

دور التكوين الجامعي في تطوير الممارسة المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالمكتبات الجامعية

مكتبات جامعة بن خلدون تيارت نموذجاً

The role of university training in developing the professional practice of library and information specialists in university libraries Bin Khaldoun University Libraries Tiaret as a model

عائشة عمائرية*، جامعة وهران 2-، الجزائر.

aicha.amairia@cu-relizane.dz

عبد القادر عبد الإله، جامعة وهران 2-، الجزائر

abdel_nabdz@yahoo.fr

تاريخ التسليم: (2020/10/20)، تاريخ المراجعة: (2021/05/24)، تاريخ القبول: (2021/08/28)

Abstract :

ملخص :

The academic qualification of the librarian is an indicator to ensure adaptation to the professional tasks assigned to him .

The study aims to indicate the role of the University composition of librarians in the development of professional practice in university libraries based on the descriptive curriculum, one of the most important findings of the study is that the University composition of the studied sample is not fully in line with the current requirements of the university library .

The study recommended that formative programmes be prepared in accordance with the aspirations of the human resource of the University Library in the light of modern technologies.

Keywords : Library and information specialist ; university training ; university library ; professional practice ; incentives.

المؤهل العلمي للمكتبي مؤشر لضمان التكيف مع المهام المهنية الموكلة له.

تهدف الدراسة إلى تبيان دور التكوين الجامعي لأخصائي المكتبات في تطوير الممارسة المهنية في المكتبات الجامعية بالاعتماد على المنهج الوصفي، من أهم ما توصلت إليه نتائج الدراسة ان التكوين الجامعي للعينة المدروسة لا يتماشى كلياً مع المتطلبات الحالية للمكتبة الجامعية.

وقد أوصت الدراسة بإعداد برامج تكوينية تتوافق وتطلعات المورد البشري بالمكتبة الجامعية في ظل التكنولوجيات الحديثة.

الكلمات المفتاحية: أخصائي المكتبات

والمعلومات، التكوين الجامعي، المكتبة

الجامعية، الممارسة مهنية، الحوافز.

* المؤلف المراسل: عائشة عمائرية، الإيميل: aicha.amairia@cu-relizane.dz

مقدمة:

تمثل الموارد البشرية الثروة الحقيقية التي تدفع عجلة التطور في شتى الميادين، والعاملين في مجال المكتبات والمعلومات لا يقلون أهمية عن نظرائهم في التخصصات الأخرى، حيث تقع على كاهل هذه الموارد البشرية العاملة في هذه المؤسسات مسؤولية ترجمة سياسة المكتبة وبرامجها إلى واقع فعلي ملموس والذي يجسّد عبر الممارسة المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات. ومهنة المكتبات مهنة تطبيقية تفرض على ممارسيها مسايرة التطورات السريعة والضخمة في عصر المعلومات أو عصر النظم البارة في انتقال المعلومات؛ حيث تطورت المهنة ولم يسمح لمكتبي الأمس أن يكون مجرد حلقة ووسيط بين الكتاب وقارئه، بل ولا يقف فقط عند الأمور المتصلة بتقديم خدمات المعلومات والتعامل مع جمهور المستفيدين، وإنما يمتد دوره ليصبح باحثاً مهنياً ممارساً، بحيث يسهم في إثراء المعرفة الإنسانية. كما يعكس عن قرب مختلف التجارب والخبرات التي اكتسبها أثناء ممارسته المهنية. من هنا جاءت دراستنا لتجيب عن التساؤل الرئيسي التالي:

- هل للتكوين دور في تطوير وتنمية الممارسة المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالمكتبات الجامعية؟.

وتحت هذا التساؤل الرئيس تتدرج التساؤلات الفرعية التالية:

- (1) ما مدى توافق المناهج الدراسية لتخصص علم المكتبات في الجزائر مع متطلبات الخدمات المكتبية بمكتبات جامعة بن خلدون تيارت؟.
- (2) إلى أي حد تساعد بيئة المكتبات الجامعية بالجزائر في رفع فعالية وأداء أخصائي المكتبات والمعلومات بمكتبات جامعة بن خلدون تيارت؟.
- (3) هل من دعائم التكوين الجامعي لعلم المكتبات والمعلومات بالجزائر هو التنمية المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات بمكتبات جامعة بن خلدون تيارت؟.

- الفرضيات:

- (1) تتوافق المناهج الدراسية لتخصص علم المكتبات والمعلومات في الجزائر مع متطلبات الخدمات المكتبية بمكتبات جامعة بن خلدون تيارت.
- (2) تحفز بيئة المكتبة الجامعية بالجزائر بصفة كبيرة في رفع فعالية وأداء أخصائي المكتبات والمعلومات بمكتبات جامعة بن خلدون تيارت.
- (3) من دعائم التكوين الجامعي لعلم المكتبات والمعلومات بالجزائر هو التنمية المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات بمكتبات بن خلدون جامعة تيارت.

- أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى مايلي:

- 1- الإطلاع على محيط عمل المكتبات الجامعية ومدى تأثيرها على أخصائي المكتبات.

2- إلقاء الضوء على التغييرات التي طرأت على مهام أخصائي المكتبات في البيئة الرقمية.

3- معرفة العلاقة بين التكوين والممارسة المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات.

4- الكشف عن المعوقات التي قد تحول دون ممارسة أخصائي المكتبات لمهامه.

1. أخصائي المكتبات والمعلومات والمكتبة الجامعية:

1-1- تعريف أخصائي المكتبات والمعلومات: تعتبر مهنة المكتبي من المهن القديمة التي عرفها

الإنسان حيث كان المسؤول على الكتب يحظى باحترام كبير في الوسط الذي يعيش فيه، وكان لظهور الإسلام دور كبير في تطوير مفهوم المهنة المكتبية حيث استعملت تسمية البيت للدلالة على المكتبة مثل بيت الحكمة في بغداد، وفي بريطانيا يسمون القائم على الكتب إلى يومنا هذا بالحارس (Keeper)

للدلالة على مهمة الحفظ. ومع ظهور الثورة التكنولوجية الحديثة أصبح المكتبي يعيش هذه الثورة

المعلوماتية. فبعد تطوير المكتبات بكل أنواعها وتحديد وظائفها في العصر الحديث، استلزم أن يكون

الشخص الذي تتطابق به مسؤوليات المكتبة له خبرة في العمل مع الكتب أو غيرها من المواد المكتبية، مع

ضرورة تلقي تدريباً على العمل بالمكتبة، ثم جاءت مرحلة الإعداد والتأهيل في قسم أكاديمي لدراسة

المكتبات والمعلومات وهذا بعد ذاته اعتراف رسمي بأن الشخص الذي يعمل بالمكتبة أو مركز معلومات

لابد أن يكون مؤهلاً لتأدية عمل "تخصصي" لا يقدر عليه أي شخص لم يتأهل له. إلا أنه ومن المنطق

عليه الآن "أن أخصائيو المكتبات والمعلومات هو الشخص الذي يتلقى تعليمًا أكاديميًا على مستوى عال

لأداء العمل بمؤسسات المعلومات على اختلاف أنواعها." (عبد الهادي، ص.20). فالأخصائي بصفة

عامة كما جاء في معجم إدارة الموارد البشرية هو "شخص مدرب تدريباً خاصاً في مجال أو عمل معين،

يركز جهوداً للاختصاص في هذا المجال." (صفاح، 2008، ص.27) إذ يجب أن يكون هذا الأخير

مكوناً تكويناً أكاديمياً يستند عليه في مهنته المكتبية كقاعدة أساسية لتسيير المهام الموكلة إليه

كمختص، وتكويناً ذاتياً كقيمة مضافة يكتسب به عدة مهارات وقدرات، وعليه فأخصائيو المكتبات هم

فئة "مدربين قادرين على امتلاك القدرة على التعلم الذاتي والتنمية الذاتية والتحكم الذاتي، وهو ما يتطلب

إعادة النظر للمكتبة كمؤسسة تعليمية. وينبغي على كل أخصائي مشاركة الآخرين في تعلم المعارف

الشائعة وتنظيمها، ومن ثم إتاحة القدرة له على التطوير المستمر استجابة لمتطلبات التحول نحو

التعامل مع البيئة الرقمية." علوي، هند. تكوين المختص في المعلومات واقتصاد المعرفة. متاح على

الخط: (http://www.cybririans.Info/journal n°17/infoeconomics.htm) تاريخ التصفح: 20

أكتوبر (2019).

1-1-1- أخصائي المكتبات والمعلومات والدور المنوط به:

تطور دور أخصائي المكتبات والمعلومات من اختيار واقتناء الكتب إلى دور انتقاء المعلومات،

وهو ما عبر عنه أرتيجا في رؤيته من خلال كتاباته عام 1934م للدور المستقبلي لأخصائي المكتبات

على أنه بمثابة مصفاة بين الإنسان المستفيد والسبيل المنهمر من الكتب. حيث يقول أن "المكتبي كان حارساً للكتب وجامعاً ودارساً لما ازدهر الدرس وفنيا وإدارياً للأوعية، ومدافعاً عن وجودها عندما أصبح النشر صناعة، وغداً الكتاب شأناً من شؤون السياسة الحكومية، أما بالنسبة لدوره في المستقبل فسيكون مروضاً للكتاب الهائج." (الشيمي، 1998، ص. 58)

ولكي يقوم أخصائي المكتبات بدوره على أحسن وجه، يجب أن توفر الخصائص التالية:

- 1- الإستقلالية في التعلم وروح التحدي والتحلي بروح البقطة المعلوماتية.
- 2- القدرة على العمل في إطار تعاوني وتنسيقي مع الاعتماد على روح التشاور.
- 3- التأقلم مع كل المستجدات والإستجابة إلى كل متطلبات العصر.
- 4- المرونة في تقبل التغيير والتجديد والقدرة على حل المشكلات وتحمل الصعوبات.

1-1-2- الإطار القانوني وميثاق أخلاقيات أخصائي المكتبات والمعلومات:

تعد الأخلاق الركيزة الأساسية التي تبنى عليها المهنة مهما كان مجالها أو تخصصها، حيث يعرفها قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الإجتماعية بأنها "نسق المبادئ الأخلاقية والمدرجات عن ما هو صحيح مقابل ما هو خطأ، والسلوك الخلقي هو السلوك الذي اصطلح عليه المجتمع وأفره، ويتكون هذا السلوك من مجموعة القواعد التي تبين الأفراد كيف يجب أن يتصرفوا في الحالات والمواقف التي تعرض لهم دون أن يخالفوا في ذلك ضمائرهم أو العرف السائد في مجتمعهم." (السكري، 2000، ص. 184) إلى هنا فإن نسق المبادئ الأخلاقية للوظيفة يعني "قيام الرئيس الإداري بواجبات عمله بدقة وأمانة ونزاهة، ويحرس على سمعة الدولة وشرف الوظيفة. فلا يأتي من الأفعال ما يشين، ولا يرتكب من الأعمال ما يعتبر مخالفة أخلاقية، وإنما يعمل ضمن متطلبات وأهداف الصالح العام المتمثل في صالح المجتمع." (الشيخلي، 1999، ص. 38)

ومهنة المكتبات والمعلومات من المهن التي يجب أن يتحلى صاحبها بمجموعة من الضوابط وقواعد السلوك المهني التي تنظم علاقاته ومسؤولياته تجاه المستفيدين وتجاه المهنة في حد ذاتها. وفي هذا الصدد طرح الهلالي مجموعة من العلاقات في مجال المكتبات إذ يرى بأنها "تشكل الأخلاقيات المهنية في مؤسسات المعلومات جملة من العلاقات، حيث يركز ويبرز علاقة الأمين أو المكتبي مع الله عز وجل التي ينبغي أن تبنى على التقوى والخوف من الله في تأدية المهام والإنصاف بالأمانة والإخلاص والضمير الحي." (الهلالي، 1999، ص. 68-70)

يرجع الاهتمام بالنواحي الأخلاقية في مهنة المكتبات إلى عام 1903م عندما ذكر بلومر Plummer أن النواحي الأخلاقية في المهنة تعني بالضرورة التركيز على السمات الشخصية كالأمانة، والتواضع، والدقة التي يجب أن يتحلى بها أمين المكتبة. 1939 ظهر أول دستور لأخلاقيات المهنة المكتبية من طرف جمعية المكتبات الأمريكية التي نقدت جملة من قواعده من طرف العديد من المتخصصين، وأعيد النظر في بنوده عدة مرات إلى أن تم الاتفاق على قواعد ومبادئ أخلاقية. وبناء

على ذلك "قامت الجمعية بمراجعة دستورها عام 1981م الذي نشرته عام 1982م، حيث ميزت بين القواعد الخاصة بأمناء المكتبات والقواعد الخاصة بالمؤسسات المهنية." (الهوش، 2002، ص.245) كما أصدرت جمعية المكتبات الكندية دستورها في جوان 1976، ثم صدر دستور الأخلاقيات المهنية للمكتبيين الخاص بالجمعية اليابانية في 04 جوان 1980.

ولقد جاء في وثيقة المؤسسة الرسمية للمتخصصين في المكتبات والمعلومات في بريطانيا (CILIP) أن ميثاق أخلاقيات اختصاصي المكتبات والمعلومات هو توفير إطار يساعد في القيام بواجباتهم ومسؤولياتهم. كما أنها تشمل على مجموعة من القواعد الأخلاقية والسلوكية للممارسة المهنية في مجال المكتبات والمعلومات.

ويقول أحمد بدر عن أخلاقيات المهنة في المكتبات الجامعية "يمكن الإشارة إلى ثلاثة مجالات أساسية في القيم الأخلاقية: الأمانة والكرامة المهنية واحترام الناس." (بدر، 2002، ص. 127) وبهذا فإن الأخلاقيات المهنية في المكتبات تخدم هدفين؛ من ناحية توفر حماية أفضل للأعضاء، كما أنها توفر خدمة أفضل للجمهور المستفيد من خدمات المكتبات والمعلومات.

1-2- تعريف المكتبة الجامعية: هي مؤسسة علمية ثقافية تربية اجتماعية، تهدف إلى جمع مصادر المعلومات وتنميتها عن طريق الشراء أو التبادل أو الإيداع أو الإهداء، وتنظيمها وفهرستها وتصنيفها وترتيبها واسترجاعها بكل الطرق وتقديمها إلى مجتمع المستفيدين منها. وعرفت الموسوعة العربية لمصطلحات علوم المكتبات والمعلومات والحاسبات المكتبة الجامعية بأنها "مكتبة أو نظام من المكتبات تنشئه وتدعمه وتديره جامعة لمقابلة الاحتياجات المعلوماتية للطلبة هيئة التدريس كما تساند برامج التدريس والأبحاث والخدمات" (حسب الله، 2001، ص.231). فهي تحتل مكان مركزي في الجامعة خدمة لجميع وظائفها من تعليم وبحث ونقل العلم والمعرفة وثقافة الحاضر والماضي للأجيال.

1-2-1 أهداف المكتبة الجامعية: تستمد المكتبة الجامعية رسالتها وطبيعتها ووظائفها من الجامعة نفسها باعتبارها جزء لا يتجزأ من الجامعة وإحدى وسائل حركتها ودمويتها وأكثر الأجهزة ارتباطا بالبرامج الأكاديمية والبحثية لها. لذا يمكن تلخيص أهداف المكتبة الجامعية في مساندة العملية التعليمية في الجامعة وتشجيع البحث العلمي ودعمه وتشجيع التعليم الذاتي للطلبة وخدمة المجتمع المحلي.

2. التكوين الأكاديمي لعلم المكتبات والمعلومات في الجزائر:

1-2-1 تطور التكوين الأكاديمي لعلم المكتبات بالجزائر: تبنت الجزائر كغيرها من الدول العربية تطبيق التكوين الأكاديمي في علم المكتبات والمعلومات، الذي كان هدفه تدعيم المكتبات ومؤسسات المعلومات بالمتخصصين في المجال، وإعطاء دفع للبحث في مجال المكتبات والمعلومات. حيث يقتصر هذا الأخير على التكوين النظري بالتناسق مع التطبيقي، إذ يجب أن تطبق المناهج الدراسية في ميدان

الخدمة لتفادي الفجوة بين ما يدرسه المكتبي أثناء تكوينه الجامعي وبين ما يصادفه أثناء ممارسته المهنية، ترسيخا في ذلك لفكرة " التكنولوجيا من أجل التعليم والتكنولوجيا من أجل التطبيق " (KIRK, 1993, p. 249) "

فمهمة المكتبي تحتاج إلى " تكوين وهي مهنة لها صدى وبعد وهذا ما أكده مقال كاترين فانشا Catherine FENISTEN " لا نستطيع الحصول على مكتبيين ممتازين للأطفال دون تكوين فعال، والتكوين يسمح بشرعية المهنة. " (BERTRANT, p. 33)، حيث يعتبر التكوين في علم المكتبات "من الركائز الأساسية التي تضعها مختلف المؤسسات الوثائقية نصب أعينها حتى تتمكن من أداء وظائفها المتمثلة في تقديم أحسن الخدمات المكتبية، حيث ترى هذه الأنظمة الوثائقية في التكوين إكساب عمالها مهارات جد متطورة من أجل تحقيق أهدافها. " (نابتي، محمد الصالح. 2009، التكوين في علم المكتبات والمعلومات في جامعة منتوري-قسنطينة- ودوره في تحسين الخدمات المكتبية بالجامعة: مكتبة قسم علم المكتبات نموذجا. متاح على الخط: <http://www.cybrarians.info/journal/no10/edu.htm>): تاريخ التصفح 10 نوفمبر 2018).

2-2- معاهد وأقسام علم المكتبات والمعلومات في الجزائر: يعود تاريخ إنشاء أول معهد علم المكتبات والعلوم الوثائقية بالجزائر العاصمة جويلية 1975 بقرار وزاري في 18 جوان 1975، أما في قسنطينة فيعود تاريخ إنشاء معهد علم المكتبات إلى سنة 1982، لتكوين أول دفعة من حاملي الدبلوم العالي للمكتبيين، تلتها دفعات لتكوين التقنيين، وكذا الليسانس. أما سنة 1983م فتعود إلى تأسيس أول قسم متخصص في علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران، بموجب القرار الوزاري الرسمي المؤرخ في 05 جوان 1984م، وهو قسم تابع لكلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية وهو القسم الوحيد على مستوى الغرب الجزائري آنذاك. فبعدما كان مقره في حي الأمير عبد القادر شمال غرب ولاية وهران أصبح الآن بمجمع إيسطو الجديد، يقصده الطلبة من جميع أنحاء الوطن خاصة الغرب والجنوب بهدف التكوين في مختلف تخصصات المكتبات والمعلومات، التوثيق، الأرشيف، التكنولوجيات الحديثة، هندسة المعلومات...إلخ، إلى أن تعددت الأقسام على مستوى عدة جامعات على مستوى الوطن تماشيا مع متطلبات الجامعة وترسيخا لفكرة تكوين متخصصين مكلفين بتسيير وإدارة المكتبات ومؤسسات المعلومات.

3. الرضا الوظيفي لأخصائي المكتبات والمعلومات:

3-1- مفهوم الرضا الوظيفي: الرضا عن العمل هو مجموعة الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية خاصة التي تساهم في توفير المحيط الملائم الذي يشبع فيه الفرد حاجاته النفسية؛ وبالتالي هو اتجاه إيجابي من الفرد نحو عمله الذي يمارسه.

3-2- أنواع الرضا الوظيفي في مجال المكتبات والمعلومات: يقسم الرضا الوظيفي إلى ثلاث أنواع (خلف جاد الرب، 2008، ص.88)؛ الرضا الداخلي والخارجي والرضا العام. والرضا الوظيفي في مجال

المكتبات هو الرضا بنوعية الخدمات المكتبية المقدمة أو الأداء والاستقرار في العمل، وإيجاد التوازن بين مدخلات الجهود المبذولة في العمل والمخرجات التي يحققها أخصائيو المكتبات والمعلومات، وهذا ما أكدته بداية الدراسات التي كانت عام 1937 حيث درس نورس 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 الذي يسهم بشكل فاعل في صنع القرار وهو الأكثر نجاحا في تحقيق أهداف المكتبة. (سالم، 1997، ص. 60) فعلى قدر تلبية الحاجات يتحدد مستوى الرضا لدى الفرد.

4- الجانب التطبيقي للدراسة: إن أهمية أي دراسة ودقتها تتعدى الجانب النظري المنطلق منه، ويتطلب تدعيمها ميدانيا من أجل التحقق من فرضيات الموضوع. هذا ما يتطلب توخي الدقة في اختيار المنهج العلمي المناسب لموضوع الدراسة والأحداث المناسبة لجمع المعلومات، وكذا حسن استخدام الوسائل الإحصائية وتوظيفها هذا من أجل الوصول إلى نتائج ذات دلالة ودقة علمية تساهم كلها في تسليط الضوء على إشكالية الظاهرة المدروسة.

4-1- منهج البحث والأدوات المستخدمة:

4-1-1- منهج الدراسة: اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي باعتباره المنهج المناسب للتحليل والكشف عن جوانب الموضوع من أجل الحصول على نتائج علمية يتم تفسيرها بطريقة موضوعية بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة.

4-1-2- مجالات الدراسة:

أ) المجال المكاني: المكتبة المركزية لجامعة ابن خلدون بتيارت ومكتبات كلياتها.
ب) المجال الزمني: وهو الوقت المستغرق لإجراء الدراسة الميدانية بدءا من تحديد الموضوع بشكل عام وتحديد عينة الدراسة وتصميم استمارة الاستبيان وتوزيعها وجمعها وتفرغها وتحليلها وصولا إلى نتائج الدراسة، وعليه فقد استمرت الدراسة من 06 نوفمبر إلى غاية 17 ديسمبر 2019.
ج) المجال البشري: تمثل العنصر البشري في أخصائي المكتبات والمعلومات أي الحاملين لشهادات جامعية في علم المكتبات والعلوم الوثائقية سواء ليسانس أو ماستر أو دبلوم الدراسات الجامعية التطبيقية أو دراسات عليا، ممثلين في عينة عددها 36 مستجوب من محافظين رئيسيين، ومحافظين، ملحقين (م1، م2) ومساعدين بالمكتبات الجامعية. حيث تم استرجاع 26 استبيان.

4-1-3- أدوات جمع البيانات:

أ) الملاحظة: ملاحظة واقع سير عمل أخصائي المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية.

ب) الإستبيان: قمنا بتقسيم الإستبيان إلى أربعة محاور، الأول حمل بين طياته البيانات الشخصية لأخصائي المكتبات والمعلومات، والثاني خصص للتكوين الأكاديمي، ومدى مساهمة المكتبات الجامعية في توفير بيئة محفزة لمباشرة العمل كان فحوى المحور الثالث، وأما الرابع والأخير فطرقنا فيه إلى تقصي واقع الممارسة المهنية لهذا الكادر البشري والبيئة العملية التي يباشر فيها عمله.

5. تحليل النتائج:

بالرجوع إلى فرضيات الدراسة توصلنا إلى أن المناهج الدراسية لتخصص علم المكتبات والمعلومات لا تتماشى كليا مع الخدمات المكتبية، وهذا انطلاقا من أن التكوين الجامعي يغلب عليه الجانب النظري أكثر من التطبيقي، وحاجيات المستفيد من المكتبات الجامعية تختلف وتتغير وتتجدد حسب ما تمليه التكنولوجيات الحديثة. أما الفرضية الثانية التي مفادها أن بيئة العمل تساعد على رفع فعالية وأداء أخصائي المكتبات والمعلومات تحققت، لأن معظم المكتبيين راضين عن البيئة التي يمارسون فيها مهنتهم المكتبية، وذلك بتوفر الحوافز بنوعها (المادية والمعنوية) التي تجعلهم راضين عن عملهم. أما الفرضية الثالثة التي مفادها أن من دعائم التكوين الجامعي لأخصائي المكتبات والمعلومات دور في تنميته المهنية بالمكتبات الجامعية بالجزائر تحققت من خلال نتائج الدراسة التي بينت أن معظم أخصائي المكتبات والمعلومات يعتبرون التكوين الجامعي غير كافيا للقيام بمهنتهم وتنميته المكتبية؛ هذا لأن المهنة المكتبية التي هي عبارة عن برامج تعليمية وتطويرية منظمة ومعدة أساسا لزيادة فاعلية المكتبيين ومساعدتهم على تحسين الخدمات المقدمة للمستفيدين، لما لهذه المهنة من مستجدات ومتغيرات تستدعي التكوين المتواصل والمستمر.

وبالعودة إلى الدراسة الميدانية، توصلنا إلى مايلي:

❖ تتوفر مكتبات جامعة ابن خلدون بتيارت على كادر بشري من فئة الشباب بنسبة 53.84% وهي نسبة تجعل سير وتنظيم مكتبات جامعة ابن خلدون بتيارت تتماشى وفق وتيرة سريعة ومنظمة حسب عامل السن الشاب، وذلك من خلال حرص الدولة على توفير موارد بشرية متخصصة في المجال عن طريق التوظيف السنوي الذي تسطره الجامعة على حساب المناصب الممنوحة، والاهتمام المتزايد بتنظيم الإنتاج الفكري وإتاحته بالطرق والوسائل السهلة والهادفة.

الجدول 1: يبين سن أخصائي المكتبات والمعلومات.

الإجابة	التكرار	النسبة %
22-32 سنة	14	53.84%
33-42 سنة	09	34.61%

43 سنة فما فوق	03	11.53%
المجموع	26	100%

المصدر: الباحثان، بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الإستبيان.

❖ وجود نسبة معتبرة من عينة الدراسة متمثلة في العنصر النسوي وذلك بنسبة 64.29% خاصة في

المكتبة المركزية الجامعية لجامعة ابن خلدون، كما هو مبين في الجدول 2.

الجدول 2: يبين جنس أخصائي المكتبات والمعلومات.

الإجابة	التكرار	النسبة%
ذكر	09	34.61%
أنثى	17	64.29%
المجموع	26	100%

المصدر: الباحثان، بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الإستبيان.

إذ نجد في الكثير من أنواع المكتبات لا سيما منها الجامعية تتأخر فيها المرأة مهنة أخصائي المكتبات، هذا لأن نسبة المتخرجات النساء من قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية بجامعة وهران يفوق نسبة المتخرجين الذكور. نظراً للصفات التي تتميز بها المرأة كالصبر والتواصل بينها وبين رواد المكتبة والتفهم والتنظيم، وأن هذه الوظيفة تدخل في إطار التعليم والمرأة طبيعتها الفطرية معلمة ومربية للأجيال، وباعتبار المهنة مهنة إجتماعية وتعليمية تركز على العلاقات الإنسانية في التعامل مع المجتمع المستفيد من المكتبة. هذا ما بينته الدراسة التي أجريت في فرنسا عام 1963 التي وضحت أن النساء تمثل نسبة 80% من مجموع الوثائقيين (Les documentalistes)، وبعد عشرون سنة من هذا التاريخ مثل العنصر النسوي في مجال المكتبات نسبة 88% و 12% من الرجال؛ ومن هنا تعتبر فعلاً مهنة المكتبي ظاهرة نسوية.

❖ يمثل منصب ملحق المكتبات الجامعية بالمستويين الأول والثاني نصف العينة المدروسة، الذين يعتمدون في نوعية تقديم خدماتهم على الخدمة المرجعية أو ماتسمى بخدمة الرد على الإستفسارات بنسبة 80.76% (م1+م2) بغية تسهيل عملية البحث. وأن طبيعة الخدمة المكتبية تفرض على أخصائي المكتبات والمعلومات أن لا يتعدى العلاقات العادية بينه وبين المستفيد. تتسم بالطابع العقلاني والموضوعي. هذا ما يزيد من رضاهم الوظيفي ودافعيتهم في تطوير قدراتهم ومهاراتهم العلمية والعملية. حيث يكلف ملحق المكتبات الجامعية من المستوى الأول بالخصوص التالية: (مرسوم تنفيذي رقم 10-133 مؤرخ في 20 جمادى الأولى 1431 الموافق ل 5 مايو 2010. المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي):

- إعداد سجلات جرد الأرصدة الوثائقية والمجموعات وتحيينها،

- ضمان عرض الأرصدة الوثائقية والمجموعات وتيسير الحصول عليها من طرف الجمهور،
 - المشاركة في تكوين الأرصدة الوثائقية وإثرائها وتقييمها واستغلالها وصيانتها وسلامتها،
 - مساعدة المستعملين في استعمال وسائل التحقيق والبحث البيبليوغرافي،
- زيادة على المهام المسندة لملحي المكتبات الجامعية من المستوى الأول، يكلف ملحقو المكتبات من المستوى التالية بإعداد النشرات التحليلية وفهارس المواد وغير ذلك من وسائل التحقيق البيبليوغرافي. ثم تأتي رتبة مساعد المكتبات الجامعية في المرتبة الثانية بنسبة 15.38% والذي يقوم بإنجاز الأعمال التقنية الإعتيادية في المكتبة الجامعية، واستلام الوثائق والكتب وتسجيلها، إضافة إلى تسيير عملية الإعارة الداخلية والخارجية.

الجدول 3: يبين رتبة أخصائي المكتبات والمعلومات.

الإجابة	التكرار	النسبة%
محافظ رئيسي	00	%00.00
محافظ	01	%03.84
ملحق بالمكتبات الجامعية م1	09	%34.61
ملحق بالمكتبات الجامعية م2	12	%46.15
مساعد بالمكتبة	04	%15.38
المجموع	26	%100

المصدر: الباحثان، بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الإستبيان.

❖ اعتمد أخصائيو المكتبات والمعلومات في طريقة توظيفهم على أساس الإختبار بنسبة 57.69% (انظر الجدول 4). نتيجة ما توفره الدولة من مناصب للنهوض بمجال المكتبات والمعلومات خاصة في السنوات الأخيرة. وهي طريقة من طرق التوظيف المعتمدة في التوظيف العمومي بالجزائر، هذا ما تؤكدته التعليمات رقم 01 لسنة 2012 "اعتبارا لمقتضيات التسيير وطبيعة وعدد المناصب المراد التوظيف فيها، فإنه بإمكان الإدارات والمؤسسات العمومية توظيف الموظفين عن طريق المسابقة على أساس الشهادات، أو على أساس الإختبارات أو عن طريق الفحص المهني." (تعليمات رقم 01 / المؤرخة في 20 فيفري 2013، المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012) أما عن نسبة المكتبيين الذين تم إدماجهم في مناصبهم فقدت بـ 07.69% وهي نسبة قليلة جداً مقارنة مع أولوية الإدماج في المنصب، عندما تتوفر المؤسسة أو الإدارة العمومية على أعوان متعاقدين، أو أعوان يشغلون في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني أو الإدماج الإجتماعي للشباب حاملي الشهادات الذين يستوفون الشروط القانونية المشترطة للإلتحاق بالرتبة المعنية، فإن التوظيف يجب أن يتم على طريق المسابقة على أساس الشهادة؛ حيث تمنح الأولوية في التوظيف لهذه الفئة وذلك لإعطاء معنى لسياسات الإدماج.

الجدول 4: يبين طريقة توظيف أخصائي المكتبات والمعلومات.

الإجابة	التكرار	النسبة %
على أساس الشهادة	09	34.61%
على أساس الإختبار	15	57.69%
إدماج	02	7.69%
المجموع	26	100%

المصدر: الباحثان، بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الإستبيان.

❖ حقق مشروع التكوين بنوعيه (داخل وخارج الوطن) في مكتبات جامعة ابن خلدون أعمالا هادفة كما ونوعاً، حيث أن نسبة الاستفادة من التكوين المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات بلغت 49.98%، تمثل ذلك في أيام تكوينية بالمكتبة المركزية بعد استلام الوظيفة مباشرة للتأقلم مع البيئة المكتبية. وأكدوا أن الحاجة للقيام بالتكوين هو التكيف مع المنصب لتحسين المردودية وتطوير الأداء عن طريق تنمية القدرات وتحقيق استمرارية الخدمة. وهناك من يرى أن من آليات التكوين المستمر الإعتماد على التكوين الذاتي دون الخضوع إلى التكوين المستمر. تمثل كذلك التكوين داخل الوطن في تدريب المكتبيين على كيفية استخدام واستثمار التكنولوجيات الحديثة في إطار رقمنة المكتبات الجامعية، وعلى سبيل المثال تمثل هذا التدريب في أيام تكوينية حول النظام الوطني للتوثيق على الخط (SNDL) هذا النظام الذي يسمح بتصفح الوثائق الإلكترونية الوطنية والدولية التي تشمل جميع ميادين التعليم والبحث العلمي. حيث يكون تصفح هذا النوع من الوثائق بصفة مباشرة بالحصول على حساب شخصي لكل من الأساتذة الباحثين والباحثين الدائمين بالجامعات ومراكز البحث، وطلبة ما بعد التدرج (الدكتوراه والماجستير)، الطلبة المهندسين في نهاية التخرج وماستر 2، وسعيا من الوزارة الوصية لتأسيس مجتمع المعرفة في الجامعة الجزائرية، كان لا بد لها أن تكون الموارد البشرية المسيرة للمكتبات الجامعية، وكذا التكوين حول أنظمة الرقمنة على الخدمات المكتبية كالتكوين حول كيفية استخدام النظام الوطني لتسيير المكتبات (SYNGEB). حيث خصصت المؤسسات الجامعية بكل أنواعها كمراكز للتكوين المستمر الذي يعتبر ضرورة مؤكدة للمتخصصين وتأهيلهم، وجعل الموظفين على دراية تامة بالمستجدات والتقنية وطرق التخطيط والتدبير الحديثة المتعلقة بوظائفهم - ليصدق عليهم مقولة الموظف المناسب في الوظيفة المناسبة- ذلك أن الإهتمام بالتكوين المستمر حديث نسبياً، بدأ مع النظريات الجديدة في المجال الإداري خاصة نظرية الإدارة بالأهداف التي تركز في مبدأها على المردودية والإنتاجية.

الجدول 6: يبين علاقة تكوين أخصائي المكتبات والمعلومات بالهدف من التكوين.

نوع التكوين	الهدف من التكوين	داخل الوطن	النسبة %	خارج الوطن	النسبة %
تحسين المستوى وتطوير الأداء		01	3.84%	03	11.53%

الترقية	01	%03.84	00	%00.00
التكيف مع تكنولوجيا المعلومات	07	%26.92	10	%38.46
زيادة الراتب	04	%15.38	00	%00.00
المجموع	13	%49.98	13	%49.99

المصدر: الباحثان، بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان.

أما عن التكوين خارج الوطن فقدت نسبته بـ 49.99%، وهذا في إطار صيغة تحسين المستوى بالخارج، حيث تمثلت أعلى نسبة في الهدف من التكوين بـ 38.46% في التكيف مع تكنولوجيا المعلومات وما تفرزه التقنيات الجديدة في معالجة وتخزين واسترجاع التدفق المعلوماتي. هذا ويشترك التكوين في تطوير وتنمية الروح الإبداعية لأخصائيو المكتبات المقبولين للمشاركة في دورة التكوين سوى المثبتين في مناصبهم بالنظر إلى الخبرة المهنية والرتبة والمهام التي يقوم بها. وذلك حسب برامج التكوين التي تسطرها إدارة تسيير الموارد البشرية، فكل إدارة لها قوى بشرية واجب عليها تطويرها بطريقة عقلانية، وأن مشروع التكوين يحقق كمياً وكيفياً أعمالاً أولية تستجيب لأهداف المنظمة وتعبّر عن الاحتياجات المعبر عنها من طرف الأفراد بموافقة رؤوسهم.

نلاحظ من خلال دراستنا للجدول 7، أن نسبة 61.53% من أخصائي المكتبات والمعلومات استفادوا من البرامج التكوين الجامعي في مزاولة عملهم، وهذا يدل على أن التكوين الأكاديمي جد مهم في المجال المهني للمكتبات، ونلتزم ذلك عند المتخرجين الجدد؛ حيث أن جلّ المقاييس المدروسة من المفروض تطبيقها في المكتبات الجامعية على غرار المقاييس التالية: التحليل الوثائقي، لغة أنظمة الإعلام، فهرسة (الوصفية والموضوعية)، الإعلام الوثائقي، أنواع الببليوغرافيات، والتي تهتم بالمعالجة الوثائقية والآلية عن طريق البرمجيات، وكذا مقياس تنظيم وتسيير أنظمة الإعلام للتعرف عن التطور الحضاري للمكتبات لا سيما الجامعية منها. أما الذين لم يستفيدوا من دراستهم في عملهم قدرت نسبتهم بـ 38.46%، وربما يعود ذلك إلى تعارض دراستهم مع ميدان العمل، أو جهلهم لاستغلال دراستهم في ميدان عملهم. ويرجع ذلك إلى تباعد فترة التكوين الجامعي والتوظيف؛ فالمكتبي الذي تكون في الفترة بين 1997-2001 وتوظف في 2010 لا يستفيد من جميع البرامج لوجود تحديث في طريقة العمل خاصة من ناحية الإعلام الآلي الوثائقي، لكن لا ننفي أنه يستفيد من مقاييس الوحدات الأساسية التي لا تتغير مهما تطورت التكنولوجيات.

الجدول 7: يمثل استفادة أخصائي المكتبات والمعلومات من برامج التكوين الجامعي أثناء

ممارسته المهنية.

الإجابة	التكرار	النسبة %
الإستفادة من البرامج	16	%61.53
عدم الإستفادة من البرامج	10	%38.46

المجموع	26	100%
---------	----	------

المصدر: الباحثان، بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الإستبيان.

ومن هنا نستطيع توضيح دور التكوين الجامعي وأهميته في مجال العمل عن طريق:

✓ إعطاء النظريات والمبادئ الأولية التي تعتبر مفتاح الدخول إلى عالم المهنة في المجال النظري وتطبيقها في مجال يمكنهم من التأهيل في مجال علمهم.

✓ إطلاعهم على وسائل تكنولوجيا المعلومات والتمكن من استخدامها قصد تحقيق خدمات مثالية عن طريق الإبداع والإجتهاد في البحث عن المعلومات وإتاحتها.

❖ تمثلت نسبة حاجة أخصائي المكتبات والمعلومات إلى التكوين الذاتي بـ 64.14%، تماشيا مع ما

تفرزه التكنولوجيات الحديثة للمعلومات ومسايرة مستجداتها، وهذا ما لاحظناه في المكتبة المركزية

الجامعية لجامعة ابن خلدون، فهم مهتمين بالعالم الافتراضي وما يصدره من جديد في مجال

المكتبات؛ كالإطلاع على الفهرس الموحد، والتعاون بين المكتبات وإتاحة الرصيد الوثائقي للمكتبة

على حوامل رقمية ومواقع إلكترونية وقواعد بيانات وبوابات إلكترونية تساهم في المساعدة على

تطوير الخدمة المكتبية مثل: RBdz - CCdz - PNST - SNDL..... إلخ.

فإضافة إلى التكوين الأكاديمي الذي يعتبر الحجر الأساس لأخصائي المكتبات والمعلومات

في ممارسة مهنته، يجب عليه الإعتماد أيضا على التكوين الذاتي الذي يعتبر من أهم السبل التي

تقوم بتطوير كفاءاته ومهاراته، حيث ارتبط هذا المفهوم مع تطور الوسائل التكنولوجية الحديثة التي

توفر فرص الإستخدام الفردي لتلك الوسائل. إذ يعرفه محامدة على أنه "النشاط التكويني الذي يقوم

به الفرد مدفوعا برغبته الذاتية بهدف تنمية استعداداته وقدراته وإمكاناته مستجيبا لميوله واهتماماته لما

يحقق تنمية شخصيته وتكاملها، والتفاعل الناجح مع مجتمعه عن طريق الإعتماد على نفسه والثقة

بقدراته في عملية التكوين." (محامدة، 2005، ص.25) ومن الأسباب التي تدفع أخصائي المكتبات

يكون نفسه بنفسه أن هناك العديد من المهارات التي لا يستطيع اكتسابها أثناء تكوينه الجامعي الذي

يعتبر محوريا والحجر الأساس في اكتساب المفاهيم والمعارف العلمية والتقنية، بل بالاحتكاك المباشر

بمحيط العمل، أين يجد نفسه أمام جملة من التحديات التي تفرض نفسها عليه، "فالتكوين الأكاديمي

المقرر من طرف الجامعة لا يخلق فحسب الشروط التي تنشط التكوين الذاتي أو تعوقه ولكن تحدد

طبيعته ووجهته." (BELKHITER, 2008, p.21) إذ هو تكوين وتعلم ذاتي مع التركيز على التكوين

الجامعي. وبالتالي هو الإعتماد على "المهارات التي تنبع من الفرد وقدرته على الإبداع والتعلم

الذاتي دون النظر إلى ما توفره المؤسسة من إمكانيات، وإنما ما يملك من القدرة على تسخير مهاراته

باتباع استراتيجية ما في المؤسسة المنتمي إليها، وربما هذه المهارات تنزل إلى الميدان لتحقيق شيء

عظيم غير منتظر." (MEIGNANT, 1986, p.103) فهو أسلوب التكوين الأفضل والأمثل في

الوصول إلى الحقائق بما يتناسب مع قدرات المتكون وسرعته الذاتية وحاجاته المهنية والعملية والدافعية في التكوين.

- التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لأخصائي المكتبات والمعلومات:

يرى أخصائيو المكتبات والمعلومات بمكتبات جامعة بن خلدون أن درجة استخدام الحوافز (المادية والمعنوية) قليل إلى حد ما، ما يدل على أن نظم التحفيز المتبعة ضعيفة بشكل عام، خاصة بالنسبة للحوافز المعنوية التي تؤثر في الروح المعنوية ونفسية وسلوكيات المكتبيين وبالتالي ضعف مردوديتهم. وهنا يجب إعادة النظر في برامج التحفيز المتبعة في المكتبات الجامعية وتطويرها بشكل يضمن ولاء العاملين وانتمائهم لمهنتهم واستمرارهم في تقديم خدمات متميزة للمستفيدين، والإرتقاء بمستوى الالتزام المهني لديهم. حيث يعتبرها مصطفى عليان هي "الوسائل التي يتم من خلالها إشباع الحاجات لدى العاملين في المكتبة، وجعلهم يعملون بكل فعالية لتحقيق أهداف المكتبة." (عليان، 2005، ص.345) وفي هذا الصدد نادى تاييلور "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 أجر إضافي للعامل عن كل وحدة ينتجها زيادة عن المعدلات المحددة وبالتالي يربط الأجر بالإنتاج بطريقة مباشرة." (سامي، 2004، ص.75) وهذا ما بينته الدراسة الميدانية في الجدول التالي:

الجدول 8: يبين علاقة الرضا الوظيفي لأخصائي المكتبات والمعلومات بالحوافز.

النسبة %	انعدام الرضا بالوظيفة	النسبة %	الرضا بالوظيفة	الرضا الوظيفي نوع الحوافز
34.61%	09	15.38%	04	مادية
07.69%	02	42.30%	11	معنوية
42.30%	11	57.68%	15	المجموع

المصدر: المؤلفة، بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الإستهبان.

إلى هنا يمكننا تلخيص الأهداف الرئيسية لهذه الحوافز في ما يلي:

- 1- التحكم في سلوكيات العاملين وتعزيزها حسب المصلحة المشتركة بين الموظف والمؤسسة.
- 2- الشعور بالأمن الوظيفي الذي يساعد على إشباع الحاجات النفسية للعامل، وبالتالي تحقيق الذات ومن ثم تقديرها.
- 3- حوافز مادية ومعنوية بما يحصلون عليه نظرائهم بالمكتبات الأخرى. وهنا إن لم تكن هناك عدالة ومساواة في كيفية توظيف الحوافز يشعر هؤلاء العمال بحالة عدم الرضا الوظيفي، مما يؤدي إلى نقص في الأداء والتفوق والتميز ما يعكس سلبا على مردودية المكتبة.

خاتمة:

إن موضوع دور التكوين الأكاديمي وعلاقته بالممارسة المهنية لأخصائي المكتبات والمعلومات بالمكتبات الجامعية موضوع فعال ومحوري يشكل علاقة تكاملية وارتباطية لتحقيق فعالية لازمة من أجل رفع المستوى الوظيفي لأخصائي المكتبات والمعلومات، حيث يعتبر المؤهل العلمي للمكتبي مؤثر لضمان التكيف مع الوظيفة لمسايرة العمل في جو مهني يجعل منه قادر على أداء متميز وناجح. وأن التكوين الجامعي وحده لا يكفي ما لم يزود بالتكوين المستمر والتكوين الذاتي لما له من أهمية في تطوير القدرات والمهارات المكتسبة، وإعطاء روح الإبداع في مجال تقديم خدمات المعلومات والتحكم فيها، مع ضرورة توفير الحوافز خاصة المعنوية منها بغية الاندماج الفعلي في المهنة للتمكن من تطوير الخدمة وتحسين نوعية الأداء ومستوى الخدمات التي يقدمونها للمكتبة الجامعية ولمجتمع المستفيدين عن طريق تنمية القدرات والمهارات والإعتماد على النفس والسرعة في التكيف مع مجتمع المعلومات.

قائمة المراجع:

أولا - المراجع باللغة العربية:

- السكري أحمد شفيق، قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية: 2000.
- الشخيلي عبد القادر، أخلاقيات الوظيفة العامة، عمان: دار مجدلاوي، 1999.
- الشيمي حسني عبد الرحمان، المعلومات والتفكير النقدي، القاهرة: دار قباء، 1998.
- الهوش أبو بكر محمود، التقنية الحديثة في المعلومات والمكتبات: نحو استراتيجية عربية لمستقبل مجتمع المعلومات، ط.1، القاهرة: دار الفجر، 2002.
- الهلالي محمد مجاهد، ومحمد فتحي، عبد الهادي، بحوث ودراسات في المعلومات والمكتبات، القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 1999.
- بدر أحمد أنور، التكامل المعرفي لعلم المعلومات والمكتبات. القاهرة: دار غريب، 2002.
- خلف جاد الرب السيد، تنمية القدرات القيادية للعاملين بالجامعات، ط.1، دار العلم والإيمان، 2008.
- عبد الهادي محمد فتحي، المكتبات والمعلومات: دراسة في الإعداد المهني والبيبليوغرافي والمعلومات، ط.1، القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب.
- عليان ربحي مصطفى، دراسات في علوم المكتبات والتوثيق والمعلومات، ط.1، عمان: دار صفاء، 2005.
- سامي جمال الدين، الإدارة والتنظيم الإداري، القاهرة: مؤسسة حور الدولية، مؤسسة طيبة، 2004.
- سالم محمد السالم، الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية: بالمملكة العربية السعودية، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 1997.
- سيد حسب الله، الموسوعة العربية لمصطلحات علوم المكتبات والمعلومات والحاسبات: إنجليزي-عربي، القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 2001.

- صفاح حبيب، معجم إدارة الموارد البشرية وإدارة العاملين: عربي-إنجليزي، ط.1، بيروت: مكتبة لبنان ناشرون، 2008.

- محامدة ندى عبد الرحيم، التعليم المستمر والتتقيف الذاتي، عمان: دار صفاء، 2005.

- نابتي محمد الصالح، (2009)، التكوين في علم المكتبات والمعلومات في جامعة منتوري-قسنطينة- ودوره في تحسين الخدمات المكتبية بالجامعة: مكتبة قسم علم المكتبات نموذجاً، متاح على الخط:

(<http://www.cybrarians.info/journal/no10/edu.htm>)، تاريخ التصفح 10 نوفمبر 2018.

- علوي هند، تكوين المختص في المعلومات واقتصاد المعرفة، متاح على الخط:

([http://www.cybrarians.info/journal n°17/infoeconomics.htm](http://www.cybrarians.info/journal/n°17/infoeconomics.htm))، تاريخ التصفح: 20 أكتوبر

2019.

- تعليمية رقم 01 / المؤرخة في 20 فيفري 2013، المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-

194 المؤرخ في 25 أبريل 2012.

- مرسوم تنفيذي رقم 10-133 مؤرخ في 20 جمادى الأولى 1431 الموافق ل 5 مايو 2010.

المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي.

ثانيا - المراجع باللغة الأجنبية:

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

- BERTRANT Calenge, Bibliothécaire, quel métier?, (s.l.): Editions du cercle de la librairie.

- KIRK Joyce, Computer-assisted learning and teaching in library and information studies in Australia, information procession and management, vol.29, n 2, 1993.

- MEIGNANT Alain, La formation, atout stratégique pour l'entreprise, Paris : Editions d'Organisation, 1986.