

دور التكوين المستمر في تطوير كفاءات أخصائي المعلومات

دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية للمركز الجامعي بلحاج بوشعيب –ولاية عين تموشنت-

The role of continuing education in developing the competencies of information specialists Field research at the central library of the university center Belhadj Bouchaib-Ain Temouchent-

*الباحثة براهيم نبيلة

تاريخ النشر: 2020/01/30

تاريخ القبول: 2019/07/22

تاريخ الإرسال: 2019/04/24

الملخص:

يعتبر تكوين المورد البشري من أهم الاستراتيجيات التي تعتمد عليها الدول المتقدمة ، لأنه يجعل من الموظف مهني محترف ، و يتقن و المهارات و الكفاءات الأزيمة لممارسة مهنته على أحسن وجه ، و بالتالي يقدم أحسن الخدمات ، فزيادة التطور التكنولوجي الذي يعرفه العالم استدعى من أخصائي المعلومات تحديث معارفه و مهاراته لمواجهة تحديات المهنة و الارتقاء بمكتبته .

تحاول هذه الدراسة التعرف على واقع التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبة المركزية للمركز الجامعي بلحاج بوشعيب ، كما ترمي إلى إبراز أهم المشاكل التي يواجهها و التي تؤثر سلبا على تكوينه ، و على ما ذا يعتمد أخصائي المعلومات كوسيلة لتطوير مهاراته التقنية و الذاتية.

الكلمات المفتاحية: التكوين المستمر ، الكفاءة ، أخصائي المعلومات ، المكتبة الجامعية، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب

Abstract:

Technological growth around world has pushed the information professional to update his knowledge and skills and to diversify his documentation to face the challenges of the profession.

This work aims to study the reality of continuing education of information professionals in the central library of the Belhadj Bouchaib university center and to seek to understand the main obstacles the face and which negatively affect their activities. Because the quality of the information specialist depends on the development of his technical and personal skills.

Keywords : continuing education-knowledge-skills-Academic library-Belhadj Bouchaib university center.

- باحثة دكتوراه، brahimnabila87@gmail.com، مدرسة الدكتوراه للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة وهران 2 محمد بن احمد، تخصص علم المكتبات.

مقدمة :

لاقى موضوع تكوين أخصائي المعلومات اهتمام الكثير من الباحثين العرب و الأجانب إيماناً منهم بدور هذا الأخير في مواجهة تحديات العصر الرقمي ، و ما يعرفه ميدان المكتبات و المعلومات من تطورات متلاحقة ما جعل العاملين في المكتبات إعادة النظر في طريقة عملهم بتحسين كفاءاتهم ، فيصبح التكوين المستمر الذاتي أو التي تشرف عليه الجامعات وسيلة إستراتيجية لتطوير كفاءات أخصائي المعلومات لتحقيق رضا المستفيدين من الخدمات التي يقدمها.

ترى اليزابيث ستون أن تعليم المكتبات النظامي في مدارس المكتبات لم يعد كافياً لتعليم الطلاب كل ما يحتاجونه في المجال وتبعاً لذلك فإن السياسة الرشيدة و الوحيدة لمهن المكتبات هي أن تطور أنشطة التعليم المستمر كوظيفة تعليمية متميزة و منفصلة عن الدرجات العلمية لمدارس المكتبات حتى نتمكن من مسايرة التكنولوجيا الحديثة التي تواجه المكتبات¹. مع تطور العلم ما يحتاجه الفرد اليوم هو التأقلم مع الانجازات الحديثة للمساهمة في ترقية المجتمع ، بحيث أن

" كل مهنة عليها أن تتكيف مع مجتمع المعرفة المتنامي بسرعة، و علياً أن تأخذ في الاعتبار الابتكارات المستمرة التي تحدث في مجتمعنا، و التعليم الحديث يبني على أساس تحديثات حصلت سابقاً للمعرفة و المهارات و المواقف المهنية"² و مع تألية المكتبات لخدماتها و تطور الانترنت و الويب في السنوات الأخيرة، أدرك أخصائي المعلومات بضرورة تطوير ذاته لتحسين كفاءاته .

1- إشكالية الدراسة :

¹ محمد السيد العريفي، التنمية المهنية للعاملين في المكتبات و مراكز المعلومات ، القاهرة : الدار المصرية اللبنانية، 1994، ص. 22

العربي بن حجار ميلود، عبد الهادي عبد العالي و آخرون ، برامج التكوين أمام متغيرات تكنولوجيا المعلومات: دراسة مقارنة بين قسم² علم المكتبات و العلوم الوثائقية في جامعة وهران 1- و قسم إدارة المعلومات و الوثائق في جامعة اسطنبول {على الخط} متاح على الرابط

https://www.iasjp.net/iasj?func=article &ald=129886 تاريخ الصفح 12 ، 01، على الساعة 20:20

أصبحت اليوم الكفاءة ربما الأداة الوحيدة لتحسين مرودية المؤسسات سواء كانت خدماتية أو ربحية ، باعتبار المكتبة مؤسسة معلوماتية غير ربحية هي الأخرى معنية بالتنمية و ملزمة بالتكيف مع البيئة الرقمية من خلال الخدمات التي تقدمها ، و أخصائي المعلومات هو المورد الأساسي لنجاح مكتبته و ليصبح أكثر احترافية غي عمله لابد من تكوينه بأفضل الأساليب التكنولوجية المتاحة لاستدراك ما فاتته خلال تلقيه التكوين الأكاديمي لتطوير و الارتقاء بوظيفته، و من هنا برزت الحاجة إلى تطوير مهاراته المهنية و تقديم أحسن الخدمات و بالتالي تحفيزه للتعلم ;للإبداع في مجال عمله، و من هنا يمكننا طرح التساؤل التالي : هل فعلا يعرف أخصائي المعلومات تكويننا مستمرا بالمكتبة المركزية للمركز الجامعي بلحاج بوشعيب ؟ وكيف يساهم في تطوير كفاءاته ؟.

2- فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى

برامج التكوين المستمر تجيب عن الاحتياجات المهنية لأخصائي المعلومات بالمكتبة المركزية للمركز الجامعي بلحاج بوشعيب .

الفرضية الثانية

يهتم أخصائي المعلومات بتطوير كفاءاته من خلال التكون الذاتي .

الفرضية الثالثة

يواجه أخصائي المعلومات عراقيل تمنعه من تحسين أداءه المهني لتقديم أحسن الخدمات للمستفيدين .

3-أهداف الدراسة

- تبيان أهمية التكوين المستمر في تنمية كفاءات أخصائي المعلومات المهنية .
- تحديد العوائق التي تعترض أخصائي المعلومات داخل مؤسسته .
- إبراز دور التكوين المستمر في الترقية بالمهنة .

4- أهمية الدراسة

- ضرورة رفع مستوى الأداء المهني لتقديم أحسن الخدمات .
- ضرورة تكوين أخصائي المعلومات بأحسن الطرق .
- تبيان دور التكوين الذاتي كأداة إستراتيجية للتعلم مدى الحياة .
- ضرورة تقييم أداء أخصائي المعلومات داخل مؤسسته .

5-المنهج المستخدم :

استخدمنا في دراستنا المنهج الوصفي التحليلي لأنه يتناسب و طبيعة الموضوع المدروس.

6- أداة جمع البيانات :

تم الاعتماد على المقابلة لجمع البيانات وهذا راجع لصغر حجم مجتمع الدراسة ، و اعتمدنا على استبانة شفوية لجمع المعلومات بطريقة شفوية مباشرة مع المفحوص .

الجانب النظري للدراسة :

1- تعريف التكوين المستمر :

تعددت تعارف التكوين المستمر من باحث إلى آخر و من تخصص إلى آخر و سنحاول تقديم بعض التعريفات :

عرف على انه " يسمح بتطوير المهارات و الكفاءات " ¹

كما عرف على " انه مجموعة من العمليات و الإجراءات التي يتم من خلالها تحسين و تطوير معارف و استعدادات و سلوك الموظفين ، من اجل تحقيق أهداف المؤسسة و أهدافهم الشخصية" ²

كما يأخذ التكوين المستمر عدة أشكال نذكرها كالتالي :

- التبرصات و التكوينات المختلفة.

- المؤتمرات المهنية.

- متابعة الإخبار المهنية من خلال الاطلاع على المجالات الوثائقية.

- استخدام الوب الجماعي لمتابعة الحسابات المهنية ³

¹ Dictionnaire linternaute. Definition de mot formation continue {en ligne} disponible sur le site www.linternaute/dictionnaire/fr/definition/formation-continue.page consultee le 01/01/2019 a 17 :40

دعي احمد، التكوين الذاتي لأخصائي المعلومات في المكتبات الجامعية من خلال الشبكات الاجتماعية :دراسة ميدانية بالمكتبات المركزية لجامعات الجزائر 1،2،3، د.محمد القورصو ،قسم علم المكتبات ،كلية العلوم الإنسانية و العلوم الإسلامية ،ص.21

³ Jean-philippe Accar ,le metier de documentaliste ,paris :electre-edition du cercle de la librairie,2015 ,p.347

يحدث التكوين المستمر في الفرد تغييرات على المستوى المهني و الشخصي ، و بالتالي يقوم بتطبيق المعارف المكتسبة أثناء التكوين لتحقيق أهداف معينة، باعتباره أداة مهمة و الوسيلة المثلى لتحقيق الأداء الجيد الجماعي و الفردي .

2- تحديد مفهوم الكفاءة :

اختلفت تعاريف الكفاءة باختلاف الميادين العلمية ، و بالتالي لا يوجد تعريف دقيق و موحد و سنحاول تقديم تعريفين و التي نوضحهما فيما يلي :

عرفت على أنها " نتيجة تجنيد مجموعة من الموارد كالمهارات المهنية لتسمح بالموظف بشغل وظيفته بطريقة مرضية"¹

كما عرفت على أنها " جملة من الممارسات سواء كانت سلوكيات أو انجازات يمكن معاينتها أو تقييمها من خلال التكرار المهني لها أثناء تطبيقه لسلسلة من المعارف و المؤهلات المكتسبة لتحقيق نتيجة مرسومة في إطار مهني محدد"²

من خلال التعاريف السابقة يمكن استنتاج مجموعة من النقاط :

- يقاس أداء الشخص من خلال كفاءاته .

- الكفاءة مكتسبة لا يمكن أن تولد مع الشخص.

- تسند الكفاءة على مجموعة من العوامل كالمعارف، و التجارب ، و المؤهلات الشخصية .

ممارسة أي مهنة تقتضي مهارات لا يمكن تحصيلها إلا بالتكوين و الممارسة العملية ، و لتسهيل تنفيذ الأعمال المنوطة بأخصائي المعلومات ، و تأكيداً على هذا تقول Anne Kupeic أن " ممارسة مهنة هي كذلك إتقان المهارات"³ .

¹Jean-pierre Taieb , Dictionnaire des RH, paris :2007,p.88

بن هندا مختار، التعليم و التكوين في مجال المعلومات و التكوين في الوطن العربي بين الموروث و الحديث و أدلة الكفاءات المهنية تاريخ النصف http://archivesic.ccsd.cnrs.fr/sic_01321501/document {على الخط} متاح على الرابط ² 22 : 11، 20

³ L'identité sociale .disponible en{ ligne} sur le site www.ennssib.fr/bibliotheque-numerique-documents/64026--identite-sociale-enquete-sur-les-professionnels page consultée le 12,12,2018 à

من بين الأسباب الرئيسية التي أدت بالمسؤولين والأفراد في مجال المكتبات الاهتمام بتطوير كفاءات العمال هي كالتالي :

- استخدام المكتبات و مراكز الأرشيف تكنولوجيا المعلومة و الاتصال في تسيير خدماتها ما أدى بظهور المكتبات الالكترونية/الرقمية/الافتراضية

-تطور الوثائق الالكترونية/الرقمنة¹

كذلك معظم المكتبات و مراكز الأرشيف موجودة اليوم على الشبكات الاجتماعية،و بالتالي البيئة التي يعمل فيها أخصائي المعلومات مع دخول تكنولوجيا المعلومات و الاتصال عالم المكتبات تستدعي اكتساب مهارات من خلال التكوين و التعلم مدى الحياة لتحديث المعارف و مواكبة مستجدات مجاله ، و هذا ما أكده الأستاذ عبد الهادي محمد فتحي انه " لا بد على أخصائي المعلومات أن يساهم في بناء العالم الرقمي ، و التعامل بكفاءة مع التجهيزات و المستفيدين"² ، و لا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال تجنيد كل الوسائل كالتكوين المستمر و البيئة الملائمة ، و تصبح الكفاءة المورد الأساسي لتطوير المكتبات و من خلالها نحكم على مدى فاعليتها و نجاحها .

و قد حددت Laurence Rey الكفاءات المطلوبة من أخصائي المعلومات اليوم هي كالتالي :

- كفاءات تتعلق بتكنولوجيا المعلومة و الاتصال .
 - كفاءات تتعلق بالاستقبال،التكوين و الوساطة.
 - كفاءات تتعلق بالاتصال الداخلي و الخارجي .
 - كفاءات تتعلق بالتسيير .³
- 3- أدوات تطوير الكفاءات الفردية لأخصائي المعلومات :

¹ Laurence Rey, bibliothecaire : une profession en pleine évolution de nouvelles compétences pour faire face à la transformation des technologie { en ligne } متاح على الرابط

تاريخ التصفح 15.12.22:22 https://unige.ch/biblio/index.php/download_file/view/253/362/

غدير مجدي عبد الوهاب سعيد، تطوير الأداء المهني لأخصائي المكتبات في مصر : دراسة لدور قسم المكتبات و المعلومات

² تاريخ التصفح 12.01.23:22 https://fr.scribd.com/doc/4456364 بالإسكندرية { على الخط } . متاح على الرابط

³ Laurence Rey, rp.cit

نحاول من خلال هذا العنصر تقديم وسائل أخرى تساهم في تطوير كفاءات أخصائي المعلومات:

3-1 تنظيم العمل أو إعادة توجيه أخصائي المعلومات : بمعنى هو إيجاد المكان الصحيح للموظف داخل المكتبة ، بهدف إعطاء الفرصة لأخصائي المعلومات التكيف و التأقلم مع وظائف أو أنشطة جديدة تعرفها المؤسسة .

3-2مقابلة التقييم السنوية: أداة متميزة لتنمية المهارات الفردية ، التقييم الفردي ضرورة لتطوير كفاءات أخصائي المعلومات بحيث يساهم في تحديد الأهداف الفردية و الجماعية.¹

و من فوائد ها مايلي :

ا-بالنسبة للمؤسسة تسمح ب

- تحديد احتياجات التكوين و إدارة أحسن للعمال بواسطة تقييم النتائج.

- تحفيز الأفراد في أثناء القيام أو تحقيق النشاطات و الأعمال .

ب- بالنسبة للعمال القيمين، التقييم فرصة ل :

- التعبير بكل حرية حول عمله ، حول النتائج المحصلة، العوائق التي تصادفه.

- للمعرفة أحسن للمؤسسة ،مسؤوله ، و الأهداف التي تم تحديدها² .

و من خلال ما سبق للمقابلة عدة وظائف :

- وظيفة تسيير الموارد البشرية و من خلالها نقوم بتحديد الاحتياجات التكوينية.

- وظيفة اتصالية .

- وظيفة حل المشاكل المهنية.

مع كل هذه الايجابيات لوظيفة التقييم إلا أن معظم المكتبات الجزائرية لاتعمل بها

بالرغم من أهميتها .

¹ Françoise Hecquard ,manager une equipe en bibliotheque, paris , electre-edition du cercle de la librairie,2014 ,p. 210

² هاملي عبد القادر، وظيفة تقييم كفاءات الأفراد في المؤسسة:دراسة حالي مؤسسة سونلغاز المديرية الجهوية و شركة تسويق و توزيع المنتجات البترولية المتعددة نفضال -تلمسان، بندي عبد الله عبد السلام، مدرسة الدكتوراه إدارة الأفراد و حوكمة الشركات جامعة ابو بكر بلقايد تلمسان،ص.101

و تبقى المقابلة همزة وصل بين المسؤول و الموظف للتقرب أكثر منه و التعرف على انشغالاته اليومية ، ومن ثم تحاول المكتبة إيجاد حلول لهذه المشاكل و تجاوز العوائق التي تحول دون تطور مكتباتنا اليوم .

3-4 المشاركة في مشروع المؤسسة: المشاركة هي عامل للدافعية و تطوير الكفاءات الشخصية للموظف ، و بالتالي يصبح عنصر فعال داخل مؤسسته ¹ ، حين يشارك أخصائي المعلومات في مشاريع مهنية يصبح فردا منتجا لا جامدا و بالتالي تنمو لديه الثقة في النفس للإبداع و الابتكار في مجال عمله و لخلق نوع من التنافسية بين العمال ما يزيد من رفع الأداء المهني .

4- أثر التكوين المستمر على تطوير كفاءات أخصائي المعلومات :

يساهم التكوين المستمر في :

- الرفع من مستوى أداء المورد البشري كما و نوعا.
 - إكساب المورد البشري معارف ومهارات جديدة.
 - تنمية العلاقات الإنسانية بين الأفراد و تطوير اتجاهاتهم .
 - تعزيز ارتباط المورد البشري بالمؤسسة.²
- هذا بصفة عامة أما بالنسبة لأخصائي المعلومات التكوين المستمر يساهم في :
- الحصول على معرفة متخصصة أو تأهيل مهني مناسب .
 - تحديث المعلومات أو المحافظة على مواكبة التطورات الحديثة في المجال.
 - تحسين الأداء في العمل.
 - تحقيق الذات.
 - تعديل المهارات.
 - الحصول على مسؤوليات جديدة في العمل.³

¹ Françoise Hequard ,op.cit p.210

عادل أمين ،محمل دور التكوين في تنمية أداء المورد البشري في المنظمات الاقتصادية بالنطاق السياحي الجزائري-دراسة حالة- مجلة علوم الاقتصاد و التسيير ،معهد العلوم الاقتصادية،ع.2018،02،ص.212.

³بامفلح سعيد برامج التعليم المستمر لأخصائي المكتبات و المعلومات في المملكة: دراسة تقويمية [على الخط] متاح على الرابط https://www.kau.edu.sa/files/0012433/researches/53859_24391.doc تاريخ النسخ 12، 10، 20:16

لقد أصبح اليوم تطوير الكفاءات رهان أساسي بالنسبة لمهني المكتبات المعلومات من خلال التكوين لصناعة و نشر المعرفة لتحريك التقدم و تحقيق الأهداف .

الدراسة الميدانية

1- مجالات الدراسة

المجال الزمني : قد استغرقت هذه الدراسة حوالي شهرين من سنة 2019 ميلادي

المجال المكاني: المركز الجامعي بلحاج بوشعيب بعين تموشنت .

المجال البشري : تمت المقابلة مع المكتبيين بالمركز الجامعي بلحاج بوشعيب، و عددهم سبعة موظفين و التي تنوعت رتبهم بين ملحق بالمكتبات الجامعية مساعد بالمكتبات الجامعية و تقني سامي .

2- تحليل بيانات الدراسة:

تمحورت بيانات المقابلة حول ثلاث محاور و هي :

المحور الأول: التكوين المستمر لأخصائي المعلومات

من خلال إجابات المستجوبين بالمكتبة المركزية، فان أخصائي المعلومات يعاني نقص في برامج التكوين المستمر ، و بالتالي يبقى الموظف بعيد كل البعد عن المستجدات الحاصلة في التخصص . و من خلال الدراسة استنتجنا أن فئة معينة لها الحق في التكوين وهي " رتبة ملحق بالمكتبات الجامعية " ، في حين باقي الرتب محرومة منه ما يعود بالسلب على مردودية العمل و خلق نوع من الحقد و الكراهية داخل المجموعة .

قام بعض الموظفين بالتكوين في المواضيع التالية:

- لغات الإعلام الآلي Excel,Word

- برمجة السنجاب synjeb

- L es réseaux entre bibliothèques universitaires REBU

فكل هذه الدورات التكوينية هي مجرد معلومات نظرية و تعتبر ناقصة بالمقارنة مع ما تشهده المهنة من تطورات خاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات ، كالرقمنة و البرمجيات الوثائقية، المعايير الحديثة في فهرسة المصادر الإلكترونية . هذه التكوينات لاتبلي الاحتياجات المعرفية و المهنية لأخصائي المعلومات ، و لاترفع من كفاءته المهنية. و نلاحظ من خلال ما أدلى به احد المبحوثين حول تقييمه للتكوين المستمر " يبقى التكوين المستمر في تدني و هذا راجع إلى نقص كفاءة المكونين و عدم اهتمام المسؤولين بهذا القطاع الهام في الحياة المهنية للفرد".

ويعتمد معظم الموظفين في تحديث معارفهم على التكوين الذاتي بسبب نقص برامج التكوين المستمر من خلال عدة وسائل نذكرها كالآتي :

- قراءة كتب في التخصص.
 - الاطلاع على المجالات المهنية .
 - البحث في الانترنت .
 - الاحتكاك بذوي الخبرة.
- روح التكوين الذاتي و التعلم مدى الحياة ، عوامل أساسية للتطوير المهني في مجال المكتبات.

المحور الثاني : الاحتياجات التكوينية لأخصائي المعلومات

يساهم التكوين المستمر و من خلال إجابات الموظفين في :

- تطوير الكفاءات المهنية .
 - تعزيز العمل الجماعي .
 - تحسين المهارات الشخصية.
 - الزيادة في الثقة بالنفس في مواجهة المشاكل أثناء العمل.
- و بالتالي نقص في برامج التكوين يؤدي إلى جمود كفاءات الموظفين ، و من خلال الدراسة الاحتياجات التكوينية لعينة الدراسة كانت موجهة إلى:
- البرمجيات الوثائقية.
 - الرقمنة .

-اللغات الأجنبية " الفرنسية / الانجليزية " .

Le désherbage en bibliothèque -

الإعلام الآلي لإنشاء و تسيير قواعد البيانات الوثائقية.-

-لغات الإعلام الآلي HTML -XML

- البحث عن المعلومات في الانترنت .

-تطبيقات الواب 2.0

و هذا ما يؤكد أن الحاجات التكوينية لأخصائي المعلومات عامة تتعلق بتكنولوجيا المعلومات والاتصال .

المحور الثالث : المشاكل التي يواجهها أخصائي المعلومات

أهم الصعوبات التي يعاني منها أخصائي المعلومات ، و التي تعيقه على أداء أدواره و تقديم أحسن الخدمات للمستفيدين ،

يمكن تلخيصها على النحو التالي :

-النقص الواضح في برامج التكوين المستمر ، بالإضافة إلى نقص الكفاءات للقائمين على التكوين و بالتالي تبقى كفاءة أخصائي المعلومات جامدة لا تتطور .

- يغلب الجانب النظري على الجانب التطبيقي في التكوين كالبرمجيات الوثائقية ، و التي يحتاج أخصائي المعلومات إلى تطبيق المعلومات المكتسبة أثناء عمله من خلال ممارسة هذه الوسائل .

-نقص مراكز التكوين أو حتى هي منعدمة في الجزائر مقارنة بالدول الأخرى.

- نقص التجهيزات التكنولوجية.

- نقص التحفيزات منها المادية و المعنوية ، و بالتالي تنقص لدى أخصائي المعلومات روح الإبداع و الابتكار داخل المكتبة.

3- النتائج على ضوء الفرضيات :

من خلال النتائج التي تحصلنا عليها من الدراسة الميدانية ، يمكن اختبار الفرضيات . فيما يخص الفرضية الأولى " برامج التكوين المستمر تجيب عن الاحتياجات المهنية لأخصائي المعلومات " .

من خلال إجابات المستجوبين و التي أكدت نقص واضح في برامج التكوين المستمر لأخصائي المعلومات ، و كل الدورات التكوينية التي نظمت لاتبلي الاحتياجات المهنية ، و بناء على هذا لم تحققت الفرضية الأولى.

الفرضية الثانية " يهتم أخصائي المعلومات بتطوير كفاءاته من خلال التكوين الذاتي " . يعتبر التكوين الذاتي من أهم عوامل تطوير الكفاءات و التعلم مدى الحياة لتحديث المعارف .

أكد معظم المستجوبين على اعتمادهم على التكوين الذاتي لتحسين مستواهم المهني بسبب نقص برامج التكوين المستمر ، و بناء على ما تقدم فقد تحققت الفرضية .

الفرضية الثالثة " يواجه أخصائي المعلومات عراقيل تمنعه من تحسين أداءه المهني لتقديم أحسن الخدمات " .

تطرقنا سالفا إلى جمل المشاكل التي يواجهها الموظفون بسبب عدم اهتمام الجهات المعنية بهذا القطاع الهام و هو التكوين المستمر ، و بالتالي تحققت الفرضية الثالثة.

4- النتائج العامة للبحث:

يتطلب مجتمع المعرفة تطور الكفاءات المعرفية . إذن المطلوب اليوم في مجال المكتبات الاهتمام بالموارد البشري، كما لا بد على المسؤولين تغيير نظرتهم و مواقفهم اتجاه أخصائي المعلومات الذي مازال يعرف التهميش، بفتح له المجال لتطوير أداءه المهني من خلال تحسين قطاع التكوين لبناء مكتبات قوية، بحيث لا يمكن النهوض بقطاع التعليم في الجزائر بدون الاهتمام بالمكتبات .

نستنتج من الدراسة الميدانية ما يلي :

- نقص واضح في برامج التكوين المستمر التي تنظمها الجهات المسؤولة .
- عدم اهتمام المسؤولين بتوفير الوسائل الأزمة للعمل في بيئة تسمح لأخصائي المعلومات بتطوير كفاءاته .
- عدم تطبيق المعلومات المكتسبة أثناء ممارسة العمل ، و هذا راجع إلى الطابع النظري الذي يغلب على الدورات التكوينية .
- يعاني أخصائي المعلومات مشاكل كالتعامل مع تكنولوجيا المعلومات و الاتصال لنقص الوسائل المادية.

5- التوصيات :

- لا بد من تقييم سنوي للموظفين بغية التعرف على احتياجاتهم المهنية و المشاكل التي يواجهونها اثناء عملهم.
- ضرورة توفير مراكز لتكوين الموظفين في هذا التخصص مثل باقي الدول .
- لا بد من تحضير un plan de formation من طرف مختصين .
- التركيز على الجانب التطبيقي أثناء تكوين أخصائي المعلومات .
- ضرورة اهتمام الجامعة بتكوين كل الفئات دون تمييز .

خاتمة :

ما يفرق مؤسسة عن مؤسسة أخرى هو المورد البشري ، لأنه أصبح اليوم مصدرا أساسيا لأي ثروة من خلال توفير له الظروف المناسبة للرفع من كفاءاته ، و تكتسب هذه الكفاءات المهنية من خلال التكوين أثناء العمل .

الأمر يختلف في الجزائر بالمقارنة مع الدول الأخرى ، إلا أن المكتبات الجامعية تحاول أن تغير من طبيعة عملها و تتكيف مع البيئة الجديدة رغم المشاكل التي يواجهها أخصائي المعلومات كنقص برامج التكوين .و يوعي منه يعتمد على التكوين الذاتي كأسلوب للتعلم مدى الحياة .

قائمة المصادر و المراجع العربية و الفرنسية :

1- العربي بن حجار ميلود، عبد الهادي عبد العالي، حمزة زريقات مريم برامج التكوين المستمر امام متغيرات تكنولوجيا المعلومات:دراسة مقارنة بين قسم علم المكتبات و العلوم الوثائقية في جامعة وهران 1 و قسم ادارة المعلومات و الوثائق جامعة اسطنبول {على الخط} متاح على الرابط :

[ald=129886 &https://www.iasjp.net/iasj?func=article](https://www.iasjp.net/iasj?func=article&ald=129886) 20

2- بن هندا مختار، التعليم و التكوين في مجال المعلومات و التكون في الوطن العربي بين الموروث و الحديث و ادلة الكفاءات المهنية {على الخط} متاح على الرابط:

3- بامغلق سعيد، برامج التعليم المستمر لخصائي المكتبات و المعلومات في المملكة :دراسة تقويمية {على الخط} متاح على الرابط:

http://archivesic.ccsd.cnrs.fr/sic_01321501/documen

4- دعي احمد، التكوين الذاتي لخصائيب المعلومات في المكتبات الجامعية من خلال الشبكات الاجتماعية:دراسة ميدانية بالمكتبات المركزية لجامعات الجزائر 1،2،3، رسالة الماجستير:علم المكتبات :جامعة وهران، 2014،

5- عادل امين مهمل، دور التكوين في تنمية اداء المورد البشري في المنظمة الاقتصادية بالقطاع السياحي الجزائري-دراسة حالة-

6- غدير وجدي عبد الوهاب ، تطوير الاداء المهني لخصائي المعلومات في مصر :دراسة لدور قسم المكتبات و المعلومات بالاسكندرية {على الخط} متاح على الرابط :

7- محمد السيد العربي، التنمية المهنية للعاملين في المكتبات و مراكز المعلومات ،القااهرة:الدار المصرية اللبنانية، 1994،

8- هاملي عبد القادر،وظيفة تقييم كفاءات الافراد في المؤسسة:دراسة حالي
مؤسسة سونلغاز المديرية الجهوية و شركة تسويق و توزيع المنتجات البترولية
المتعددة نفضال -تلمسان-د.بندي عبد الله عبد السلام ،مدرسة الدكتوراه،ادارة
الافراد و حوكمة الشركات ،جامعة ابو بكر بلقايد تلمسان

9--Dictionnaire Internaute,definition du mot formation continue en
ligne disponible sur le
site :www.internaute/dictionnaire/fr/definition/formation-continue
page consultee le 01,01,2019 à 17 :40

10-Françoise hecquard ,manager une équipe en
bibliothèque ,paris :Electre-Edition de la librairie ,2014.

11-Jean-philipe Accar,le metier de documentaliste,paris :Electre-
Edition de la librairie ,2015.

12-Jean-pierre taieb,dictionnaire des RH ,paris ,2007.

13- L'identité sociale en ligne ,disponible sur le
site :[www.enssib.fr/bibliotheque-numerique-document/64026-
identite-enquete-sur-les professionnels](http://www.enssib.fr/bibliotheque-numerique-document/64026-identite-enquete-sur-les-professionnels) page consultée le
12,12,2019 à 3h

14-Laurence rey,bibliothecaire :une profession en pleine
évolution :de nouvelles compétences pour faire face à la
transformation technologiques en ligne disponible sur le site :
https://unige.ch/biblio/index.php/download_file/view/253/362/