

التكوين الذاتي لأخصائي المعلومات في ظل البيئة الرقمية في المكتبات العامة:
مكتبات تلمسان نموذجا

**Self-training of information specialists in the digital
environment in public libraries:
Tlemcen libraries as a model**

د. حاج شعيب^{1*}، عماليرية عائشة²، طرشاوي زين الدين³

تاريخ النشر: 2019/12/15

تاريخ القبول: 2019/11/29

تاريخ الإرسال: 2019/10/09

ملخص:

من أبرز تسميات العصر الذي نعيشه هو عصر "المعلومات"، العصر الذي يعتمد على المعلومات في البحث والتطور في مختلف المستويات، وذلك باختزانها واسترجاعها بكميات هائلة بمختلف الأجهزة داخل المؤسسات التي تقوم بها عمليات الجمع والتنظيم والتحليل والخدمة المرتبطة بالمعلومات بهدف إتاحة الانتفاع بها للأجيال الحاضرة. وحفظها للأجيال القادمة، حيث يقف وراء ذلك "العنصر البشري" المتمثل في أخصائي المكتبات والمعلومات بما يملك من خواص. وبما أنه ينتهي إلى تخصص معرفي، فإنه يعتني بموضوعه الذي يهتم بأوعية المعلومات من حيث الضبط والتنظيم والتخزين والاسترجاع. ومن خلال هذا البحث سنحاول التطرق الى كيفية بناء أخصائي المعلومات نفسه بنفسه في محيط عمله ومنه جاءت هذه الدراسة لتبين اهم الاساليب والبرامج التطبيقية الحديثة التي يستند اليها المكتبي في المكتبات العمومية في تكوينه الذاتي.

الكلمات المفتاحية: مكتبات عمومية-تكوين ذاتي-اخصائي معلومات-مكتبي-المؤهل البشري.

*- الباحث المرسل. حاج شعيب biblio.doc2001@mail.com

Abstract :

One of the most prominent labels of our era is the age of "information", the era of information-based research and development at various levels. By storing them and retrieving them in huge quantities of various devices within the institutions that collect, organize, analyze and serve the information associated with them in order to allow their use to present generation. And preserve it for future generations, behind which is the "human element" of librarians and information specialists. Since it belongs to a cognitive discipline. It takes care of its subject matter which is concerned with information containers in terms of control, organization, storage and retrieval. From this study came to show the most important modern methods and programs applied by the librarian in public libraries in its self-formation.

Keywords : Public libraries, self-training, information specialist, librarian, and human qualification

1-أستاذ محاضر (ب) ، biblio.doc2001@mail.com ، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الانسانية ،

جامعة سعيدة، الجزائر ، مخبر الأنساق، البنيات، النماذج والممارسات LSSMP ، جامعة وهران2

2- أستاذة مساعدة (أ) ، a.amairia@gamail.com ، معهد العلوم الاجتماعية و الإنسانية، المركز الجامعي غليزان، الجزائر،

طالبة دكتوراه مدرسة الدكتوراه للعلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة وهران2

3-مكتبي، قصر الثقافة عبد الكريم دالي، تلمسان، الجزائر

الجانب المنهجي للدراسة

1.1. إشكالية الدراسة :

اشكاليتنا في هذه الدراسة ستحدث عن أهم المؤهلات والمهارات المطلوبة للتحويل إلى العمل الإلكتروني ومدى توافرها في عينة الدراسة وكذا ضرورة التكوين بكل مستوياته وأساليبه كصمام أمان لإكساب الموظفين المرونة في التعلم لمواجهة التطورات المتلاحقة على مستوى المعدات أو أساليب العمل وتقديم الخدمة وعليه نطرح الاشكال التالي: هل للتكوين الذاتي دور في تطوير نوعية الخدمات اخصائي المكتبات في المكتبات العمومية بولاية تلمسان ؟
اسئلة الدراسة :

- هل يمتلك اختصاصي المعلومات في المكتبات العامة بتلمسان المعارف والمهارات التي تمكنه من العمل حسب التطورات الحديثة.
- ما هو اثر التكوين الذاتي على مهاراته ومؤهلاته .
- ما مدى فعالية ومحتويات برامج التكوين الذاتي لاختصاصي المعلومات
- الى أي حد يمكن ان يساعد فضاء المكتبة في التكوين الذاتي .
فرضيات الدراسة:
- يعتبر التكوين الذاتي من بين العمليات التي يبني عليها تطور قدرات ومهارات اخصائي المعلومات في المكتبات العمومية بتلمسان .
- التكوين الذاتي من بين العمليات التي تندرج ضمن مبداء التعلم مدى الحياة
اهداف الدراسة :
- معرفة درجة اهتمام اخصائي المكتبة بالتكوين وتحسين مستواه في ظل التكنولوجيا الحديثة .
- الاطلاع على محيط المكتبات العامة وتأثيرها في تحسين مستوى اخصائي المكتبات العامة.
منهج الدراسة:
- اعتمدنا على المنهج الوصفي القائم على تجميع البيانات عن الظاهرة المدروسة وتحليلها باعتباره أكثر مناهج البحث ملائمة لموضوع الدراسة حيث نسعى الى الوقوف على جاهزية الموظفين المكتبيين حول درجة التكوين القائم لديهم من اجل مجابهة التطورات التكنولوجية.

تمهيد :

العاملين بالمكتبات العامة أمام تحديات جسيمة للتأقلم مع مفردات البيئة الإلكترونية التي تفرض نفسها بقوة على ساحة الأعمال في الأونة الأخيرة ، حيث ادت إلى فرض نمط جديد من المهارات للتمكن من التعامل معها، وبالتالي استوجب على القائمين على المكتبات العامة إيجاد آليات لتمكين هذه المعارف الجديدة للموظفين من خلال الدورات التدريبية الهادفة والمخططة كما يجب على العاملين الحرص على التكوين الذاتي من أجل اكتساب الثقافة المعلوماتية والتكنولوجية لمجابهة متطلبات العمل الإلكتروني .

1- تعريف المكتبي:

" هو الشخص الذي يقوم بتسيير مكتبة، مكلف بتصنيف وحفظ المواد المسؤول عليها، له الحق في اختيار واقتناء الوثائق ، تكوين ومراقبة المكتبيين الأقل منه درجة."¹ ويعرفه قاموس الإعلام بما يلي: " هو الشخص الذي يقوم ببناء و تسيير رصيد الكتب، الدوريات، وأنواع أخرى من الوثائق (الأقراص المضغوطة- صور- ديسكيت ...) ووضعهما في متناول الناس ويشترط أن يكون مكونا في مدارس مختصة وجامعات بمستوى عال (بكالوريا 4+)."²

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

ويقول بن اشهبو عن أمين المكتبة الإقتصادية "وجوبه التمكن من عناصر المعلومات التي تساعد على التحرك في حقل العلوم والتقنيات الواسع وتحقيق مهمته وتهيئة دائمة

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

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

³ بدر، أحمد. المرجع السابق. ص.75.

للمنشورات المكذسة المسؤؤل هو عن العناية بها وصيانتها ومسائرة مستجداتها بطريقة معمقة.⁴

" وقد اتفق في مؤتمر المتخصصين في علوم المعلومات الذي عقد في معهد جورجيا للتكنولوجيا في ربيع 1962 بأن أمين المكتبة هو الشخص الذي يتولى تجميع واختيار وفهرسة وتكشيف مجموعات الكتب والمطبوعات والوثائق، وذلك من أجل وضعها تحت يد العلماء والباحثين لاستخدامها، ومن الواجب أن يكون هذا الأمين حاصلًا على دراسات في العلوم أو العلوم الإجتماعية أو الإنسانية في المرحلة الجامعية الأولى، بالإضافة إلى التدريب المهني في المكتبات والمعلومات وغالبا ما يفتقد هذا الأمين إلى واحدة من هذه المؤهلات المهنية فهو يحاول تعويض هذا النقص بالخبرة والممارسة حتى يؤدي خدماته بنجاح."⁵

فبعد تطوير المكتبات وتحديد وظائفها في العصر الحديث استلزم أن يكون الشخص الذي تناط به مسؤوليات المكتبة له خبرة في العمل مع الكتب أو غيرها من المواد المكتبية، مع ضرورة تلقي تدريبًا على العمل بالمكتبة لبضعة أشهر في أغلب الأحوال. ثم جاءت مرحلة أخرى وهي مرحلة الإعداد والتأهيل في قسم أكاديمي لدراسة المكتبات والمعلومات، وهذا بحد ذاته اعتراف رسمي بأن الشخص الذي يعمل بالمكتبة، أو مركز معلومات لابد وأن يكون مؤهلاً لتأدية عمل "تخصصي" لا يقدر عليه أي شخص لم يتأهل له. إلا أنه من المتفق عليه الآن "أن أخصائي المكتبات والمعلومات هو الشخص الذي يتلقى تعليماً أكاديمياً على مستوى عال لأداء العمل بمؤسسات ومرافق المعلومات على اختلاف أنواعها."⁶

2- التكوين الوظيفي لأخصائي المكتبات والمعلومات:

2-1- مفهوم التكوين:

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

"⁷

4 بن أشنهو، مراد؛ ترجمة أديب بامية، عائدة. نحو الجامعة الجزائرية: تأملات حول مخطط جامعي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1981. ص.93.

5 أحمد بدر. المرجع السابق. ص.107.

6 عبد الهادي، محمد فتحي. المكتبات والمعلومات: دراسة في الإعداد المهني والبيبلوغرافي والمعلومات. ط1. القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب، [د.ت.]. ص-ص.20-21. (يتصرف).

7 الصفا، حبيب. معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين. عربي انجليزي. ط1. بيروت: مكتبة لبنان: (د.ت.). ص. 51.

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".⁸

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".⁹

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، و التغذية العكسية (الراجعة) عن أداء العاملين.¹⁰

2-2- الإطار القانوني للتكوين:

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

- ضمان الترقية الداخلية للموظفين وذلك بتولي أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات لتحسين تأهيل العمال حسب استعداداتهم والجهود التي يبذلونها.

- انجاز أو المشاركة في انجاز الأعمال المخصصة لضمان تكيف المترشحين مع الوظيفة العمومية، وفيما يتعلق بكيفيات تطبيق هذا النص، تحيل الفقرة الخامسة من نفس المادة

⁸ الصفاق، حبيب. المرجع نفسه. ص. 66

⁹ القيس، نايف. المعجم التربوي لعلم النفس: أول معجم شامل لكل مصطلحات التربية المتداولة في العلم وتعاريفاتها. ط. 1. عمان دار أسامة، دار المشرق الثقافي. 2006. ص. 139.

¹⁰ محمد عباس، سهيلة. إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. ط. 2. عمان: دار وائل، 2003. ص. 189 (بتصرف)

¹¹ غياث، بوفلجة. الأسس النفسية للتكوين. وهران: دار الغرب، (د.ت). ص. 47-49

على تحديد كلفيات تطبيقه، وبالفعل فقد صدر هذا المرسوم عام 1996م وهو المرسوم التنفيذي رقم 93/96 المؤرخ في 03 مارس 1996م المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم.

وضعت هذه القوانين لتحقيق نجاعة التكوين إذ "يجب الوصول إلى تنمية الفاعلية عند الموظف، والاختصار في مدة التمرس واستبعاد العادات السيئة في العمل ورفع معنويات الموظف وتوفير امكانيات الترفيع وتحسين مستوى الإدارة."¹² وتقاس فاعلية التكوين "بالآثار التي أنتجتها، فالهدف من النشاط هو تحقيق تغيير معين للفرد والمؤسسة."¹³ وفي هذا الإطار كلفت مصالغ الوظيفة العمومية بتخطيط وتنسيق عملية التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات سواء للالتحاق بالوظائف العمومية أو للتكيف مع مناصب العمل وفق مهام وأهداف المؤسسات والإدارات العمومية واحتياجاتها الأولية بالنظر إلى التطور المترابط بين المؤهلات الإدارية والتقنية وخصصات الميزانية الموصدة لهذا الغرض.¹⁴

2-3- اتجاهات التكون ورغبته في الترقى:

إنّ للمتكون استراتيجيه تمكنه من النهوض بقدراته على التفكير المستقل والتصرف الفعال والمسؤول. فضلا عن أن المتكون لا بدّ أن يكتسب مهارات اتصال وتواصل مع ذاته ومع الآخر ومع متطلبات العصر. "وللوصول إلى هذه السمات التي تدفعه إلى الترقى يجب أن تتوفر فيه؛ المسؤولية الشخصية والتي تتضمن جوانب كثيرة، كفهمة للقيم والمبادئ المجتمعية وقبول المساءلة* عن الأفعال الذاتية، والاعتراف بالقوى المحيطة الدافعة لتنمية الشخص والأخرى المحبطة له. وكذا امتيازه بالقوة التنافسية على التقدم التكنولوجي، ذلك لأن التدريب استثمارا استراتيجيا لا يركز على الاحتياجات والمهارات الضيقة المحددة لأن

¹² كاظم حمود، خضير؛ كاسب الخرشة، ياسين. إدارة الموارد البشرية = Human resource management . ط.2. عمان: دار المسيرة، 2006. ص.ص. 140-141 (بتصرف).

¹³ غريسي، العربي. الاتجاهات الحديثة في تسيير الموارد البشرية في الإدارات العمومية: حالة المركز الجامعي لمعسكر: رسالة ماجستير. اشراف عبد الرحمن للو. وهران: معهد العلوم الاقتصادية، 2000. ص. 170 (بتصرف).

¹⁴ الحلبي، حسن؛ تقديم اسكندر، عدنان. تدريب الموظف. ط.2. بيروت، باريس: منشورات عويدات، (د.ت.). ص.ص. 39-40 (بتصرف).

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

متطلبات ومستويات المهارة في ازدياد وتغير مستمر نتيجة التغير التكنولوجي المتسارع مما يتطلب مزيد من الدراسة ومعاودة التدريب مدى الحياة".¹⁵

2-4- مبررات التكوين لأخصائي المكتبات والمعلومات:

"تتمثل مبررات التكوين أثناء الخدمة للعاملين بالمكتبات فيما يلي: الحصول على معرفة متخصصة أو تأهيل في مناسب، تحديث المعلومات أو المحافظة على مواكبة التطورات الحديثة في مجال المكتبات، تحسين الأداء في العمل، تحقيق الذات لدى العاملين في المكتبات".¹⁶ ومن هنا تظهر أهمية التكوين لديهم

كما أنّ للتكوين فوائد جمة على أخصائي المكتبات والمعلومات، وإلى زيادة ثقته بنفسه نتيجة لزيادة قدرته على أداء عمله بالكفاءة المطلوبة، وإلى تزويده بخبرات ومهارات جديدة تساعد على الارتقاء بمنصبه الحالي وتولي مسؤوليات أكبر في المستقبل، وإلى حمايته من أخطار العمل الذي يزاوله، وكذلك عن طريق الإقلال من إصابات العمل التي تحدث غالباً بسبب ضعف الكفاءة والمعرفة، وهذا ما يؤدي على زيادة رضاه عن العمل وانتائه له .

2-5- طرق التكوين لأخصائي المكتبات والمعلومات:

إنّ برامج وطرق التكوين والأساليب التي يمكن أن تسهم في تكوين المكتبيين أثناء الخدمة كثيرة ومتنوعة، ومن أهمها:¹⁷ حضور المحاضرات والمناقشات الندوات والمؤتمرات: وهي من أساليب تطوير المكتبيين حيث يلتقي فيها المشاركون مع مجموعة من الخبراء الذين يقدمون أبحاثاً متقدمة يتم مناقشتها في هذه الملتقيات، وتسهم في تطوير قدرات المشاركين على استخدام مناهج وأساليب البحث العلمي، وورش العمل: والتي يتجمع فيها مجموعة من المتدربين ذوي الإحتياجات المشبوهة، لفهم أو تطبيق مهارة معينة يحتاجونها، والزيارات الميدانية للمكتبات ومراكز المعلومات: وهو ما يساعد على تبادل الآراء والأفكار وتنشيط التعاون بين المكتبات، وأسلوب التعلم الذاتي والتعليم المبرمج: و العنصر الأساسي في دراستنا، إذ يساعد على الإكتشاف والتعرف على المصادر المختلفة التي يحتاج إليها في عمله

¹⁵ عبد الفتاح، رأفت السيد. سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية. ط.1. القاهرة: دار الفكر العربي، 2001. ص. 150 (بتصرف).

¹⁶ عليان، ربحي مصطفى؛ النجداوي، أمين. مبادئ وإدارة تنظيم المكتبات ومراكز المعلومات. ط.1. عمان: دار صفاء، 2008. ص. 434 .

¹⁷ عليان، ربحي مصطفى. دراسات في علوم المكتبات والتوثيق والمعلومات. عمان: دار صفاء، 2005. ص.ص. 291-297 (بتصرف)

لكي يتمكن من الحصول على المعرفة والمهارات المطلوبة، ويشجع المشاركين على تحديد احتياجاتهم التدريبية والتعليمية، وأخيراً عضوية الجمعيات المهنية والمشاركة في أنشطتها: مثل الإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات والإتحاد الدولي لجمعيات المكتبات.

3- التكوين الذاتي لأخصائي المكتبات والمعلومات:

يعد التكوين الذاتي من أحدث مستكشفات التكوين بصفة عامة، فعن طريقه تتوافر للمتكون ما يحتاج إليه من معارف ومهارات واتجاهات، ويلبي احتياجاته منها بالقدر والسرعة والطريقة التي تناسب قدراته وحاجاته المهنية والعملية. حيث أن التكوين الذاتي لم ينشأ من فراغ بل ارتبط بمجالات عديدة لا سيما في مجال الفلسفة؛ فعلى سبيل المثال ركز سقراط على أهمية المعرفة الذاتية (Self Knowledge)، وحث الأفراد أن يعيشوا حياة ذات معنى، كل في حدود قدراته، وتكلم عن طريقة الإستنباط (الإبداع) التي تحدد بصورة بديعة. وتؤكد الفلسفة البراجماتية أن الإنسان هو الذي يصنع نفسه بنفسه، ويبني الحقيقة لنفسه، لأنه هو الذي يجرب ويبحث. وفي التجريب والبحث تبرز المثل والقيم والحقائق التي تنفعه في حياته. إضافة إلى عدة مجالات كالنفسية والتربوية. ويستند التكوين الذاتي من خلال هذه الأسس إلى أنماة فلسفة ذاتية للفرد، وبناء شخصيته الثقافية، وبناء خياراته استناداً إلى ما يعرفه عن نفسه، وعن العالم الخارجي .

3- تعريف التكوين الذاتي وأهميته:

1- تعريف التكوين الذاتي:

" هو ذلك التكوين الذي يجعل الفرد يغير في سلوكه وأدائه، بناء على رغبته ووفقاً لاستعداداته وقدراته واختياراته في التفاعل مع أشخاص بيئته، والمواد والمواقف، وبناء على دافعيته نحو إحداث ذلك التغيير في سلوكه طبقاً للطريقة التي يعتمد عليها. والنمط الذي يميز عملياته العقلية ونشاطه الفسيولوجي والعصبي، وسبل ادراكه لميزات الخارجية وخياراته في الإستجابة لها."¹⁸

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

¹⁸ عبد الرحيم محامدة، ندى. التعليم المستمر والتثقيف الذاتي. عمان: دار صفاء، 2005. ص. 19 .

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

" ويعرفه Joffre DUMAZEDIER بأنه التطوير الذاتي للمعارف والقدرات بمساعدة المصادر التعليمية والتكوين الذاتي الدائم للوصول لنتيجة التدريب الجيد في جميع الجوانب التعليمية.¹⁹

و " هو النشاط التكويني الذي يقوم به الفرد مدفوعاً برغبته الذاتية بهدف تنمية استعداداته وقدراته وإمكاناته مستجيباً لميوله واهتماماته لما يحقق تنمية شخصيته وتكاملها، والتفاعل الناجح مع مجتمعه عن طريق الإعتماد على نفسه والثقة بقدراته في عملية التكوين.²⁰

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

" فالتكوين الأكاديمي المقرر من طرف الجامعة لا يخلق فحسب الشروط التي تنشط التكوين الذاتي أو تعوقه ولكن تحدد طبيعته ووجهته، وهو إنما يحتفظ بوظيفة كونه القوة المحركة للنمو النفسي المستمر، فهو يؤدي إلى الاستمرار في التكوين.²¹

وينتج التكوين الذاتي عن " المهارات التي تنبع من الفرد وقدرته على الإبداع والتعلم الذاتي دون النظر إلى ما توفره المؤسسة من إمكانيات، وإنما ما يملك من القدرة على تسيير مهاراته بإتباع إستراتيجية ما في المؤسسة المنتهي إليها، وربما هذه المهارات تنزل إلى الميدان لتحقيق شيء عظيم غير منتظر.²²

ومنه يتبين لنا أن التكوين الذاتي قفزة فردية، تقوي من اكتساب التعلم الذاتي.

19 Consulté le:

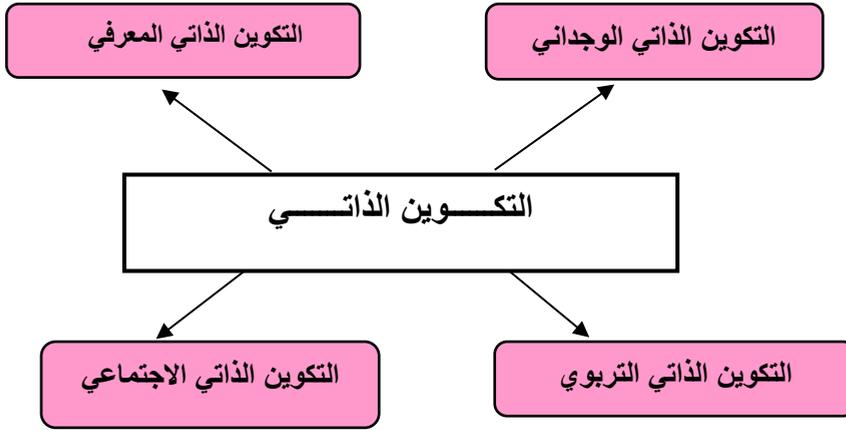
20/06/2009 <http://www.educnet.education.fr/dossier/eformation/modularite2.htm>

20. عبد الرحيم محامدة، ندى. المرجع السابق. ص. 25.

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

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

ولقد عرف فليب كاري Phillipe CARRE التكوين الذاتي حسب الأنماط المبينة في الشكل التالي:²³



شكل رقم(02)/ نموذج Phillipe CARRE للتكوين الذاتي.

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

-2- أهمية التكوين الذاتي:

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

- ✓ يمكن من إتقان المهارات الأساسية اللازمة لمواصلة تكوين الفرد نفسه بنفسه .
- ✓ التحرر من قيود البرامج المحددة زمنياً ومكانياً .
- ✓ يمنح الفرصة لإطلاق عنان القدرات الإبداعية الخلاقة .
- ✓ يتيح لأخصائي المعلومات والمكتبات الفرص لتحمل مسؤولية إبداعاته، فيمارس

النشاطات المتنوعة، وفق قدراته واستعداداته .

✓ المساهمة في عملية التجديد الذاتي للمجتمع .

✓ تكوين المكتبيين على حل المشكلات، ويجاد بيئة خصبة للإبداع وتحقيق الذات .

✓ يشهد العالم انفجاراً معرفياً متطوراً باستمرار لا تستوعبه نظم التكوين التقليدية

الشكلية أحياناً مما يحتم وجود استراتيجية تمكن المتكون من إتقان مهارات التكوين

الذاتي ليستمر التكوين معه خارج المؤسسة وحتى مدى الحياة .

-3- أبعاد التكوين الذاتي:

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

الأبعاد نذكر:

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

البقاء والتطور.

-3-2- البعد الاجتماعي: التكيف مع نفسه والآخرين، وهو الذي يتيح له المرونة التي تحقق

له التكيف، وذلك باستجاباته الملائمة للمؤثرات التي تصادفه في محيط العمل، ولا يوجد

أسلوب يحقق لإنسان التوافق والتكيف المنشود مثل التكوين الذاتي وهذا ما يؤدي إلى

تحقيق الذات وبالتالي استمرار تطور وارتقاء وبناء شخصيته .

-3-3-1- البعد النفسي: تجديد الفرد لقدراته وأعمال فهمه وتوجيه ذاته، لأن مصدر سلوكه

ينبعث من داخله استجابة للمتغيرات المحيطة به. والحاجة إلى الارتقاء وإلى استمرارية

تحقيق الذات إلى مستويات أرقى، واستمرارية الشخصية في النماء والارتقاء إلى هذا المستوى

المتسامي في ظل التكوين الذاتي مما يضمن للفرد حياة نفسية متجددة .

-3- علاقة التكوين الذاتي بالتعلم الذاتي:

المتكون ذاتياً له القدرة الفائقة في التحصيل المعرفي، فقبل تكوينه الذاتي لا مجال من

تعلمه الذاتي قبل الدخول إلى عالم الوظيفة .

ولقد " ربط Joël CARRE التعلم الذاتي بأنه أداة أساسية للتمكن من القيام بالتكوين

الذاتي لتطوير معلوماته²⁴ .

²⁴ CARRE, Joël. Construire une offre d'Autoformation en bibliothèque publique: Mémoire d'études. 2008. sur <http://enssib.fr/bibliothèque-numerique/document-1828.pdf>, consulté le: 22/08/2009

le site:

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

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

25"

4- مبدأ التنمية الذاتية في محيط العمل:

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

وهي أن نقف على معنى السلوك الذاتي الذي يقصد به نشاط الفرد اتجاه تحقيق الذات من خلال علاقاته بالبيئة المحيطة به والواقع أن التفسير الدقيق للسلوك يتعلق بنشاط الفرد في ضوء العلاقة الفريدة والمستمرة بين الفرد وظروف البيئة من حوله. " ولا نبالغ في الأمر إذا قلنا تحقيق التوازن أمر شائك بين متطلبات الحاجات النفسية وكيفية إشباعها في مواجهة الضغوط الإيجابية وأساليب التوافق والتكيف من جانب الفرد ويمر سلوك التوازن بثلاث مستويات: المستوى الفيزيولوجي، والمستوى الوجداني، والمستوى المعرفي، ويلعب التوازن دورا هاما في حياة الفرد، وإذا فشل الفرد في إعادة اتزانه يحدث له فيما يعرف بالإحباط أو السلوك غير التوافقي نتيجة عدم اشباع الدوافع البيولوجية والنفسية. "26

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

26 عبد الفتاح، رأفت السيد. المرجع السابق. ص. 86.

1-4- الإبداع المعرفي ومساهمته في تطوير الخدمة:

تحتاج المؤسسة الخدمائية إلى تنمية الجوانب الابتكارية أو إطلاق عنان الإبداع والتفكير الابتكاري خاصة وأن مثل هذه المؤسسات تواجه مشاكل من الناحية التكنولوجية وهذا ما يجعلها تحتاج إلى حلول إبداعية غير تقليدية قادرة على التغلب على هذه المشاكل واقتحامها أشار "بيتر دركر" إلى أنّ الإبداع في أي مجال يحتاج إلى الموهبة والبراعة والمعرفة لكن هذه العوامل لا تعد نافعة ما لم يتوفر عنصر الإلتزام والمواصلة، وأنّ الابتكار هو الوسيلة الوحيدة التي تمكن الريادي تكوين موارد جديدة منتجة للمال ويضفي بها على الموارد الحاضرة احتمالاً قوياً لبناء الثورة .

إنّ الإبداع المعرفي حاضنته الأساسية هو المورد البشري الذي يتولى عملية الإبداع ومن ثم تحويله إلى ابتكار يجعله يعمل ولعل أهم التحديات التي تواجه المنظمات في قضية الإبداع المعرفي ما يلي:²⁷

1- مشاركة الأفراد الأفكار لتجعلها جزء من الذاكرة التنظيمية.

2- تشجيع تنمية الأفكار وتشكيلها على شكل مشاريع ونماذج.

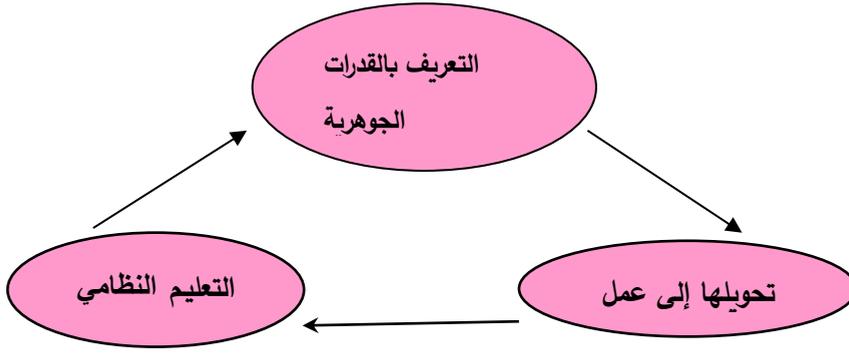
3- تغليف نتائج المعرفة في عمليات ومنتجات الرأس المال الفكري للمنظمة .

هذا ولن يتم ذلك بدون عملية الإبداع المعرفي التي تتضمن عملية تدفق المعرفة وتحويلها من معرفة ضمنية إلى صريحة بين الموارد البشرية من خلال تشجيع عملية التجريب وتهيئة المناخ التنظيمي الداعم لممارسات المعرفة الفضلى. ومن جانب آخر فإن عملية بناء القدرات في المنظمة لا يمكن فهمها إلاّ من خلال الإبداع والابتكار الذي يشكل العنصر الثاني في هذه العملية وذلك على النحو التالي:²⁸

²⁷ دركر، بيتر؛ ترجمة الميداني، عبد الهادي. فن القيادة. الرياض: مكتبة العبيكان، 2004. ص. 344 .

²⁸ العلي، عبد الستار؛ قنديلجي، عامر ابراهيم؛ العمري، غسان. المدخل إلى إدارة المعرفة. ط.1. عمان: دار

المسيرة، ص. 345 .



شكل رقم(03) دورة القدرات الجوهرية.

بداية لا بدّ من تعريف القدرات الجوهرية وقياسها، وهي الموارد الحقيقية التي تكسب المنظمة الميزة التنافسية، وتتكون من التكنولوجيا والمهارات المنتجة للقدرات التي يتم تشكيلها من خلال تمكين العاملين لتبني قدرات التغيير للاستجابة إلى الفرص البيئية. أمّا مقياسها فمن أشهرها مقياس التكنولوجيا المتمثلة في حجم الانفاق على البحث والتطوير وبراءات الاختراع والتطبيقات الفنية ومقياس تنمية الموارد البشرية المتمثلة في عدد الدورات التدريبية التي يتلقاها ومدى اسهامها في تقدمه وانخراطه في العملية الإنتاجية. الإبداع والابتكار من خلال تحويل القدرات الجوهرية إلى عمليات منتجة وخدمات جديدة تؤثر في المسؤوليات المختلفة والقطاعات المتعددة والفرص البيئية المتنوعة .

أخل القطاع الواحد من خلال القدرات الجوهرية الخاصة التي تتمتع بها المنظمة وتغالفها في عملياتها وتنعكس على مخرجاتها. ومن الأمثلة على ذلك ما توفره القطاعات الدوائية والكيميائية والصناعية والمالية وغيرها من البحث والتطوير وبراءات الاختراع وتبين التكنولوجيا الداعمة .

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

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

2-4- أثر السلوك الإنساني في التكوين الذاتي:

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

" فالأفراد يختلفون في القدرات والاستعدادات والمهارات، كما أن أنماط السلوك المكتسبة تتباين إلى درجة كبيرة من فرد إلى آخر، ويمكن التعبير عن السلوك الإنساني محصلة التفاعل بين تطلعات الفرد والظروف المحيطة به ."²⁹

نستنتج من هذا أنّ العنصر البشري عاملاً أساسياً في تحديد نتائج العمل والنشاط في مختلف المجالات الإدارية وخاصة الخدماتية منها التي تتسم بالتخطيط، اتخاذ القرارات، تنظيم ، تكوين وتنمية القوى العاملة والمتابعة وتقييم الأداء.

5- مساهمة أخصائي المكتبات والمعلومات في إدارة المعرفة:

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

1-5- إدارة المعرفة:

²⁹ السكارنة، بلال خلف. المهارات الإدارية في تطوير الذات. ط1. عمان: الميسرة، 2008. ص.35 (بتصرف).

" هي النظام البالغ الأهمية المتسارع بوتائر عالية يوما بعد يوم، والذي يهدف إلى تحقيق اكتشاف وامتلاك والمشاركة والتطبيقات المعرفية المنظمة.³⁰"
وهنا يقول بوس بورك " إنَّ أمين المكتبة أحد العوامل المهمة في المجتمع، فهو يستطيع تولي مهام التمكن من إدارة المعرفة وحسن ترتيبها وإرسال المعلومات، وهذا يساعد منسق المجتمع على التفرغ لعمل العلاقات وتطوير الممارسة والإستفادة من المهارات المتخصصة للمكتبة لإدارة المعلومات، وهناك أيضاً أمناء مكتبة يتولون مهمة وضع قواعد بيانات ومواقع على الشبكة في المجتمع."³¹

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

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

³⁰ العلي، عبد الستار؛ قنديلجي، عامر إبراهيم؛ العمري، غسان. المرجع السابق. ص. 127 .

³¹ بوس، بورك. المرجع السابق. ص. 159 (بتصرف) .

سماها بالحاجات الفسيولوجية إلى الحاجات المتعلقة بالأمان ومن الحاجات الاجتماعية ومنه إلى حاجات التقدير وأخيراً حاجات تأكيد الذات وللتطور والنمو.³² يرتبط مفهوم الدافع بالسلوك الإنساني؛ إذ أنّ عملية السلوك قائمة افتراضات أساسية، باعتبار السلوك نتيجة، وهو يحفز ويثار بفعل مؤثرات معينة التي تنجم عنها سلوكيات محددة. وبالتالي تحقيق أهداف معينة. والسلوك الإنساني هو مجموعة التصرفات والتعبيرات الخارجية والداخلية التي يسعى الفرد عن طريقها إلى تحقيق التكيف والتوفيق بين مقومات وجوده ومقتضيات الإطار الاجتماعي الذي يعيش داخله. والدافع هو الحاجة والرغبة والتصور الذي يؤدي إلى سلوك محدد للوصول إلى هدف معين. حيث أنه إذا تشبعت هذه الحاجات وليبت الرغبات يزيد استقرار الفرد وتصبح له دافعية أكثر للعمل.

6- أخصائي المكتبات والمعلومات والتكوين الذاتي في شبكة الإنترنت:

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

يمكن تحديد دعم شبكة الأنترنت في المكتبات الجامعية في محورين أساسيين هما:³³

- تامين موارد المؤسسة عبر توفير النفاذ عن بعد إلى فهرسها الكامل، التعريف بالمؤسسة الوثائقية وخدماتها...إلخ .

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

" إنَّ من أبرز المهارات التقنية التي يجب أن تتوفر في أخصائي المكتبات والمعلومات يقول أحد رواد علم المكتبات والمعلومات: "المهارات التقنية خصوصاً في جوانب البرمجة وتصميم مواقع الشبكة العالمية والبوابات الالكترونية وإنشاء وإدارة قواعد المعلومات وأنظمة النشر الالكترونية والأرشفة الالكترونية وهذه أصبحت ضرورية جداً كما قلت في المتخصص في

³² سهيلة، محمد عباس. المرجع السابق. ص.168.

³³ دحمان، مجيد. مجلة المعلومات العلمية والتقنية. الجزء الرابع عشر: العدد الأول. الجزائر: (د.ن.)،

2004. ص.21.

مجال المعلومات في هذا الوقت. كما أن مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين Communication Skills من المهارات المهمة نظرا لأن الكثير من المختصين في مجال المعلومات يتعاملون بشكل قوي مع الجمهور وأفراد المجتمع ولا بد لهذه الفئة من المختصين أن تكون قادرة على التواصل مع الآخرين ممن يستفيدون من خدماتهم بشكل راقى ومفيد وهذا مع الأسف جانب أهمل كثيرا ولا بد من الاهتمام به في هذا الوقت.³⁴

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

يمكن استخدام أخصائي المكتبات والمعلومات للإنترنت بصفها أداة مرجعية في مايلي³⁵:
رصيد هائل من المعلومات الحينية- الوصول إلى البيانات البيبليوغرافية لملايين الكتب- انشاء القوائم البيبليوغرافيا- الإجابة على الأسئلة المرجعية الصعبة أو المعقدة- خزن نتائج البحث لدراستها في وقت لاحق- بحث الفهارس المحوسبة للمكتبات ومراكز المعلومات في جميع أنحاء العالم- تنمية مصادر المعلومات بفحص العناوين الجديدة وفحصها من الناشرين- الإتصال المباشر بالباحثين والعلماء- الحصول على الأعداد السابقة من المجلة الإلكترونية .

فمثلا استخدام الإنترنت في " الخدمة المرجعية التي يقوم فيها أخصائي المكتبات والمعلومات طريق استخدام البريد الإلكتروني E-Mail في إجراء الاتصالات الشخصية بين اختصاصي المراجع والمعلومات والإجابة على التساؤلات الرجعية، وكذلك إجراء المراسلات

³⁴ بن محمد الشائع، عبدالله؛ الديحاني، بن محيا سلطان. مدى امتلاك خريجي أقسام المكتبات للمهارات

والكفايات المهنية اللازمة للعمل في مراكز المعلومات: مجلة المعلوماتية. متواجد على الخط-

<http://www.informatics.gov.sa/modules.php>

تاريخ التصفح: 2009- 06-15

³⁵ همشري، عمر أحمد؛ عليان، ربيحي مصطفى. المرجع في علم المكتبات والمعلومات. عمان: دار الشروق، 1997. ص.ص-582-583 (بتصرف) .

الخاصة بالتزويد واقتناء الكتب الرجعية وإجراء المراسلات الخاصة بالإعارة المتبادلة وبين المكتبات فيما يتعلق بالكتب المرجعية وكذا توصيل الوثائق الكترونياً للمستفيدين وكذا الوصول إلى الراجع الاللكترونية والدخول إلى فهارس المكتبات العالمية وإعداد نشرات الإحاطة الجارية والبت الانتقائي للمعلومات والدخول إلى بنوك المعلومات البيبليوغرافية

36"

وهذا فان وظيفة أو مهنة أخصائي المراجع تغيرت إلى استشاري معلومات . ومع ظهور التكنولوجيات الحديثة وظهور مايسمى بالمكتبات الرقمية أو الافتراضية أو مكتبة دون جدران وبعدها كانت مؤسسة لها كيانها المعماري، أصبح التعامل مع الكتاب الإلكتروني أمراً مرغوباً بعض القراء إن لم نقل الجميع وهذا ما أكده " FONDIR Hubert³⁷ في التحول الجذري للمكتبات في فرنسا وخاصة الجامعية ففي القديم كانت تبني على أساس مكتبة موسوعية فقط، و أن المكتبة أصبحت غير واردة في اهتمامات القراء كهيكل مستقل، بل كل اهتماماتهم واقعة على كل ماهو الكتروني من كتاب، موسوعة، قاموس، مجلة... إلخ

38"

لكن مهما تصل نقطة الجدل بين المكتبة الورقية والإلكترونية أو بين النشر الورقي والإلكتروني إلا أنه لولا المعلومات التي سجلت على الجدران ونقشت على الحجر وعلى الكهوف في أزمنة غابرة ماوصلت البشرية إلى هذا الإبداع والتطور في شتى المجالات، وأن هذا الكم الهائل من المعرفة لم يأت من العدم لولا المصدر الورقي. ويبقى الكتاب المطبوع في الصدارة لما له من إيجابيات في شتى الجوانب ففي عصر المكتبة الرقمية مع إيصال المعلومات بالخط المباشر، حيث يكون نقطة الخدمة المكتبية مقطعا من شاشة لديه منافذ (نهايات) في كافة المساحات التي يشملها نطاق عمل الشخص، فإنّ الفشل في التشخيص يمكن أن تؤدي إلى التهميش، "ويقرر كل من هانسن و هاسن Hansen et Hass (2001) وصفهما لتداول الوثائق في شركة استشارات إدارية أنّ أساس سوق المعرفة هو الانتباه وليس المادة، وإذا على الخدمة أن تكون مركزة. صالحة مبطنة بالمصدقية والمسؤولية. وحتى

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

37 FONDIR, Hubert : بروفيسور في علوم الإتصال والمعلومات بجامعة بوردو -فرنسا-

38 يوم دراسي حول المكتبات الجامعية: إشكالية التسيير وتطبيق المعايير. تنظيم قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية: جامعة وهران-السانيا- تحت إشراف الدكتور عبد الإله عبد القادر. يوم 09-12-2009 .

يتم ذلك فمن الضروري أن يكون هناك تعاون ليس بين أخصائي المكتبات والمعلومات وأخصائي المعرفة بل يتطلب الأمر في معظم الحالات وجود فريق من أخصائي المعرفة ومصممي الويب ومعماري المعلومات.³⁹

" و الحوافز المعلنة من طرف المكتبيين المكونين تهم الرغبة في تجديد نشاطاتهم، الخروج عن الروتين اليومي، وقال كريس أرجيريس Chris* ARGYRIS هذا يعني القوة والإرادة في تحليل تطبيقاتهم الميدانية الخاصة بهم (المكتبيين) مع الأخذ بعين الاعتبار كفاءتهم المهنية.⁴⁰ وهو الذي وصف المؤسسة الناجحة بأنها قادرة على تدريب أو تكوين مهنيين متخصصين .

إذ يجب على أخصائيو المكتبات والمعلومات تطوير أنفسهم بأنفسهم للقيام بمهنتهم كمهنة، إضافة إلى الحوافز المادية والمعنوية التي تمنحها المنظمة الأم. " وبما أن مهنة المكتبات صعبة كبير، هادفة إلى تحقيق طموحات وقيم ومشاريع.⁴¹

فإنه لا بد من تواجد مكتبيين أكفاء قادرين على تحمل المسؤولية المطروحة على عاتقهم، وذلك بالتكوين والتكوين الذاتي الذي ينمي فيهم روح المبادرة والتحلي بالفطنة والذكاء.

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

6- التحفيز والرضا الوظيفي و أثرهما على التكوين الذاتي:

يختار الفرد مهنته أو يختار لها وفق لقدراته، وميوله، واهتماماته. وبمرور الوقت يندرج في هذا العمل الذي التحق به من خلال ما يكتسبه من خبرة ومهارة، أو من خلال البرامج التكوينية التي يتزود بها. سواء كان ذلك داخل المؤسسة أو في خارجها. وهذا ما يحتاجه الإنسان في عمله لترقية مستواه وكمية إنتاجه كما يدفعه لهذا التقدم والنجاح وزيادة

³⁹ الشيمي، حسني عبد الحمن ، إدارة المعرفة: الرأسمعرفية بديلا .ط.1. القاهرة: دار الفجر،2009.ص.119.

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

⁴⁰ HECCQUARD, Françoise; MIRIBEL, Marielle de. Devenir bibliothécaire-formateur: Organiser animer, (بتصرف)، évaluer. Paris: Editions de la cerle de la libraire, 2003. p. 61

⁴¹ s.d.) . p. 31. (Paris: Editions du cercle de la librairie, CALENGE, Bertrand. Bibliothécaire, quel métier?

الإنتاج تلك هي التي تنطبق عليها حوافز العمل وهي الإجراءات التي تتخذها المؤسسة للرقى
بهيكلها، وهذا ما يزيد من قيمة التكوين الذاتي لدى العمال عامة والمكتبيين خاصة.

1-6- الجوافز عند أخصائي المكتبات والمعلومات:

" الحوافز هي العوائد التي يحصل عليها الفرد في المنظمة كنتيجة لتمييزه في الأداء عن أقرانه
. وهو مصطلح يحمل في طياته الحوافز الايجابية القائمة على المنح، والسلبية على المنع".⁴²
ويعرفه ربيجي مصطفى عليان بأنها " الوسائل التي يتم من خلالها اشباع الحاجات لدى
العاملين في المكتبة، وهي مجموعة من الظروف التي يجب أن تتوافر في المكتبة لإشباع رغبات
العاملين فيها، وجعلهم يعملون بكل فعالية لتحقيق أهداف المكتبة".⁴³
وتنقسم الحوافز إلى نوعين:⁴⁴

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

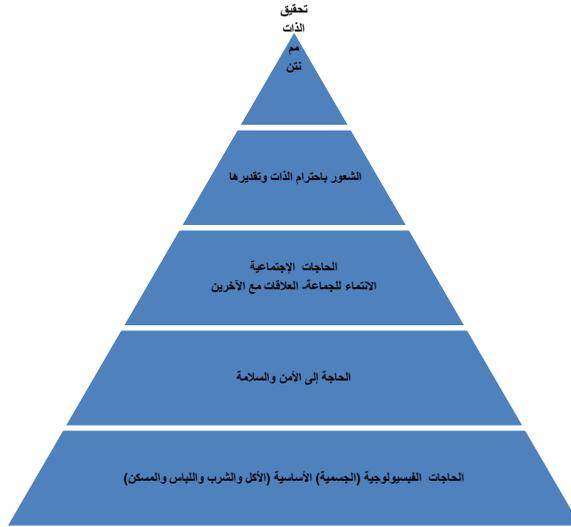
2- الحوافز المعنوية: يوجد اتجاه عام كبير يشير إلى أن البواعث المالية النقدية أو نظام
الأجور لا يعتبر إلاّ عاملا واحدا ضمن مجموعة كبيرة من العوامل التي تثير كفاءة العامل
الواحد. ذلك أن العمال لا يهتمون بالزيادة في الأجور بالدرجة الأولى بل يفضلون عليه نواحي
تتمثل بالاطمئنان على المستقبل في عضوية الجماعة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

⁴² محمد حافظ مجازي . إدارة الموارد البشرية: Human Resources، ط.1. الاسكندرية: دار الوفاء لنيليا
الطباعة والنشر، 2006. ص. 212

⁴³ عليان، ربيجي مصطفى. دراسات في علوم المكتبات والتوثيق والمعلومات. ط.1. عمان: دار الصقاع،
2005. ص. 345 .

⁴⁴ الشامي، لبنان؛ ابراهيم، ماركو. مبادئ الإدارة. عمان: المركز القومي للنشر، 2007. ص. 244 .
(بتصرف) .

والمكافآت كالمدرح والإثراء، التسهيل الاجتماعي، التنافس، المكافآت. وهي عكس المادية فهي لا تعتمد على المكافآت المادية، بل على احترام طموحات العاملين .
والجدير بالذكر أن نظرية التدرج الهرمي للحاجات أو هرم ماسلو* للحاجات في بداية 1935؛ والتي تعد من أكثر النظريات شيوعاً في هذا المجال. وتقوم النظرية على أن حاجات الإنسان مرتبة بشكل تصاعدي أو هرمي، وأن الحاجات غير المشبعة هي التي تؤثر على سلوكهم، وأن من واجب الإدارة العمل على إشباع حاجات العاملين، وصولاً هرمه إلى تحقيق وتأكيد الذات للتطور والنمو.⁴⁵



شكل رقم(04) سلم ماسلو للحاجات الإنسانية

إنطلاقاً من السلم الهرمي لسلم "ماسلو" يجب على المؤسسة أن تستجيب لهذه الحاجات مقابل وسائل تحفيزية؛ كالرواتب والبرامج الصحية وفترات الاستراحة، فرق العمل، الاستقلالية- المسؤولية، المهارات العلمية والمواقع القيادية وكذا الصلاحيات والاستقلالية. وحسب نظرية ماسلو، فإن الاحتياجات ذات الترتيب المنخفض تأخذ الأولوية ويجب تلبيةها قبل الاحتياجات العليا وقبل تفعيلها، بحيث يتم تلبية الاحتياجات الفسيولوجية قبل احتياجات الأمان. واحتياجات الأمان قبل الاحتياجات الاجتماعية وهكذا، والشخص المعني

* ابراهام ماسلو: (1970-1908) عالم نفس أمريكي وواحد من مؤسسي النظريات التي قامت عليها مدرسة علم النفس الإنساني، والذي رتب حاجات الإنسان في صورة تسلسل هرمي.
⁴⁵ سهيلة، محمد عباس. المرجع السابق. ص. 168.

بالأمان المادي سيكرس وقته لتأمين بيئة آمنة ولن يكون متهما بحاجات الاحترام أو حاجات تحقيق الذات، وعند تلبية الحاجة فإنها تقل الأهمية والحاجة التالية الأعلى يتم تفعيلها . وفي هذا الصدد نادى تايلور " بضرورة تشجيع العاملين على بذل مزيد من الجهود لصالح الإنتاج، وتحفيز الأكفاء منهم على البقاء في العمل، ونقل الأقل كفاءة بينهم إلى أعمال أخرى، وبمعنى آخر اختيار العمل المناسب لكل عامل حتى يقوم بأدائه بفاعلية، وضرورة منح اجر إضافي للعامل عن كل وحدة ينتجها زيادة عن المعدلات المحددة وبالتالي يربط الأجر بالإنتاج بطريقة مباشرة."⁴⁶

تستخدم الحوافز لإثارة همم العاملين حتى بذلوا أقصى طاقاتهم في العمل والإنتاج فيحققوا أقصى ما يمكنهم فيه من نجاح وتوفيق. " ويعتبر المال الذي يعطي للعامل كأجر أو مكافأة تشجيعية من أهم الحوافز الأساسية في مجال العمل."⁴⁷ وبطبيعة الحال فالمال ليست له قيمة في حد ذاته، وإنما قيمته تأتي من استخدامه كوسيلة لإشباع حاجات الفرد الأساسية .

2-6- دور الرضا الوظيفي في تنمية القدرات:

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

يركز الرضا الوظيفي على البيئة المحددة للمهام والتي يؤدي فيها الموظف مهامه، وهو عبارة عن مجموع الرضا عن المرتب والزملاء والمشرف المباشر والترقية والعمل ويمكن تقسيم الرضا الوظيفي إلى ثلاث أنواع:⁴⁸

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

⁴⁶ جمال الدين، سامي. الإدارة والتنظيم الإداري. القاهرة. مؤسسة حور الدولية، مؤسسة طبية . 2004. ص. 75 (بتصرف) .

⁴⁷ موسوعة علم النفس للتربية والتعليم: الجزء التاسع. بيروت: منشورات كرابس، (د.ت.). ص. 172 .

⁴⁸ السيد، خلف جاد الرب. تنمية القدرات القيادية للعاملين بالجامعات. ط.1. (د.م.): دار العلم والإيمان، 2008. ص. 88 .

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

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

والرضا الوظيفي في مجال المكتبات هو الرضا بنوعية الخدمة المكتبية المقدمة أو الأداء والإستقرار في العمل، وهذا ما أكدته " بداية الدراسات التي كانت عام 1937م، حيث درس نورس * Nourse العوامل الأساسية لعدم الرضا بين المكتبيين عن العمل وتحولهم إلى أعمال أخرى ووجد من بين تلك الأسباب رتابة العمل الكثير. ودراسة هيرك عام 1950م لتحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل في المكتبات. وفي عام 1970م جاءت دراسة مارشانت حول المشاركة في عملية صنع القرار في المكتبات الجامعية وإنتاجية العاملين في تلك المكتبات، وقد وجد الباحث أن المكتبي الراضي عن عمله هو ذلك الذي يسهم بشكل فاعل في صنع القرار وهو الأكثر نجاحا في تحقيق أهداف المكتبة.⁴⁹

إن الظروف الملائمة المحيطة بالعمل هي التي تحفز الأشخاص للقيام بعمل جيد. وذلك كي يوجي العمل بالرضا والسعادة، وبالتالي إدراكهم بأهمية ما يقومون به بشرط أن تتاح لهم الفرصة لإنجاز أكبر قدر ممكن من المهام المولجة إليهم لإتمامها والملقاء على عاتقهم. فالاضطلاح بأعباء العمل يتيح لهم مراقبة أنفسهم ويشعرهم بأنهم يساهمون مساهمة فعالة ومجدية في ذلك، فإعطاؤهم الفرصة لتقييم أعمالهم يوفر لهم التشجيع الدائم لمتابعة نشاطهم ويلفت انتباههم لتلك الأعمال التي عليهم أن يحسنوا آراءهم فيها. فعلى قدر تلبية الحاجات يتحدد مستوى الرضا لدى الفرد، والحاجة المشبعة ليس دافعا وإنما الدافع هو الحاجة التي لا يتم إشباعها وهذا ما جعل الحاجة إلى احترام النفس واثبات الذات لدى أخصائي المكتبات والمعلومات.

التكوين الذاتي وسيلة لرفع الطموحات لدى أخصائي المكتبات والمعلومات للإرتقاء في القيام بمهام عمله المتجددة والمتطورة، سواء كان السبب في ذلك الحوافز التي تزيد من مردودية العمل أو الرضا الوظيفي، دون إغفال دور التكوين الرسمي الأكاديمي الضروري لما له من أهمية في المؤهل العلمي، فهو يدعو بمستوياته وأنواع أساليبه إلى النمو المهني المستمر،

* نورس من الرواد الأوائل في مجال الرضا الوظيفي في المكتبات .
49 السالم، سالم محمد. الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية: بالمملكة العربية السعودية. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 1997. ص.60 (بتصرف) .

سواء كان بالإعتماد على الجهد الذاتي، أو ما توفره الجامعة من برامج تدريبية، حيث أن التكوين قبل الخدمة في الجامعة هو بدء طريق النمو المهني .

خاتمة :

ان موضوع التكوين الذاتي لأخصائي المعلومات في ظل التطبيقات التكنولوجية الحديثة، امر ضروري لا محالة، ذلك لما له من اهمية في تطوير القدرات والمهارات، المكتسبة واعطاء روح الابتكار والابداع في المعلومات والتحكم فيها في هذه الدراسة حاولنا توضيح اذا كان اخصائي المعلومات في المكتبات العامة قادر على تكوين نفسه بنفسه، عن طريق الممارسة والتكيف والمشاركة، والاتقان في العمل . ولقد اشارت النتائج من خلال الدراسة الميداني عن كثر لمختلف المكتبات العمومية عن وجود ارتباط بين التكوين الذاتي والجامعي الذي اكسبهم قدرة علمية ومهارات عملية. فالتكوين الذاتي لم يمكن ان يتأتى الا بوجود حوافز معنوية بغية الاندماج الفعلي في الميدان وطرح البدائل العلمية في التخصص في المكتبات العامة. وينبغي تحديد الاهداف بوضوح بحيث تتجاوز حدود الاحتياجات التأهيل الخاصة بالوظائف القائمة من خلال(التدريب والتدريب اثناء الخدمة) لتلبية حاجة المكتبة في المستقبل الى العاملين المؤهلين من ذوي القدرات التخطيطية والإبداعية والمهنية ولا بد من تدبير الموارد المالية والاستعانة بعدد من المتخصصين المتمكنين لوضع الخطط حتى يتسنى لمكتبة الجامعة تنفيذ برنامج يتفق والاحتياجات المحلية. لقد توصل البحث الى التوصيات الآتية:

1. اعادة النظر في اعداد المتخصصين في مجال المعلومات والمكتبات وفي المجالات ذات التخصصات القريبة منها والتي بحاجة ماسة الى تطوير و تأهيل العاملين فيها فلقد تبين لنا بتهميش دور العاملين في المكتبات العامة من قبل المسؤولين وهذا بدوره ادى الى عدم الحرص على بذل الجهد والابتكار والتطوير في عملهم.
2. الغياب شبه الكامل لتقنيات المعلومات في المكتبات، فضلا عن ذلك تعاني اغلب المكتبات العامة نقصا في الخبرات و ايجاد الكوادر البشرية المتخصصة في مجال تطوير المكتبات

وتقنيات المعلومات. وبالتالي يجب اعادة انظر في انظمة المعلومات المتعامل بها على مستوى بعض المكتبات

3. توفير تخطيط استراتيجي مستمر لتأهيل وتطوير العاملين في المكتبات العامة فكل ادارة تعد نفسها هي الوحيدة في اتخاذ القرار حول تأهيل وتدريب العاملين منها، فلقد تبين بان اغلب العاملين منها يفتقر الى مجال التطوير المستمر والتأهيل في كيفية البحث عن المعلومات لمساعدة المستفيدة.

4. توضيح الرؤيا لدى بعض المكتبات العامة حول اهمية التدريب العاملين في البحث عن المعلومات نظرا لحدائتها ونشأتها ولحاجتها الى التدريب العملي للبرامج مع المتدربين لدورة او اكثر حتى تصل الى اسلوب مناسب للتصميم في ايجاد خدمة معينة او تطويرها.

5. توفير كوادر مؤهلة وكافية للقيام بعمليات البحث والاسترجاع في كافة انواع مصادر المعلومات التقليدية والالكترونية.

6. امكانية ادخال العاملين في دورات تأهيلية مستمرة لتغيير نظرة المجتمع نحو تسمية اخصائي المكتبات الى اخصائي المعلومات في العصر الرقمي.

البيبليوغرافيا :

1. السالم، سالم محمد. الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية: بالملكة العربية السعودية. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 1997. ص.60 (بتصرف).
2. موسوعة علم النفس للتربية والتعليم: الجزء التاسع. بيروت: منشورات كرايس، (د.ت.). ص.172.
3. السيد، خلف جاد الرب. تنمية القدرات القيادية للعاملين بالجامعات. ط.1. (د.م.): دار العلم والإيمان، 2008. ص.88.
4. نورس من الرواد الأوائل في مجال الرضا الوظيفي في المكتبات.
5. ¹ جمال الدين، سامي. الإدارة والتنظيم الإداري. القاهرة. مؤسسة حور الدولية، مؤسسة طيبة . 2004. ص.75 (بتصرف).
6. الشامي، لبنان؛ ابراهيم، ماركو. مبادئ الإدارة. عمان: المركز القومي للنشر، 2007. ص.244. بتصرف
7. ابراهام ماسلو: (1908-1970) عالم نفس أمريكي وواحد من مؤسسي النظريات التي قامت عليها مدرسة علم النفس الإنساني، والذي رتب حاجات الإنسان في صورة تسلسل هرمي.
8. محمد حافظ مجازي . إدارة الموارد البشرية.. Human Resources: ط.1. الاسكندرية: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، 2006. ص.212
9. عليان، ربيعي مصطفى. دراسات في علوم المكتبات والتوثيق والمعلومات. ط.1. عمان: دار الصفاء، 2005. ص.345.

10. يوم دراسي حول المكتبات الجامعية: اشكالية التسيير وتطبيق المعايير. تنظيم قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية: جامعة وهران-الساكنيا- تحت إشراف الدكتور عبد الإله عبد القادر. يوم 09-12-2009.
11. الشبيبي، حسني عبد الحمّن ، إدارة المعرفة: الرأسمعرفية بديلاً. ط.1. القاهرة: دار الفجر، 2009. ص.119.
12. ARGYRIS Chris : إيفروفييسور بجامعة هارفرد، كلية إدارة المؤسسات وعلوم التربية
13. عبد الرحيم محامدة، ندى. التعليم المستمر والتثقيف الذاتي. عمان: دار صفاء، 2005. ص.19.
14. المساءلة هنا تعني عملية استراتيجية فعالة للتعرف على الذات وتحقيقها ، والغاية منها هو تحسين الأداء أو تعديله وتطويره.
15. عبد الفتاح، رأفت السيد. سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية. ط.1. القاهرة: دار الفكر العربي، 2001. ص. 150 (بتصرف).
16. عليان، ربي مصطفى؛ النجداوي، أمين. مبادئ وإدارة تنظيم المكتبات ومراكز المعلومات. ط.1. عمان: دار صفاء، 2008. ص.434.
17. عليان، ربي مصطفى. دراسات في علوم المكتبات والتوثيق والمعلومات. عمان: دار صفاء، 2005. ص.-. ص.291-297 (بتصرف).
18. كاظم حمود، خضير؛ كاسب الخرشة، ياسين. إدارة الموارد البشرية= Human resource management . ط.2. عمان: دار المسيرة، 2006. ص.-. ص.140-141 (بتصرف).
19. غريسي، العربي. الإتجاهات الحديثة في تسيير الموارد البشرية في الإدارات العمومية: حالة المركز الجامعي لمعسكر: رسالة ماجستير. إشراف عبد الرحمن للو. وهران: معهد العلوم الاقتصادية، 2000. ص.170 (بتصرف).
20. الحلبي، حسن؛ تقديم اسكندر، عدنان. تدريب الموظف. ط.2. بيروت، باريس: منشورات عويدات، (د.ت.). ص.-. ص.39-40 (بتصرف).
21. الصفاح، حبيب. المرجع نفسه. ص. 66
22. القيس، نايف. المعجم التربوي لعلم النفس: أول معجم شامل لكل مصطلحات التربية المتداولة في العلم وتعاريفاتها. ط.1. عمان دار أسامة، دار المشرق الثقافي. 2006. ص. 139.
23. محمد عباس، سهيلة . إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. ط.2. عمان: دار وائل، 2003. ص.189 (بتصرف)
24. غياث، بوفلجة. الأسم النفسية للتكوين. وهران: دار الغرب، (د.ت.). ص.-. ص.47-
25. أحمد بدر. المرجع السابق. ص.107.
26. عبد الهادي، محمد فتحي. المكتبات والمعلومات: دراسة في الإعداد المهني والبليوغرافي والمعلومات. ط.1. القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب، [د.ت.]. ص.-. ص.20-21. (بتصرف).
27. الصفاح، حبيب. معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين. عربي انجليزي. ط.1. بيروت: مكتبة لبنان: (د.ت.). ص. 51.

28. بن أشهبو، مراد؛ ترجمة أديب بامية، عائدة. نحو الجامعة الجزائرية: تأملات حول مخطط جامعي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1981. ص.93.
29. همشري، عمر أحمد؛ عليان، ربيحي مصطفى. المرجع في علم المكتبات والمعلومات. عمان: دار الشروق، 1997. ص.ص-582-583 (بتصرف).
30. عوض النوايسة، غالب. المراجع والخدمة المرجعية في المكتبات ومراكز المعلومات واتجاهاتها الحديثة. ط.1. عمان: دار صفاء، 2003. ص.ص-274-275 (بتصرف).
31. FONDIN, Hubert : بروفيسور في علوم الإتصال والمعلومات بجامعة بوردو -فرنسا-
32. دحمان، مجيد. مجلة المعلومات العلمية والتقنية. الجزء الرابع عشر: العدد الأول. الجزائر: (د.ن)، 2004. ص.21.
33. بن محمد الشائع، عبدالله؛ الديحاني، بن محيا سلطان. مدى امتلاك خريجي أقسام المكتبات للمهارات والكفايات المهنية اللازمة للعمل في مراكز المعلومات: مجلة المعلوماتية. متواجد على الخط-
http://www.informatics.gov.sa/modules.php : تاريخ التصفح: 2009-06-15
34. السكارنة، بلال خلف. المهارات الادارية في تطوير الذات. ط.1. عمان: الميسرة، 2008. ص.35 (بتصرف).
35. العلي، عبد الستار؛ قنديلجي، عامر ابراهيم؛ العمري، غسان. المدخل إلى إدارة المعرفة. ط.1. عمان: دار المسيرة، ص.345.
36. دركر، بيتر؛ ترجمة الميداني، عبد الهادي. فن القيادة. الرياض: مكتبة العيكان، 2004. ص.344

البيبليوغرافيا باللغة الفرنسية:

37. HECCQUARD, Françoise; MIRIBEL, Marielle de. Devenir bibliothécaire-formateur: Organiser animer (بتصرف) ,,évaluer. Paris: Editions de la cercle de la libraire, 2003. p. 61
38. CARRE, Joël. Construire une offre d'Autoformation en bibliothèque publique: Mémoire d'études. 2008. sur ,consulté le: 22/08/2009
http://enssib.fr/bibliothèque-numérique/document-1828.pdf le site:
39. BRUILLON, Michel. Les professions du livre: Edition-Librairie-Bibliothèque. Paris: Ellipses, 1999. p.43
40. MEIGNANT, Alain. La formation, atout stratégique pour l'entreprise. Paris: Editions d'Organisation, 1986. p.103.(بتصرف)
41. 03/05/2009 LIC8MAIT/weblearn2002/AUTOFORMATION/ htm. consulté le: http://educ.univ-paris8.fr.
42. s.d.). p. 31 .). Paris: Editions du cercle de la librairie, CALENGE, Bertrand. Bibliothécaire, quel métier
43. Consulté le:
20/06/2009 http://www.educnet.education.fr/dossier/eformation/modularite2.htm .
44. BELKHITER, Soraya. Etudiants en langue française en fin de cursus: entre

formation et autoformation: le cas des étudiants d'Oran. Université d'Oran: 2008. p.21.

45. BEAUCENS à Christian. Grand dictionnaire encyclopédique Larousse: tome 2 . Paris: Librairie Larousse, .(s.d). p 1229

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