين والاعتراف بأن التكوين هو استثمار للمستقبل.

- إقناع إدارة الجامعة بمواصلة دعم المكتبة الجامعية في مجال التكوين الذاتي
- الاشتراك في المجالات المتخصصة في علم المكتبات والمعلومات لتمكين المكتبيين من تجديد معلوماتهم في تخصصهم في أماكن عملهم عن طريق التكوين الذاتي.
- المشاركة في المؤتمرات والندوات الدولية التي تنظمها الجامعات، والاتحادات الدولية المتخصصة في علم المكتبات والمعلومات.
- تعميم عملية ربط المكتبات بشبكة الأنترنت وتجهيزها بالمعدات والوسائل التكنولوجية المتطورة التي تدخل ضمن تسهيل مختلف المهام والوظائف وكذا الخدمات المقدمة من طرف المكتبات.
- العمل على توحيد الأنظمة والبرمجيات المستخدمة في مجال تنظيم وتخزين واسترجاع المعلومات بهدف الربط الشبكي بين المؤسسات وتسهيل تدفق البيانات والمعلومات بينها.
- التفاعل بشكل أكثر فعالية مع ثورة المعلومات والتقنيات الحديثة وتدريب والتزود من حصيلتها خاصة شبكة الأنترنت والوسائط المتعددة وأساليب التدريب والتعليم عن بعد.



الغائمة

خاتمة:

يظهر جليا أن التكوين الذاتي أصبح يحتل مكانة مهمة في المسار المهني للمكتبيين ويعد من أهم العوامل التي تساعد على تحقيق تنمية مهنية مناسبة لمختلف الأسلاك العاملة بالمكتبات الجامعية، كما أنه من أهم العناصر التي تساعد المكتبيين على التكيف مع مستجدات تكنولوجيا المعلومات والاتصال مما يمكنهم من تحقيق أداء أفضل في ظل التحديات الجديدة وما يستدعيه من مؤهلات علمية وتقنية لا يمكن اكتسابها إلا من خلال الاهتمام بالتكوين الذاتي.

وما التمسناه من خلال هذه الدراسة التي تعالج واقع التكوين الذاتي للمكتبيين والتحديات التي

تواجههم على مستوى مكتبات كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي -بتبسة-

توصلنا إلى حقيقة أن المكتبيين تواجههم تحديات تعيق من جاهزية اعتمادهم على التكوين الذاتي من أجل تطوير مهاراتهم وتنمية قدراتهم وتعلق بمحيط العمل وبالمستوى العلمي وقصد توفير البيئة المناسبة لتفعيل تكوينهم تواجه المكتبات قيد الدراسة أيضا تحديات تقنية راجعة لنقص الأنترنت والوسائل التكنولوجية.

وعليه يمكن إدراج بعض الاقتراحات التي نراها حلول ضرورية يستوجب تجسيدها على أرض واقع

مكتبات كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي من أجل مواكبة هذه التحديات نذكر منها:

- السعي إلى تنظيم دورات تكوينية متطورة ومؤهلة في أقسام المكتبات ليستفيد منها المكتبيون من مختلف الأسلاك والمستويات مع وضع إطار تنظيمي لذلك بين المكتبات ومؤسسات التكوين في علم المكتبات والمعلومات للقيام بالعمليات وفقا للمعايير العلمية والتقنية المطلوبة.
- تعميم عملية ربط المكتبات بشبكة الأنترنت وتجهيزها بالمعدات والوسائل التكنولوجية المتطورة التي تدخل ضمن تسهيل مختلف المهام والوظائف وكذا الخدمات المقدمة من طرف المكتبات.
- التفاعل بشكل أكثر فعالية مع ثورة المعلومات والتقنيات الحديثة والتزود من حصيلتها خاصة شبكة الأنترنت والوسائل المتعددة وأساليب التدريب والتعليم عن بعد.

وفي الختام نأمل أن نكون أزلنا الغموض ولو بالقليل عن موضوع التكوين الذاتي بالمكتبات الجامعية قيد الدراسة، ولكي يفتح هذا الموضوع آفاق بحث أخرى تتناول التكوين بمختلف أنواعه.



القائمة البيبليوغرافية

القائمة البيبليوغرافية:

البيبليوغرافية باللغة العربية

- القرآن الكريم:

1- القرآن الكريم. سورة المجادلة. الآية 11.

2- القرآن الكريم. سورة العلق. الآية 1-5.

- أحاديث نبوية:

3- الإمام الترمذي. سنن الترمذي. حديث رقم (2646). مج. أحمد محمد شاكر. مصر: مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي، 1975.

- القواميس والمعاجم:

4- الصفاح، حبيب. معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين. عربي انجليزي. ط.1. بيروت: مكتبة، [د.ت].

5- عبد المعطي، ياسر: يوسف. القاموس الشارح فيعلم المكتبات والمعلومات = *dictionary of library and information science*. ط.1. القاهرة: دار الكتاب الحديث، 2008.

6- الفتاح، قاري. معجم مصطلحات المكتبات والمعلومات. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 2000.

7- القيس، نايف. المعجم التربوي لعلم النفس: أول معجم شامل لكل مصطلحات التربية المتداولة في العلم وتعريفاتها. ط.1. عمان: دار المشرق الثقافي، 2006.

- الكتب:

8- احمد، بدر؛ عبد الهادي، محمد فتحي. المكتبات الجامعية وإدارتها وخدماتها ودورها في تطوير التعليم الجامعي والبحث العلمي. القاهرة: دار الغريب، 2001.

9- احمد، بدر. علم المعلومات والمكتبات: دراسات في النظرية والارتباطات الموضوعية. القاهرة: دار الغريب لطباعة والتوزيع، 1996.

10- أحمد، عبد الله العلي. مدخل إلى علم المكتبات والمعلومات. القاهرة: دار الكتاب الحديث، 2001.

11- بدر، احمد أنور. المكتبات ومراكز المعلومات النوعية. [د.ط.]. الإسكندرية: دار الثقافة العلمية، [د.س.].

12- بدر، احمد. المدخل إلى علم المعلومات والمكتبات. الرياض: دار المريخ، 1985.

- 13- بدر، احمد؛ عبد الهادي، محمد فتحي. المكتبات الجامعية: الدراسات في مكتبات الأكاديمية الشاملة. ط.2. القاهرة: دار الغريب، 1987.
- 14- بدر، احمد؛ عبد الهادي، محمد فتحي. المكتبات الجامعية: تنظيمها وإدارتها وخدماتها ودورها في تطوير التعليم الجامعي والبحث العلمي. ط.4. القاهرة: دار الغريب لطباعة والنشر والتوزيع، 2001.
- 15- الترتوري، محمد عوض، جويحان، اغادير عرفات. إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التعالي والمكتبات ومركز المعلومات. عمان: دار الميسر للنشر والتوزيع والطباعة، 2006.
- 16- الحداد، فيصل عبد الله حسن. خدمات المكتبات الجامعية السعودية دراسة تطبيقية للجودة الشاملة. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 2003.
- 17- حسن، عبد الشافحسي. الخدمة المكتبية في المدرسة الابتدائية. القاهرة: دار الشروق، 1992.
- 18- حشمت، قاسم. خدمات المعلومات: مقوماتها وأشكالها. القاهرة: دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، 1984.
- 19- خضير، كاظم محمود؛ ياسين كاسب الخرشبي. إدارة الموارد البشرية، ط.3. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2010.
- 20- خير الله عصار. محاضرات في منهجية البحث الاجتماعي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1982.
- 21- زكي، محمد هاشم. إدارة الموارد البشرية، جامعة الكويت، الكويت، 1989.
- 22- السعيد، مبروك إبراهيم. أخصائي المكتبات بين المهنة والرسالة. كفر الشيخ. مصر: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، 2009.
- 23- السعيد، مبروك إبراهيم. المكتبات الجامعية وتحديات مجتمع المعلومات. الإسكندرية: دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، 2009.
- 24- السعيد، مبروك إبراهيم. تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومر افق المعلومات. القاهرة: دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، 2012.
- 25- سهلة، محمد عباس. إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. ط.1. عمان: دار وائل للنشر، 2006.
- 26- السيد، عليوة. تنمية مهارات مسؤولي شؤون العاملين. مصر: دار إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، 2001.
- 27- الشافعي، حامد دياب. إدارة المكتبات الجامعية: أساسها النظرية وتطبيقاتها العلمية. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 1984.

- 28- الصاعدي، سامر عبید عبد الله. التدريب الذاتي لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأمنية في المملكة العربية السعودية. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2011.
- 29- صلاح الدين، محمد الباقي. الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2002.
- 30- الصوفي، عبد اللطيف. التكوين العالي في علم المكتبات والمعلومات: أهدافه، أنواعه، واتجاهاته الحديثة. الجزائر: عين مليلة. دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2002.
- 31- صوفي، عبد اللطيف. المكتبات في مجتمع المعلومات. عين مليلة (الجزائر): دار الهدى، 2003.
- 32- صوفي، عبد علوم اللطيف. مدخل إلى المكتبات والمعلومات. قسنطينة (الجزائر): مطبعة جامعة قسنطينة، 2001.
- 33- الصوفي، عبد الله إسماعيل. التكنولوجيا الحديثة ومراكز المعلومات والمكتبة المدرسية. عمان: دار الميسر للنشر والتوزيع، 2001.
- 34- الطيب، آلاء؛ جعفر، الصادق محمد. تكنولوجيا الويب 0.2 في مؤسسات المعلومات. القاهرة: دار لمعرفة الجامعية، 2012.
- 35- عامر، الكبيسي. إدارة المعرفة وتطوير المنضومات. المكتب لجامعي الحديث، 2004.
- 36- عبد الرحمان، الجاموس. إدارة المعرفة في منظمات الأعمال وعلاقتها بالمداخل الإدارية الحديثة. عمان: دار وائل للنشر وتوزيع، 2010.
- 37- عبد الهادي، زين. الذكاء الاصطناعي والنظم الخبيرة في المكتبات مدخل تجريبي للنظم الخبرة في مجال المراجع. القاهرة: المكتبة الأكاديمية ط.1، 2000.
- 38- عبد الهادي، محمد فتحي. المكتبات والمعلومات العربية بين الواقع والمستقبل. القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب، 1998.
- 39- عبد الهادي، محمد فتحي. مجتمع المعلومات بين النظرية والتطبيق. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 2007.
- 40- عساف، عبد المعطي محمد؛ يعقوب، حمدان. التدريب وتنمية الموارد البشرية: الأسس والتعليمات. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع، 2000.
- 41- عليان، ربيعي مصطفى. إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز مصادر التعلم. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2002.

- 42- عليان، ربيعي مصطفى. مجتمع المعلومات والواقع العربي. عمان: دار جرير للنشر والتوزيع، 2005.
- 43- محسن، السيد العربي. التنمية المهنية للعاملين في المكتبات ومراكز المعلومات. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 1994.
- 44- محمد عباس، سهيلة. إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. ط. 2. عمان: دار وائل، 2003.
- 45- محمد، عجاج الخطيب. لمحات في المكتبة والبحث والمصادر. ط. 2. الرياض: [دن]، 1970.
- 46- محمد، الرباعي. المكتبات المدرسية في التعليم والتعلم. تونس: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. إدارة التوثيق والمعلومات، 1996.
- 47- محمد، عبد الوهاب العزاوي. أنظمة إدارة الجودة والبيئة. عمان: دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، 2002.
- 48- موسى، غادة عبد المنعم. دراسة في مكتبات المؤسسات التعليمية. الإسكندرية: دار الثقافة العلمية، 1998.
- 49- موسى، غادة عبد المنعم؛ سالم، ناهد محمد. موافق المعلومات: ماهيتها، إدارتها، خدماتها. الإسكندرية: دار الثقافة العلمية، 2000.
- 50- النوايسة، غالب عوض. خدمة المستفيدين من المكتبات ومراكز المعلومات. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2000.
- 51- همشري، عمر احمد. المكتبة ومهارات استخدامها. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2009.
- 52- وسيلة، حمداوي. إدارة الموارد البشرية. الجزائر: مديرية النشر لجامعة قلمة، 2004.
- 53- يعقوب حسين نشوان. إدارة التعليم عن بعد والتعليم الجامعي المفتوح. عمان: دار الفرقان للنشر. 2004.
- الرسائل والأطروحات الجامعية:
- رسائل دكتوراه:
- 54- عبد المالك، بن السبتي. تكنولوجيا المعلومات، أنواعها ودورها في دعم التوثيق والبحث العلمي. رسالة دكتوراه: علم المكتبات. قسنطينة، 2002.
- 55- كريم، مراد. مجتمع المعلومات وأثره في المكتبات الجامعية: مدينة قسنطينة نموذجا. مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم المكتبات: جامعة منتوري، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2008.

- 56- نذير، غانم. الخدمات الالكترونية بالمكتبات الجامعية: دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم العالي بمدينة قسنطينة المجلد 1. أطروحة دكتوراه علوم: علم مكتبات: قسنطينة، 2010.
- رسائل ماجستير:
- 57- الداعي، أحمد. التكون الذاتي لأخصائي المعلومات في المكتبات الجامعية من خلال الشبكات الاجتماعية: دراسة ميدانية بالمكتبات المركزية للجامعات الجزائرية 1، الجزائر 2، الجزائر 3. مذكرة ماجستير: مكتبات، الجزائر، 2015.
- 58- الزاحي، سمية. مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعلم العالي في الجزائر رسالة دكتوراه: علم المكتبات: مهري عبد الحميد جامعة قسنطينة 2، 2014.
- 59- عبد الغاني، قواسمية. اتجاهات المدونين العرب في تخصص علم المكتبات: دراسة تحليلية تقييمية. مذكرة ماجستير: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم علم المكتبات وعلوم الوثائقية. جامعة وهران-1، 2015.
- 60- عمايرية، عائشة. أخصائي المعلومات والتكوين الذاتي بالمكتبات الجامعية في الجزائر: مكتبات جامعتي ألسانيا والعلوم التكنولوجية بوهران نموذجاً. رسالة ماجستير: علم المكتبات: وهران: جامعة ألسانيا، 2010.
- 61- عميمور، سهام. المكتبات الجامعية ودورها في تطوير البحث العلمي في ظل البيئة-الإلكترونية. مذكرة ماجستير: علم مكتبات، قسنطينة، 2012.
- 62- فتحي، عباس. واقع و آفاق التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية. ماجستير: علم المكتبات والتوثيق: وهران: جامعة هواري بومدين، 2015.
- 63- ودبعة، ماضي. دور أخصائي المعلومات في إدارة المعرفة داخل المكتبات الجامعية: مكتبة جامعة منتوري نموذجاً. مذكرة ماجستير: علم المكتبات: جامعة منتوري. قسنطينة، 2009.
- 64- محمد، الرحايلي. الجودة في المكتبات والمؤسسات الوثائقية: دراسة ميدانية ومقارنة. مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير. جامعة قسنطينة: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم مكتبات، 2005.
- رسائل الماستر:
- 65- مشير، حدة. رأس مال الفكري ودوره في تحسين خدمات المكتبات الجامعية: دراسة ميدانية بمكتبات جامعة تبسة. مذكرة ماستر: علم المكتبات، جامعة تبسة: تبسة، 2012.

- مقالات ودوريات:

- 66- بوسعدة، قاسم. تكوين المعلمين وإشكالياته < مجلة العلوم الإنسانية. ورقلة. الجزائر: جامعة قاصدي مرياح، جوان 2011. ع.2.
- 67- بوفجلين، زهرة؛ محاجي، عيسى. (دراسة تقييمية) لبرامج تكوين المكتبيين العاملين بالمكتبة الوطنية الجزائرية). مجلة علم المكتبات. الجزائر: قسم علم المكتبات والتوثيق، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. جامعة الجزائر2. 2013. ع.2.
- 68- صبري، الحاج المبارك. التطور الذاتي لأخصائي المعلومات في البيئة الرقمي: المتطلبات والواقع. مجلة العلوم الإنسانية. الجزائر: كلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية، جامعة وهران، 2012. ع.1.
- 69- الصوفي، عبد اللطيف. الاتجاهات الحديثة في التكوين الجامعي لعلوم المكتبات والمعلومات. مجلة المكتبات والمعلومات. مج.1. ع.1، افريل 2002.
- 70- لخضر، فردي. "المكتبات الجامعية في ظل مجتمع المعلومات: نحو التكلف مع التحديات". مجلة العلوم الإنسانية، ديسمبر 2007. ع.28.
- 71- لعجال، الحمزة؛ موافق، عبد المالك. التوجه نحو المكتبات الذكية: دراسة استشرافية لنظم مكتبات المستقبل. مجلة بيليو فيليا لدراسات المكتبات والمعلومات. ع.2، 2019.
- 72- لعمروش، أمال، عمرواي، حنان. واقع التكوين الذاتي والمستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبة المركزية لجامعة الجزائر3 إبراهيم سلطان سيبوط: دراسة تقييمية. مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، ع1، مج 33، 2019.
- 73- مقناني، صبرينة. من خزان الوثائق إلى المكتبي الرقمي. مجلة دراسات، قسنطينة. الجزائر: جامعة منتوري، 2010.
- أعمال المنتقيات والمؤتمرات:
- 74- عارف، محمد جعفر؛ السريحي، حسن عواد. الجيل الثاني للمكتبات وواقع المكتبات الجامعية السعودية. أعمال المؤتمر العشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات. الدار البيضاء، 2009.
- 75- مبرك، سامي. المكتبة الوطنية في بيئة الويب 2.0: نحو نموذج جيل ثاني للمكتبات الوطنية العربية ودوره في مواصلة إرساء مجتمع المعرفة العربي. أعمال المؤتمر الثالث والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات. الدوحة، 2012.

- الويبوغرافيا:

76- أحمد عادل زيدان. مدخل لإدارة الجودة الشاملة وتطبيقاتها في المكتبات الجامعية. [متاح على الخط] على

الرابط التالي: <http://arablibrariansnet.blogspot.com/2012/12/blog-post>

77- فاتن، سعيد بامفلح. "برامج التعليم المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات في المملكة دراسة تفويمية" [على

الخط] متاح على الرابط التالي: <http://www.kau.edu.sa/files/0012433/Researches/5359-24391.doc>

- ببليوغرافية باللغة الأجنبية:

78- CARREK,joel. Construire une offre d'autoformation en bibliothèque Mémoire detudes.2008.

Sur le site : <http://enssib.fr/bibliotheque-numerique/document/1828pdf> consulte :15.10.2022



الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي التبسي - تبسة -

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم علم المكتبات

استمارة الاستبانة

في إطار إعداد مذكرة تخرج مكتملة لنيل شهادة الماستر L.M. D في علم المكتبات تخصص تسيير ومعالجة المعلومات

تحت عنوان:

التكوين الذاتي للمكتبيين بين معطيات الواقع وتحديات المستقبل: دراسة ميدانية بمكتبات
كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة -

تحت إشراف:

د. قواسمية عبد الغني

إعداد الطالبين:

- بوعزة أسماء

- جدي سهام

نرجو المساعدة من سيادتكم وذلك بمأ هذا الاستبيان. وبذلك تكونوا قد ساهمتم في إعداد هذا البحث، علما أن مساعدتكم فائقة الأهمية، ونحيطكم علما أن هذه المعلومات المدرجة بهذه الاستمارة لن تستخدم إلا لأغراض بحثية علمية.

ملاحظة: الرجاء وضع علامة (x) أمام الجواب المناسب ولكم منا فائق الاحترام والتقدير.

السنة الجامعية: 2023 / 2022

البيانات الشخصية:

■ الجنس:

ذكر.

أنثى.

■ التخصص:

علم المكتبات.

توثيق وأرشيف.

* تخصصات أخرى يرجى ذكرها ...

■ المؤهلات العلمية:

ليسانس.

ماجستير.

دراسات تطبيقية (DUEA).

تقني سامي.

* أخرى يرجى ذكرها ...

■ سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنوات.

من 5 سنوات إلى 10 سنوات.

من 11 سنوات إلى 20 سنة.

أكثر من 20 سنة.

■ الرتبة المهنية:

محافظ المكتبة.

ملحق بالمكتبات مستوى ثاني.

● ملحق بالمكتبات مستوى أول.

● مساعد بالمكتبات الجامعية.

المحور الأول: التكوين الذاتي للمكتبيين وفعاليتهم في تنمية مهارتهم المهنية.

س1- ماهي أهم المهارات الواجب توفرها لدى المكتبيين من وجهة نظرك؟

● استخدام وسائل الإعلام الآلي.

● مهارة التواصل.

● مهارة التقييم.

● مهارة الابداع.

● مهارة تعدد اللغات.

* مهارات أخرى يرجى ذكرها ...

س2- نظرا لأهمية تطوير المهارات الفردية للموظفين، أهيهم تشكل لك أولوية؟

● التركيز على المهارات الحديثة.

● الاتصال العلمي الفعال مع المستفيدين.

● استخدام البرمجيات الحديثة في العمل.

● تقديم خدمات على الخط المباشر.

● تعلم لغات جديدة.

* أخرى يرجى ذكرها...

س3- ما هو التكوين الذي قمتم وتقومون به؟

● تكوين مستمر في المؤسسات العلمية المتخصصة.

● التكوين الذاتي باستعمال مجموعة من الوسائل.

● التكوين المنظم (الرسمي) في إطار التعاون بين المكتبات.

* أخرى يرجى ذكرها...

س4- ماذا يعني لكم التكوين الذاتي؟

- مواكبة كل ما هو جديد.
- اكتساب ثقافة المعلومات.
- تنمية مهارات العامل المختلفة.
- تطوير المهارات المكتسبة.
- تعلم مهارات جديدة تساعد في أداء العمل.

* مفاهيم أخرى يرجى ذكرها ...

س5- على ضوء مفهومك للتكوين الذاتي هل ترى أنه بالنسبة للموظف:

- ضروري
 - غير ضروري
- * إذا كان ضروريا فهذا يرجع لـ:
- تنمية القدرات الشخصية.
 - الاعتماد على النفس في اكتساب مهارات إضافية.
 - العلم الدائم والمستمر بكل ما هو جديد في مجال التخصص.

* أسباب أخرى يرجى ذكرها ...

س6- يساهم التكوين الذاتي في:

- تفعيل الاتصال الرقمي في بيئة المكتبات.
- مواكبة التطورات في مجال العمل الفني.
- تحديث وعصرنة الخدمات المكتبية.
- زيادة فاعلية خدمات المكتبات.
- التقليل من المشاكل التي تواجه الموظفين.
- تطوير الخدمات المقدمة وتلبية احتياجات المستخدمين.

* مساهمات أخرى يرجى ذكرها ...

س7- هل تعتمد في عملك على التكوين الذاتي من أجل تطوير الأداء وتنمية قدراتك العملية؟

نعم ●

لا ●

* في حالة الإجابة بنعم ماهي الأسباب التي دفعتكم للتوجه نحو التكوين الذاتي لتطوير مهارتكم في:

تقديم خدمات ذات جودة. ●

مواجهة الصعوبات المهنية. ●

نقص برامج التكوين المستمر. ●

قصور برامج التكوين الأكاديمي. ●

تحضير للمسابقات المهنية. ●

تطوير الكفاءات واكتساب الخبرة. ●

* أخرى يرجى ذكرها...

* إذا كانت الإجابة ب لا لماذا لا تعتمد على التكوين الذاتي؟

ضيق الوقت وعدم توفر الرغبة الشخصية. ●

أداء العمل بطريقة روتينية. ●

غياب الحوافز المادية والمعنوية. ●

غياب التشجيع من قبل المسؤولين. ●

* أخرى يرجى ذكرها...

المحور الثاني: الوسائل المعتمدة من قبل المكتبيين في التكوين الذاتي

س8- ماهي الوسائل التكنولوجية المتاحة في مكتبتكم؟

الشبكات (داخلية، أنترنت). ●

المنصات الإلكترونية. ●

تجهيزات الكترونية (حواسيب، طابعات، ماسحات...). ●

البرمجيات والتطبيقات الحديثة. ●

الفهارس المتاحة على الخط. ●

*وسائل أخرى يرجى ذكرها ...

س9- برأيك، هل يتطلب استخدام هذه التكنولوجيات تكويننا ذاتيا للمكتبيين؟

● نعم ● لا

*إذا كانت الإجابة "نعم" فهذا راجع لـ:

● إذا كان توظيفها يتطلب بكفاءة. ● تعد عاملا مهم في تحسين جودة المهنة المكتبية. ● حاجة المكتبيين لهذا النمط من التكوين في مجال التكنولوجيا.

*أخرى يرجى ذكرها ...

* وإذا كانت الإجابة "لا" فهذا يرجع لـ:

● عدم توفر تلك التكنولوجيا بالمكتبة. ● المكتبيين على دراية باستخدامها. ● ليست التكنولوجيا عالية تتطلب تكويننا ذاتيا.

*أخرى يرجى ذكرها ...

س10- تتعدد الوسائل المعتمدة في التكوين الذاتي، فحسب رأيك ما هي المفضلة لديك؟

● البحث والمطالعة في مجال العمل المكتبي. ● الملتقيات العلمية، المؤتمرات والأيام الدراسية. ● دورات التعلم الذاتي المتاحة عبر الشبكة (الأنترنت). ● البرامج المتاحة على مواقع التواصل الاجتماعي. ● التواصل مع الزملاء ذوي الخبرة والمتخصصين.

*وسائل أخرى يرجى ذكرها ...

س11- تعد الأنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي من أهم المصادر الحديثة لتطوير المهارات والقدرات للمكتبيين، كيف ذلك؟

● من خلال تعميم شبكة الأنترنت بالمكتبات.

• إتاحة برامج التكوين والتعلم الذاتي على الخط.

• توافر عنصر التفاعلية بين المتكون وبرامج التكوين.

• مواكبة البرامج للتطورات في المهنة المكتبية.

*مصادر أخرى يرجى ذكرها...

س12- بالنظر لأهميتها في تطوير المهارات، هل تستخدم كمكتبي الأنترنت ومواقع التواصل الاجتماعية (الفيديوك، تويتر، يوتيوب، لينكدان...)? بصفة:

• منتظمة.

• غير منتظمة.

س13- هل تعتمد عليها في تكوينك الذاتي:

• نعم

• لا

* إذا كانت الإجابة "نعم" فما هي مواقع التواصل التي تستخدمها بكثرة في تكوينك؟

• الفيسبوك. • يوتيوب.

• تويتر. • إنستغرام.

• لينكدان. • تيك توك.

*مواقع أخرى يرجى ذكرها ...

س14- كيف تساهم مواقع التواصل المتاحة على الشبكة في تكوينك الذاتي؟

• من خلال التواصل مع الأساتذة والباحثين في التخصص.

• عن طريق التواصل مع زملاء المهنة وتبادل الخبرات في مجال المكتبات.

• من بوابة الإطلاع على أعمال الملتقيات والمؤتمرات في مجال المكتبات.

• الانضمام إلى المجموعات والصفحات التي تهتم بالمهنة المكتبية.

• تحميل برمجيات ومتابعة مواد تعليمية حول سبل تطوير عمل المكتبي.

*مساهمات أخرى يرجى ذكرها ...

س15- برأيك، ما أهم المجالات التي ترى أنها تحتاج تكويننا ذاتيا عبر الأنترنت والمواقع الاجتماعية؟

- استخدام التكنولوجيا الحديثة في تقديم الخدمات.
 - عصريّة العمل الفني والإداري في المكتبات.
 - تعلم اللغات الأجنبية.
 - تعلم تصميم البرامج والتطبيقات.
- *مجالات أخرى يرجى ذكرها...

س16- ماهي أهم الامتيازات التي تقدمها لك هذه المواقع؟

- سرعة الوصول الى المعلومات ونشرها.
 - شمولية وحداثة المعلومات.
 - قلة التكلفة وسهولة الاستخدام.
 - حرية المشاركة المتاحة.
- * امتيازات أخرى يرجى ذكرها ...

س17- كيف تقيم مستوى اعتمادك على مواقع ومنصات التواصل الاجتماعي المتاحة على الشبكة في تكوينك الذاتي؟

- أقل من 25%.
- من 25-50%.
- من 51-75%.
- أكثر من 75%.

س18- ماهي اللغة التي تعتمد عليها في تكوينك الذاتي عبر مواقع ومنصات التواصل الاجتماعي؟

- اللغة العربية.
- اللغة الفرنسية.
- اللغة الإنجليزية.

*لغات أخرى يرجى ذكرها...

المحور الثالث: مساهمة الدورات التكوينية في تفعيل التكوين الذاتي للمكتبيين.

س19- كم مرة استفدت من دورة تكوينية منذ تم تعيينكم في منصب عملكم؟

● مرة واحدة.

● أكثر من مرة.

● ولا مرة.

س20- ماهي وتيرة تنظيم هذه الدورات التكوينية؟

● 06 أشهر.

● سنة.

● سنتين.

● عدم القيام بتكوين أصلا.

*أخرى يرجى ذكرها...

س21- ما طبيعة التكوين الذي تقدمه المكتبات لكم؟

● تكوين داخل الوطن.

● تكوين خارج الوطن.

● تكوين عن بعد (عن طريق الوسائل التكنولوجية الحديثة).

س22- ماهي أشكال الدورات التكوينية التي يتم اعتمادها؟

● ورشات عمل.

● محاضرات.

● ملتقيات وندوات.

● أسلوب التعلم الذاتي والتعليم المبرمج.

*أشكال أخرى يرجى ذكرها...

س23- كيف ترى الدورات التكوينية الموجهة نحو تفعيل التكوين الذاتي؟

● فعالة.

● غير فعالة.

*أخرى يرجى ذكرها...

المحور الرابع: التحديات التي تؤثر سلباً على فعالية التكوين الذاتي للمكتبيين؟

س24- من خلال تجربتكم في تعلم مهارات جديدة بالاعتماد على التكوين الذاتي، هل ترى أن العملية:

● تتم بسلاسة.

● مواجهة عدة صعوبات.

*أخرى يرجى ذكرها ...

س25- ما هي الصعوبات التي تواجه المكتبات لتعزيز تكوينكم الذاتي؟

● صعوبات مادية ومالية.

● صعوبات تقنية (نقص التكنولوجيا والتقنيات الحديثة...).

● الذهنيات القديمة.

● صعوبات إدارية.

* صعوبات أخرى يرجى ذكرها ...

س26- ماهي الصعوبات التي تحد من جاهزية الاعتماد على التكوين الذاتي في تطوير مهارتكم وقدراتكم؟

● صعوبات لغوية.

● صعوبات نفسية.

● صعوبات تتعلق بالمستوى العلمي.

● صعوبات تتعلق بمحيط العمل.

*أخرى يرجى ذكرها ...

س27- هل ترى بأن اعتماد التكوين الذاتي يتم بمبادرة شخصية من المكتبي من أجل تطوير مهاراته الشخصية؟

● نعم

● لا

- إذا كانت الإجابة "لا" ماهي أهم العوائق أمام هذا النوع من التكوين؟

● غياب التحفيز في بيئة المكتبة.

● الروتين في العمل.

● أساليب العمل التقليدية.

● قلة الإمكانيات والوسائل.

*عوائق أخرى يرجى ذكرها ...

س28- برأيك، ما هي أبرز التحديات التي تواجهها المكتبات قصد توفير البيئة المناسبة لتفعيل التكوين الذاتي؟

● تحديات تقنية.

● تحديات وظيفية.

● تحديات ذهنية.

● تحدي الوقت.

*تحديات أخرى يرجى ذكرها ...

س29- ماهي اقتراحاتكم لمواجهة التحديات المستقبلية لتحقيق تكوين ذاتي فعال؟

.....

.....

.....

.....



كشافه الجداول

كشاف الجداول:

الرقم	كشاف الجداول	الصفحة
01	الإحصائيات الخاصة باستمارة الاستبيان	81
02	جنس عينة الدراسة	81
03	توزيع المكتبيين حسب التخصص	82
04	المؤهلات العلمية لمجتمع العينة	82
05	سنوات الخبرة لمجتمع الدراسة	83
06	الرتب المهنية لعينة الدراسة	84
07	أهم المهارات الواجب توفرها لدى المكتبيين	85
08	أولويات تطوير المهارات الفردية للموظفين	86
09	نوع التكوين الذي يقومون به المكتبيين	87
10	معنى التكوين لدى المكتبيين	88
11	ضرورة التكوين الذاتي بنسبة للموظف.	89
12	أهمية التكوين الذاتي	89
13	مساهمات التكوين الذاتي.	90
14	اعتماد المكتبيين على التكوين الذاتي في العمل من أجل تطوير الأداء وتنمية القدرات العلمية.	91
15	الأسباب التي دفعتك للتوجه نحو التكوين الذاتي لتطوير مهارات المكتبيين	92
16	المكتبيين الذين لا يعتمدون على التكوين الذاتي.	93
17	الوسائل المتاحة في المكتبات.	93
18	دور استخدام التكنولوجيا في التكوين الذاتي للمكتبيين	96
19	أسباب استخدام تكنولوجيا في التكوين الذاتي.	96

97	أفضل الوسائل المعتمدة من قبل المكتبيين في التكوين الذاتي.	20
98	كيفية تطوير المهارات وقدرات المكتبيين من خلال أهم المصادر الحديثة	21
99	صفة استخدام المكتبيين الأنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي (فيسبوك، تويتر، يوتيوب، لينكدان...)	22
99	الاعتماد على مواقع التواصل الاجتماعي والأنترنت في التكوين الذاتي.	23
100	مواقع التواصل التي يستخدمونها المكتبيين بكثرة في تكوينهم	24
101	مساهمات مواقع التواصل المتاحة على الشبكة في تكوين المكتبيين ذاتيا.	25
102	أهم المجالات التي يحتاجها المكتبيين في تكوينهم الذاتي عبر الأنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي.	26
103	الامتيازات التي تقدمها شبكة الأنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي.	27
104	تقييم مستوى اعتماد المكتبيين على مواقع التواصل الاجتماعي المتاحة على شبكة في تكوينهم الذاتي.	28
105	اللغة التي يعتمد عليها المكتبيين في تكوينهم الذاتي عبر مواقع التواصل الاجتماعي.	29
107	عدد الدورات التكوينية التي استفاد منها المكتبيين.	30
108	وتيرة تنظيم الدورات التكوينية.	31
109	طبيعة التكوين الذي تقدمها المكتبات للمكتبيين.	32
109	أشكال الدورات التكوينية.	33
110	فعالية الدورات التكوينية الموجهة للتكوين الذاتي.	34
111	الصعوبات في تعلم مهارات جديدة بالاعتماد على التكوين الذاتي.	35
112	الصعوبات التي تواجه المكتبات لتعزيز التكوين الذاتي.	36
113	الصعوبات التي تحد من جاهزية الاعتماد على التكوين الذاتي في تطوير مهارات وقدرات المكتبيين	37
114	المبادرات الشخصية للمكتبي من أجل تطوير مهاراته الشخصية معتمدا على التكوين الذاتي.	38
114	أبرز التحديات التي تواجهها المكتبات قصد توفير البيئة المناسبة لتفعيل التكوين الذاتي	39



الملخص

الملخص:

تتمحور هذه الدراسة في إبراز أهمية التكوين الذاتي في تطوير المهارات الشخصية والمهنية للمكتبيين ومساعدتهم في التأقلم مع تحديات العصر والنجاح في بيئة عملهم.

فقد حاولنا تسليط الضوء على المكتبيين المتخصصين والحاصلين على مؤهلات أكاديمية بمكتبات كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي -بتبسة- لمعرفة التحديات التي تواجههم في تكوينهم الذاتي، حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي والاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات وخلصت هذه الدراسة إلى أن هناك تحديات تواجهها المكتبات محل الدراسة قصد توفير البيئة المناسبة لتفعيل التكوين الذاتي فهناك تحديات آنية تتعلق بمحيط العمل وبالمستوى العلمي للمكتبي وهناك تحديات تقنية وأخرى وظيفية.

الكلمات المفتاحية:

التكوين الذاتي، المكتبيين، مكتبات كليات جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي -تبسة-

ABSTRACT :

This study focuses on highlighting the importance of self-formation in developing the personal and professional skills of librarians and helping them adapt to the challenges of the times and succeed in their work environment.

We have tried to shed light on specialized librarians who have academic qualifications in the libraries of the faculties of the university of Martyr Sheikh Al-Arabi Al-Tebessi-Tebessa- knowledge of the challenges they face in their self-formation, as we relied on the descriptive approach and the questionnaire as a main tool for data collection. This study concluded that there are libraries under study. In order to provide the appropriate environment to activate self-formation, there are challenges.

A moment related to the work environment and the scientific level of the librarian, and there are technical and functional challenges.

Key words:

Self-formation, librarians, libraries of the faculties of the university of the Martyr Sheikh Al-Arabi Al-Tebessi-Tebessa.