

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -



كلية العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الإنسانية

شعبة علم المكتبات

والمعلومات

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم المكتبات والمعلومات.

تخصص: نظم المعلومات التكنولوجية الحديثة والتوثيق

الموسومة بـ:

## التكوين وعلاقته بمرادوية المكتبي - مكتبة جامعة مستغانم - نموذجاً -

تحت إشراف الأستاذ:

د. عبد الله ثاني محمد النذير

من إعداد الطلبة:

- بن أحمد عائشة

- حيدرة حنان

لجنة المناقشة:

رئيساً.	أستاذ جامعة - مستغانم -	أ. وزار سليمان
مناقشاً.	أستاذ جامعة - مستغانم -	أ. كويبي حفصة
مشرفاً ومقرراً	أستاذ جامعة - مستغانم -	د. عبد الله ثاني محمد النذير

السنة الجامعية: 2017/2018

# شكر و عرفان

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب  
ووفقنا إلى إنجاز هذا العمل

بمناسبة إنهاء هذا العمل الذي كان ثمرة الجهد المتواصل نتقدم بالشكر  
الجزيل والعرفان الكبير إلى الأستاذ المشرف د. عبد الله ثاني محمد النذير الذي  
وفق على هذه إشراف علينا في هذه الدراسة وعلى توجيهاته الدقيقة  
وإرشادته ونصائحها القيمة من أجل إعداد هذه المذكرة  
وشكر كذلك لجميع أساتذة تخصص علم المكتبات  
ومعلومات وإلى كل من ساعدنا وكان لنا عون  
وسند في العمل .

# إهداء

إلى كل من بحياتها فدياني ،هما سبب وجودي وكياني ،فان غفلت

لاينسياني بحبهما أغرقاني ،وعلى حب العلم ربياني

إلى من إحترافا لينيرا درب حياتي هما نبع السكينة والإيمان ،

إلى الولدين العزيزين حفظهما الله ....حبا وفخرا

أمي يمينة وأبي بلجيلالي .

إلى كل أخواتي محمد وتواتي وأمين وأختي وحيدة حليلة غالية

على قلبي وزوجها وأولادها .

إلى صدفة حياتي عبد القادر وعائلته الذين كانوا سند وعون لي

وإلى كل أحبائي وأقاربي من قريب وبعيد

وإلى زميلاتي بمذكرة "عائشة"

وزميلاتي المقربات وبالمشوار الدراسي .

حنان

# إهداء

"إلى من قال فيها الرحمن "وإخض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربي إرحمهما  
كما ربياني صغيرا . " سورة الأسراء الآية 23.

إلى سفيرة الحياة والحنان .... إلى من عندما أراها تحلو لي الحياة... إلى من رعتني وأنا  
وليدة ... وسهرت عليا وأنا صبية... وساندتني وأنا شابة إلى عطر الدنيا... إلى التي مهما  
سقيتها من دماء قلبي فلن أفيها حقها... إلى أمي الغالية أطال الله في عمرها وشفأها إليك  
حبيبتي "أمي فاطيمة "

إلى الذي رعاني وحماني، وكافح لتعلمي وأحاطني بعطفه وعطاءه

رمز التحدي والوفاء والدي العزيز على قلبي "الزرق".

إلى أختي العزيزة "سنية" وإخواتي الأعزاء حفظهم الرحمن وأدمهم لنا

إلى زوجات إخواتي الأحباب إلى قلبي وأبنائهم "محمد

الأمين، سندس، سلسبيل، هدى، كنزة، وهيبة"

وإلى كافة أفراد عائلة "بن أحمد" و "بلبشير" و "كتاب".

إلى الذي سيكون سند حياتي "لمين "

وإلى زميلاتي التي تقسمت معي هذا العمل "حيدرة حنان "

وإلى صديقاتي بمثابة أختي "يمينة، حفيظة، وردة، فاطمة، مختارية، جمعية، شهرة "

وكافة زميلاتي بالمشوار الدراسي

عائشة

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم الجدول
68	يمثل توزيع أفراد عينة حسب متغير الجنس	01
69	يمثل توزيع أفراد عينة حسب متغير المؤهل العلمي	02
70	يمثل توزيع العينة حسب السن العاملين	03
71	يمثل توزيع أفراد عينة حسب الوظيفة العاملين بالمكتبة	04
73	يبين توزيع أفراد حسب التخصص الذي درسه المكتبي	05
74	يمثل توزيع أفراد حسب جامعة التخرج المكتبي	06
75	يمثل توزيع أفراد نظرك حول ضرورة التكوين	07
77	يمثل للتكوين دور في تحسين الأداء المهني بالنسبة لمجتمع دراسة	08
78	يمثل أساس قيام بالتكوين بالنسبة لمجتمع الدراسة	09
79	يمثل نظرة حول البرامج في فترة التكوين	10
80	يمثل العناصر المكملة لبرامج التكوين الأساسي	11
81	يمثل التربصات خارج إطار التكوين الأساسي للعينة	12
83	يبين أثر التربص في مجال العمل	13
84	يبين إستفاد من التكوين في مجال العمل	14

85	يبين التوظيف كان من قبل في قطاع غير المكتبات الجامعية	15
86	يبين مجال العمل في المكتبات بالنسبة لمجتمع الدراسة	16
87	يبين المدة الحصول على الوظيفة بالنسبة لمجتمع الدراسة	17
89	يمثل طريقة الحصول على الوظيفة	18
91	يمثل توزيع العمل في المكتبات الجامعية	19
92	يبين إستفدة على ترقيات محفزة ماديا ومعنويا	20
93	يمثل تقلدت مناصب توعية في مسؤولية معينة لعينة دراسة	21
94	يبين الإجابة المتصلة بنعم متعلقة بمنصب آخر	22

قائمة الأشكال :

68	يمثل عينة الدراسة حسب الجنس	01
70	يمثل عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	02
71	يمثل توضح عينة الدراسة حسب السن	03
72	يمثل عينة حسب متغير الوظيفة للعاملين	04
74	يمثل التخصص المدروس للمكتبيين	05
75	يمثل خريجي أقسام جامعة	06
76	يمثل عينة نظرك حول التكوين ضرورة	07
77	يمثل دور التكوين في تحسين الأداء المهني	08
79	يمثل أساس قيام بالتكوين	09
80	تبين برامج في فترة التكوين	10
81	يمثل لعناصر المكملة لبرامج التكوين الأساسي	11

82	يبين لتربصات خارج إطار التكوين أساسي	12
83	يمثل أثر التربص في مجال عملك	13
85	يمثل إستفدت من التكوين في مجال عملك	14
86	يمثل توزيع كان من في قبل غير المكتبات	15
87	يمثل مجال العمل في المكتبة	16
88	يمثل المدة البقاء للحصول على الوظيفة	17
90	يمثل توزيع طريقة الحصول على الوظيفة	18
91	يبين العمل عامل في المكتبات الجامعية	19
92	يبين توزيع الحصول على ترقيات محفزة	20
93	يبين تقلد مناصب توعية في مسؤولية معينة لعينة	21
94	تبين توزيع تقلد منصب توعية آخر للعينة	22

## قائمة المحتويات

### قائمة المحتويات

- شكر و عرفان

- إهداء

- قائمة المحتويات

- قائمة جداول

- قائمة الأشكال

- مقدمة ..... أ.ب.

### الفصل الأول: الإطار المنهجي

تحديد الموضوع

الدراسات السابقة ..... ص 15

إشكالية البحث ..... ص 16

أسئلة البحث ..... ص 17

فرضيات البحث ..... ص 18

تحديد المصطلحات ..... ص 18

أهمية الدراسة ..... ص 21

أهداف الدراسة ..... ص 22

إجراءات الدراسة ..... ص 23

الحدود الجغرافية ..... ص 23

الحدود الزمنية ..... ص 23

الحدود البشرية ..... ص 24

منهج الدراسة ..... ص 24

أساليب جمع البيانات ..... ص 25

الملاحظة	ص.25
الإستبيان	ص.25
أسباب إختيار الموضوع	ص.26
صعوبات الدراسة	ص.27

## الفصل الثاني : التكوين في مجال علم المكتبات ومعلومات

تمهيد

### المبحث الأول : أساسيات التكوين

المطلب الأول : مفهوم التكوين	ص.28
الفرع الأول : حوافر وحاجات التكوين	ص.29
الفرع الثاني : أهمية التكوين	ص.31
الفرع الثالث : منطلقات التكوين وأبعاده	ص.33
الفرع الرابع : أهداف التكوين	ص.35
المطلب الثاني : أنواع التكوين	ص.36
الفرع الأول : التكوين الذاتي	ص.36
الفرع الثاني : التكوين المستمر	ص.36
المطلب الثالث : فائدة من البرامج التكوينية	ص.37
المطلب الرابع : أسس التكوين وسبل تطويره	ص.38
المطلب الخامس : مبادئ أساسية للتكوين	ص.40

المبحث الثاني :تخصص علم مكتبات ومعلومات .	
المطلب الأول :نشأة تخصص علم المكتبات ومعلومات	ص42.....
المطلب الثاني :تعريف تخصص علم المكتبات ومعلومات	ص45.....
الفرع الأول :أهمية تخصص علم المكتبات ومعلومات	ص47.....
الفرع الثاني :وظائف تخصص علم المكتبات ومعلومات	ص47.....
الفرع الثالث :فئات العاملين في حقل المكتبات	ص48.....
المطلب الثالث :التكوين في علم مكتبات ومعلومات	
الفرع الأول :مفهوم التكوين في علم مكتبات ومعلومات	ص49.....
الفرع الثاني :أهداف التكوين في علم مكتبات ومعلومات	ص50.....
الفرع الثالث:مستويات التكوين في علم المكتبات ومعلومات	ص50.....
المطلب الرابع : تطوير التكوين لعلم المكتبات	ص51.....
المطلب الخامس :مشكلات التكوين	ص52.....
خلاصة الفصل	

## الفصل الثاني :دور التكوين في تحسين الأداء المهني ومردودية المكتبي .

المبحث الأول :مردودية والأداء المهني	
المطلب الأول :تعريف المردودية والأداء المهني	
الفرع الأول :تعريف المردودية	ص55.....
الفرع الثاني :تعريف الأداء	ص56.....

الفرع الثالث: تعريف الأداء المهني .....ص57

المطلب الثاني : أهمية الأداء المهني .....ص58

المطلب الثالث: أهداف تقييم الأداء .....ص59

المطلب الرابع:أخطاء ومقومات فاعلية تقييم الأداء المهني .....ص60

المطلب الخامس: دور التكوين في تحسين أداء الموظفين .....ص62

خلاصة الفصل

### الفصل الرابع : الفصل التطبيقي

تمهيد

المبحث الأول :نبذة عن جامعة عبد الحميد بن باديس .....ص65

المطلب الأول :تعريف قسم شعبة علم مكتبات ومعلومات .....ص65

المطلب الثاني :تعريف مكتبة كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية .....ص66

1/ الهيكل التنظيمي.....ص66

2/عدد العاملين بالمكتبة.....ص66

3/ البرنامج المعتمد بالمكتبة .....ص67

4/ الرصيد الكلي للمكتبة .....ص67

المطلب الثالث: التحقق نتائج الإستمارة .....ص67

المطلب الرابع :تحليل نتائج على ضوء الفرضيات .. .ص95

المطلب الخامس:تحليل نتائج دراسة العامة .....ص96

## قائمة المحتويات

---

الإقتراحات .....ص98

خاتمة.....ص100

ببليو غرافية.....ص102

الملاحق

الملخص

## مقدمة

تميز العصر الحديث بتغيرات إجتماعية، إقتصادية وثقافية، وبعد ظهور الإكتشافات العلمية وتكنولوجيا، حيث تطلب ذلك إهتماما زائدا بالتنظيم العلمي السليم، الذي يحقق تطور المجتمعات وتقدمها. إذا أصبحت الحاجة ماسة إلى التعليم الأفراد والجماعات، بالإضافة إلى تنمية قدراتهم العقلية، ورعاية مواهبهم وميولهم، ورغبتهم وتطويرها للأفضل .

فكانت المكتبة هي ذلك الجسر الرابط بين الثقافات والعلوم المختلفة ونتيجة لهذه التغيرات كلها. فأصبحت المكتبة ظاهرة إجتماعية ومؤسسة علمية وثقافية تتطلب هذا الوضع الجديد توفير خدمات مكتبة، تقوم على الأسس العلمية التي لن يقوم بها إلا الأفراد المؤهلون أكاديميا في كافة مجالات عملهم ومسؤولياتهم، لضمان هذا التأهيل كان لابد من تأسيس علم جديد يهتم بتكوين مختصين في هذا المجال وهو علم مكتبات ومعلومات، وإذ يعتبر علم المكتبات من العلوم الحديثة التي دخلت في مجال الدراسات الجامعية، حيث شهد هذا العلم تطورات متعاقبة في مفاهيمه الأساسية والمؤسسية، خلال فترة التي أعقبت الحرب العالمية الثانية، مع أن بؤادر هذه التطورات قد ظهرت منذ بداية القرن التاسع عشر، وإلا أن سرعة تأثيرها زاد من معدلاته في العقود الثلاثة الماضية، وذلك لشدة الطلب على المعلومات والحاجة إليها في أي مجتمع معاصر بإعتبارها المصدر الأول المساعد في عملية .

إذ يعتبر التكوين أحد العمليات لتنمية موارد البشرية وجوهرها بإحتلاله صدارة أولية في العالم أحد السبل لسد المهمة لتكوين وسد العجز والقصور في نوعية الخدمات من طرف المؤسسة، وهو الموضوع أساسي من الموضوعات لما له تزايد والإهتمام بالتكوين وأصبح للموظفين حاجة ملحة لقيام به من أجل تحسين قدراتهم ومعارفهم، وهدف هو تزويد المتكويين بالمعلومات وأساليب جديدة عن طبيعة الأعمال الموكولة لهم وتحسين وتطوير مهاراتهم، ومحاولة تغيير سلوكهم وإنتاجهم بشكل إيجابي وبالتالي رفع مستوى أدائهم .

يعتبر التكوين أهم عامل للنهوض بالعنصر البشري ،ومقياس لمدى تدرج الفرد داخل المؤسسة والمجتمع وخيارا لرفع التحدي ومسايرة التقدم التكنولوجي وتعميم الثقافات المهنية ،ورفع من كفاءة الموظفين ومهاراتهم حتى تتمكن المؤسسة من تنمية مردويتها والمحافظة على جودة خدماتها ،منح فرض للموظفين تمكنهم من تحسين مستواهم العلمي والمهني ،ويؤهلهم للترقيات والمهنية من أجل الوصول إلى مستوى المرغوب من الإستقرار والفعالية .

وعلى هذا الأساس جاءت هذه الدراسة لتطرح علاقة التكوين بمردودية المكتبي ،الذي يشكل إحدى الركائز السير الحسن للمؤسسة ،وماتسعى المؤسسة الجامعية إلى تحسين أداء موظفيها لاكتساب المعارف والمهارات .

وبناء على ماسبق فإن دراستنا تناولت هذا الموضوع من خلال خطة البحث التي ستنشل على مقدمة ،الفصل المنهجي ،الفصل النظري والفصل التطبيقي ،يحتوي الفصل المنهجي على مدخل للدراسة منهجية الموضوع ،من خلال دراسات سابقة ثم طرح الإشكال والفرضيات والتساؤلات البحث ،أما الفصل النظري يحتوي على فصلين يتم فيه عرض في الفصل الأول تحديد مفهوم التكوين ،حوافزه وأهدافه ،أهميته ،أهم مبادئه ومحتوياته،ثم نخرج إلى مفهوم تخصص علم المكتبات وأهدافه وفئات العاملين ،ثم مفهوم التكوين في علم مكتبات ومعلوماتوأهم مستوياته،وظائفه ومشكلات التكوين ،وأما الفصل الثاني تطرقنا إلى مفهوم مردودية والأداء المهني (الوظيفي) ،أهداف تقييم وأخطاء ومقومات تقييم الأداء ،ودورالتكوين في تحسين الأداء المهني .أما الفصل التطبيقي سايخصص لعرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة من خلال إستمارة إستبانة التي إعتمدنا عليها التي وزعت بالمكتبة ،وبالتالي وصول وإلى نتائج وطرح بعض الإقتراحات التي نحاول من خلالها إثراء هذا الموضوع .

### الدراسات السابقة

لفت هذا الموضوع إهتمامات العديد من المتخصصين في مجال المكتبات ،وإنعكست تلك الإهتمامات في بحوثهم ودراساتهم ووجهات نظرهم ،فهناك العديد من الباحثين من جعلوا الإهتمام بإحتياجات تطوير التكوين المكتبي الجامعي بالجزائر ،ومدى توافقه مع متطلبات المهنة المكتبية ضمن أولوياتهم وهي كالاتي :

1- دراسة الدكتور محمد صالح نابتي 2006 بعنوان :التكوين في علم المكتبات وأثره على السير الحسن المكتبات الجامعية ،حيث تعرض في هذه الدراسة الميزة التي يتسم بها تخصص علم المكتبات والمتمثلة في مزواجه بين النظري والعملي ،كذلك هو الحال في التكوين الذي يشترط الجامعة لتحصيل العلمي والمكتبة للتأهيل العملي ،حيث قدم الباحث نموذجا عن التكوين الجامعي في قسم علم المكتبات بجامعة قسنطينة .

2- دراسة الأستاذ كريم مراد 1998 التي قدمها كمنذكرة تخرج لنيل الديبلوم العالي للمكتبيين بعنوان :التكوين في علم المكتبات ومدى التلاؤم مع الممارسة الميدانية :مدينة قسنطينة نموذجا حيث قدم الباحث نموذجا لمكتبات مدينة قسنطينة يحاول من خلاله إبراز أهم النقائص الموجودة بالتكوين الجامعي ،وذلك من خلال المشاكل التي تواجه المكتبيين أثناء تأديته مهامهم ،ومحاولة سد هذه الثغرات بإستغراضه منه جملة من المقترحات تهدف لرفع من التكوين العالي ،وبالتالي ضمان مستوى مهني لائق .

### الإشكالية الدراسة

كثيرا مايتبادر لذهننا العديد من التساؤلات التي تندرج تحت إشكالية ما ،خاصة في المجال الذي نكون فيه أي تأثر به .فالإشكالية هي الصعوبات التي تصب في موضوع ما .فغالبا ماتردد كلمة الإشكالية في مجالات البحث العلمي والتي تعني وجود نقطة ضعف أو نقص أو صعوبة في مجال من المجالات وتتطلب التوقف عندها وتفحصها بإمكان ومعالجتها وترتبط عادة بإختصاص الباحث وتجري معالجتها في إطار تخصص العلمي الدقيق .

لقد كان العلم ولازال منذ الأزل مجموعة من التخصصات والتفرعات تدرس عبر العالم لكن بإختلاف مثلا: علم المكتبات هو علم أوتخصص بإختلاف في جامعات دول العالم

لتوفر أشياء وإفتقار أخرى أو إنعدامها ،فهذا العلم يشكل حيزا أو مجالا متميزا من مجالات المعرفة البشرية له موضوعاته المحددة وإرتباطاته وعلاقته بالمجالات الأخرى ،حث هناك إختلاف في تدريبه عبر الجامعات ومراكز التعليم المختلفة عبر العالم والوطن بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة ،فتاريخ هذا العلم وبدايته الأولى كانت بالوم.أ فهي السبقة لإكتشاف وإحتضان العلوم ،ولكن سبب وصوله للجزائر هو الإستعمار لذلك تاريخ بالنسبة للجزائر هوفرنسا ،فقد كانت بدايته في الستينات بمعناه إقتصاد المكتبات ،ثم إنتشر في مختلف أقطار العالم فكان وصوله للعالم العربي متأخرا خاصة بالنسبة للجزائر بالتحديد سنة 1974- 1975 فقد كان في هذه السنة أول لظهور المعهد علم المكتبات بالجزائر العاصمة .

كم عرف هذا العلم مجموعة من التغيرات والتطورات الكبيرة خاصة مع ظهور تكنولوجيا وتطور الإعلام الآلي ،فلم يعد هذا التخصص مجموعة من التقنيات بل أصبح علما قائما بذاته يقوم على مجموعة من المعارف والكفاءات ،وكذا المهارات فهذا العلم يدرس في مختلف ولايات الجزائر :قسنطينة .مستغانم .وهران وغيرهموبطرق جد متطورة ومختلفة في بعضها ،سواء من ناحية المقاييس (المواد) بصفة عامة والتدريس بصفة خاصة ونتاجه توحى على ذلك خاصة من ناحية التكوين . فالتكوين ضرورة حتمية في كل مجالات المعرفة البشرية ،فهو الركائز الأساسية التي تصنعها مختلف الأنظمة حتى تتمكن من الأداء وظائفها المتمثلة في تقديم أحسن الخدمات وعلم المكتبات والمعلومات هوأحد هذه المجالات الذي يمكن إعتباره مجالا محوريا ولا يمكن للمعرفة البشرية الإستغناء عنه .لما فيه من دور كبير تنظيم المعرفة خاصة ونحن نعيش مع تطورات سريعة جدا مست ميادين نشر المعارف بوجهيها التقليدي والحديث ،وقد يكون الهدف الأساسي من التكوين هوتحسين الخدمات التي ترى في التكوين إكساب عمالها مهارات متطورة لتحقيق أهدافها والإرتقاء أكثر بالمهنة المكتبية خاصة وتحسين أداء مردودية المكتبي عامة ،بالإضافة إلى أن التكوين يساهم في تلقين المكونين الطرق والأساليب النظرية والعلمية التي تساعد على التحكم في

هذا السبيل الكبير من المعلومات بالسرعة المطلوبة وبتكاليف جد مدروسة دون أن نهمل الدور الفعال لتكنولوجيا الحديثة وماأضافته للتكوين ،حيث أصبحت الآن التكنولوجيا الجديدة للمعلومات والإتصال محور لكل نشاطات المهنية ،بما فيها مهنة المكتبات ،فتفكير في فتح التكوين الجامعي في علم المكتبات والمعلومات في جامعة جاء لمواجهة التطورات اسريعة والمتسارعة التي يشهدها عالم المعرفة ،بحيث يعتبر التكوين هذا العلم ركيزة أساسية خاصة في أنظمة الإعلام أو المؤسسات الوثائقية على إختلافها حتى تتمكن من الأداء الفعال ومردودية جيدة لتحقيق الهدف المرجوا ،فبرغم من كل هذا فالتكوين ومع كل ما خط من خطوات كبيرة من حيث الأمكنة والأوطان إلا أنه لازل يبحث عن مكانته ومهنته التكوينية خاصة في الدول النامية، من هنا نطرح الإشكال التالي مامدى إنعكاس التكوين على مردودية المكتبيين وتحسين أدائهم المهني (الوظيفي)؟

### تساؤلات الدراسة

- كيف يساعد التكوين في تطوير قدرات المكتبي في جامعة ؟
- مامدى تأثير التكوين على المهنة المكتبي وفيما يساهم ذلك ؟
- هل هناك برنامج خاص بالمكون لرفع من أدائه ؟
- ماهو دور التكوين في تحسين الأداء المهني (الوظيفي) ؟

### الفرضيات :

تعبر الفرضيات عن الأسباب والأبعاد التي أدت إلى الإشكالية وتكون مبنية على معلومات أو تخمين ذكي وحل محتمل لإشكالية البحث ،كما أن الفرضيات تجعلنا نقوم بوضع تفسير مؤقت لأشكالية ،وعلى هذا أساس ينبغي على الباحث الإستفادة من مايشغل فكرة من البديهيات ومنه طرحنا الفرضيات التالية .

1- التكوين ضرورة حتمية يساهم في تحسين أداء الموظف بالمكتبة الجامعية.

2- تؤثر برامج التكوين على نجاح تكوين المكتبي أثناء أداء الخدمة بالمؤسسة الجامعية .

### مصطلحات الدراسة :

#### التكوين :

**التعريف اللغوي :** كلمة formation مشتقة من الفعل شكل forme هذا المصطلح حسب القاموس الينبوع الصغير le petite source الصادر سنة 2002 ،يعني تكوين ،تدريب ،تشكيل ،إنشاء<sup>1</sup> "وحسب المعجم الفرنسي العربي المنهل الصادر سنة 2004 تعني تكوين ،تأليف ،تربية ،تهذيب ،تنشئة ،تكون ،تشكل<sup>2</sup>". "وحسب القاموس الكافي الصادر سنة 2012 فهي مرادفة لمعاني تكوين ،تشكل ،تكون ،تدريب<sup>3</sup> " وفي القاموس (لاروس) la rousse الصادر سنة 2012 نجدها مرادفة لكلمة تدريب apprentissage وكلمة تدريب paireun formation ، أما قاموس robert الصادر سنة 2011 فهيمرادفة للمعاني التالية: constitution (تشكيل وتكوين)، (إنشاء)، creation (إحداث)، eleboration إعداد ، Genese (تكون) وكلمة formation حسب نفس القاموس تعني كذلك التعليم المستمر<sup>5</sup>.

**التعريف الاصطلاحي :** عرف التكوين بأنه نشاط يقوم عن طريق نقل محتوى الأفكار ومبادئ الحكم وأنماط عملية جديدة ،بتحويل عميق للبناء السيكولوجي والإجتماعي للأفراد

<sup>1</sup>Moussa .G2002.la petite source .dictinnaire francais – arabe .bayort .dar el rateb – gamiah p 133.

<sup>2</sup>إدريس سهيل .2004.المنهل:قاموس فرنسي - عربي ،ط33 ،بيروت : دار الآداب للنشر والتوزيع .ص 544.

<sup>3</sup>Al – kafi .2012.dictinnaire de poche est les références lingutsiques du francais – arabe

cinquème ,editionbeyout ;assala, p 117.

<sup>4</sup>La rousse .2012.dictionnaire ;francais – arabe ,paris ; éditeur France p 257.

<sup>5</sup>La robert .2011.dixelle dictinnaire ;illustré 3éme edition paris ;editeur France p 758.

وفي تعريف آخر فيه أن التكوين عملية تقوم بنقل مجموعة مترابطة من المعارف والمهارات تؤدي الفرد إلى تغيير عام وتسمح له بالقيام بالمهام الأخرى.<sup>1</sup>

**التعريف الإجرائي:** التكوين هو التعليم، التدريس والتدريب فهو تنمية منظمة وتحسين الإتجاهات والمعرفة والمهارات ونماذج السلوكيات المطلوبة في مواقف العمل المختلفة، فالتكوين يهدف إلى تكييف المكون وتهيئته للعمل .

### المكتبي

**التعريف اللغوي :** إن مصطلح مكتبي هو ترجمة لما يعرف في اللغة الإنجليزية *librarian* والفرنسية *bibliothécaire* ويقابله في اللغة العربية أمين المكتبة، غير أن هذا الأخير وظائفه قريبة إلى تفسير المحفوظات والسجلات منه إلى مهام المكتبي ومسؤولياته في إدارة المعلومات بالمكتبة أو مراكز المعلومات.<sup>2</sup>

**التعريف الإصطلاحي:** المكتبي هو من توكل له مسؤولية القيام بوظيفة أو مجموعة من الوظائف المرتبطة ببعضها البعض من أجل تسيير الوصول إلى معلومات والوثائق الموجودة على مستوى المكتبة وتقديمها إلى جمهور المستفيدين منها. كما أنه مسؤول عن دعم عملية التدريس والتكوين سواء على مستوى المكتبة أو المؤسسات الملحقة.<sup>3</sup>

ويعرف المكتبي بأنه المكلف بالإجابة على حاجات المجتمع من ثقافة ومعلومات وترفيه، فينشئ لأجل ذلك المجموعات ويضمن للمواطن تقييمها وإستعمالها، وهو واع بمسؤوليته ويطبق القوانين والتنظيمات ويحترم المستفيدين ومجموعاته ومهنته، كما يحترم المبادئ التي تنجم عنها .

<sup>1</sup> مزيش، مصطفى. مصادر المعلومات ودورها في تكوين الطالب الجامعي: دراسة ميدانية بجامعة المنتوري قسنطينة: قسم علم المكتبات، 2009، ص 8.

<sup>2</sup> بدر أحمد. المنخل إلى علم المكتبات والمعلومات، الرياض: دار المريخ، ص 75.

<sup>3</sup> مقناني صبرينة. من خازن الوثائق إلى المكتبي الرقمي. مجلة دراسات، 2010، ص 188.

**التعريف الإجرائي:** المكتبي هو وسيط بين المستفيد والكم الهائل من أوعية المعلومات، وترتبط مهمته بتكوين المجموعات الوثائقية والمعلوماتية، ووضعها في متناول المستفيدين، وأيضاً بتسيير وتنظيم المكتبة وتكوين المستفيدين .

**الأداء :** "الأثر الصافي للجهود التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام الذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد"<sup>1</sup>

"النتائج المرغوبة التي تسعى المنظمة لتحقيقها"<sup>2</sup>.

وعليه نقول بأن الأداء يتمثل في المخرجات أو النتائج التي يحققها العامل خلال تأدية مهامه بشكل المطلوب منه وذلك لتحقيق أهداف المؤسسة .

### المردودية

**التعريف اللغوي:** مشتقة من فعل رد لأي رد ومعناه إعادته على تمام أي بدون نقص منه على أقل ومعنى اللغوي هو الشيء الذي يمكن أن نتبع لنا مردوداً أو عائد .

أما أصل المردودية فهي مردود أو عائد .

**التعريف الإصطلاحي:** مردودية تقيس مدى تحقيق مشروع مشتريات متعلقة بأداء الأنشطة وهيكل التكلفة، كما أنها تعبر عن حصيلة النتائج السياسية والقرارات التي إتخذها المشروع فيما يخص السيولة والوضع المالي<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> محمد سعيد أنور سلطان. السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديد، [د.ط.]، مصر، 2003، ص 213.

<sup>2</sup> خالد محمد نبي حمدان، وائل محمد إدريس. إستراتيجية والتخطيط الإستراتيجي منهج المعاصر، دار البزوري العلمية للنشر، [د.ط.]، الأردن، 2009، ص 383.

<sup>3</sup> فاطمة بن ربعة، حادة بولمسام. أثر التكوين على مردودية المؤسسة الإقتصادية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ليسانس

جامعة البليدة، 2004، ص 48.

التعريف الإجرائي : فالمرادوية هي النتائج المتوصل إليها أو المتحصل عليها في مشروع ما .

### أهمية البحث :

تكمن أهمية الدراسة في التعرف على وظيفة أساسية من وظائف الموارد البشرية، إلا وهي وظيفة التكوين وكيفية تسييرها خاصة وأن وظيفة التكوين تساهم بفعالية في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية .

- الإطلاع على وعي الموظف بأهمية تحديد المعرفة الإدارية، وحقه في التكوين لمواكبة تطورات العصر

- التنمية الشخصية والوظيفية للموظف من خلال تكوينه .

- تحديد معلومات ومعارف الموظف وتعديل سلوكه وإتجاهاته .

- السعي لتكثيف المكتبي أو الموظف مع المتغيرات الداخلية والخارجية .

### أهداف الدراسة :

إن أي باحث يقوم ببحث علمي في أي مجال كان لا بد أن يكون له هدف أو مجموعة من الأهداف المحددة يرجوا بلوغها من خلال بحثه، و نظرا لأهمية الموضوع التكوين ودوره في تحسين مردودية المكتبي وعلاقته بسياسة التوظيف وكيفية التخطيط للقوة العاملة وتنميتها من خلال برامج التكوين لتأهيل المكتبي ورفع كفاءاتهم المهنية بما يوافق موهلاتهم.

وفي ضوء الإشكالية البحثية وبالإطلاع على مختلف الدراسات النظرية التي تناولت هذا الموضوع بالدراسة والتحليل والإطلاع على مجموعة من الحقائق المتعلقة بالتكوين بصفة

عامة والتكوين في علم المكتبات بصفة خاصة في الجامعة ،فإن الدراسة تهدف إلى تحقيق مجموعة من الأهداف هي :

- التعرف على مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في التقدم الوظيفي (الترقية) للمكتبي بالمؤسسة الجامعية .
- الكشف عن مدى تأثير برامج التكوين والمكونين على نجاح عملية التكوين وتحسين مردودية المكتبي .
- الكشف عن دور المؤسسة الجامعية في توجيه وتنظيم دورات تكوينية أثناء الخدمة .
- محاولة التعرف على مدى إسهام التكوين في تحقيق أهداف الموظف (المكتبي) بالمؤسسة الجامعية .
- محاولة إعطاء صورة حقيقية لأهمية التي يكتسبها تخصص علم المكتبات مرورا بالتكوين فيه وصولا إلى المهام المنجزة في ميدان الشغل .
- إكتشاف أهم الجهود المبدولة في تعديل مناهج التدريس الجامعية ،لمواكبة تكنولوجيا الحديثة ،وذلك في إطار إصلاح المنظومة الجامعية والرفع من مستوى التعليم العالي.
- تسليط الضوء على أهم المجالات التي يرغب أخصائي المكتبات توسيع معارفه .
- التعرف على واقع التكوين في تخصص في علم المكتبات ومعلومات .
- التعرف على مؤهلات المكتبي المكون نظريا وعلميا في الميدان المهني .
- التعرف أو التطرق لأهم المشاريع المستقبلية للتكوين في ظل التصادم تكنولوجيا المعلومات .
- التعرف على المؤهلات العلمية لأعضاء الهيئة التكوينية .

### أسباب إختيار الموضوع

يشكل موضوع التكوين وعلاقته بمردودية المكتبي ودوره في تحسين الأداء المهني ،واحد من المواضيع الهامة التي تستدعي البحث والتنقيب في أي تنظيم بماله من تأثير على كفاءة المكتبي ومردوديتهم .

وقد تم إختيار الموضوع الدراسة الحالية بعد توفر مجموعة من المبررات الذاتية والموضوعية ،وذلك لأن عملية البث والإختيار ليست عملية سهلة في حد ذاتها وعلية من الأفضل أن يكون الموضوع الذي وقع عليه الإختيار للدراسة نابعا من كم الأفكار والخبرات الخاصة يصاحب البحث وتتضمن هذه المبررات :

#### أ) أسباب ذاتية :

- حب تخصص علم المكتبات ومعلومات .
- إهتمام الشخصي بموضوع من غيره من المواضيع الأخرى ورغبة الشخصية في الإطلاع والمعرفة.
- طبيعة إختصاصي ومتمثلة في علم المكتبات ومعلومات ،وخاصة وأن العملية التكوينية تعتبر من أهم موضوعات هذا التخصص .
- دافع والسعي وراء الكشف عن بعض الجوانب المساهمة في تحسين مردودية المكتبي في جامعة .

#### ب) أسباب موضوعية :

- محاولة التعرف عن كيفية تكوين المكتبي بالمؤسسة الجامعية ومسايرة التغيرات والتطورات .
- يعد التكوين وخاصة في علم المكتبات واحد من موضوعات الي يمكن دراستها ميدانيا ،حيث من خلال تطبيق بعض الإجراءات المهنية يمكن

الإجابة عن التساؤلات التي تحتاج إلى توضيح، وبالتالي معرفة الدور التي يساهم به التكوين في تحسين مردودية المكتبي في جامعة .

- الوقوف على مدى التقدم في تطبيق برامج تكوين والتعامل مع الواقع التنظيمي .

### - منهج الدراسة :

- كلمة منهج تعني في الأصل الأروبي الطريق المؤدي إلى الغرض المطلوب، وتعني في الفكر العلمي المعاصر الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة<sup>1</sup>.

- يعتبر المنهج أساس كل بحث ودراسته، فهو يختلف باختلاف موضوع كل دراسة لأنه يساعد الباحث في تحديد وضبط دراسته وفق فرضيات وموضوعه ومحتلمة مسبقا، وثم الوصول إلى نتائج دقيقة وواضحة والمنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي<sup>2</sup>.

- فالمنهج الوصفي التحليلي هو مضلة واسعة ومرنة تتضمن عددا من المناهج والأساليب الفرعية المسموح الإجتماعية ودراسات الحالات التطورية والميدانية وغيرها إذ أن<sup>3</sup>

- المنهج الوصفي يقوم على أساس تحديد خصائص الظاهرة ووصف طبيعتها ونوعية العلاقة بين متغيراتها وأسبابها وإتجاهاتها، وما ذلك من جوانب تدور حول سبر أغوار مشكلة أو ظاهرة معينة والتعرف على حقيقتها في أرض الواقع، ويعتبر بعض الباحثين بأن المنهج الوصفي يشمل كافة المناهج الأخرى بإستثناء المنهجين التاريخي والتجريبي، لأن عملية الوصف

<sup>1</sup> همام طلعت، سين جيم. مناهج البحث العلمي، بيروت: مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع، 1984، ص 5

<sup>2</sup> أحمد بدر. مناهج البحث في علوم المعلومات والمكتبات. الرياض: دار المريخ، 1988، ص 20.

<sup>3</sup> مراد عبد الفتاح. موسوعة البحث العلمي وإعداد الرسائل والأبحاث والمؤلفات: إنجليزي - فرنسي - عربي - شرعي

الإسكندرية [د.ط.] ص 1269.

والتحليل للظواهر تكاد تكون مسألة مشتركة وموجودة في كافة أنواع البحوث العلمية .

- ويعتمد المنهج الوصفي على تفسير الوضع القائم (أي ماهو كائن) وتحديد الظروف والعلاقات الموجودة بين المتغيرات كمايتعدى المنهج الوصفي مجرد جمع البيانات وصفية حول الظاهرة إلى التحليل والربط والتفسير لهذه البيانات وتصنيفها وقياسها وإستخلاص النتائج منها .
- ويعطي المشوخي تعريفا شاملا للمنهج الوصفي التحليلي فيقول : "يعتمد المنهج الوصفي التحليلي على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها كفييا أو كمييا فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفا رقميا يوضع مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة إرتباطها مع الظواهر الأخرى .

### مجتمع الدراسة :

يعتبر مجتمع البحث على أنه "المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة" <sup>1</sup>.

إستهدفت هذه الدراسة مكتبة كلية العلوم الإجتماعية بمستغانم كل العاملين بالمكتبة والأخصائيون وعليه تم توزيع 30 إستمارة، إسترجعنا منها سبعة وعشرون إستمارة إستبيان وقد تعذر علينا إسترجاع الباقي من الإستمارات ونظرا لإنشغالهم بأداء عملهم وعدم تواجد معظمهم .

### عينة الدراسة :

<sup>1</sup> عبد الله،باشبوة لحسن، نزار عبد المجيد، هاشم السامرائي، عدنان. البحث العلمي: مفاهيم -أساليب - تطبيقات، عمان: دار الوراق، 2010، ص 253 - 254.

تشمل عينة عدة أنواع، إختارنا منها النوع المتمثل في العينة القصدية أي نختار بقصد معين عادة ما يكون لدينا مجموعة بعينها نبحث عنها طلابا، موظفين، وتساعد العينة القصدية في معرفة آراء المجتمع المستهدف لكل من المحتمل إعطاء وزن أكبر في المجموعات الأسهل وصولا ضمن مجتمع الدراسة، وكل طرق إختيار العينة التالية يمكن إعتبارها أنواع فرعية من العينة. ويتشكل مجتمع دراستنا من عمال مكتبة كلية العلوم الإجتماعية بجامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم محل الدراسة، وقد أخذنا العينة القصدية من مجتمع الدراسة وقد كان عدده ثلاثين عامل وأخصائي .

### أساليب جمع البيانات

عند القيام ببحث في موضوع محدد يمكن للباحث أن يستخدم أكثر من طريقة أو أداة لجمع المعلومات حول مشكلة الدراسة أو الإجابة عن أسئلتها أو فرضياتها وقد إستخدمنا في هذا البحث :

➤ **الملاحظة:** إن أي باحث ميداني لا يخلو من الملاحظة واقعة ما فبحثنا لا يتوصل إلى نتائج المستوفاة بملاحظتنا للعينة المستهدفة التكوين وعلاقته بمردودية المكتبي وتحسين أداءه المهني .

➤ **الإستبيان :** والتي هي أداة تتكون من مجموعة من الأسئلة ترسل أو توجه أو تسلم لأشخاص الذين تم إختيارهم لموضوع الدراسة ليقوموا بتسجيل على الأسئلة الواردة به وإعادته بعد ذلك الباحث<sup>1</sup>.

وقد قمنا بإعداد إستمارة إستبيان تتوافق مع إشكاليات وفرضيات الدراسة مع مراعاة أن تكون الأسئلة بسيطة وواضحة وغير معقدة، والشيء الذي دفعنا إلى تحرير إستمارة الإستبيان التجريبية أولا للتعرف على مدى إمكانية تجاوب الفئة المدروسة مع الأسئلة

<sup>1</sup> ربحي مصطفى، عليان، عثمان، محمد غنيم. مناهج وأساليب البحث العلمي: النظرية والتطبيق، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2000، ص 81 ص 83.

المطروحة ،وتم إستخراج وإبعاد السليبات الموجودة بها ،ثم أعدنا النظر في الأسئلة من حيث طريقة الطرح أو الصياغة أو الغموض الموجود بها ،قمنا بعد ذلك بالتصحيح وإعداد الإستبيان النهائية مع مراعاة البساطة والوضوح من ناحية الأسلوب ومن ناحية المضمون ،حتى تكون في متناول المستجوبين .

## إجراءات الدراسة

**(1) حدود الدراسة :** عند إجراء أي دراسة ميدانية يشترط على الباحث أن يقوم بتحديد مجالات البحث التي تتكون أساسا من عناصر محورية تعتبر ركيزة البحث والمتمثلة في الحدود الجغرافية الزمنية والبشرية ،وتحديد هذه المجالات الثلاثة هي في الحقيقة بمثابة توفير أدوات أساسية للتحكم في موضوع البحث <sup>1</sup>.

**(2) حدود الجغرافية :** هي الإطار الذي أجرينا فيه دراستنا والذي تتنوع عليه عينتنا ،وقد تمركزت هذه الحدود على مستوى مكتبة .

**(3) الحدود الزمنية :** وهي تشمل الوقت الذي إستغرقته الدراسة الميدانية بدءا من تحديد مجالها وإختيار عينتها وتصميم وأدوات جمع البيانات المستخدمة فيها ،وصولاً إلى تحليلها بعد جمع عناصرها .

لقد إستغرقت مدة إنجاز هذه الدراسة حوالي 6 أشهر ، من شهر ديسمبر 2017 إلى غاية شهر ماي 2018 ،وقد إستغرقت الدراسة النظرية حوالي أربعة أشهر وكنا نعمل موازنة لهذا العمل على إنجاز إستمارة إستبيان حوالي 30 إستمارة قسمت على عمال مكتبة لعينة الدراسة وتصحيحها وتوصلت عملية التحليل والنتائج إلى غاية شهر ماي.

**(4) الحدود البشرية :** حدود الدراسة البشرية عمال المكتبة جامعة مستغانم - خروبة - بمختلف الفروع :الفرع العلوم الإجتماعية ،الأداب والفنون ،العلوم الإقتصادية .

<sup>1</sup> محمد فتحي ، عبد الهادي .البحث ومناهجه في علم المكتبات والمعلومات ،القاهرة :مكتبة الدار العربية ،2003،ص 89.

صعوبة الدراسة

- ضيق الوقت .
- قلة المراجع فيما يخص الموضوع .

## الفصل الثاني :

التكوين في مجال علم مكتبات ومعلومات

**تمهيد :**

يعتبر علم المكتبات من العلوم الحديثة التي دخلت في مجال الدراسات الجامعية حيث شهد هذا العلم متعاقبة في مفاهيمه الأساسية و المؤسساتية خلال الفترة التي عقيت الحرب العالمية الثانية مع أن بوادر هذه التطورات ظهرت منذ بداية القرن التاسع عشر إلا أن سرعة تأثيرها زاد من معدلاته في العقود الثلاثة الماضية ، وذلك لعدة الطلب عن المعلومات والحاجة إليها في أي مجتمع معاصر ، بإعتبارها المصدر الأول لمساعدة في عملية التعليم والبحث والتخطيط وإتخاذ القرارات المصاحبة للتقدم التكنولوجي ، فالتكوين ضرورة حتمية فهو مطلب ومتطلب في شتى مجالات العلم والمعرفة ، وهذا العلم بتخصصه هو يحتاج للتكوين ويعتبره عنصرا ومجالا محوريا لا يمكن للمعارف أن تستغني عنه لما له دور كبير في تنظيم المعارف خاصة ونحن نعيش في حقبة تصادم المعارف والمعلومات في شتى ميادين المعلومات ، فالتكوين في هذا التخصص يطمح كما يسعى لإيصال وتوصيل الطرق والأساليب النظرية والعلمية المتكويين والتي بها يتحكمون في هذا التدفق المعلوماتي ، فالتكوين ركيزة أساسية في شتى أنظمة المعلومات خاصة الأنظمة الوثائقية التي تسعى إلى إكساب عمالها مهارات وتقنيات جد متطورة من أجل تحقيق أهدافها .

**مفهوم التكوين :**

هو عبارة عن فعل بيداغوجي يكتسب وليس مجرد تسجيل معلومات أو مجرد تعليم لعادات معينة فالتكوين ينبغي أن يسعى إلى البناء وإلى تحليل المواقف البيداغوجية ، وإلى توضيح المكتسب المعرفي وإمتلاك المهارات مع إمكانية إستثمارها من جديد .<sup>1</sup>

عرف التكوين ذلك أنه تلقين الأفراد مهارات فنية تهدف إلى إكسابهم معارف جديدة ونمي مواهبهم لتمكنهم من النهوض بأعباء وظائفهم الحالية على نحو أكثر فعالية، وهناك من جعل التكوين تطورا منطقيا لمهارات الأفراد ليصبحوا أكفاء في حياتهم الوظيفية فقال :

<sup>1</sup> مقناني ، صبرينة ، دراسة تكوين المستفيدين من المعلومات العلمية والتقنية بمكتبات الجامعة ، مجلة المكتبات والمعلومات ، مج3، 1ع، ص86.

التكوين هو تزويد الفرد مجموعة من الخبرات ومهارات التي تجعله صالحا المزوالة عمل ما .فهو التطور المنطقي لمهارات وخبرات وتصرفات الأفراد ليصبحوا صالحين تماشيا مع مختلف مراحل حياتهم الوظيفية وتحقيق الإرتقاء فيها .<sup>1</sup>

فالتكوين كما نعرفه تأهيل الفرد والجماعة للقيام بمهام معينة ،ويختلف حسب الإستعمال والحاجة .<sup>2</sup>

هذاو كما سبق ذكره فقد إبتدع الفكر الفرنسي مصطلح التكوين كبديل للتدريب ،حيث يستخدم الأول كترجمة للكلمة الفرنسية formation. أما كلمة تدريب فهي ترجمة للكلمة الإنجليزية training،"ولا يختلف مدلول الكلمتين ،التكوين والتدريب في شيء .إلأن التكوين تعني أوجه التعلم التي يتلقاها الفرد من قيم ومهارات وثقافات وأفكار ومعلومات عامة .وكلمة التدريب يسري مفهومها على التعلم أيضا في نطاق مهنة معينة بإرتباطها بالجانب العلمي "<sup>3</sup>.

فالتكوين بصفة عامة هو عملية مخططة ومنظمة موجهة لإكساب الأفراد معارف مهارات وخبرات وسلوكات تمكنهم من القيام بأعمال معينة بكفاءة وفعالية.

### حواضر التكوين :

إن معرفة خصائص التعلم البشري وتوفر برامج مدروسة للتكوين وممرنين لإنجاز هذه البرامج ليس بكاف لإنجاح الفترة التكوينية إذ أن أهم عنصر في العملية التكوينية هو المكون نفسه ،والذي لايمكن لأي تعلم أن يحدث دون مشاركته الإيجابية ورغبته في التعلم .لذلك لابد من توفير الظروف المناسبة ،والتعرف على الدوافع الداخلية للمكونين لهدف إستغلالها ي تنمية الرغبة في التعلم وإستشارة إهتمامات المتكونين .

<sup>1</sup>مدني ،عوض .التدريب وتنمية القدرات البشرية متاح على الخط [en ligne] ،[2011/12/19].الرابط <http://www.hrdxcussion.com/thr14286htm> .

<sup>2</sup>الزيد أحمد .التكوين المستمر :التربية والتكوين .متاح على الخط [en ligne]،[2012/12/21].الرابط

<http://zayahmed.maktoobblog.com>

<sup>3</sup>طرطار أحمد .الترشيد الإقتصادي للطاقت الإنتاجية في المؤسسة ،الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية ،ص 88.

من أهم الطرق المتبعة في الحوافز ربط نتائج التكوين بتلبية الحاجات النفسية والمادية والإجتماعية للمتكونين ،وتهيء الظروف النفسية والمادية لتسهيل عملية التعلم ،وإتباع الطرق العلمية في التكوين عملا بما توصلت له بحوث التعلم .وفيما يلي توضيح لأهم الجوانب التي يمكن إعتبارها لتحفيز المتكونين :

### 1. الرغبة في التعلم :لكل فرد دوافع داخلية كحب الإستطلاع والرغبة في التعلم

والمعرفة ،والرغبة في النجاح وتحقيق الذات .على المسؤولين عن التكوين التعرف على هذه الرغبات ،والدوافع الداخلية والعمل على إستشارتها وتلبيتها من خلال مايقدم من مادة للتعلم وبطرق مشوقة ،وتوجيهها لخدمة الأهداف التربوية .

### 2. تلبية الحاجات المادية : يمكن تقييم حاجات الأفراد إلى حاجات وأخرى ثانوية ،أما

الحاجات الأولية فضرورية لحياة الفرد وسلامته كالأكل والشرب واللباس والجنس والسكن ،وهي الحاجات الأساسية الواجب توفرها للحصول على السلوك السوي ،بينما تتمثل الحاجات الثانوية في النقود والمكانة المهنية وغيرها من العوامل التي تكمن أهميتها فيما يمكن الحصول بواسطتها وقدرتها على تلبية الحاجات الأولية للفرد.<sup>1</sup>

### 3. تلبية الحاجات الإجتماعية وإثبات الذات :ليست الأجور المرتفعة هي الحوافز

الوحيدة ،وهي أهم الحوافز المستعملة في المجال الصناعي ،ولقد أثبتت الدراسات<sup>2</sup> (مازلو :1943، هرزبوغ :1966،ماك كريكور :1960،كسووم:1964)أن أهم عامل محفز هو المكانة الإجتماعية ومايتبعها من إحترام وإعتراف من الغير وتحقيق الذات ،إن ربط المكانة الإجتماعية التي يمكن للمتكون أن يحصل عليها بعد الفترة التكوينية ،كفيل بتحفيز المتكونين على بذل الجهد والنجاح في عملية التعلم وإقتناء المهارات .

1 مراد بن أشهوتر ،عايدة بامية .نحوالجامعة الجزائرية :تأملات حول مخطط جامعي .الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية ،[د.ت].ص.11.

2نابتي ،محمد الصالح .التكوين في علم المكتبات وأثره على السير الحسن لمكتبات الجامعة .في مجلة المكتبات والمعلومات .مج.3.ع.1. 2006.ص.62.

## حاجات التكوين :

هناك العديد من الأسباب التي تجعل الفرد أو الشخص يحتاج إلى التكوين وتعدد هذه الأسباب تعدد المجالات الخاصة بالتكوين ولعل أهمها:

- ❖ رغبة الفرد في تجديد معارف وصقل المهارات .
- ❖ التغيرات التكنولوجية المتسارعة.
- ❖ الرغبة في مواجهة المنافسة في المهنة .
- ❖ وجود مشاكل علقة بالمؤسسة والرغبة في إيجاد حلول معينة .
- ❖ عدم وجود طرائق عملية في توجه الأفراد .<sup>1</sup>

**أهمية التكوين :** يحتل التكوين أهمية بالغة في مجال تحقيق الأهداف المرجوة ،حيث أن أي جهد لعملية التكوين يجب ان يبدأ بالنظر بوضع إطار عام يمكننا من تحديد إحتياجات التكوين ،وترجع أهمية التكوين إلى عدة عوامل من بينها:<sup>2</sup>

- الحاجة إلى التجديد والإختراع لمواجهة التغيرات في الأنظمة الإقتصادية والإجتماعية .
- الزيادة الكبيرة في الوظائف التي تقدمها الحكومة وتعتبر مسؤولة عنها
- القدرة على إعداد وعرض الأفراد والأكفاء ذو مهارات عالية .<sup>3</sup>

من أجل :

➤ زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي وذلك يتجلى بتعريف الأفراد بما هو مطلوب منهم وتطوير مهاراتهم .

1 عزالدين ،بوردبان البحث الوثائقي في مجتمع المعلومات :دراسة ميدانية في المؤسسات التربوية الجزائرية ولاية قسنطينة نموذجاً أطروحة دكتوراه :علم مكتبات قسنطينة ،2005،ص140

2 الربيع بوعريوة .تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة :دراسة حالة مؤسسة سونلغاز :ماجستير ،غير منشورة ،جامعة أمحمد بوقرة ،بومرداس ،2006-2007 ،ص 27 .

3التكوين وأهميته في المؤسسة الإقتصادية .مناخ على الخط المباشر .الرابط:  
<http://www.univ.tiret.dz/bibliothèque/8325.1.doc>

- المساعدة في إنفتاح المؤسسة على العالم الخارجي .
- المساعدة في فعاليات الإتصالات والإستشارات الداخلية والخارجية .
- تطوير إمكانيات الأفراد لقبول ،التكيف مع التغيرات الحاصلة .
- المساهمة في تنمية وتطوير عملية التوجه الذاتي لخدمة المؤسسة<sup>1</sup> .
- التقليل من الأخطاء المهنية .
- تطوير الدافعية (التحفيز) لالأداء .
- مساعدة الأفراد في تحسين قراراتهم ،وحل مشاكلهم في العمل .
- يساهم في خلق الإتجاهات الإيجابية لدى الموظفين نحو العمل والمؤسسة .
- يقلل التكوين الحاجة إلى الإشراف .فالموظف المتكون الذي يعي مايطلبه عمله يستطيع إنجازه ذلك العمل دون الحاجة إل توجيه أو مراقبة مستمرة من رؤسائه.
- يساهم التكوين إلى توضيح سياسات العامة<sup>2</sup>.
- التكوين يحسن أداء الفرد ،وينعكس ذلك في زيادة نوعية الخدمات المقدمة بأقل جهد ،وفي أقصر وقت .
- تحديث المعلومات .

### منطلقات التكوين وأبعاده :

M.fabre1994 إن أي حديث يرتكز على واحد أو أكثر من منطلقاته التي تتمظهر في

الإجابة عن الأسئلة الآتية :

لما نكون ؟(لأجل أهداف معينة) .

من نكون ؟(المتكون) .

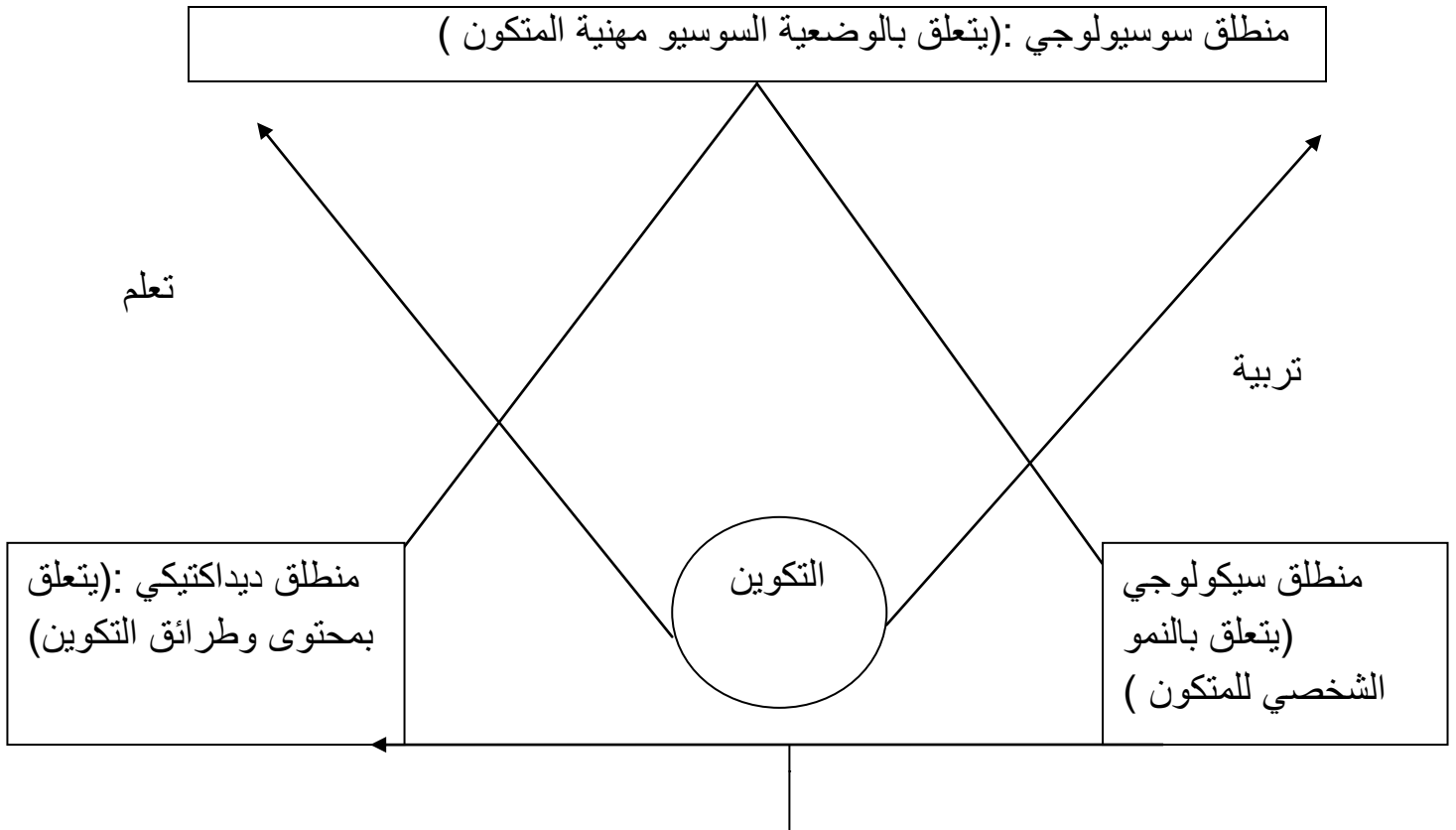
فيما تكون (التخصص) .

تتم الإجابة عن هذه الأسئلة الإستفهامية كمايلي :

<sup>1</sup> نظمي شحادة وآخرون ،إدارة الموارد البشرية،دار الصفاء للنشر والتوزيع ،عمان .ط1،2000،ص115.  
<sup>2</sup>سهيلة محمد عباس ،علي حسين علي إدارة الموارد البشرية ،دار وائل للنشر ،عمان ،الأردن ،ط3،2007،ص110.

1. عندما يطرح السؤال :لما نكون ؟ تأتي الإجابة بمنطلق سيوسيو مهني ،يبحث في مدى تحقيق التكوين لأهداف المؤسساتية والإجتماعية التي سطر لأجلها
2. عندما يطرح السؤال :من نكون ؟تأتي الإجابة بمنطلق نفس إجتماعي يبحث في الوسائل الأكثر ملائمة لخصائص المتكون وأقدار على تنمية شخصيته .
3. عندما يطرح السؤال :فيما نكون ؟تأتي الإجابة بمنطلق ديداكتيكي يبحث في طبيعة التخصص والمعرفة وتعليمية المواد.

وعلى أساس هذه الثلاثية المنطقية بنى (Mfabre) مأسماه "مثلث التكوين" كالتالي :



الشكل رقم : (01) مثلث التكوين ل: (M.FABRE ,1994)

في مثلثه هذا بين (M fabre) نقاط الالتقاء وبين عدة مصطلحات كثيرا ما تختلط على المختصين والدارسين ،فهو يرى أن التكوين يلتقي مع التدريس في كونه يتضمن تنقيح المعارف ،ولكنه يتضمن إكساب القيم والسلوكيات مثل :التربية في التكوين أقل تخصيص

من التدريس ،وهو أقرب إلى التربية في مظهرها الشمولي ،فهو يعني بالشخصية مع جميع جوانبها ،ولكنه أعمق أثرا أنطولوجيا من التدريس أو التربية (M .FABRE ,1994.23).

تتمحور مختلف المشكلات التي يطرحها مثلث التكوين ل "M.fABRE حول مسألة "قيمة التكوين "هاته الأخيرة التي تقاس من خلالها قدرة النظام التكويني على التوفيق بين الأبعاد الثلاثة للتكوين :البعد السيكلوجي ،البعد الديدانكتيكي ،البعد السوسيو مهني .تلك الأبعاد هي بتأكيد مترابطة دائما ،لأن سيرورة التكوين تتم بالضرورة فيإطار سياق إقتصادي وسوسيو ثقافي معين ،يفضل إكتساب أفراده أنواعا معينة من الخبرة ، وأنماط محددة من السلوك تلكالتي يترجمها إلى غايات وأهداف تتضمن ماهو متوخي من تغيرات سلوكية يتعين إحداثها في المتكويين ،بهذا المعنى فإن مصداقية التكوين ذو قيمة ،فإنه سيكون ذو مصداقية إجتماعية بالضرورة وبالتالي يمكننا القول بأن هناك تناسب بين "المصداقية والإجتماعية للتكوين " " وقيمة التكوين ،شريطة أن تكون أهداف التكوين المسطرة في مشروعه تعكس بالفعل متطلبات المجتمع من المخرجات .<sup>1</sup>

### أهداف التكوين :

تتمثل فيما يلي :

- ✓ هدف التكوين إلى رفع الروح المعنوية للعناصر البشرية ،وهذا من خلال شعورهم بتقدير أهميتهم من طرف إدارة مؤسساتهم عندما يكونون محور البرامج التكوينية .مما يدفعهم إلى العمل بكامل قدراتهم .
- ✓ يهدف التكوين إلى تأقلم العمال مع المستجدات الحاصلة في البيئة الخارجية للمؤسسة ،والمعلقة بالمهام والوظائف المنطوية بهم .<sup>2</sup>
- ✓ يقود التكوين إلى خلق القدرة لدى العمال المتكويين على تحمل مسؤولية والمبادرة .

<sup>1</sup> أبو عبد الله حسن ،نبيلة ناني .المرجع نفسه ص ص 10-11

<sup>2</sup> شيخ الداوي،تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية ،مجلة الباحث .جامعة الجزائر ،عدد6 .2008.ص12 ص13 .

✓ يؤدي التكوين إلى ضمان سلامة العمال من خلال تنديبه حوادث العمل ، وهذا بفعل تأثير التكوين على إستخدام الآلات والتحكم في إستعمالها من طرف العمال المتكونين .

✓ تهدف البرامج التكوينية أيضا إلى تحقيق وضمان إستقرار ومرونة المؤسسات الإقتصادية ، وهذا بإعتبار أن العناصر البشرية هي بمثابة أصل هام من أصول المؤسسة .فالتكوين يقود إلى قدرة المؤسسات على الإستمرار والبقاء .

### أنواع التكوين :

تعددت آراء وتوجيهات الباحثين وإنقسمت حول أنواع التكوين من حيث المدة والمكان والطبيعة والكيفية وحتى من حيث التركيبة البشرية فعند الأخذ بأي معيار للتصنيف بحيث تحديده مسبقا ونحن هنا سوف نركز على نوعين أساسيين من التكوين نظرا لطبيعة المعالج وهما التكوين الذاتي والتكوين المستمر<sup>1</sup>:

(أ)- **التكوين الذاتي** : يقصد بهذا النوع من التكوين العملية التي يقودها الفرد المتكون بنفسه مستعملا مجموعة الوسائل والصادر للحصول على المعلومات والخبرات خاصة المستجدات في ميدان نخصص بمواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية المتسارعة والعصر الذي يعيش فيه،فالمتكون ذاتيا كمارد في بعض القواميس هو الشخص الذي يكون نفسه بنفسه ،ومنه نقول بأن التكوين الذاتي ذلك التكوين الذي يقوم على أساس المبادرة الذاتية لطالب التكوين ،ويتداخل مفهوم التكوين الذاتي مع جملة من المفاهيم الأخرى التي تتقارب معه في المعنى مثل :التعلم الفردي<sup>2</sup>.

(ب)- **التكوين المستمر**: هو ذلك التكوين الذي يستفيد منه العمال الذين يمارسون في قطاعات أو المجالات تستدعي تحديث معارفهم وتحسين مؤهلاتهم وفقا للتطورات

1 الطاهر المجاهدي ،فعالية التدريب المهني وأثره على الأداء أطروحة دكتوراه تخصص علم النفس كلية العلوم

الإجتماعية والإنسانية، جامعة قسنطينة ،2008/2009 ،ص50 .

<sup>2</sup>حمزة منير وآخرون .المكتبات الرقمية والنشر الإلكتروني للوثائق الجزائر :بهاء الدين للنشر والتوزيع ،2011ص128.

الحاصلة في الميدان الذين ينشطون فيه ، فيصبح بذلك التكوين المستمر<sup>1</sup> بمختلف أنواعه ومستوياته وسيلة للتنمية المهنية تساعد على تحين مستوى الأداء وبالتالي تحقيق مردودية أفضل. كما يعرف بأنه تكوين إضافي يستفيد منه العامل ليتمكن من التأقلم مع التطورات العلمية .

المهنية لتكوين المستديم للتأهيل المكتبي كما يستعما مصطلح الرسكلة ، وإن تعددت التسميات في الصيغة اللغوية إلا أنه معنى واحد .<sup>2</sup>

تعتبر قضية التكوين المستمر في ميدان المكتبات من القضايا التي يهتم بها المكتبيون<sup>3</sup> في كل أنحاء ، ومن هنا يعتبر موضوع دراسة وأساليب المستخدمة حالياً والتخطيط للمستقبل هذا النوع من التعليم على المستوى الوطني من الأمور الهامة . ويمكن الإستعانة في هذا المجال بما يتم في معايير دولية للتعليم المستمر في مجال المكتبات وتحديات إحتياجات هذا النوع من التعليم.

#### فوائد التكوين : تتمثل في مايلي :

- رفع مستوى وأداء الفرد عن طريق إكسابه المهارات اللازمة لإستخدامها في ميدان العمل .
- يعتبر التكوين وسيلة فعالة لمواجهة التحديات الخارجية للفرد والمؤسسة .
- معالجة المشاكل العمل الحالية والمستقبلية .
- سد الفجوة في القصور بين ما يؤديه الموظف فعلياً وما يجب أن يؤديه .<sup>4</sup>
- تقليص المشاكل وتخفيف الحوادث .
- تخفيف من الحاجة إلى الإشراف المباشر .
- زيادة الإستقرار والمرونة والقدرة على التكيف .<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Axis .lunversdocumentaire,dictionnaireencychodique ,paris ;hachette.1995,p2612.

4 نفس المرجع ص 130 .

<sup>3</sup>Petit larouseillustré.parisedlarouse .1991 .p285 .

<sup>4</sup>عبد العزيز بن سعيد أحمد الأسمرى . نحو بناء برنامج تدريبي لتطوير المهارات الإستراتيجية للقادة الأمنيين ، أطروحة دكتوراه ، الرياض ، 2009 ، 21.

- إكساب الأفراد الثقة بالنفس والخبرة .
- المساهمة في الإحتفاظ بالكفاءات البشرية لأطول فترة ممكنة .
- مواجهة التغيرات التي تحدث في النظم الإقتصادية والإجتماعية ،ومواكبة التطور العلمي التكنولوجي .<sup>2</sup>
- رفع معنويات الأفراد.<sup>3</sup>
- مساهمة في المعالجة المشاكل العمل في المؤسسة .<sup>4</sup>
- تخفيف المرونة والإستقرار في المؤسسة .<sup>5</sup>
- تحسين نوعية الخدمات .

### أسس التكوين و سبل تطويره :

ينطلق التكوين في علم المكتبات والمعلومات وفق الإتجاهات الحديثة من الحاجات التي تتطلبها برامج التنمية الوطنية ومنها بالتحديد حاجات المكتبات ومراكز التوثيق والمعلومات ،وإن أي تطوير في هذا الإتجاه لابد أن ينعكس الواقع وآفاق المستقبل مع السعي لإحداث تغيرات في نوعية المعلومات المتاحة ،وإضافة معارف جديدة وخلق فرص عمل جديدة أيضا .<sup>6</sup>

لتحقيق ذلك لابد من وضع برامج التنمية الوطنية وأهدافها بما يتصل بمخططات تطوير المكتبات على المستويين المحلي والوطني في عين الإعتبار من خلال العمل اليومي المشترك بين معاهد التكوين ومكتبات دون أن يقلل أحدهما من أهمية الآخر ،بدأ من مرحلة وضع أهداف التكوين ، وغاياته ومخططاته مرورا ،بالتدريب والتدريس والتطبيق والمتابعة

<sup>1</sup>سفران علي منصور الشمراني .تقييم التدريب الفني بالإدارة العامة ،رسالة ماجستير ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ،2007ص 16.

<sup>2</sup> الخطيب رداح ،الخطيب أحمد .التدريب الفعال ،علم المكتب الحديث ،الأردن ،[د.ط]،2006،ص287.

<sup>3</sup>عبدالغفار .السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد ،دار الجامعة ،بيروت ،1991،ص258.

<sup>4</sup> منصور أحمد منصور .تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق ،وكالة المطبوعات ،الكويت ،1995،ص142.

<sup>5</sup>عثمان حمدي مصصطفى المعاذ ،المذخل الحديث في إدارة الأفراد ،دار النهضة العربية ،1990ص 220 .

<sup>6</sup>صوفي عبد اللطيف .التكوين العالي في علوم المكتبات والمعلومات :أهدافه ،أنواعه وإتجاهاته الحديثة ،الجزائر :دار

الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ،2002 ،ص 29 .

وإنتهاء بتخريج الدارسين وتقويمهم، إنالتعاون والتشاور المتبادل بينهما هو شرط أساسي لنجاح التكوين ومتابعة تطويره وهذا الأمر يستدعي عقد الإجتماعات الدورية المشتركة، وتواجد أساتذة الدروس النظرية في مكتبات التكوين لحضور بعض الدروس التطبيقية والعكس صحيح ليكون التشاور متواصلا بين الأساتذة المنظرين والأساتذة المطبقين، حتو يواكب تطبيق هذا الأمر على الدروس التبادلية أيضا في حالة وجودها (أسبوع نظري يتبعه أسبوع تطبيقي وهكذا) وليكون الطالب على علم بما هو مقبل على نفيده عمليا .

تعطي الجامعات العربية أهمية كبرى لتشاور وتبادل الخبرات بين الأساتذة المشاركين في التكويني ففي ألمانيا تحتم الأنظمة فيها ضروري وجود الإجتماعات سنوي إلزامي في المحاور التالية: الإدارة والتسيير والمعالجة الآلية للمعلومات والبيبيولوجرافيا. ويمكن قبول أساتذة ضيوف في هذه الإجتماعات الإثراء وتخرج هذه الإجتماعات بإقتراحات وتوصيات ملزمة. وقد عالج الملتقى الواحد العشرون الخاص بالمعالجة الآلية للمعلومات<sup>1</sup>.

وخرج بتوصيات لتحسين التدريس في هذا المحور الذي يتعرض للتحديث المستمر .

وقد عقد في العام نفسه أيضا إجتماعات مشابهة حول محاور أخرى، ليست الغاية من هذه الإجتماعات توحيد المناهج والطرائق والوسائل والتشاور حولها. ليطبق كل معهد منها مايناسبه ومن جهة أخرى ترى الإتجاهات الحديثة في تدريس المكتبات والمعلومات ضرورة وجود مواد إلزامية، وأخرى إختيارية في مناهج الدراسة. وينسحب هذا الرأي أيضا على الإمتحانات الخطية دون الشتوية، ويكن الإختيار تبعا لميول الطلبة وإتجاهاتهم الوظيفية المستقبلية .

وتركز الإتجاهات الحديثة أيضا على التوسع في تدريب الدارسين على إستخدام تقنيات المعلومات ومبتكراتها، لمواكبة تحديات السوق ومنتجاتها الجديدة .

### أهم مبادئ التكوين :

<sup>1</sup>بن السبتي عبد المالك. أفاق تطوير المكتبات ومعلومات في المكتبات والمعلومات، مج 3، 1ع، 2006، ص 33.

من الصعوبة يمكن تحقيق أهداف التكوين من دون معرفة تامة بمبادئه ،حيث أن معرفتها تفيد في تنمية وتنفيذ برامج التكوين ،وبالتالي ضمان نجاح العملية التكوينية وتحدد أهم مبادئ التكوين في التالي :

- **الدافعية ( التحفيز ):** لتحقيق الأهداف الشخصية ،حيث أن الفرد يسعى لتحقيق أهدافه الشخصية من خلال المؤسسة ،ومن أكثر الأهداف التي يرغب الفرد في تحقيقها في مجال العمل يمكن الإشارة إلى تحقيق الأمان الوظيفي ،الحصول على حوافز العمل المادية والمعنوية ،تقدير الآخرين ،المركز الإجتماعي ،المسؤولية والإنجاز ،فإذا برنامج التكويني يساعد الفرد على تحقيق البعض من الأهداف ،فإن هذا يسهل كثيرا من عملية تعلم الفرد .<sup>1</sup>

**معرفة النتائج :** من دون شك أن معرفة النتائج أو المعلومات المرتدة تؤثر على عملية التعلم .فعندما يعرف الفرد المتكون أو المتدرب تقدمه ،مقاسا ببعض المعايير (جودة/كمية/سرعة) فإن هذا يساعده على تحديد أهداف تتعلق بما تبقى له أن يتعلمه فعملية التحليل المستمر لمدى التقدم وتحديد أهداف جديدة للتعلم وفقا لهذا التحليل ،يدعم من عملية التعليم .ولا بد أن نؤكد للفرد المتكون أن الأهداف ليس من الصعب تحقيقها حتى لا يحبط الفرد المتكون ،وخير وسيلة لتوفير هذه المعلومات المرتدة لكل من المدرب والمتدرب على السواء .هي التفسير والشرح الشفوي أو الإختبارات الكتابية .كما يمكن إضافة لذلك رسم خريطة أو شكل بياني يوضح مدى تقدم الفرد المتكون أو مجموعة من المتكونين ،وهذا مايسمى بمنحنى التعلم .

- **التدعيم :** يوضح هذا مبدأ من مبادئ التعلم ،أن السلوك المدعم تزيد احتمالات تكراره مرة أخرى .أما السلوك الذي لا يتم تدعيمه أ تحفزه فإن احتمالات تكراره مرة أخرى تقل إلى درجة كبيرة ،ولعل المدح والتقدير هما من أمثلة المدعمات الإيجابية حيث أنه عندما يتم مدح الفرد نتيجة قيامه بأداء جيد ،فإنه سيبدل أقصى جهده لكي يحقق أداء أفضل في المرة القادمة .

<sup>1</sup> غربي ،علي، علي سلاطنية ،بلقاسم .تنمية الموارد البشرية ،القاهرة:دار الفجر للنشر والتوزيع ،2007ص 104ص108

- **تناغم محتوى برنامج التكوين :** يجب أن يشكل البرنامج وحدة متناسقة ومتكاملة ، بحيث ينظم كل جزء من أجزاء التدريب ليتسنى للفرد أن يدرك العرض منه ، وأيضاً مداد توافقه مع الأجزاء الأخرى من البرنامج ، بالإضافة إلى ذلك فإن الجزء التالي يجب أن يبني علناً الأجزاء التي تقدمها من قبل ، وترجع أهمية هذا المبدأ إلى أهمية القضاء على الفجوات وعدم الإتساق في محتوى التدريب والذي يؤدي إلى إنخفاض فعالية عملية التعلم .

- **التكوين الكلي والجزئي :** يتوقف هذا المبدأ على عدة عوامل منها محتوى الوظيفة المتخصصة التي يتدرب عليها الفرد ، ونوعية المواد التي يتعلمها الفرد المتكون ، وأخيراً مدى حاجة المؤسسة المتكونين . وتؤكد الشواهد الواقعية أن الكيفية التي أظهرت نجاحاً هي أن يتم أولاً وقبل كل شيء إعطاء الفرد المتكون فكرة مختصرة عن الوظيفة ككل ثم تقسم الوظيفة بعد ذلك إلى أجزاء لتعلمها بعمق أكبر .

- **الفترة الزمنية المحددة للبرنامج التكويني :** هي شرط ضروري لأي برنامج تدريب أو تكوين ، لهذا يشترط تحديد الفترة الزمنية للتكوين مسبقاً فمثلاً دراسة 03 سنوات تحصل على شهادة الليسانس إضافة عامين بعد شهادة الليسانس تتحصل على الماستر ، إضافة 03 سنوات أخرى بعد الماستر تحصل على دكتوراه .

- **تقييم التكوين :** إن تقييم البرامج التكوينية هي عملية في غاية الأهمية لأنها تساعد في التعرف على مدى فائدة البرامج ونقاط الضعف فيها من أجل التخلص منها ، وأي البرامج الفاشلة التي سوف تستبعد . ولكن بالرغم من محاولة تقييم التكوين إلا أن التقييم مازال محدوداً خصوصاً في البلدان العربية وفي الجزائر .

**بصفة عامة :** يمكن تقييم البرامج التكوينية من خلال قياس ردود الأفعال عن البرنامج التكويني ، ولقد أفرد الباحث حمزة منير مبادئ تكوينية في غاية الأهمية نلخصها في ، الحداثة حيث تكون مادة التكوين وأساليبه حديثة ومتطورة ومواكبة لكل ما يستجد في الميدان كما يجب أن تتسم بالإستمرارية بحيث تكون ملازمة للفرد منذ أن يبدأ حياته كموظف حتى تنتهي حياته المهنية ، ويجب أن يتميز التكوين بخاصية الشمولية أي شمول التدريب كافة

الفئات العاملة في التنظيم وكافة فئة الأشخاص والواقعية بمعنى وضع برنامج للتكوين وفقا لحاجة الفرد والمؤسسة بحيث تخدم الأهداف التي وجد من أجلها التكوين.<sup>1</sup>

### نشأة تخصص علم المكتبات :

قد ظهر هذا العلم، نتيجة لحركة مجموعة من المكتبيين الأمريكيين الذي شغلهم إزدياد عدد المكتبات في أمريكا، مما أدى بهم إلى عقد مؤتمر جمع حوالي 103 شخص من العاملين في حقل المكتبات، في مدينة فيلادلفيا في عام 1876 تشرين الأول، حيث عرضت في هذا المؤتمر عدة أبحاث ومناقشات تتعلق بميدان علم المكتبات، وخرج المؤتمر بتكوين جمعية المكتبات الأمريكية، التي كان محركها ملفيل ديوي، الذي عين أمين سرها، وخرج المؤتمر بهدف واحد وهو ترقية علم المكتبات والخدمة المكتبة وما زالت هذه الجمعية تنشط لحد الآن، حيث إتسع عدد أعضائها إلى 30 ألف عضو، من الولايات المتحدة الأمريكية وغيرها، وهي تعمل دائما على تطوير علم المكتبات وترقية، وكذا تثبيت حركة تدريسه وإصدار قواعد الفهرسة وتحسينها وضبطها والرفع من مستوى الخدمات المكتبية والإهتمام بالمكتبي علميا، وزيادة على أنها تقوم بنشر عدد من المجالات تخص هذا الميدان.<sup>2</sup>

كما إفترضت ولادة علم المكتبات مع "وضع قواعد ANTONIO -PANAZZI سنة 1841 إنجلترا، سميت بقواعد باناري ال91، وقد عرفت هذه القواعد تصحيحات من طرف شارل سكوتر بعد ذلك. وكانت الوم.أ السبابة لفتح مدرسة لتدريس علم المكتبات سنة 1887 في جامعة كولومبيا بنيويورك، من طرف ملفيل ديوي، الذي كان عميدها ومؤسسها، أما في أوروبا فكانت مدرسة école des chartes سنة 1821، وقد عرفت هذه المدرسة التدريبات العلمية أكثر من الدراسات الأكاديمية، وفي لندن أنشئت أول مدرسة للدراسات العليا سنة 1919، وهناك عدة جامعات في إنجلترا تمنح درجات الماجيستر والدكتوراه في علم المكتبات. أما بخصوص الإتحاد السوفياتي فقد أعطى لهذا العلم حقه، وإهتم بتدريسه

<sup>1</sup> الحمزة منير. المكتبات الرقمية والنشر الإلكتروني للوثائق، الجزائر: دار الأملية للنشر والتوزيع، ط1، 2001، ص120.

<sup>2</sup> شرف الدين، عبد التواب. مدخل إلى علم المكتبات ومعلومات، القاهرة: الدار الدولية للإستثمارات الثقافية، 2001، ص

في المعاهد والجامعات ،وقد بلغ عدد الكليات التي يتخرج منها أمناء المكتبات في أواسط القرن التاسع عشر أكثر من 50 كلية<sup>1</sup>.

في حين هذا العلم الجديد إالعالَم العربي في الخمسينات ،وكان المشرق العربي الأول من إقتحمه بحيث أنشأ معهد الوثائق والمكتبات في في جامعة القاهرة سنة 1951 ،وفي النصف الثاني من عقد الستينات قامت دراسة أكاديمية في التخصص بجامعة أم درمان السودانية ،ودراسة شبه أكاديمية بجامعة بغداد<sup>2</sup>.

ومن هنا نستطيع تصنيف معاهد المكتبات الجامعية في الوطن العربي ،حسب تأسيسها على النحو التالي :

- مصر : 1951 قسم الوثائق والمكتبات بجامعة القاهرة ،أول معهد أكاديمي للمكتبات في الوطن العربي .

- السودان :1966 في جامعة أم درمان بالخرطوم .

- العراق : 1970 في الجامعة المستنصرية بكلية الآداب .

- الجزائر : 1975 في جامعة الجزائر ،ثم 1982 بجامعة قسنطينة ،ثم 1986 بجامعة وهران .

- السعودية :1972 بجامعة الملك عبد العزيز .

- المغرب : 1974 في مدرسة علوم الإعلام بإشراف كلية الدولة للتخطيط والتنمية الإجتماعية .

- ليبيا :1976 في جامعة الفاتح بطرابلس .

- الأردن :1977 في كلية التربية بالجامعة الأردنية بعمان .

<sup>1</sup> بدر ،أحمد أنور .علم المكتبات والمعلومات ،القاهرة :دار الغريب للنشر ،1996،ص 151 .  
<sup>2</sup>الهجرسي ،محمد سعد .المكتبات والمعلومات الوثائق ،القاهرة:دار الثقافة العلمية ،1998،ص 28 .

- تونس :1983 في قسم المكتبات بجامعة دمشق بتونس .

### تعريف تخصص علم المكتبات :

في بداية لابد لأي تخصص أو فرع من فروع المعرفة الإعتراف العلمي والأكاديمي والمهني ،وكي يناله لابد له أن يحدد موضوع دراسة وجوهره وإهتمامه ،بدقة وبوضوح يسمحان له بأن يصبح علما قائما بذاته ،ويمنح أي خلط أو تذخل مع أي تخصص أو فرع آخر ،وموضوع تخصص المكتبات ورقعة أرضه الأساسية :هي ضبط أوعية المعلومات ،وذلك بإقتنائها وإتاحته لإستخدام من أقدم أشكالها حتى أحدثها ،وبالتالي هو العلم الذي يهدف إلى وضع المعلومات المناسبة ،بين أيدي المستفيد المناسب ،وفي الوقت المناسب ،بالقدر المناسب ،وذلك لتحقيق الإستفادة القصوى <sup>1</sup>.

وهناك تعريفات عديدة لتخصص علم المكتبات منها "أنه التخصص الذي يبحث في خصائص المعلومات ،وطبيعة عملية نقل المعلومات ،مع الأخذ في الإعتبار الأوجه العملية لجمع المعلومات ،وفحصها وتقييمها وتنظيم بثها ،عبر الأدوات الفكرية الملائمة والتكنولوجيا .

ومن التعريفات الأخرى ،أنه التخصص الذي يهتم بدراسة خصائص المعلومات وسلوكها وخلقها وإستخدامها والقوى التي تتحكم في إنسيابها وإدارتها ووسائل معالجتها وتجهيزاتها لأقصى درجة من الوصول والإستخدام ،ويشمل التجهيز ،وإنتاج المعلومات وبثها وتجميعها وتنظيمها وإخترانها وإسترجاعها وتفسيرها ونقلها والإنتفاع بها <sup>2</sup>.

وهناك من يرى أن هذا التخصص الذي يقوم بدراسة وتحليل المعلومات وسلوك المستخدمين منها ،كما يقوم بدراسة وتصميم وتطبيق وإدارة وتقييم نظم المعلومات ،وهنا من يرى أن تخصص المكتبات ومعلومات هوالتخصص الذي يعني بأوعية المعلومات من حيث الضبط

<sup>1</sup>عبد الهادي ،محمد فتحي .مقدمة في علم المعلومات ،القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ،1983 ،ص 64 .  
<sup>2</sup>أسامة ،السيد محمود .المكتبات ومعلومات في الدول المتقدمة والنامية :الإتجاهات الحديثة ،العلاقات ،المؤسسات ،الإنتاج

الفكري ،القاهرة :العربي للنشر والتوزيع ،1987، 15 .

والأختيار والأقتناء والتنظيم والإسترجاع ، وهذه الأوعية تحمل المعلومات التي تشكل ذاكرة الخارجية للجنس البشري ، وتحفظ بها المؤسسات الإقتنائية .

وتشير هذه التعريفات إلى أن هذا المجال هو الذي يتعلق بدورة نقل المعلومات إبتداء من مرحلة إنتاجها إلى مرحلة الإستفادة منها .

وقد ركز علم المكتبات في بداية نشأته ، على الأساليب والإجراءات الإدارية وأساليب النظم الفنية التي تشمل (الفهرسة والتصنيف ) . وذلك من أجل بناء مجموعات مكتبية ، وتنظيم المكتبات وإعدادها أعدادا صحيحا ، ولكل مع مرور الوقت والتقدم العلمي والتكنولوجي والحاجة إلى تقديم خدمات مكتبية على أسس علمية صحيحة ، وكانت مهنة المكتبات هي وحدة التطبيق ، وفقد إعتد هذا العلم على قواعد مقننة دقيقة وحيث أصبح يرتكز على أسس ونظريات راسخة ، وتهدف في مجموعها إلى تسيير الحصول على المعرفة الإنسانية<sup>1</sup>.

وتعرف بأنه أحد التخصصات النظرية ، والذي يعني بدراسة الوسائل المتعلقة بتأمين وتنظيم وإتاحة الفرص للحصول على المعلومات المسجلة ، كما يقوم بتزويد الطلاب بالمعلومات الكافية فيما يخص المكتبات من حيث الإدارة ، التشغيل ، الأنظمة ، الأهداف ، المهام ، إكتساب المهارات العالية للتعامل مع المكتبة ، وذلك بما يواكب التطور الشامل في أساليب تقديم المعلومات .

### أهمية تخصص علم المكتبات :

إن جميع التخصصات التي يقدمها علم المكتبات ، تهدف إلى نقل الوسائل الموجودة بأوعية المعلومات بمختلف أنواعها وهي الوسائط المكونة لذاكرة الإنسان الخارجية من إنسان لآخر ومن عصر لآخر ، ومن مكان لآخر ، وبالتالي يتحقق الإتصال بالمعرفة كوسيلة لعدة أهداف أخرى هي الإعلام والترويج والثقافة والتعليم .

ويمكن تلخيص أهمية علم المكتبات في النقاط التالية :

<sup>1</sup>البدن ، زهير عبد الباقي . تعريف علم المكتبات ومعلومات . Http//ar.wikipedia.org . 72 أكتوبر 2009 .

- دور أجهزة المعلومات والمكتبات في حفظ وتنظيم المعلومات والإعلان عنها .
- تشجيع القراء والبحث ،وتزويدها بإمكانية إنتقاء العقول والخبرات الأكثر إتساعا منها .
- تجميع وتحليل وتنظيم وتكوين وإسترجاع الإنتاج الفكري المسجل لإنسان .
- إنتشار المكتبات ،الذي يشمل العملية المكتبية ويجسد شكل من أشكال الإتصال الجماهيري ،وهو بذلك يدرس طبيعة هذه العملية وقوانينها وخواصها وتركيبها .
- بث المعلومات بصفة مستمرة للمستخدمين بمختلف الأساليب والوسائل .
- العمل على توحيد التقنيات الفنية ،والحث على التعامل والتنسيق مع مراكز المعلومات <sup>1</sup> .

### وظائف تخصص علم المكتبات

كما تتجلى وظائف علم مكتبات ومعلومات في عنصران أساسيان تتبناهما كل المؤسسات الوثائقية ،بصرف النظر عن حجمها أو نوعها أو شكل أوعية المعلومات التي تحتزنها وتتمثل هذه الوظائف في :

✚ إختيار أو إقتناء الأوعية طبقا لسياسة واضحة ،تضعها كل مؤسسة بعد دراسة متطلبات المستخدمين على ضوء الإمكانيات المتاحة لها .

✚ تحليل الأوعية التي تم إقتناءها ،وتنظيمها وحفظها طبقا لمجموعة من القواعد والمعايير والتقنيات ،لكي يسهل إسترجاعها بما تتضمنه من معلومات بعد ذلك <sup>2</sup> .

إذ تعتبر هذه الوظائف أساسا لكل عمل المؤسسات الوثائقية ،فلولا عملية التحليل والتنظيم لما إستطاع أحد الوصول إلى هذه الأوعية أو معلوماتها .

### فئات العاملين في حقل المكتبات :

<sup>1</sup> عبد الهادي ،محمد فتحي .المكتبات ومعلومات :دراسة في الإعداد المهني والبيبليوغرافيات والمعلومات ،القاهرة :مكتبة الدار العربية للكتاب ،1993،ص 21 .

<sup>2</sup> عبد الهادي محمد فتحي ،المرجع السابق ،ص 22 .

هناك ثلاث فئات من المكتبيين في العالم :

- الفئة الأولى : وهي الفئة المثقفة المتخصصة ، وتعني بذلك كل فرد يحمل شهادة جامعية من جامعة معترف بها ، وهي إما شهادة في علم المكتبات كما هو الحال عندنا في الجزائر وكذا في بعض الدول الأوروبية ، أو شهادة في إختصاص من الإختصاصات ، وتضاف إليها شهادة ماجيستر في علم المكتبات كما هو معمول به في الولايات المتحدة الأمريكية<sup>1</sup>.

- الفئة الثانية : وهي الفئة المثقفة غير المختصة ، وتعني بذلك كل فرد يحمل شهادة جامعية غير متخصصة في حقل المكتبات ويعمل بالمكتبة ، ولكنه يحصل على المعلومات الفنية بالتمارين والتكوين من العمل اليومي ، أو عن طريق دورات تكوينية .

- الفئة الثالثة : وهي الفئة الأقل ثقافة وغير المتخصصة وتعني بذلك العاملين في حقل المكتبات وثقافتهم العامة الضعيفة ، كما أن إختصاصاتهم معدوم وهم يقومون بأعمال ثانوية في مجال المكتبات .

### مفهوم التكوين في علم المكتبات :

تسند مهام التكوين الامعي للدولة ، من خلال مؤسساتها الجامعية من أجل التكوين الأفراد تكويننا علميا أو أكاديميا ، خاصة وأن الإهتمام بالثروة البشرية أصبح عنصرا أساسيا في تنمية هذه الموارد ، وذلك من خلال وضع برامج تساعد على زيادة فاعلية هذه الثروة البشرية وإنتاجها .

ويعرف التكوين في علم المكتبات ، بأنه تلقين المكونين الطرق والأساليب النظرية والعلمية ، التي تساعد في التحكم في هذا السبيل الكبير من المعلومات وبالسرعة المطلوبة ، وبتكاليف جد مدروسة ، وتقديمه للقراءة ومن ثم تخريج الإطارات والعمال المهنيين لتلبية إحتياجات المجتمع الإقتصادية التي تسهر على إستمرارية هذه الخدمات<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> بن أشهو مراد . نحو الجامعة الجزائرية : تأملات حول المخطط الجامعي الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية 1981 ، ص 92 .

<sup>2</sup> الحسن بوعبد الله . تقويم العملية التكوينية في جامعة ، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، 1998 ، ص 116 .

إذا يعتبر التكوين في علم المكتبات ومعلومات ،من ركائز الأساسية التي تصنعها مختلف أنظمة الإعلام أو المؤسسات الوثائقية ،نصب أعينها حتى تتمكن من أداء وظائفها المتمثلة في تقديم أحسن خدمات المكتبية ،بحيث ترى هذه الأنظمة الوثائقية في التكوين وإكساب عمالها مهارات جد متطورة من أجل تحقيق أهدافها .

دون أن نهمل دور الفعال لتكنولوجيا الحديثة للمعلومات والإتصال ،ومأضافته لهذا التكوين ومأفرزته من تطورات منذ ظهورها وبدايات تطبيقاتها في المكتبات ،حيث أصبحت الآن هذه تكنولوجيا محور لكل النشاطات المهنية ،بما فيها مهنة المكتبات والمعلومات .

### أهداف التكوين في علم المكتبات

تتميز كل أنواع التكوين بعد خروجها من إحدى السياسات العامة سواء للفرد المكون أو المؤسسة ،إذا تتطلب عملية التكوين تحديد الهدف منه ويمكن حصرها في النقاط التالية :<sup>1</sup>

- الرفع من منافسة المنظمة وذلك بتقوية القدرات التقنية ومهارات المتكون .
- تعليم وإعداد كفاءات بشرية متخصصة قادرة على تحمل المسؤولية الحياة العلمية .
- تدعيم الإمكانيات الشخصية للتعامل الميداني مع نصوص بنوك المعلومات بجميع أنواعها .
- تنمية المعرفة بشتى أنواعها ،فلا شك أن الجامعة هي مجتمع الباحثين والعلماء الذين يقومون بنشاط علمي مميز ،يهدف إلى إثراء المعرفة وتقدمها .
- تحقيق الثقة بنفس المتكون أو العامل .
- ضرورة وجود قواعد تحكم ممتهني المهنة والجمهور الذي تقدم له هذه الخدمات .
- التكوين يضمن ويطور الكفاءات .

### مستويات التكوين في علم المكتبات والمعلومات

يتم تكوين المكتبيين في أنحاء المتفرقة من العالم على مستويات متعددة أهمها :

<sup>1</sup> محيرق ،مبروكة عمر .المعلومات والبحث العلمي والتأهيل والتكوين ،طرابلس :مؤسسة الثقافية الجامعية ،[د.ط]،ص 103 .

1. برامج إعداد مساعدي أمناء المكتبات في المعاهد المتوسطة لمدة سنتين أو سنة بعد الثانوي العامة .
  2. برامج على مستوى الجامعي ،وتصميم برامج عادة للإستجابة لإحتياجات تأهيل أمناء المكتبات على إختلاف مستوياتهم .
  3. برامج على مستوى الدراسات العليا ،أي بعد الحصول على درجة البكالوريوس أو الليسانس من إحدى الكليات سواء الحصول على الدبلوم العالي ،أو الماجيستر أو الدكتوراه ،وهناك إلى جانب ذلك دورات تكوينية مرحلية ،ودورات تكوينية مستمرة قصيرة أو طويلة المدى حسب الحاجة <sup>1</sup>.
- ولابأس من التطرق في هذا الصدد إلى إعطاء فكرة على مستويات التكوين المكتبي في الوطن العربي .

### تطوير التكوين لعلم المكتبات والمعلومات

إن تطوير تكوين المكتبيين والمتخصصين في المعلومات هي مسؤولية جماعية لا تقتصر على أقسام المكتبات ومعاهدها في الجامعات الوطنية .وبما أن المركز الوطني لخدمات المكتبات والمعلومات يستقطب تدريس علوم المكتبات والمعلومات في التعليم ما قبل الجامعي ،قصد الوصول إلى تكوين أفضل على كافة المستويات ينسجم مع العصر وحاجاته المتكورة ،مثل :تحديث المناهج ،وربط التكوين بصورة أفضل بالحاجات المهنية المتغيرة بإستمرار ،وإدخال فروع جديدة تخص إقتصاد المعلومات وغيره ،وإن عليه أن يسهم في وضع المسودات الخاصة بالتعديلات سواء في نظام الشهادات ومستوياتها ،أو نوع من التعليم والتكوين شكلا ومضمونا ينسجم مع العصر وحاجاته المتطورة بإستمرار .ثم إن على هذا المركز أن يواجه إهتماما خاص لقضية تكوين المكتبيين والنكتبيين المتواجدين على رأس عملهم بمستويات تكوينهم المتعددة ،حتى يمكنهم من تطوير معارفهم وربطهم بالأحدث التقنيات المبتكرة في مجال عملهم ،مع

<sup>1</sup> شرف الدين ،عبد التواب .مدخل إلى علم مكتبات والمعلومات ،القاهرة :الدار الدولية للإستثمارات الثقافية ،2001،ص 136.

إفساح المجال واسعا أمام تقديم المعلومات الشاملة دون إهمال العروض المتخصصة، لأن التكوين في علوم المكتبات والمعلومات لايجوز أن يقتصر على المعاهد العليا والجامعات<sup>1</sup>.

بل يجب أن يتسع ليشمل المجتمع بأوسع معاني هذه الكلمة، كالتكوين على مستوى الأحياء والمدارس أو النوادي أو المؤسسات إلى غير ذلك، وواجب المركز يتجلى في وضع المخططات التكوين ومشاريع ومستويات، وبرامجه والحث على المشاركة فيه .

ومن بين أهداف التكوين، تدعيم المستوى النوعي للعاملين بشكل أو بآخر في المكتبات والأرشيف ومراكز التوثيق والمتاحف، وتشجيع على قيام مجموعات بالعمل مع ملاحظة .

### مشكلات التكوين في علم المكتبات

تشكو أقسام المكتبات والمعلومات ومعاهدها من جملة من المشكلات بدء من الأهداف المرسومة مرورا بالمناهج والطرائق والمخابر والتجهيزات وإنهاء بالوسائل والتطبيقات الميدانية، وتنجمل أهم جوانب النقص والقصور التي يعاني منها التكوين في أقسام المكتبات بمايلي<sup>2</sup>:

- غموض أهداف التكوين وضعف تركيزها على الغايات الأساسية المنشودة .
- ضعف المناهج الدراسية كما وكيفا .
- غياب التنسيق المطلوب بين معاهد التكوين ومكتبات التطبيق .
- ضعف خبرة المؤطرين والأساتذة في إستخدام تقنية المعلومات .
- ضعف التشاور والتواصل بين الأساتذة المنظرين والأساتذة المطبقين .
- غياب المكتبات الكبرى ومراكز المعلومات الحديثة التي تدعم التكوين .
- نظرة المجتمع إلى المهنة المكتبية لا تشجع الطلبة للإلتحاق بهذا التكوين .

<sup>1</sup> صوفي عبد اللطيف .التكوين العالي في علوم المكتبات والمعلومات :أهدافه، أنواعه وإتجاهاته الحديثة، الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2002، ص ص 159-160.

<sup>2</sup> صوفي، عبد اللطيف، المرجع السابق ص ص 116-120.

- إختلاف التسميات أقسام المكتبات في الجامعات العربية .
- قلة المراجع العربية في علوم المكتبات والمعلومات ،خاصة الدوريات منها .

### خلاصة :

التكوين مطلب ودعامة في كل مجالات المعرفة ،ومن هذه المجالات نجد علم المكتبات والمعلومات الذي يعتبر مجالاً أساسياً ولا يمكن للمعرفة البشرية أن تستغني عنه لدور الكبير في تنظيم المعرفة والتعريف بها ،فالتكوين في علم المكتبات هو تلقين المكون الطرق والأساليب النظرية ،التقنية والعملية التي تساعده في التحكم الجيد والحسن للمعلومات وإيصالها للجمهور المستفيد بالطرق المتاحة والسرعة المطلوبة خاصة ونحن نعيش زمن التكنولوجيا الجديدة في مجال المعلومات والاتصال و ماأضافته على التكوين خلال نتائجه المهنية وحتى التكوينية على سواء ،فالتكوين في علم المكتبات ومعلومات يعتبر من الركائز الأساسية التي يعتمد عليها كبر المؤسسات الوثائقية للإنجاح والتمكن من أدائها في تقديم أحسن وأنجح الخدمات ،فالتكوين يكسب المتكويين مهارات وأساليب جد متطورة من أجل تحقيق أهداف المؤسسة ،فالبرغم من أن التكوين قد وصل المراتب أعلى وخط خطوات كبيرة .

## **الفصل الثالث :**

**دور التكوين في تحسين الأداء المهني  
ومردوية المكتبي .**

**تمهيد :**

يلعب التكوين دورا أساسيا في زيادة فاعلية المؤسسة من خلال تحسين مهارات وقدرات الموظفين التي تساعدهم على تحسين أدائهم ومواكبة المستجدات والتطورات الحاصلة على مستوى المحيط المهني الداخلي للمؤسسة أو على الصعيد الخارجي لها .

حيث أصبح تكوين الموظفين ضرورة حتمية لا يمكن الإستغناء عنها من طرف المؤسسة ،إذا أردت تحسين نوعية خدماتها والإرتقاء بها إلى مستوى يضمن لها المنافسة والإستمرار والتطور ،وحتى تتمكن المؤسسة من بلوغ هذه المكانة لابد أن نتأج على الدوام مستوى أداء موظفيها .

**تعريف المردودية :**

**تعريف اللغوي :** مشتقة من فعل رد لأي رد و معناه إعادته على التمام أي بدون نقصان منه على الأقل والمعنى اللغوي لها ،هو الشيء الذي يمكن أن ينتج لنا لنا مردودا ،وإذا كانت نسبة الأموال المتحصل عليها ،أكبر نسبة الأموال المستمرة أو المستعملة وهناك مفاهيم عدة تتمثل في :

- تعريف ريكاردو : "هي عائد إستخدام أرض فلاحية ملك للآخرين ،وبعبارة أخرى هي عبارة عن الربع النحصل عليه نتيجة إستخدام الأرض أي ماتقدمه الأرض نتيجة إستغلالها .
- تعريف بوخزاروكونسو : "المردودية هي قاعدة تطبق على كل المراحل الإقتصادية ،وهذا يوضح الإمكانيات المادية والبشرية ،والتي تعبر عنها العلاقة التالية ،وحسب بعض الأخصائيين في المردودية هي : الفرق بين المبالغ الإجتماعية والتكاليف أو النفقات لقاء هذا المردود ويسمى هذا الفرق بالربع والنخل الصافي .

- وحسب بيار كونسو : "فإن المردودية هي القاعدة التي تطبق عامة على كل المراحل الإقتصادية، وهذا يوضح الإمكانيات المالية والمادية"<sup>1</sup>.

### التعريف الإصطلاحي :

لقد ثار خلاف بين المحليين ماليين وإقتصاديين حول التعريف الشامل للمردودية، ولكن بالرغم من الخلافات السابقة إلا أنهم يكادون يتفقون في النهاية، إلا أن المردودية هي العلاقة التي توجد بين النتيجة المحققة والوسائل المستعملة في تحقيقها .

ويمكن إعطاء مفهوم علمي دقيق للمردودية بعيدا عن تضارب آراء الإقتصاديين والماليين، فالمردودية تقيس مدى تحقيق مشروع المشتريات المتعلقة بأداء الأنشطة وهيكل التكلفة، كما أنها تعبر عن حصيلة النتائج السياسية والقرارات التي إتخاذها المشروع فيها يخص سيولة الوضع المالي<sup>2</sup>.

فالمردودية هي العلاقة بين النتائج المتحصل عليها الإمكانيات المستخدمة سواء كانت مادية أو بشرية ومالية، أما الربحية فلها علاقة مباشرة بالسعر<sup>3</sup>.

ومن خلال ذلك يتضح لنا مدى مفهوم المردودية على أنها عبارة عن الربح المحصل عليه بعد كل عملية إنتاج أو تبادل وبعد ذلك طرح نفقات وتكاليف شريطة، أن تكون إمكانيات ضرورية<sup>4</sup>.

### تعريف الأداء :

" الأداء سلوك يسهم فيه الفرد في التغيير عن أسهماته في تحقيق أهداف المؤسسة على أن يدعم هذا السلوك ويعزز من قبل المؤسسة .بما يضمن نوعية والجودة من خلال التدريب "

1 فتيحة شابي و آخرون .التدقيق المحاسبي وأثره على مردودية المؤسسة ،مذكرة لنيل شهادة ليسانس ،غير منشورة ،المركز الجامعي يحي فارس ،المدية ،2005 ،ص39 .

2بن شليف محمد الأمين.أهمية المحاسبة التحليلية لتحسين المردودية المبيعات ،مذكرة لنيل شهادة ليسانس ،المركز الجامعي يحي فارس ،المدية ،2003 .ص22 .

3 د.صالح محمد الحناوي.أدوات التحليل والتخطيط في الإدارة ،دار النهضة ،ص65 .

<sup>4</sup>Gaques margarin. Gestion budgetaire edition couroux.

يعتبر الأداء عن مدى إنجاز المهام ،فأنه كمفهوم إقتصر لدى الكثير من الباحثين على المورد البشري دون غيره من الموارد الأخرى ، حيث يرى باحثون آخرون حينما عرفوه بأنه يعني الكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العملية الإنتاجية والعمليات المرافقة لما بإستخدام وسائل الإنتاج المتاحة لتوفير مستلزمات الإنتاج والأجراء التحويلات الكمية والكيفية المناسبة لطبيعة العملية الإنتاجية عليها خلال فترة الزمنية مدروسة .<sup>1</sup>

الكيفية الذي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها .<sup>2</sup> ومن الناحية الإدارية : أنه القيام بأعباء الوظيفية من المسؤوليات والواجبات وفقا لمعدل المفروض أداءه من العامل الكفء المدرب .<sup>3</sup>

### تعريف الأداء المهني :

هو "محاولة لتحليل أداء الفرد بكل مايتعلق به من صفات نفسية ،بدنية أو مهارات فنية أو فكرية أو سلوكية ،وذلك بهدف تحديد نقاط القوة والضعف والعمل على تعزيز الأولى ومواجهة الثانية بعينة تحقيق فعالية المؤسسة .<sup>4</sup>

هو سجل حافل بالنتائج المحققة ،سجل يجسد سلوك علميا يؤدي لدرجة بلوغ الفرد أو الفريق لأهداف المخططة أي درجة الإنجاز ،بكفاءة عالية ويمكن إعتبار الأداء سلوكا بإعتبار أن السلوك يفرز أفعالا تمثل نتائج الجهد الجسمي أو الذهني (تمثيل المدخلات )والنتائج تمثل المخرجات " .<sup>5</sup>

<sup>1</sup> عبد الملك مزهدة.الأداء بين الكفاءة والفعالية ،مفهوم وتقييم ،مجلة العلوم الإنسانية .العدد1 ،كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية ،نوفمبر 2001 ،ص 85 .

<sup>2</sup> الحسين فلاح حسن عداي ، الإدارة والإستراتيجية ،دار وائل للنشر ،عمان ،2000،ص 231 .

<sup>3</sup> أحمد زكي يدوي ،معجم المصطلحات الإجتماعية ،مكتبة لبنان ،بيروت ،لبنان ،1992 ،ص 310 .

<sup>4</sup> عادل مرحوش صالح ،سعد سالم مؤيد .إدارة الموارد البشرية (مذخل إستراتيجي )،دار الكتاب العالمي ،عمان ،الأردن ،2007،ص 45 .

<sup>5</sup> يربوطي سعاد نايف .إدارة الموارد البشرية ،دار وائل للنشر والتوزيع ،عمان ،2007 ،ص 37 .

كما يشير ficher وزملائه إلى أن الأداء " هو العملية التي يتم بواسطتها تحديد المساهمات الفردية في المؤسسة خلال فترة زمنية معينة " <sup>1</sup> .  
 ويعرف أيضا بأنه " نشاط مهم من أنشطة الموارد البشرية يهدف إلى التأكد من أن الموظف في المؤسسة خلال فترة زمنية معينة " <sup>2</sup> .  
 ومنه فالأداء المهني هو السلوك العاملين في إدارة تحديد قدارتهم على تحقيق أهداف الوظائف من خلال المهام والأعمال المنجزة في الوقت المحدد .

### أهمية الأداء المهني :

يحتل الأداء المهني مكانة خاصة داخل أي منظمة كانت بإعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها ، وذلك على مستوى الفرد والمنظمة ، لأن تكون أكثر إستقرار و أطول بقاء حين يكون أداء العاملة متميزا .

وترجع أهمية الأداء ومن جهة المنظمة إلى إرتباطه بدورة حياتها ومراحلها المختلفة وهي مرحلة الظهور ، مرحلة البقاء والإستمرارية ، مرحلة الإستقرار ومرحلة السمعة والفخر ، ومرحلة التمييز ، ومرحلة الزيادة ، و ثم فإن قدرة المنظمة على تخطي مرحلة من مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدما . ويهدف رفع مستويات أدائهم وتنفيذهم المهام والمسؤوليات التي يكلفون بها حتى تحقق نتائج فعلية التي ترغب المنظمات في تحقيقها <sup>3</sup> .  
 ولأداء أهمية أيضا في أي منظمة نذكر منها :

تتألف أي عملية من عدة مراحل حتى تخرج للوجود وتنتج منتجات وتحقق الأهداف المصممة مثل : عمليات تقديم الخدمات في المجالات المختلفة ، والأداء هو المكون الرئيسي

<sup>1</sup> حسن إبراهيم بلوط . إدارة البشرية من المنظور الإستراتيجي ، دار النهضة العربية ، بيروت ، ص 360 .

<sup>2</sup> محمد الصيرفي . ندرة الموارد البشرية ، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، 2006 ، ص 336 .

<sup>3</sup> علي سليمان ، بعض الإتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد ، مركز البحوث ، المعهد القومي لإدارة العليا ، القاهرة : مصر

، 1985 ، ص 188 ، ص 189 .

للعلمية والعنصر البشري هو الذي يدير العملية وإنتاجية وبذلك تحقق الربح وبالتالي وصول إلى أهداف المنظمة.<sup>1</sup>

ولأداء المهني أهمية كبيرة داخل أي منظمة تحاول تحقيق الربح والتقدم بإعتباره الناتج المهني لمحصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المنظمة، فإذا كان هذا الناتج مرتفعا فإن ذلك يعد مؤشر واضحا لنجاح أي منظمة وإستقرارها .

### أهداف تقييم الأداء

تهدف عملية تقييم الأداء لعدة أهداف يمكننا التطرق لذكر أهمها كالتالي :

1- الأهداف الإدارية : تتمثل في تشخيص الأداء المتميز أو الغير العادي والذي يقوم به

الأفراد الذين يتميزون بأدائهم الأعلى والأفضل، أو الأفراد الذين هم دون المستوى الإعتيادي فيما ينتجونه أو يقومون به من الأعمال سواء من حيث الكم أو النوع أو كليهما، فمن خلال التقييم يعرف المتفوقون ويعرف المقصرون الذين هم في المستوى الإعتيادي، وغالبا مايمثلون الغالبية فتكون معاملتهم إعتيادية أيضا.

2- الأهداف السلوكية : تتمثل في التعرف على مواقع الأفراد وعلى خصائصهم

وإستعداداتهم ونقاط القوة والضعف لديهم ومايصلحون له من مهام دون غيرها، وبالتالي تحديد مساراتهم الوظيفية الحالية والمستقبلية ومايحتاجونه من برامج التطوير التحسن . وإذا كانت الأهداف الإدارية تحدد القواعد والضوابط، ويتم في ضوءها تحديد الواجبات والصلاحيات ومستويات والأجور والمكافآت، فإن الأهداف السلوكية تستلزم الترغيب والمشاركة في الحوار والإقناع بمستويات الرضى والروح المعنوية لدى العاملين.<sup>2</sup>

3- الأهداف الإستراتيجية : تهدف عملية تقييم الأداء إلى ربط والتكامل بين الأهداف

التنظيمية (الإستراتيجية) ونشاطات العاملين وخصائصهم المناسبة لتنفيذ الإستراتيجية

<sup>1</sup> فيصل عبد الرؤوف الدخلة. تكنولوجيا الأداء البشري (المفهوم وأساليب القياس والنماذج) عمان: الأردن، 2001، ص98.

<sup>2</sup> خيضر كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة. إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2011، 4، ط.

التنظيمية والمتمثلة بالمرجات المحددة مسبقا، وذلك لابد وأن يكون نظام تقييم أداء مرنا يستجيب لأي تغيير في إستراتيجية المنظمة، وذلك بتغيير مكوناته والسلوكيات والخصائص اللازمة لأداء الإستراتيجي<sup>1</sup>.

4- **الأهداف التنموية :** يتمثل الجانب الأخير من أغراض إدارة الأداء في تنمية العاملين وتطوير أساليب أدائهم للعمل، عندما لا يؤدي الموظف عمله على النحو المتوقع، فإن إدارة الأداء تسعى إلى تنمية أدائه من خلال المعلومات المرتردة من أنظمة تقييم الأداء، والتي تعكس نواحي الضعف في الأداء، ومن الناحية المثالية فإن أنظمة إدارة يجب ألا يقتصر دورها في تحديد مجالات الضعف في الأداء، ولكن كذلك أسباب الضعف، وهل ترجع إلى قصور المقدر أو علاقات العمل..... إلخ.<sup>2</sup>

### أخطاء ومقومات فاعلية تقييم الأداء المهني :

#### ✚ أخطاء تقييم الأداء :

- **خطأ الهالة :** هو خطأ إدراكي حيث يميل المدير لتكوين إنطباع إيجابي أو سلبي عن رؤسائه على أساس أخذ ملامح شخصيته أو أحد مجالات أدائه، دون إدراك باقي عناصر الشخصية أو مجالات الأداء.<sup>3</sup>

- **خطأ النسيان :** معظم التقديرات عن المرؤوسين تعد لتغطي فترة ماضية غالبا ماتكون سنة، وعادة ماتمثل المستوى الأوسط العام أو الأداء خلال تلك الفترة، وتميل بعض الرؤساء لتأسيس تقديراتهم على مايسهل تذكرة، أو على التصرفات الأكثر حداثة للمرؤوس وهذا

<sup>1</sup>سهيلة محمد عباس .إدارة الموارد البشرية – مذل إستراتيجي، دار وائل لنشر، الأردن، ط2، 2006، ص 139.

<sup>2</sup> سامح عبد المطلب عامر .إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية، دار الفكر، ناشرون وموزعون، الأردن، ط1، 2001، ص 223.

<sup>3</sup> أحمد سيد مصطفى .إدارة الموارد البشرية، الإدارة العرية لرأس المال الفكري، مكتبة الأنجلة المصرية، القاهرة، [د، ط]، 2004، ص ص 340، 341.

المرووس يدرك عن خصائص أدائه الفترة السابقة، كلها لاسيما إذا كان هذا المرؤوس يدرك وقت إعداد تقدير التقييم فيعتمد أن يبدو مثاليا في هذا الوقت أو قبله بقليل.<sup>1</sup>

- خطأ اللين أو التساهل أو التشدد : هو الميل إلى إعطاء تقديرات عالية فيمنح الموظفين من ذوي الأداء الضعيف تقديرات متوسطة أو يتشدد فيعطي الموظفين من الأداء المرتفع درجات متوسطة جدا .

- خطأ التحيز الشخصي .

🚩 مقومات تقييم الأداء :

- جعل نتيجة التقييم الأداء علنية وليست سرية، بحيث يستطيع الموظف أن يتعرف على نقاط قوته وضعفه، بحيث يبادر إل تفادي نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة أو لا بأول.<sup>2</sup>
- تناسب نموذج التقييم مع الخصائص المميزة للوظيفة أو المجموعة النوعية لوظائف التي يكون شاغلها محلا للتقييم .
- إختيار طريقة أو طرق سليمة لتقييم الأداء يمكن الإعتماد عليها بإعتبارها إحدى سبل التقييم الفاعل .
- تصميم معايير موضوعية دقيقة للتقييم بتعده عن الإعتبارات والتحيزات الشخصية كلما أمكن.<sup>3</sup>
- وصف سليم للوظائف يحدد مايتوقع من الموظف عملة، وما تفوقا أو تجاوز لواجبات الوظيفة .
- تهيئة نظام فاعل للمعلومات عن أهداف ومعايير ومجالات التقييم ونتائجه .

<sup>1</sup> خيضر حمود ،ياسين كاسب الخرشة ،المرجع السابق ،ص 154 .

<sup>2</sup> خالد حمدي الحربي .أثر العلاقات الإنسانية على أداء العاملين ،رسالة ماجيستر ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ،الرياض ،2003 ،ص 342 .

<sup>3</sup> أحمد أبو السعود محمد .الإتجاهات الحديثة لقياس وتقييم أداء الموظفين ،نشأة المعارف ،مصر ،[د.ط]، 2004، ص 345 .

- إختيار طريقة أو طرق سليمة لتقييم الأداء يمكن الإعتماد عليها بإعتبارها إحدى سبل التقييم الفاعل .

### دور التكوين في تحسين أداء الموظفين :

إن التكوين هو النشاط الذي توليه المؤسسة الجامعية إهتماما كبيرا ، بحيث يهدف إلى تنمية قدرات الموظفين في العمل ،ومن خلال يزود الفرد بالمعلومات والمهارات الجديدة المطلوبة لتحقيق إستراتيجية المؤسسة في البيئة ،إذا طبيعة التغيرات التي تعيشها المؤسسات في الوقت الحاضر سواء كانت تكنولوجية أو تنظيمية أصبحت تفرض عليها ضرورة توافق قدرات الموظفين مع مايستجد من هذه التطورات بغية تحقيق ماتصبوا إليه المؤسسات ،وأصبح لزاما عليها أن تبحث عن برامج التكوين المناسبة للموظفين في مؤسسات التكوين والتدريب لمختلفة والمؤهلة .كما ينظر إلى وظيفة التكوين أو التدريب على أنها الوظيفة ،المكاملة للتعيين ،فلا يكفي أن تقوم المؤسسات بإختيار الموظفين وتعيينهم ،إنما يجب إعداد هؤلاء الأفراد وتنمية قدراتهم على أداء الأعمال المسندة إليهم ومساعدتهم في الحصول على الجديد من المعلومات والمعارف وتزويدهم بالأساليب الجديدة لأداء الأعمال وصلل مهاراتهم وللتكوين تأثيرات متعددة على أداء الموظفين ومن أهمها مايلي :

- رفع مستوى الأداء وتحسينه من الناحية الكمية والنوعية .
- تقوية العلاقات الإنسانية بين الأفراد وتطوير إتجاهاتهم .
- تنمية شعور الموظفين بالإنتماء والولاء للمنظمة .<sup>1</sup>
- توعية الموظفين بأهمية التكوين إكسابهم القدرة على البحث عن الجديد ،والمستجدات في شتى مجالات العمل .

- للتكوين دور في ربط الأهداف الأفراد العاملين (الموظفين) بأهداف المؤسسة وخلق إتجاهات إيجابية داخلية وخارجية لصالح المؤسسة كما يساعد في إنفتاحها على العالم

<sup>1</sup>بدرية محمود محمد إبراهيم .أثر التدريب على تطوير مهارات العاملين ،دراسة تطبيقية على معهد علوم نظم المعلومات بجهاز الشرطة ،رسالة ماجيستر ،أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ،القاهرة ،2006 ،ص 31 .

- الخارجي وتوضيح السياسات العامة لها مما يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للمؤسسة وإستيعابهم لدورهم فيها وبالتالي المساهمة في تحسين أدائهم.<sup>1</sup>
- المساهم في تجديد وإثراء معلومات الأفراد وحل مشاكلهم في العمل وتحسين قراراتهم، بالإضافة إلى تطوير مهارات الإتصال في جميع المستويات .
  - تطوير أساليب التفاعل الإجتماعي بين الأفراد المؤسسة.<sup>2</sup>
  - تطوير إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع المتغيرات الحاصلة .
  - توثيق العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملة بها .

### خلاصة :

التكوين ضرورة حتمية لتحسين الأداء المهني ومردودية لإكتساب المهارات بإختلاف طرقها وأساليبها المهنية وختى الخدماتية من خلال الممارسات اليومية، كالأعمال الفنية بالمكتبة منها .فالتكوين له دور كبير في تحسين أداء الموظفين خاصة عن طريق الأعمال التطبيقية ومختلف التربصات والبرامج التكوينية المقدمة للمكونين بمختلف الطرق وأساليبها مع مراعاة التطورات العرية وتكنولوجيا الحديثة في الميدان المهني .

<sup>1</sup>محيريق ،مبروكة عمر .دراسات في المعلومات والبحث العلمي والتأهيل والتكوين .القاهرة :عصى للنشر والتوزيع ،1996، ص 102 .

<sup>2</sup>نظمي شحادة وآخرون .إدارة الموارد البشرية ،دار الصفاء :للنشر والتوزيع ،عمان ،ط1، 2000 .

## الفصل التطبيقي:

دراسة ميدانية بمكتبة كلية العلوم الاجتماعية  
بجامعة بمستغانم.

**تمهيد :**

قبل بدء في تخريج الجداول وتحليل البيانات وتفسيرها ،لابد من التذكير بالإجراءات المنهجية التي تم إتمامها في دراستنا الميدانية حول الموضوع التكويني وعلاقته بمردودية المكتبي ودوره في تحسين الأداء المهني ،ومن ثم قمنا بتعريف بجامعة عبد الحميد بن باديس "مستغانم" ومن ثم نبذة عن قسم علم ومكتبات ومعلومات جامعة " مستغانم " ،ومن ثم التعريف بكلية مكتبة جامعة :كلية العلوم الإجتماعية ،كلية العلوم الإقتصادية والتسيير كلية آداب والفنون ،فيما بعد تفرغ إستمارة (إستبيان) وتحليل النتائج المحصل عليها ثم قيام بالتحليل على ضوء الفرضيات المطروحة ومن تم الوصول إلى النتائج العامة الدراسة ،وأخيرا مقترحات تساعد وتعتبر كحل لمشاكل الموضوع الدراسة .

**ماهية بجامعة عبد الحميد بن باديس :**

تعتبر جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم مركز للعطاء الثقافي والعلمي والبحث الأكاديمي لخدمة الكثير من الباحثين والطلبة حيث تحتوي على فضاءات ثقافية وعلمية منها المكتبة ،تقع الجامعة مستغانم في منطقة خروبة يحدها من الشمال والبحر ومن الجنوب الجبال ومن الشرق سيدي لخضر وسيدي علي ومن الغرب بتحديث ثم تدشينها من طرف رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة يوم 13 رجب 1428 الموافق لـ 28 جويلية 2007 ،أنشئ بموجب المرسوم 98- 220 المؤرخ في 07/07/1998.

**ماهية عن قسم شعبة علم مكتبات بمستغانم :**

لقد فتحت شعبة علم مكتبات بجامعة مستغانم منذ الموسم الدراسي 2011-2012 تأسست بمرسوم 972/213 بإسم علم المكتبات ومعلومات تابعة لقسم علوم إنسانية ،حيث أنه يؤطر الطلبة مجموعة من خبرات الأساتذة المحليين ،وحتى الأساتذة الباحثين من خارج الولاية ،لقد إستقطب عدد كبير من الطلبة بكل المستويات تضم حاليا الشعبة السنة الثانية والثالثة

ليسانس والسنة الأولى والسنة الثانية ماستر تخصص نظم المعلومات تكنولوجيا حديثة والتوثيق ويبلغ عدد الطلبة علم المكتبات الإحصائي 375 طالب .

### ماهية عن مكتبة كلية العلوم الإجتماعية :

تعتبر هذه المكتبة من بين المكتبات الجامعية التي تعتمد جامعة عبد الحميد بن باديس على تدعيمها ،وكانت في 2005 تابعة لمعهد الرياضة البدنية ،ثم انفصلت عن ،وهي تضم التخصصات التالية :علم النفس ،علم الاجتماع ،الفلسفة ،علوم الإعلام والاتصال ،علم مكتبات ،التاريخ .

**موقعها :** تقع بالشمال الغربي لكلية العلوم الإجتماعية .

**التوقيت :** تفتح المكتبة كل أيام أسبوع من 8:00 - 12:00 صباحا ،ومن 13:30 - 16:00 مساء ما عدا يومي الجمعة والسبت ،وتعتمد المكتبة على إتباع نظام الداخلي خاص بها .

**هيكلها التنظيمي :** تتربع المكتبة على مساحة تقدر حوالي 400م ،وهي مصممة بالشكل التالي :

- الطابق الأرضي: قاعة إستقبال ،بنك الإعارة ،المخزن ،قاعة الأنترنت خاصة بالأستاذة،قاعة المعالجة الوثائقية ،قاعة المراجع ،مكتب المدير .
- الطابق الأول (01): قاعة المطالعة خاصة بالطلبة
- الطابق الثاني (02): قاعة مذكرات ،قاعة الجرد ،قاعة الأنترنت خاصة بالطلبة .

- عدد العاملين فيها :ملحق المكتبة 03 العمال ،وثائقي أمين المحفوظات 02 عامل ،مساعد مكتبي 04 عمال ،عون تقني 07 عمال ،حفظ البيانات عامل ،الأمن 01،منظفة ،مدير المكتبة ،ويقدر العدد الإجمالي للعمال ب 21 عامل .

- البرنامج المعتمد في تسيير المكتبة : تعتمد المكتبة في تسيير رصيدها على برنامج synged، الذي يتكون من خمس 05 وحدات، إلا أن هذه الأخيرة تعتمد على 03 وحدات منه فقط هي :

- **Invent** : لذا تسيير الجرد يسمح بإنجاز سجل جرد آلي كما يمكننا كذلك من طبع السجل .
- **Synged** : نظام فرعي يسمح بإنشاء قواعد معطيات مرجعية للكتب ،ويمكننا إنجاز بطاقات فهرسية حسب التلقين الدولي **ISBd**، وكذلك **UNIMARc** وهونسختين بالعربية والفرنسية .

#### الرصيد الكلي للمكتبة :

نوع الرصيد	عدد الرصيد
الكتب باللغة العربية	39730
الكتب باللغة الأجنبية	3976
القواميس، المعاجم، الموسوعات بالعربية	1576
القواميس، المعاجم، الموسوعات بالأجنبية	384
المجالات	943
الذكرات (ليسانس - ماستر)	1792
رسائل الدكتوراه والماجستير	270
مجموع الرصيد الوثائقي	48671

المصدر : مكتبة كلية العلوم الإجتماعية .

المبحث الثاني: الدراسة الميدانية

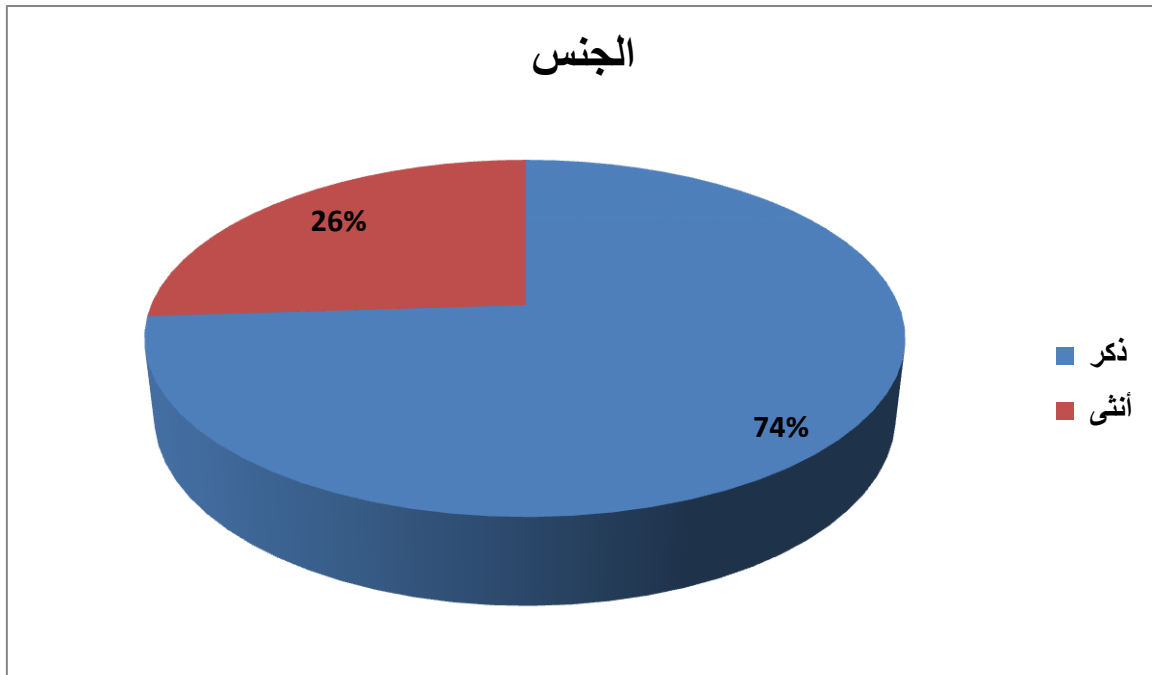
بيانات الشخصية :

جدول رقم 01 : يمثل توزيع أفراد العينة حسب المتغير الجنس

الجنس	تكرار	نسبة المئوية
ذكر	20	74%
أنثى	07	26%
المجموع	27	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على أداة الدراسة.

نلاحظ من خلال النتائج المحصل عليها أن عدد الذكور يفوق عدد الإناث بكثير، إذ تقدر نسبة الذكور بـ 77% بينما لا تتعدى نسبة الإناث 26% وذلك راجع إلى أن أغلبية الذكور عاملين في حقل المكتبات يزاولون عملهم بمكتبة بشكل عادي وروتيني من حيث الإعارة والتوجيه والإرشاد، ربما لأن مجتمعنا الذكور أكثر من الأنثوي، وأن ذكور تميل للعمل بالمكتبات، رغم أن مجال المكتبات يتطلب العامل السوي لصبره وثباته على العكس الرجال الذين يمتازون بالقلق .



الشكل رقم 01 : يمثل عينة الدراسة حسب الجنس .

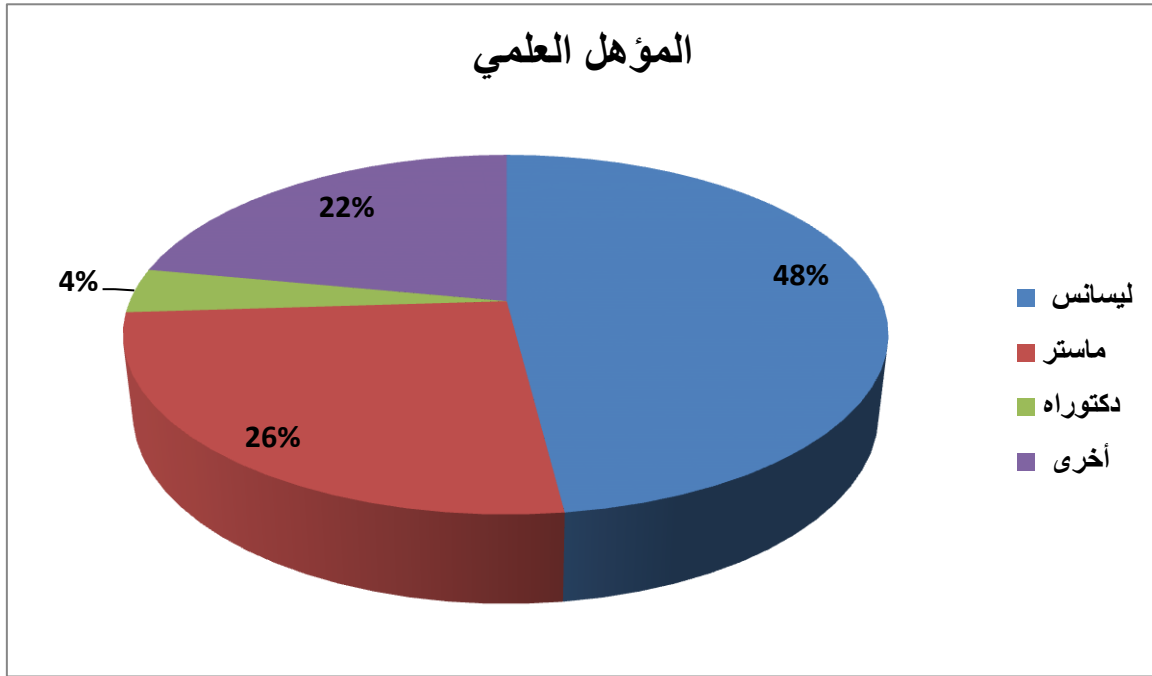
جدول رقم 02: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي .

المؤهل العلمي	تكرار	نسبة مئوية
ليسانس	13	48%
ماستر	07	26%
دكتوراه	01	4%
أخرى	06	22%
مجموع	27	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على أداة الدراسة.

من خلال الجدول يتضح لنا أن المؤهلات العلمية تختلف من شهادة إلى أخرى، وكل ما كان المؤهل عالي أي شهادة راقية كدكتوراه كان المؤهل راقى ومن هنا نلاحظ أن المؤهل الليسانس قد قدرت نسبة ب 48% وهذا يؤكد لنا أن المتخرجين أي حاملين لشهادة المذكورة بعد التخرج يتجهون مباشرة إلى ميدان العمل، أما نسبة مؤهل الماستر فكانت قليلة قد تمثلت في 26% وهي تدل على أن فئة قليلة في مجتمعنا تنمي دراساتها بنسبة الأكبر تتجه إلى العمل وفي نفس الوقت تكمل تكوينها، أما إذا جئنا إلى المؤهل دكتوراه نرى أن نسبة جد

قليلة تكاد تنعدم قدرت ب4 % وأما فئة أخرى وصلت إلى 22% كانت نسبة متوسطة .



الشكل رقم 02: تمثل عينة دراسة حسب المؤهل العلمي

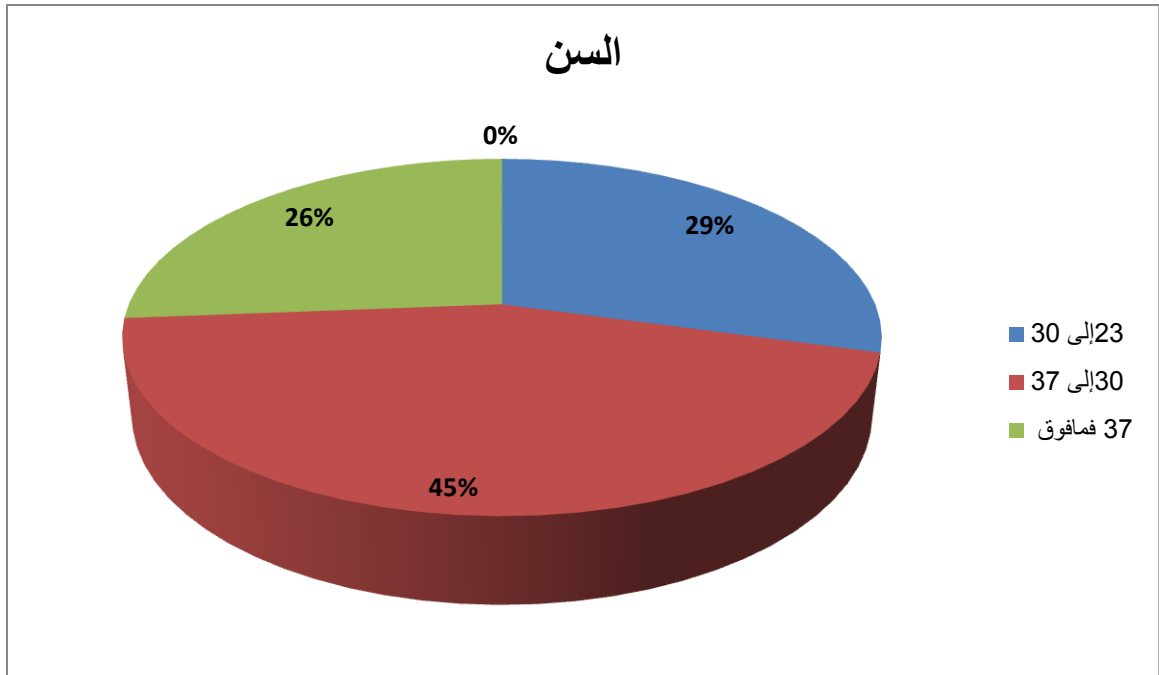
جدول رقم 03: يمثل توزيع عينة حسب السن العاملين

السن	تكرار	نسبة مئوية
23 إلى 30	08	30%
30 إلى 37	12	44%
37 فما فوق	07	26%
المجموع	27	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على أداة الدراسة.

من خلال النتائج المتعلقة بالسن يتبين لنا أن معظم المكتبيين العاملين بالمكتبة الذين يتراوح سنهم ما بين 30 إلى 37 سنة قدرت نسبتهم ب44% وذلك يتناسب مع العمر المتوسط للعاملين

،وأما من السن 23 إلى 30 نسبة كانت متوسطة قدرت ب30% وهذا السن قليل في المجال المهني ربما بعد تخرج من دراسة عدم توفر فرص الشغل مما يستدعي عدم وجود العمل لسنوات أو التوجه لأداء الخدمة الوطنية مباشرة بعد التخرج أو تكوين نفسه لنقص خبراته ومؤهلاته ،وأما من السن 37 فما فوق قدرت نسبة ب26% أقل بكثير فهي فئة تمتاز بالخبرة لسنوات عديدة مؤهلة للعمل .



الشكل رقم 03 :تمثل عينة الدراسة حسب السن .

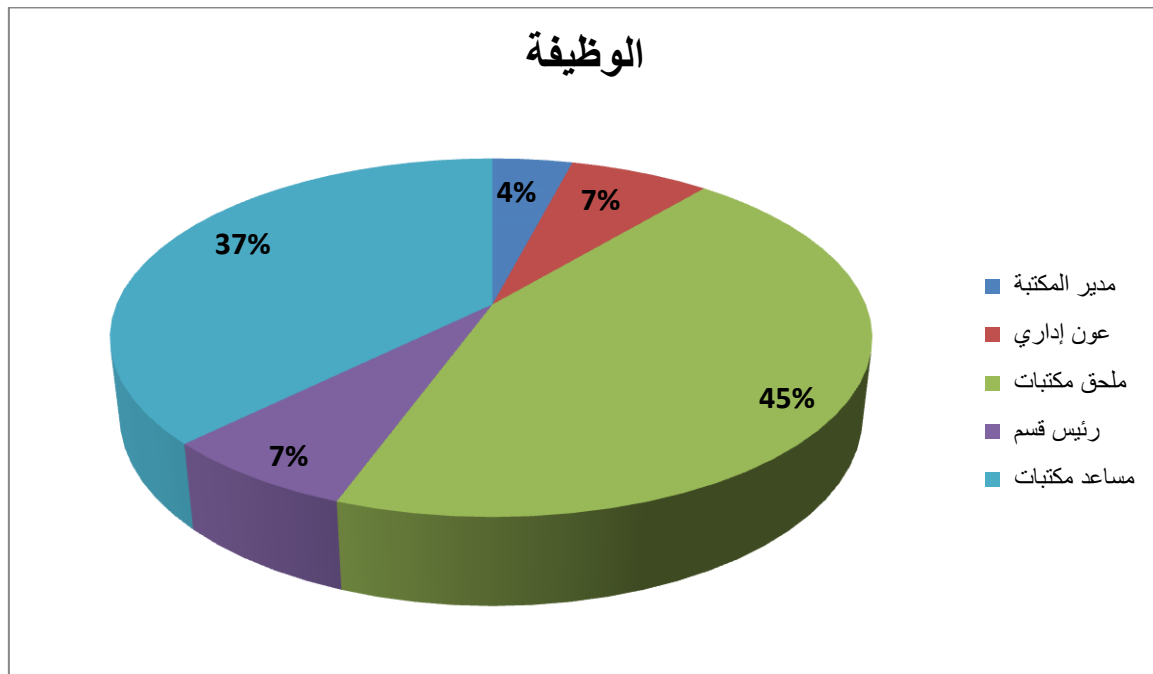
الجدول رقم 04: يمثل توزيع العينة حسب وظيفة العاملين بالمكتبة.

الوظيفة	تكرار	نسبة مئوية
مدير المكتبة	01	4%
عون إداري	02	7%
ملحق مكنتبات	12	44%

7%	02	رئيس قسم
37%	10	مساعد مكاتبات
100%	27	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على أداة الدراسة.

من خلال الجدول يتضح لنا أن المؤهلات العلمية تختلف من شهادة إلى أخرى وكل ما كان المؤهل عالي أي شهادة راقية كادكتوراه كان المؤهل راقى بنسبة جد عالية ،لكن هنا نلاحظ العكس ،فمثلا مؤهل ليسانس قدرت نسبته ب48% وهذا يؤكد لنا أن المتخرجين أي حاملي شهادة المذكورة بعد التخرج يتجهون مباشرة إلى الميدان العملي ،أما نسبة مؤهل ماستر فكانت قليلة قد تمثلت بالنسبة 26% وهي تدل على أن فئة قليلة لمجتمعنا تنهي دراستها فالنسبة أكبر تتجه للعمل ولا ترى في حصول على الشهادات المتدرجة (ليسانس،ماستر دكتوراه)فكل ينادي بالعمل ،أمل بالنسبة لمؤهل دكتوراه فنرى أنه نسبة قليلة تكاد تنعدم ،وقد قدرت ب4% ،أما أخرى فقد وصلت النسبة إلى 22% وهي نسبة متوسطة .



الشكل رقم 04 : تمثل عينة دراسة حسب الوظيفة العاملين .

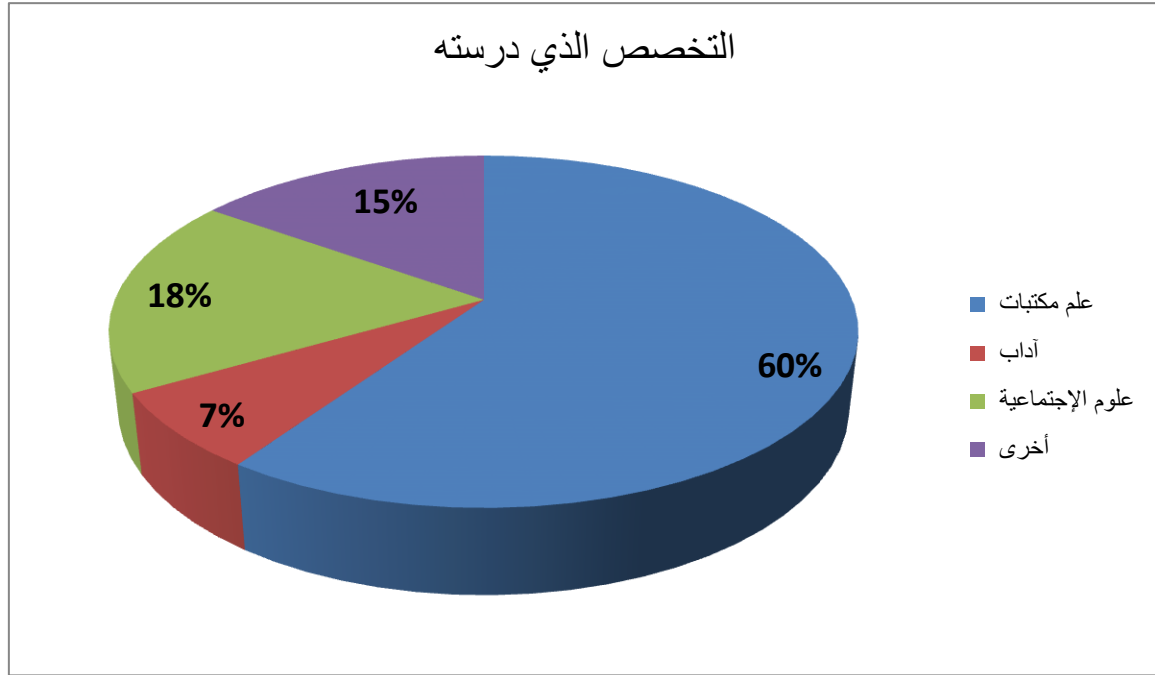
المحور الأول : التكوين المكتبي .

جدول رقم 05: يبين توزيع أفراد حسب تخصص الأيدرسه المكتبي.

تخصص الذي درسته	تكرار	نسبة مئوية
علم مكتبات	16	59%
آداب	02	7%
علوم الإجتماعية	05	18%
أخرى	04	15%
المجموع	27	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على أداة الدراسة.

من الملاحظ أن عمل أو مهنة تتطلب التخصص المدروس فتخصص يسهل العمل ،وهنا نرى هذا الوضوح فقد كانت نسبة التخصص لم مكتبات جد كبيرة قد وصلت ل 59% ،أما نسبة الآداب كانت أقل وقد قدرت ب 7% ،فالتخصص المهني يلعب دورا كبيرا وأساسيا في تسيير وتسهيل العمل ،أما العلوم الإجتماعية فكانت نسبة متوسطة نوعا ما وصلت ل18% وهذه النسبة مقارنة بأخرى التي كانت جد قليلة قدرت ب 15% وهنا تضح لنا أن المسار الدراسي يلعب دورا مهما وأساسيا في أداء المهني، فهناك من كانت تخصصاتهم في مجالات أخرى تمثلت في علوم إقتصادية ،قانون أعمال،إعلام وإتصال،عون توثيق وأرشيف .



الشكل رقم الخامس : تمثل التخصص المدروس للمكتبيين

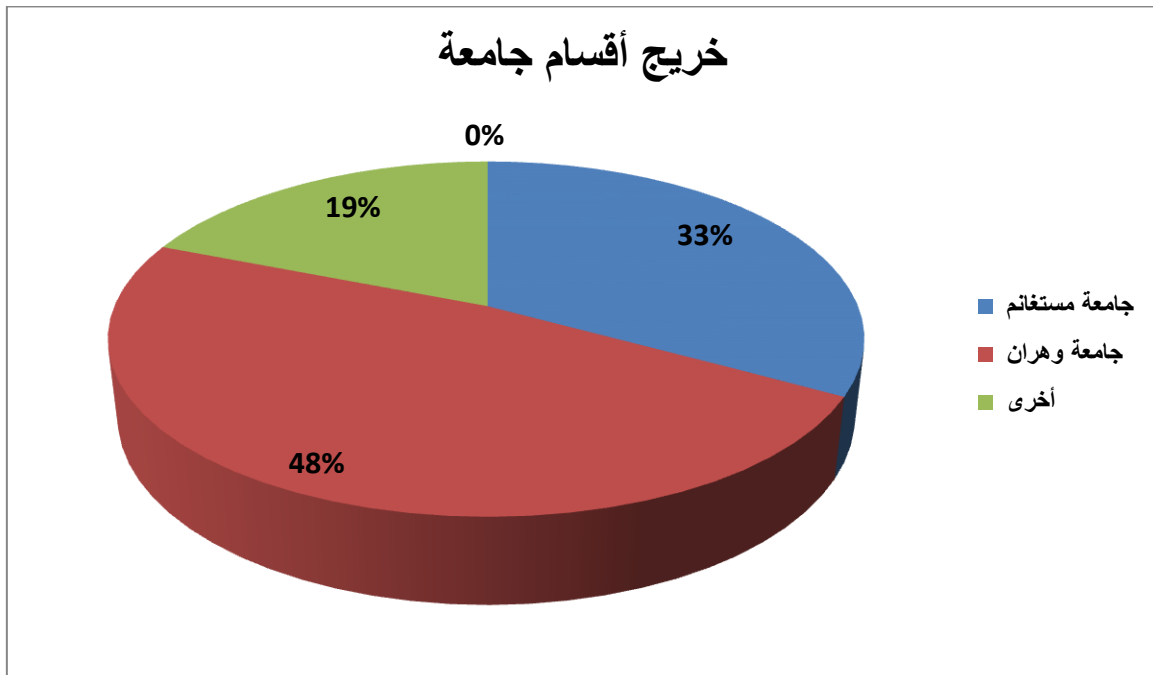
جدول رقم 06: يبين توزيع أفراد عينة حسب جامعة التخرج المكتبي .

نسبة مئوية	تكرار	أنت خريج أقسام جامعة
33%	09	جامعة مستغانم
48%	13	جامعة وهران
19%	05	أخرى
100%	27	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على أداة الدراسة.

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن خريجي أقسام الجامعات من ولايات مختلفة ،همنا نرى أن معظم الخريجين من جامعة وهران وقد بلغت نسبتهم 48%، أما خريجي جامعة مستغانم فقد قدرت ب 33 % وهي نسبة قليلة مقارنة بخريجي الجامعة المحلية أي التابعة

لإقليم المكتبة ،فالعاملين المتواجدين بالمكتبة من ولايات مختلفة رغم البعد (المسافة)،أما آراء الآخرين فقد اختلفت وكانت حصيلتها قد بلغت نسبة جد قليلة ،تمثلت في 18%،ونا نرى أن المسافة ليست عائق بالنسبة للعاملين فأكثرهم خارج المحيط الولائي (خارج مستغانم )،وهنا كانت آراء أخرى لخريجي جامعات أخرى تمثلت في مركز التكوين المهني ،وجامعة الجيلالي يابس سيدي بلعباس .



الشكل رقم06 :تمثل خريجي أقسام جامعة .

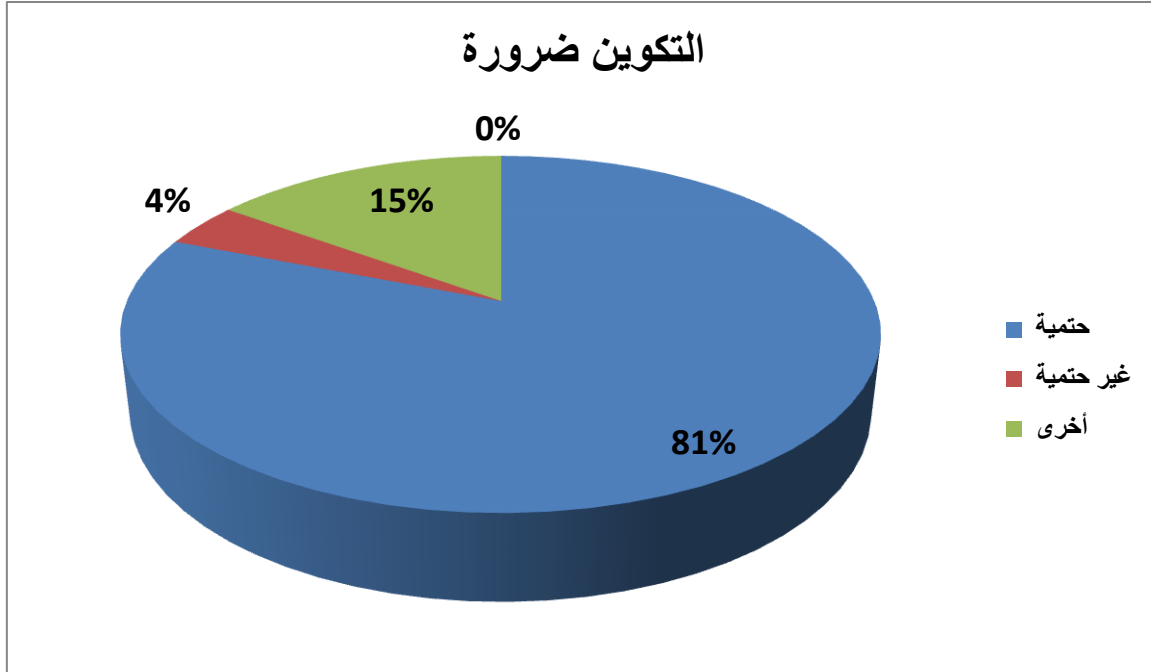
جدول رقم 07: يمثل توزيع أفراد حسب نظرك حول ضرورة التكوين.

نسبة مئوية	تكرار	ضرورة التكوين
81%	22	حتمية
4%	01	غير حتمية
15%	04	أخرى

المجموع	27	100%
---------	----	------

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على أداة الدراسة.

من الملاحظ أن التكوين مطلب ومتطلب لا يمكن الإستغناء عنه ، وهذا ما يوضحه لنا الجدول أعلاه فمعظم العاملين يرون أن التكوين ضرورة حتمية فقد وصلت نسبتهم إلى 81% وهي نسبة كبيرة ، وأما العكس أن التكوين ضرورة غير حتمية أقل قدر ب 4% بالإضافة إلى أنه هناك آراء أخرى تمثلت في أن التكوين يكون أكاديمي مع التطبيق وقوة المستوى والتمكن منه للمكون ، وكذا إمكانية التعلم من ميدان ، بالإضافة إلى التربصات ويجب أن يكون ذو مستوى العالي وكافة مهنية.



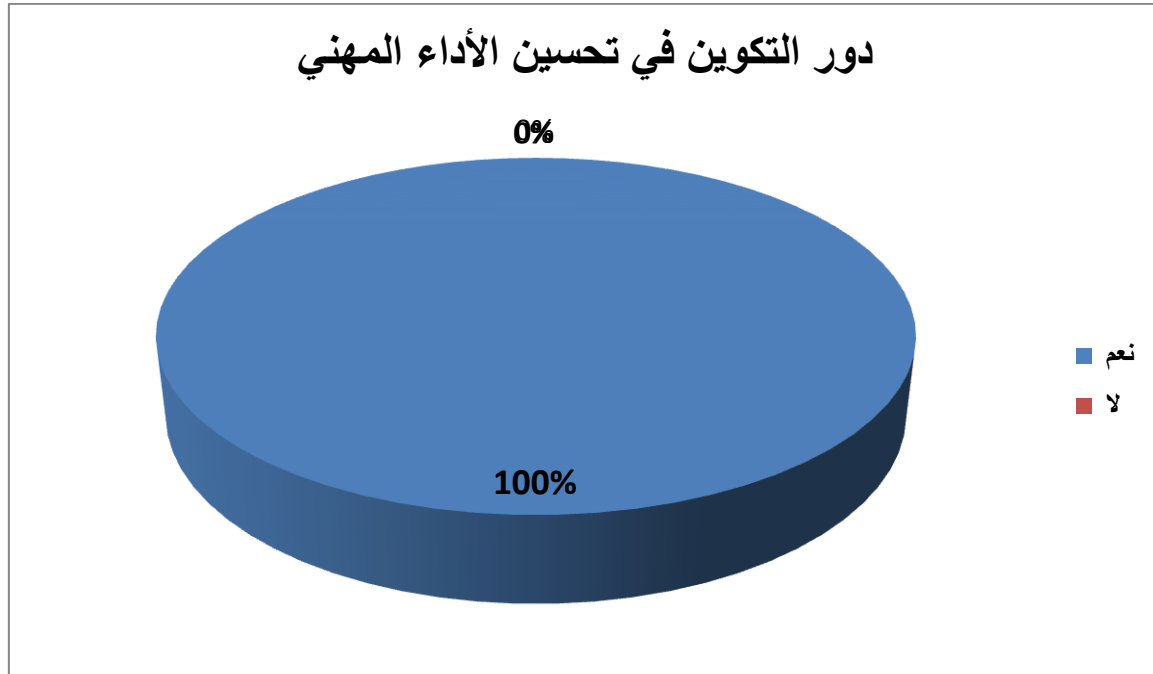
الشكل رقم 07: تمثل نظرة حول التكوين ضرورة .

جدول رقم 08 :يمثل للتكوين دور في تحسين أداء المهني بالنسبة لمجتمع دراسة .

هل للتكوين دور في تحسين أداء المهني	تكرار	نسبة مئوية
نعم	27	%100
لا	00	%00
المجموع	27	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على أداة الدراسة.

من خلال الجدول نلاحظ أن لتكوين دور جد كبير في تحسين الأداء والمسار العملي ،وهنا نرى أن معظم العاملين يرون أن لتكوين دور في تحسين الأداء المهني وقد قدرت النسبة ب 100% نظرا أن أغلب أو الكل يرون أن التكوين أساس الأداء الحسن والجيد .



الشكل رقم 08: تمثل دور التكوين في تحسين الأداء المهني .

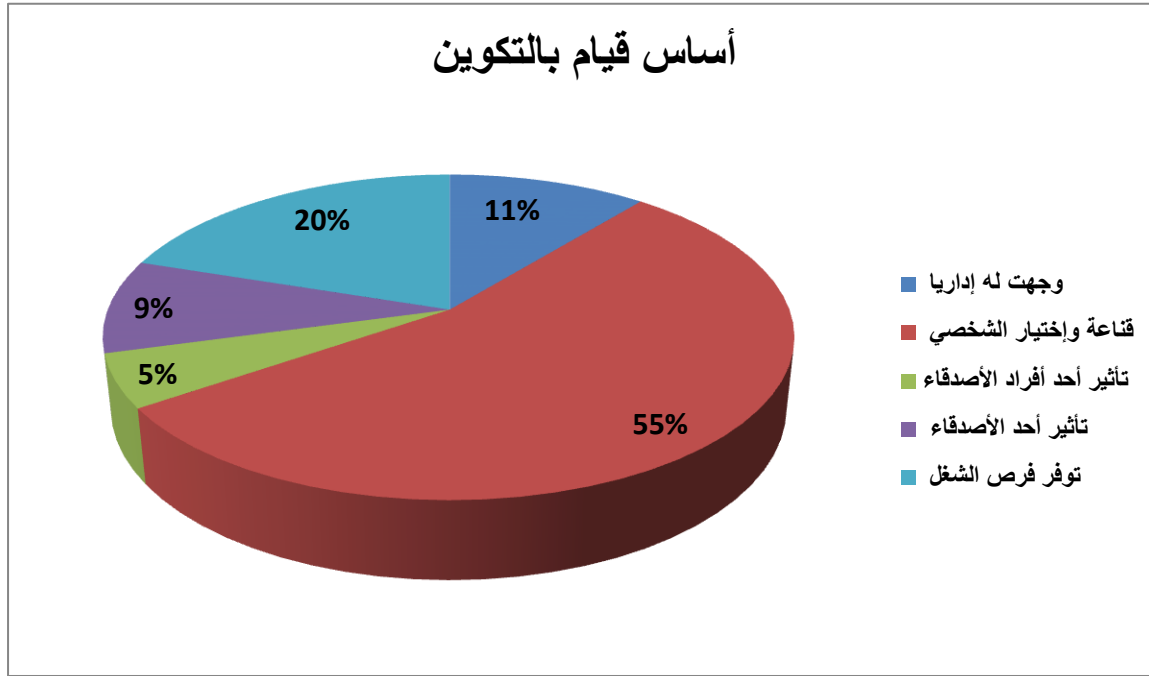
جدول رقم 09: يمثل أساس قيام بالتكوين بالنسبة لمجتمع الدراسة .

أساس قيام التكوين	تكرار	نسبة مئوية
وجهت له إداريا	09	33%
قناعة وإختيار الشخصي	11	41%
تأثير أحد أفراد العائلة	01	4%
تأثير أحد الأصدقاء	02	7%
توفر فرص الشغل	04	15%
المجموع	27	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين

اعتمادا على أداة الدراسة هنا يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن معظم العاملين بالمكتبات يقومون بالتكوين بطرق مختلفة، فمثلا الإدارة توجه عاملها إلى التكوين وهنا قد قدرت نسبتهم 33% ، نسبة قليلة لأن التكوين إداري عنصرها ومطلب ضروري المهنة الناجحة ، أما فيما يخص التكوين عن قناعة نفسية وإختيار شخصي كان نسبة كبيرة قدرت 41% ، على عكس التكوين ن طريق تأثير العائلة الذي قدرت نسبته ب 4% ، وهي نسبة أقل وجد قليلة فالتكوين في الكثير من الأحيان يكون شخصي أي من القناعة الشخصية ، وإذا جننا إلى تأثير أحد الأصدقاء فنرى أن نسبة قدرت ب 7% ، وهي نسبة جد قليلة مقارنة بنسبة توفر فرص الشغل التي حددت أو وصلت إلى 15% وهي نسبة لإستعان بها فالعمل ضروري في

هذا المجال كما أنه كل سنة تتخرج دفعات ودفعات .



الشكل رقم 09: يبين أساس قيام بالتكوين .

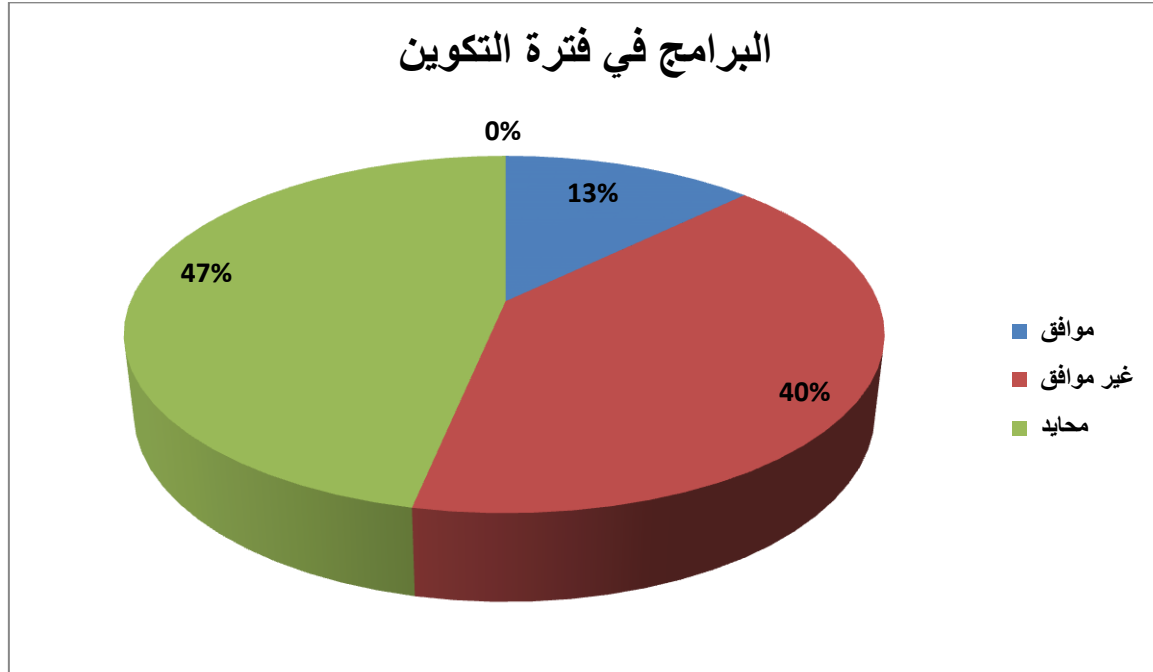
جدول رقم 10 :يمثل نظرة حول البرامج في فترة التكوين

نظرتك حول البرامج في فترة تكوينك	تكرار	نسبة مئوية
موافق	12	44%
غير موافق	07	26%
محايد	08	30%
المجموع	27	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على أداة الدراسة .

هنا يتضح لنا أنه هناك تزايد النظر وحتى إختلافه من جهة البرامج في فترة التكوين ،فهناك نلاحظ أن معظم العاملين يرون أن البرامج التكوينية على أنها موافق عليها قدرت ب 44%

مقارنة مع من يرون أنها غير موافق عليها قدرت ب26% ،نسبة لابس ،لأن البرامج التكوينية تعتمد على ميدان وترتكز لى معلومات العملية والتقنية بالدرجة الأولى ،أما نسبة أقل تمثلت في محايد قدرت ب 30%نسبة طائفة لنوعية برامج مقدمة في فترة التكوين غير مرغوب فيها .



الشكل رقم 10: تبين برامج مقدمة في فترة تكوين .

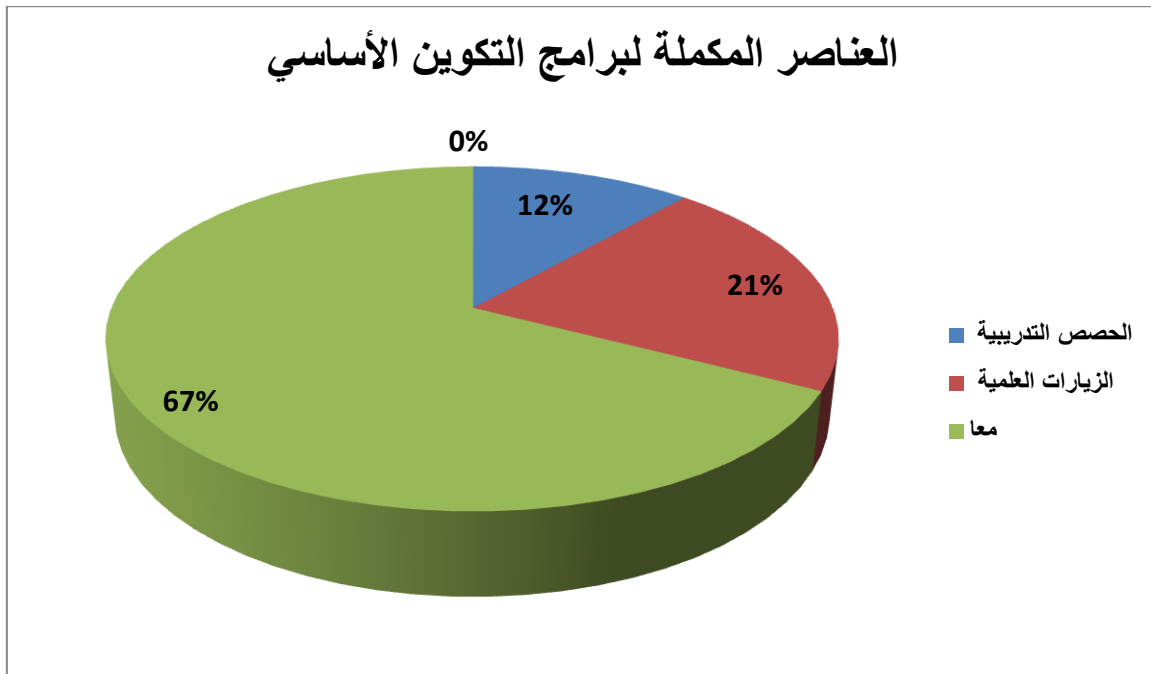
جدول رقم 11: يمثل العناصر المكتملة لبرامج التكوين الأساسي .

العناصر المكتملة لبرامج التكوين الأساسي	تكرار	نسبة مئوية
الحصص التدريبية	10	37%
الزيارات العلمية	04	15%
معا	13	48%

المجموع	27	100%
---------	----	------

**المصدر:** من إعداد الطالبتين اعتمادا على أداة الدراسة .

من خلال جدول نلاحظ أن العناصر المكتملة لبرامج التكوين الأساسي عنصر مهم و أهم مكسب ،من خلال العديد من المؤهلات والخبرات المكتسبة عن طريق العديد من العناصر المقترحة ،هنا نلاحظ أن نسبة في الحصص التدريبية قدرت ب 37% نسبة متوسطة أما الزيارات العلمية قدرت ب15% كانت نسبة أقل بكثير من الأولى ،ويرى المجتمع دراسة أن كلا من الحصص التدريبية والزيارات العلمية ههما مكمل لبرامج التكوينية المقدمة أثناء فترة التكوين بحيث قدرت نسبة ب 48% منه يتضح أن التكوين يتطلب كلا من العمل التطبيقي وخروج بالزيارات لأكتاب الخبرة ومد آراء .



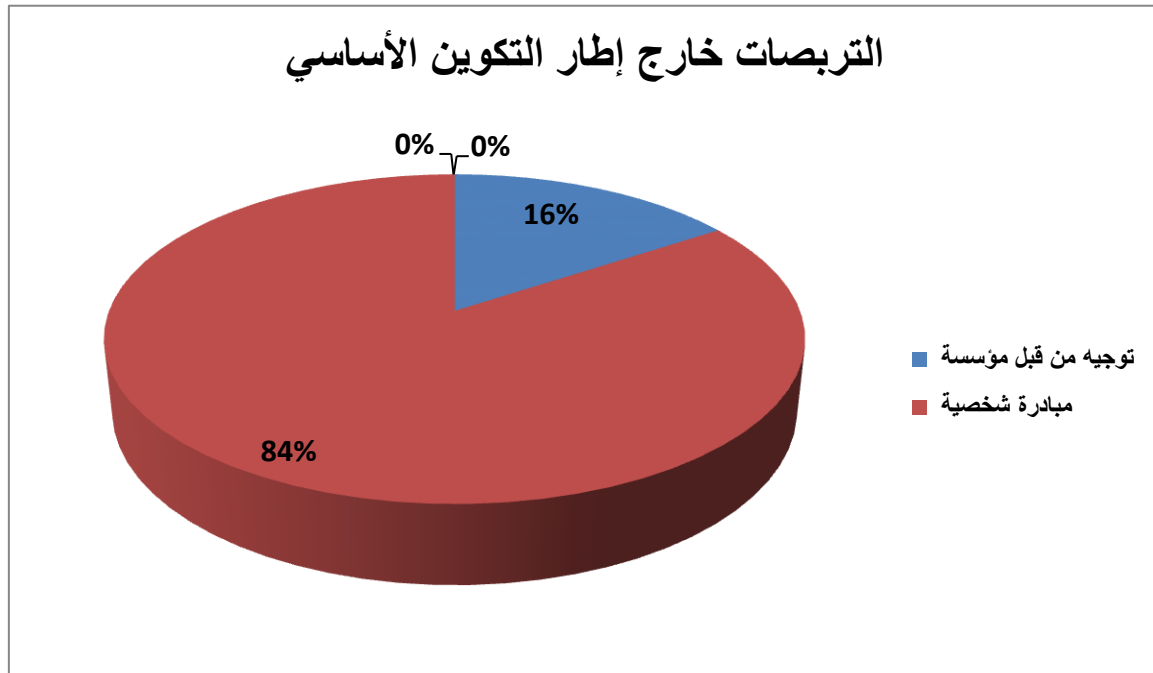
الشكل رقم 11: تبين العناصر المكتملة لبرامج التكوين الأساسي .

جدول رقم 12: يمثل التربصات خارج إطار التكوين الأساسي للعينة .

التربصات خارج إطار التكوين الأساسي	تكرار	نسبة مئوية
بتوجيه من قبل المؤسسة	15	56%
مبادرة شخصية	12	44%
المجموع	27	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماد على أداة الدراسة . يتضح

لنا من خلال الجدول أن التربصات خارج إطار التكوين الأساسي تتم بطرق مختلفة قد حددت نسبة متفاوتة بض الشيء، فهنا نلاحظ أن معظم العاملين يوجهون من طرف المؤسسة قدرت نسبة ب 56 % وهي نسبة جيدة توحى لى أن المؤسسات تركز على التربصات المتبادلة بين المؤسسات مما يضفي شكلا جديدا على الأداء خاصة والمهنة عامة، اما بعض العاملين يفضلون قيام بتربصات عن طريق المبادرات الشخصية قدرت نسبتهم ب 44%متوسطة هذا راجع إلى تنمية روح العمل وتحسين المستوى المهني .



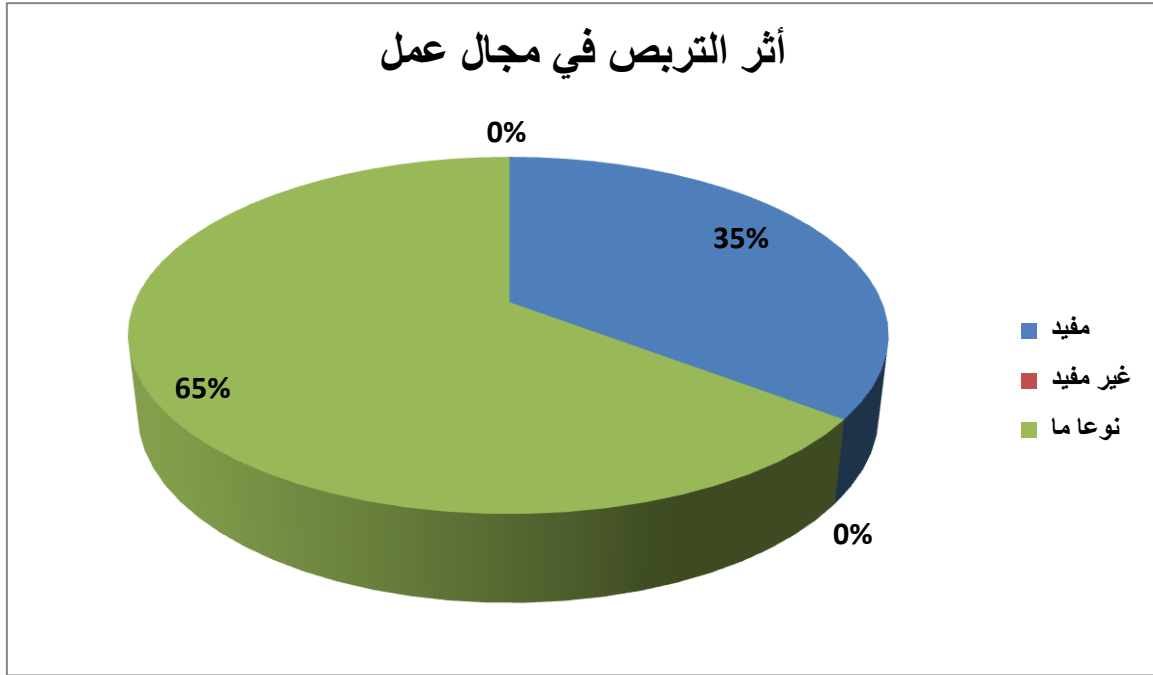
الشكل رقم 12: تبيين التربصات خارج إطار التكوين الأساسي .

جدول رقم 13: يمثل أثر التربص في مجال عملك .

أثر هذا التربص	تكرار	نسبة مئوية
مفيد	23	85%
غير مفيد	00	00%
نوعا ما	04	15%
المجموع	27	100%

المصدر من إعداد الطالبان إعتقاد على أداة الدراسة.

تزايد واضح لتأثير التربص في مجال العمل ،فقد زادت نسبة إفادته للعمال حيث قدرت نسبة ب 85% وهي نسبة كبيرة ،أما العكس نسبة غير مفيد كانت معدومة نهائيا ،على غير سبيل كانت إجابات أخرى مقدره ب 15% نوعا ما ،ومن ملاحظ أن الخبرة والمؤهل يعتبر مكسب ضروري من التربص لأن التدريب المهني في مجال العمل مطلب حتمي وضروري ومفيد للعامل والعمل معا للمكتبي .



الشكل رقم 13: تبين لأثر التربص في مجال العمل المكتبي .

المحور الثاني : المهنة المكتبية .

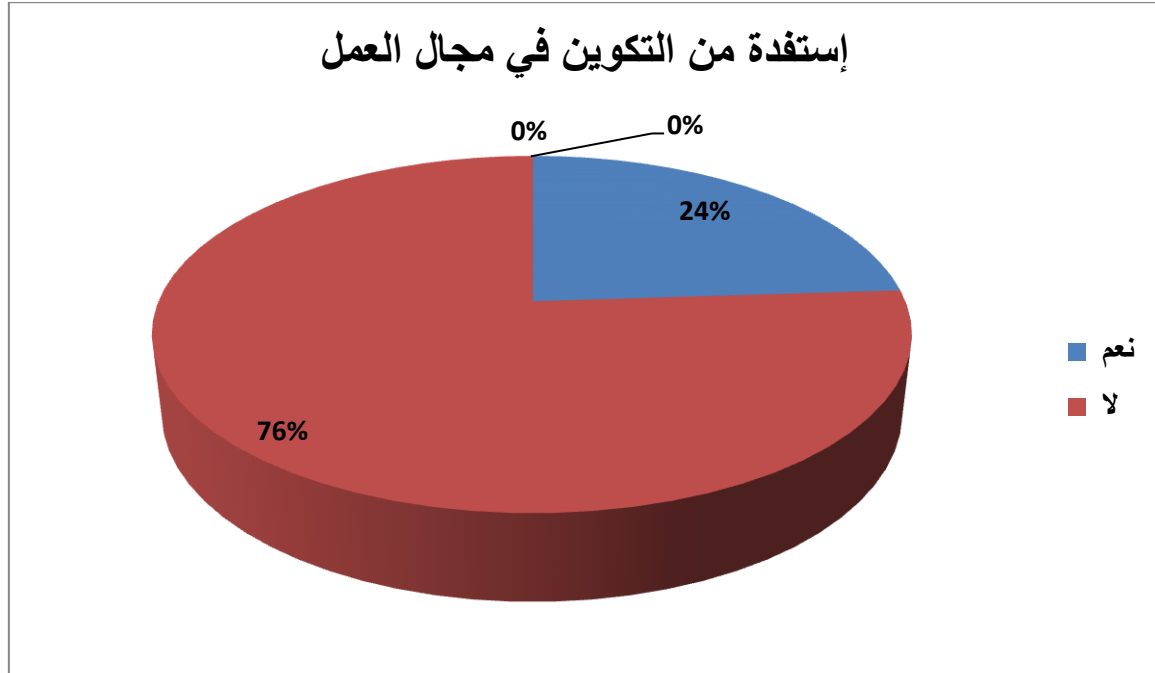
جدول رقم 14: يمثل إستفدت من التكوين في مجال عملك .

نسبة مئوية	تكرار	إستفدت من التكوين في مجال عملك
74%	20	نعم
26%	07	لا
100%	27	المجموع

المصدر من إعداد الطالبتان إعتاد على أداة الدراسة.

من النتائج نلاحظ أن التكوين ضرورة حتمية في التوظيف بحيث قدرت نسبة ب 74% وهي نسبة وعالية وكافية تؤكد لنا أن التكوين مهم أساسي في العمل ،أما الغير المتكونين

فنسبتهم قليلة في العمل يتطلب الخبرة والتأهيل فالميدان شئ آخر قدرت ب 26% ،فعملية التزويد النظري والتطبيقي أهم شرط يجب التركيز والإرتكاز عليه في أي عمل وظيفي ومهني .



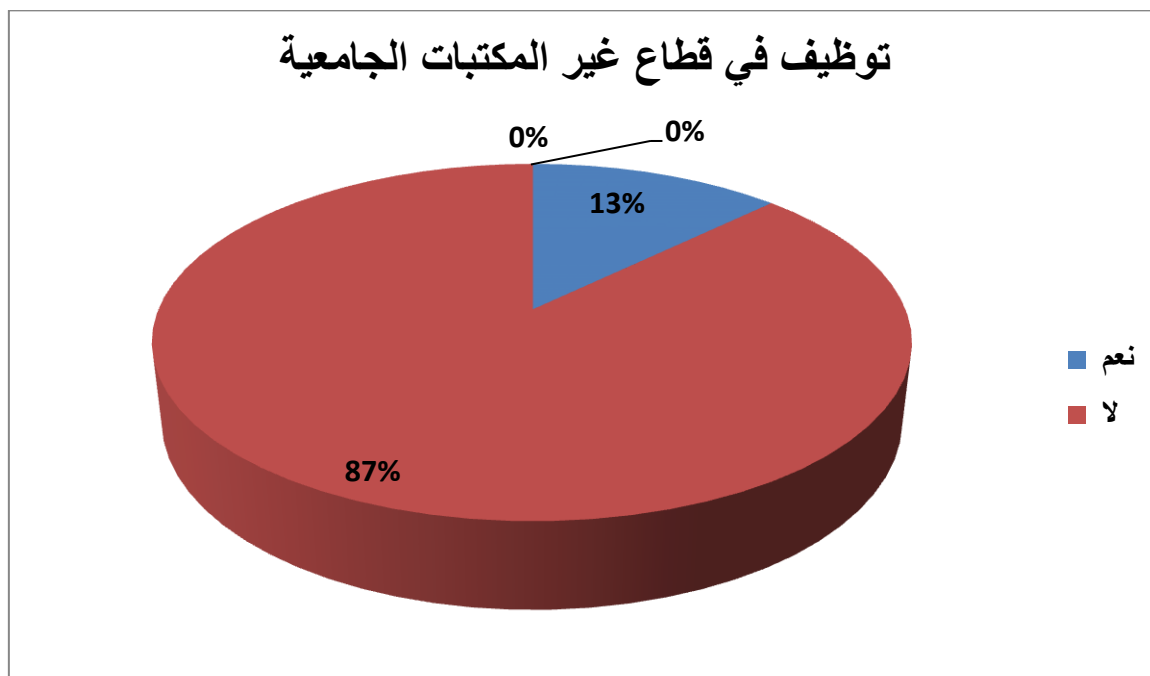
الشكل رقم14: تبين إستفاد من التكوين في مجال العمل .

جدول رقم 15: يمثل التوظيف كان من قبل في قطاع غير المكتبات الجامعية.

التوظيف كان في قطاع غير المكتبات الجامعية	تكرار	نسبة مئوية
نعم	12	44%
لا	15	56%
المجموع	27	100%

المصدر من إعداد الطالبتان إعتداد على أداة الدراسة.

نلاحظ أن من خلا لذلك نسبة ما قدرت ب44% إشتغلوا بمناصب أخرى نظرا لمؤهلاتهم أو توفر فرص الشغل وهي نسبة لا بأس بها ،أما من لم يوظفوا بقطاعات أخرى قد قدرا نسبته56% وهي نسبة كبيرة ،ومن هنا يتضح أن وجود المل راجع لمؤهلات وتوفر مناصب الشغل سواء في التخصص أو في أي مجال آخر حسب الإمكانيات .



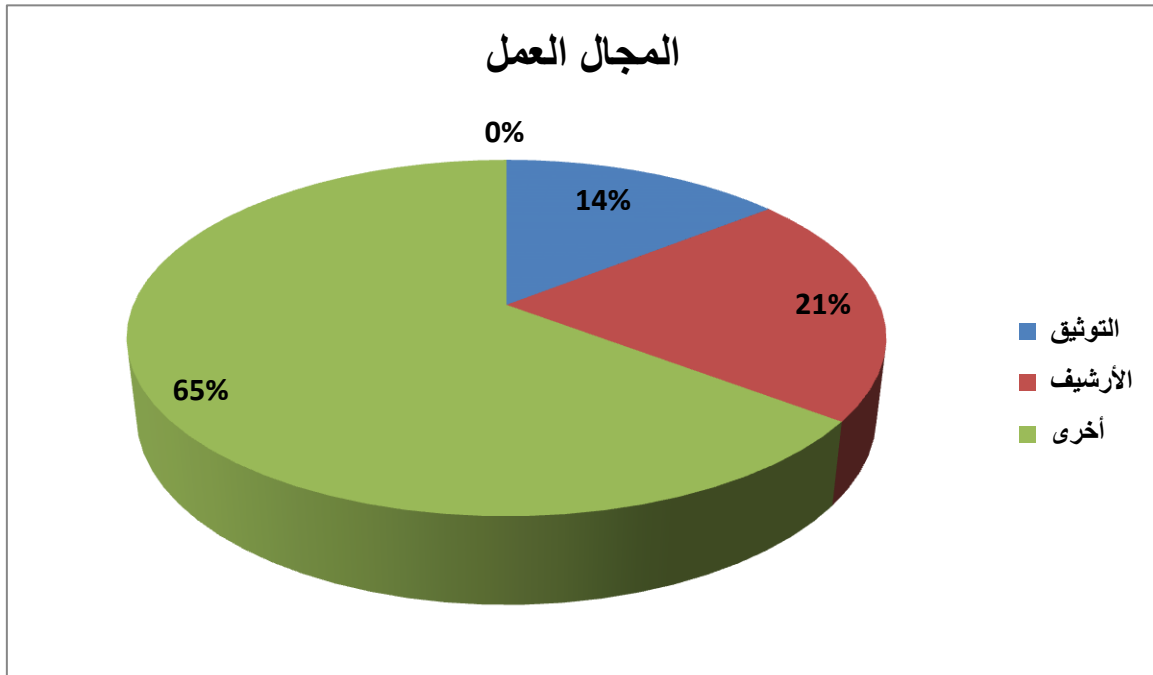
الشكل رقم 15: تبين توزيع التوظيف في قطاع غير المكتبات الجامعية .

جدول رقم 16: يمثل المجال العمل في المكتبات بالنسبة لمجتمع الدراسة.

مجالات العمل	تكرار	نسبة مئوية
التوثيق	14	51%
الأرشيف	3	12%
أخرى	10	37%
المجموع	27	100%

المصدر من إعداد الطالبان اعتماد على أداة الدراسة.

من الملاحظ أن الكثير من التخصصات تتفرع مهنياً أي تختلف في المهن الوظيفية كالمكتبة مثلاً الأرشيف وغير في علم المكتبات ومعلومات فجدول الأعلاه يوضح هذا التعدد الوظيفي، فمنه نرى أن نسبة كبيرة توظف في مجال التوثيق وقدرت نسبتها ب 51%. أما النسبة قليلة تمثلت في مهنة الأرشيفي قدرت ب 12% نظراً لأن الأرشيف مركز تاريخي مهم وجب توظيف عنصر ضروري فيه يتحكم في تنظيم ومحافظة على الكم هائل موجود بالأرشيف، وأما معظم الباقي من العمال المكتبيين مجالهم آخر قدرت نسبتهم ب 37% نقول أنها نسبة نوعاً ما متوسطة يشغلونها في مناصب الشغل في مجالات أخرى .



الشكل رقم 16 : تمثل مجال العمل في المكتبة .

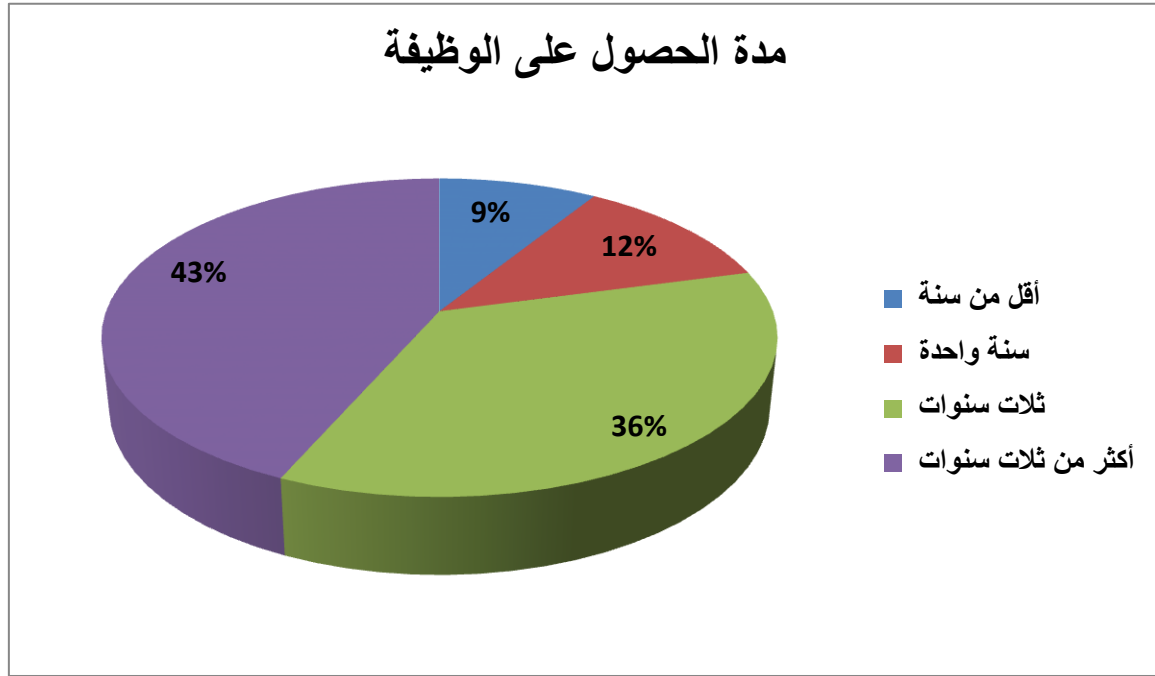
جدول رقم 17: يمثل مدة حصول على الوظيفة بالنسبة للمجتمع الدراسة .

تحصلت على الوظيفة	تكرار	نسبة المئوية
أقل من سنة	4	15%
سنة واحدة	3	11%
ثلاث سنوات	9	33%
أكثر من ثلاث سنوات	11	41%
المجموع	27	100%

المصدر من إعداد الطالبان إعتاد على أداة الدراسة.

نلاحظ من خلال هذا السؤال يخص الفئة التي لم تجد مناصب شغل بعد التخرج حيث قدرت ب 41% من أفراد مجتمع الدراسة مدة أكثر من ثلاث سنوات في البحث ن الوظيفة .أما فيما يخص المشاركين الذين إستغرقوا ثلاث سنوات قدرت ب 33% ،بينما 11% وجدوا الوظيفة في سنة واحدة ،ونسبة 15 % منهم قد تحصلوا على وظيفة في مدة لا تتعدى السنة ، فهذا راجع إلى أن أسباب منها الفترة التخرج ،دور فعال في توفير فرص التوظيف للمتخرجين ،تأخر في إستلام الشهادة ،الظروف الشخصية ،فالنسبة لإنات اللواتي يتجهن معظم الأحيان إلى إختيار الزواج والإستقرار .أما بالنسبة للذكور يكتفون بالأعمال الحرة

،وأداء الخدمة الوطنية مما يأخرهم في الحصول على وظائف .



الشكل رقم 17: تمثل المدة البقاء للحصول على الوظيفة .

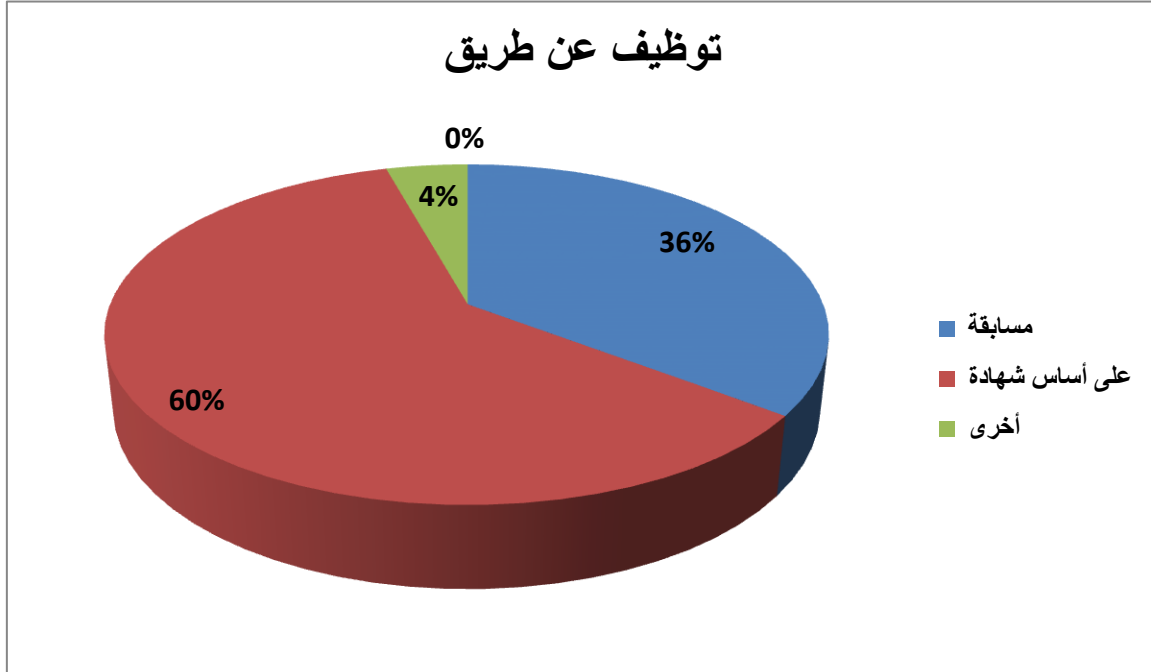
جدول رقم 18: يمثل طريقة الحصول على الوظيفة .

تم توظيفك ن طريق	تكرار	نسبة مئوية
مسابقة	23	85%
على أساس شهادة	3	14%
أخرى	1	1%
المجموع	27	100%

المصدر من إعداد الطالبان إعتماذ على أداة الدراسة.

من خلال ذلك نلاحظ أن ناك إختلاف في طريق التوظيف فكانت نسبة الموظفين عن طريق المسابقة قدرت ب 85% أما نسبة التوظيف بشهادة جد قليلة قد وصلت إلى 11%

،وهذا لأن التوظيف عندنا بالدرجة الأولى يتمد لى المسابقات ،أما فيما يخص أخرى كانت تنعدم بتمام قدرت ب1% وقد قدمت مقترحات أخرى من قبل المكتبين كان توظيفهم عن طريق مسابقة شفوية ،وتربص الماستر بالمكتبة .



الشكل رقم 18: تبين توزيع طريقة الحصول على الوظيفة .

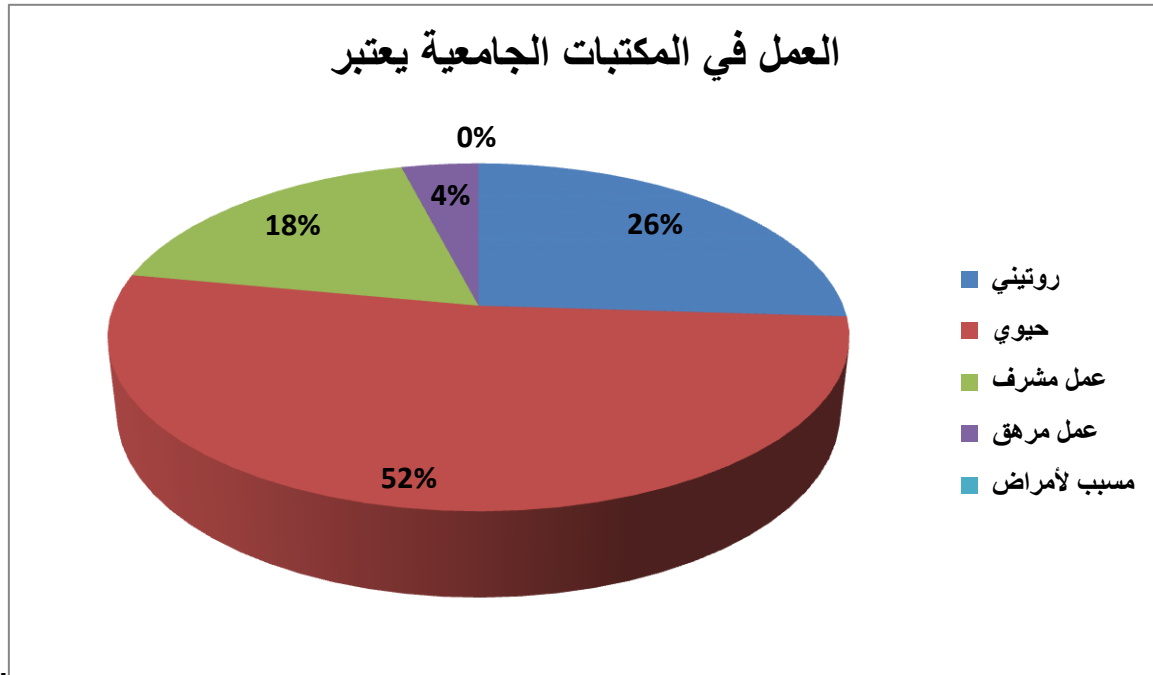
جدول رقم 19 :يمثل توزيع العمل في مكتبة الجامعة

العمل في المكتبة الجامعية	تكرار	نسبة مئوية
روتيني	07	26%
حيوي	14	52%
عمل مشرف	05	18%
عمل مرهق	01	4%
مسبب لبعض الأمراض	00	00%

المجموع	27	%100
---------	----	------

المصدر من إعداد الطالبان إعتاد على أداة الدراسة.

من خلال جدول إن العمل في مكتبات الجامعة يعتبر عنصر مهم ومطلب ومتطلب ضروري فمن الملاحظ أن العمل في هذا المجال مختلف من عامل لأخر فقدرت أعلى نسبة ب 52% يرون أن العمل حيوي يساعدهم على راحة تامة وإنجاز العمل بكل روح وغزيمة بعمل كالمكتبيين ،عكس آخر يرى أنه عمل مشرف قدرت نسبة ب 18% نسبة قليلة ، أنها عمل روتيني يومي لا بد منه يكفي بعدد ساعات العمل ،و،أنها عمل مرهق قدرت النسبة ب 4% نسبة ضعيفة تكاد تنعدم أن عمل بالمكتبة مرهق ويسبب القلق والكره والملل طوال ساعات العمل .أما نسبة مسبب أمراض منعدمة تاما وأنها ليس فيها أخطار ولا أمراض يخاف المكتبي



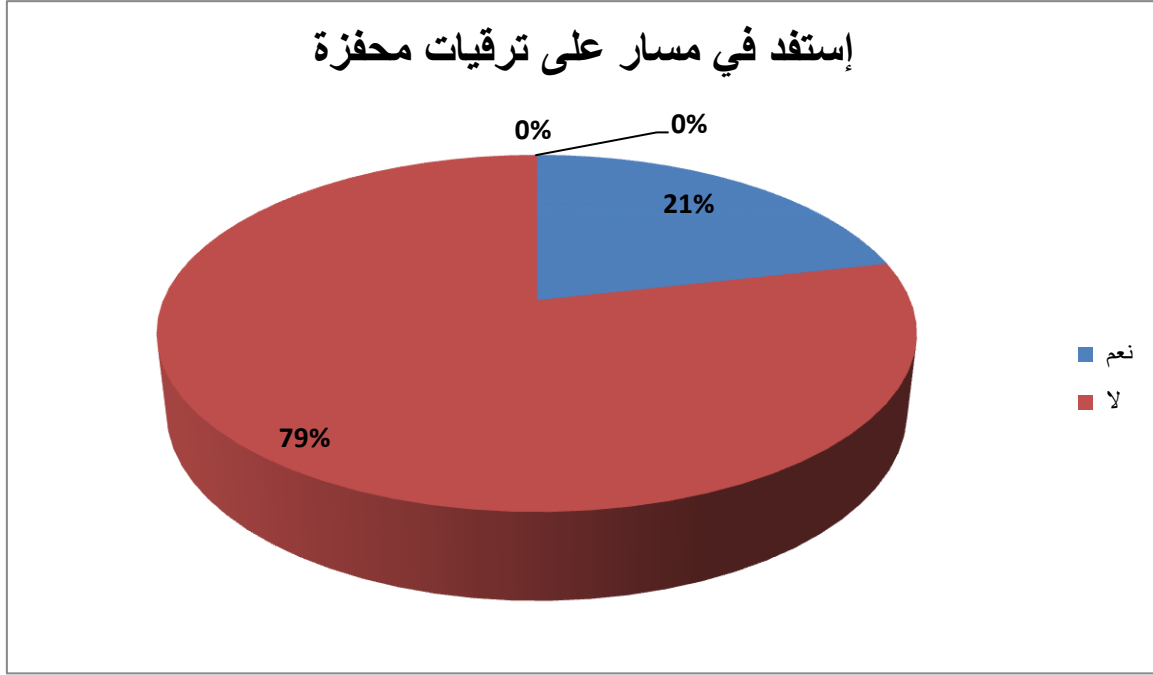
الشكل رقم 19: تبين عمل العامل في المكتبات الجامعية .

جدول رقم 20: يمثل إستفاد من ترقيات محفزة ماديا ومعنويافي مسار المهني

نسبة مئوية	تكرار	إستفدت على ترقيات محفزة ماديا ومعنويا
70%	19	نعم
30%	8	لا
100%	27	المجموع

المصدر من إعداد الطالبتان إعتماذ على أداة الدراسة.

من خلال الجدول يحتاج العامل إلى ترقيات والعديد من الخبرات والمؤهلات لإرتقاء أكثر بالعمل من جهة والعميل (المهني) من جهة أخرى على حد سواء ،وهنا نلاحظ أن نسبة الترقيات كانت كبيرة قدرت ب 70% نظرا لتدرج في الوظيفة والمواظبة في العمل ،عدم تسبب في المشاكل ....إلخ وأما نسبة غير مترقين قدرت ب 30% هذا راجع إلى المؤهل والإرتقاء وتهاون في العمل والامبالاة وإلى غيرها من أخطاء ومشاكل ، فمن ترقيات متحصل عليها راتب شهري +راحة وعطلة سنوية ،وتصاعد في الرتبة ، ومن 2 عاملان تحصل على ترقية في عام 2016 وعامل على ترقية وسلم على المدى المتوسط .



الشكل رقم 20: تبين توزيع الحصول على ترقيات محفزة .

جدول رقم 21 :يمثل تقلد مناصب توعية في مسؤولية معينة لعينة الدراسة

نسبة مئوية	تكرار	تقلدت مناصب توعية في مسؤولية معينة
26	7	نعم
74	20	لا
100	27	المجموع

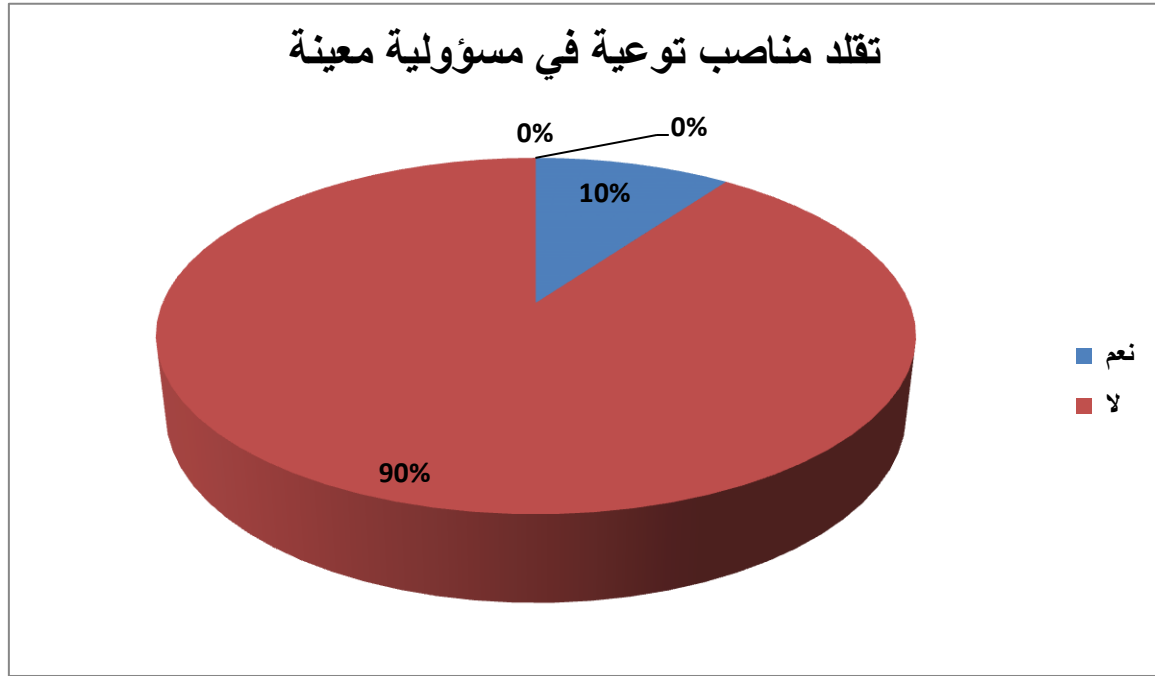
المصدر من إعداد الطالبان إعتقاد على أداة الدراسة

من خلال نتائج نلاحظ أن نسبة 74% قدرت للعمال لم يتقلدوا اي منصب توعية في عملهم بالمكتبة ولم توكل لهم مسؤولية معينة ،ونسبة 26% لبعض لعمال تقلدوا مناصب توعية ووكلت لهم مسؤوليات نظرا لكفاءاتهم مهنية في تحمل مسؤولية والتدرج الوظيفي وقادرين

الصعاب

تحمل

على



الشكل رقم 21 : يبين تقلد مناصب توعية في مسؤولية معينة لعينة .

جدول رقم 22 :يمثل الإجابة متصلة بنعم متعلقة بمنصب توعية آخر

نسبة مئوية	تكرار	إذا كانت منصب آخر
0%	00	رئيس مكتبة
100%	27	رئيس مصلحة
100%	27	المجموع

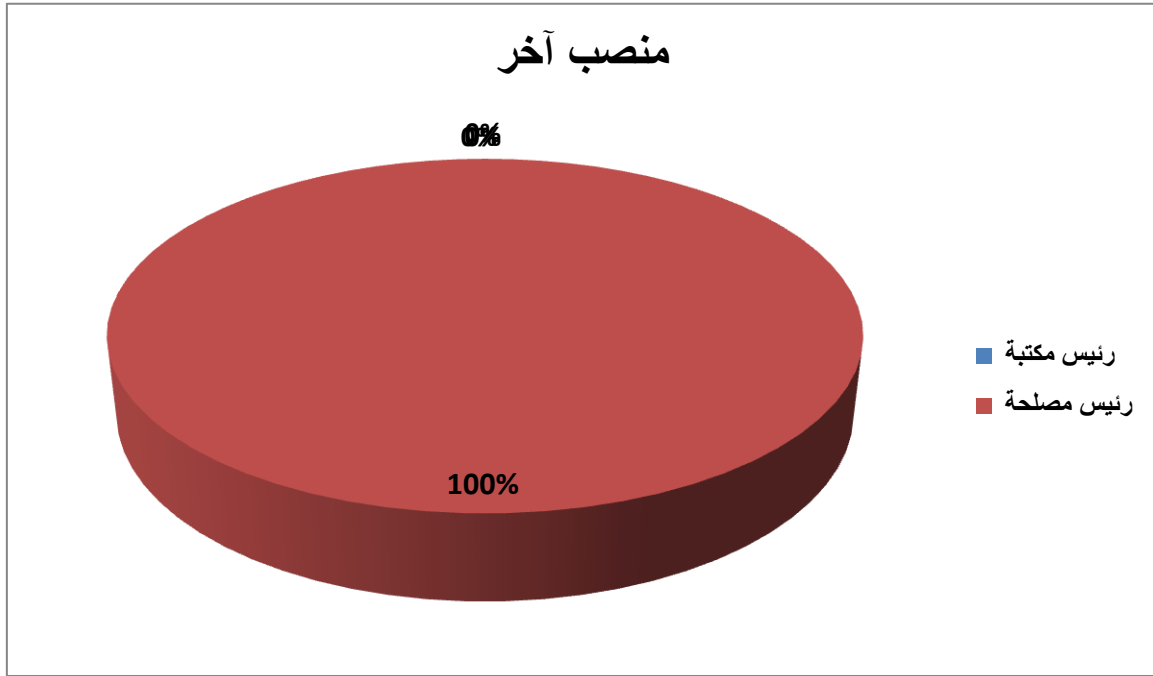
المصدر من إعداد الطالبتان اعتماد على أداة الدراسة.

من خلال نتائج نلاحظ إنعدام المناصب الرئيسية كمنصب رئيس مكتبة التي أنعدمت نهائيا ،

أما نسبة ثانية كانت 100% كمنصب رئيس مصلحة عيين جميع العمال المكتبة لذلك

منصب ولم تكن هناك منصب آخر عين له عمال مكتبة هذا راجع لشهادات غير كافية أو

التدرج الوظيفي والترقية اللذان يأخذان وقت طويل .



الشكل رقم 22: تبين توزيع إذا كان هناك منصب آخر للعينة .

نتائج الدراسة حسب الفرضيات :

الفرضية الأولى : تؤثر برامج التكوين على نجاح عملية التكوين الموظف المكتبي أثناء الخدمة بالمؤسسة الجامعية .

يتضح من خلال النتائج العامة المتحل عليها أن معظم العاملين بنسبة 44% كانت إجاباتهم بموافق على دور برامج التكوين في تحسين العلاقة مابين الموظف والمستفيد، وهذا راجع لأثر الكبير والجهد للبرامج التكوينية وجهد المكون، وهي حتى المؤسسة لها دور في تحديد المحاور الكبرى للبرامج، لأنها أكثر أكثر دراية بالنقائص وإحتياجات موظفيها من خلال تنظيم هذه الدورات إلى تحسين مستوى المهارات وسلوك وعلاقات الموظفين في مختلف الإتجاهات، وفي الأخير تم إثبات الفرضية المدروسة من خلال العاملين بالمكتبة .

الفرضية الثانية :التكوين ضرورة حتمية يساهم في تحسين أداء الموظفين (المكتبي) بالمؤسسة الجامعية .

توصلنا من خلال النتائج العامة المتحصل عليها أن معظم العاملين بالمكتبة نسبة 81% كانت إجابتهم ب حتمية على التكوين ضرورية حتمية لأنه مجال محوري لايمكن لإستغناء عنه فالتكوين تأثير فعال مردودية الموظف ،فهو ضروري للمحافظة على العمل بكفاءة ،فالتكوين يرف من مستوى المهارات على غرس الثقة في نفوس الموظفين كما له دور كبير في تنظيم المعرفة بالإضافة للأداء الذي يتصف بكونه مفهوما واسعا ومتطورا يرتبط بكل سلوك الموظف والمستفيد ويحتل مكانة خاصة داخله بإعتباره الناتج النهائي المحصلة لجميع الأنشطة كونه يتميز بالدينامكية ،وعدم ثبات وفي خلاصة تم إثبات الفرضية بإجماع معظم العاملين لى ضرورة التكوين حتمية .

النتائج العامة العامة للدراسة : من خلال دراستنا للموضوع نظريا وتطبيقيا وميدانيا ،والتي شملت الجانب النظري بفصوله وماحصلنا وتوصلنا ليه في شتى الميداني وقد توصلنا إلى نتائج العامة التالية :

المحور الأول : التكوين المكتبي .

- نسبة كبيرة من العاملين بالمكتبة دارسين لتخصص علم مكتبات ومعلومات ،وقد تمثلت نسبتهم ب 59% ،فيما كانت الفئة القليلة منهم بنسبة 14% لتخصصات أخرى وقد كان معظم العاملين خريجي جامعة وهران بنسبة 48% .

- إعتبر العاملين التكوين ضرورة حتمية بأكثر نسبة قد وصلت إلى 81% فيما تمثلت نسبة الأقل التي تكاد تنعدم ب 4% لغير حتمية .

- نلاحظ من خلال النسب المتحصل عليها أن التكوين دور في تحسين الأداء المهني ، وهذا راجع لأن التكوين ضرورة حتمية ، وقد كان نسبة كاملة في 100% ، فيما إنعدمت إجابات العاملين ب لا .

- قد ذهب معظم العاملين بتأكيدهم على القيام بتكوين على أساس قناعة وإختيار شخصي نسبة كبيرة وصلت ل41% ، أما نسبة أقل نوعا ما بتوجيهتهم إداريا تمثلت في 33% .

- لقد كانت نظرة العاملين متفاوتة ومختلفة نوعا ما حول برامج في فترة التكوين مساعدة فقد كانت معظم إجابتهم ب موافق بنسبة كبيرة وصلت ل44% . اما العاملين بمحايد كانت نسبتهم قليلة وصلت ل 30% .

- حددت أعلى نسبة العناصر المكملة لبرامج التكوين الأساسي بالإجماع من العاملين ،لى أنها الحصص التدريبية والزيارات العلمية أي معا بنسبة كبيرة وصلت إلى 48% .

- من خلال النتائج المتوصل لها تقريبا كانت إجابات العاملين بتفاوت نسبي على أن التربصات خارج إطار التكوين الأساسي تتم بنسبة كبيرة ب توجيه ،من قبل مؤسسة بنسبة تمثلت ب 56% . أما فيما يخص مبادرة شخصية كانت أقل بقليل قدرت ب44% .

- إتجه أغلبية العاملين بالمكتبة على أثر هذا التربص في مجال عملهم كان نسبة كبيرة على أنه مفيد قدرت ب 85% . فيما إنعدمت نسبته في العكس غير مفيد بينما كان أثره نوعا ما بنسبة 15% .

#### المحور الثاني :

- من خلال النتائج بشكل ملحوظ إرتأينا أن معظم أقلية العاملين بنسب متفاوتة قد سبق وأن وظفوا في قطاع غير المكتبات الجامعية ،قد تمثلت نسبتهم ب 44% وعلى عكسهم كانت نسبة أكبر بقليل وصلت 56% لم يوظفوا في قطاع آخر .

- من خلال النتائج يتوضح لنا أن معظم العاملين تحصلوا على الوظيفة في مدة أكثر من ثلاث سنوات بنسبة 40% ، أما في مدة ثلاث سنوات كانت نسبة متوسطة قدرت ب 33% وكانت نسبة موظفين في سنة أولى وأقل من سنة متقاربة .

- لقد تم توظيف معظم العاملين في المكتبة عن طريق مسابقة قدرت نسبة ب 85% ، و على أساس شهادة فئة قليلة قدرت ب 14% وفي عن طريق سبب أخربكانت نسبة شبه منعدمة قدرت ب 1% منه نستنتج أن توظيف يقوم على أساس خبرة المشارك ومن تم الشهادة .

- يرى معظم العاملين بالمكتبة أن العمل بالمكتبة حيوي بنسبة كبيرة ، و نوعا ما روتيني بنسبة أقل من أولى وانها عمل مشرف غير مسبب أمراض .

- لقد إستفد معظم مجتمع دراستنا في مساريه المهني على ترقيات محفزة ماديا ومعنويا قدرت نسبة ب 70% وباقي نسبة لبعض العاملين لم يتحصلو على ترقيات مساعدة في العمل وتملت ترقيات مقدمة في رتب شهرية وعطل وتصاد في الرتبة وترقية إلى منصب آخر العالي ، وقد من خلاله لم يتحصل العاملين لى مناصب توعية في مسؤولية معينة بنسبة مرتفعة مثل رئيس مكتبة مايتبن أن غير كفى لهذا منصب ، وقد تولوا منصب كرئيس لقسم من أقسام المكتبة .

#### مقترحات وتوصيات :

- تبادل الخبرات في مجال التكوين .
- جعل أهداف التكوين بمختلف مستوياته أكثر وضوحا وإنسجاما مع مطالب الحقبة التي نيش فيها وآفاق المستقبل .
- البحث وإيجاد سبل التعاون لتحقيق النجاح في البرامج التكوينية ،وتبادل الخبرات من خلال التربصات والإشراف عليها ولتحقيق ذلك يجب تدعيم الإمكانيات الشخصية

- للعامل الميداني بجميع أنواعه لتحقيق أهدافه سواء الأهداف الأساسية أو المرفية النظرية .
- إثراء المكتبات الجامعية بالمراجع والمعلومات الوافية مع ضرورة تشجيع نشر البحوث المتعلقة بالتكوين .
  - تزويد المكتبات بالتجهيزات التكنولوجية الحديثة الخاصة بتقنيات الملوامات والإتصال وهذا من أجل إجراء التطبيقات الأولية اللازمة للدراسات سواء النظرية أو التطبيقية في بعض جوانبها .
  - تجهيز المتكولين وحتى المؤسسات التكوينية (مكتبات التكوين) بالتجهيزات اللازمة والضرورية للتدريب العملي ،ومع توفر وسائل الإتصال ببنوك المعلومات .
  - توفير كوادر بشرية ذات خبرة عالية في مجال التكوين بالمكتبات الجامية لتحقيق النجاح في المستقبل ،وذلك من خلال توفير مختبرات خاصة بالمعالجة الآلية للملوامات بالإضافة لتقنيات .
  - إعطاء فرصة التكوين قبل العمل لحاملي شهادات التخصص في علم مكتبات والمعلومات بكافة أنواعها في جميع المؤسسات .
  - إعطاء فرص التكوين والترقي للعاملين بالمكتبات الجامية وخاصة الذين يثبتون جدارتهم الوظيفية .
  - إقامة المزيد من دورات التكوينية للعاملين خاصة الفئة الغير مؤهلة في العمل المكتبي بإقامة إمتحانات نظرية وتطبيقية تتيح لهم فرصة التدرج والترقية الوظيفية .
  - تطوير الوظائف والبرامج التكوينية حتى تساير أنواع التكوين ومستوياته .
  - وجوب تخفيف الدروس النظرية والتركيز على الدروس التطبيقية لفتح مجال المناقشة والحوار حول البرامج التكوينية ،وهنا لابد من التأكيد أكثر على الدروس العلمية والتدريب الميداني ،مع توسيع مجالاته ليشمل المكتبات بجميع أنواعها خاصة التي يعتمد عليها في التكوين .

- تمكين الطلبة الدارسين من إجراء دراسات ميدانية قبل التخرج والإصطدام بالواقع المهني أي المشوار العلمي خاصة زيارة المكتبات الكبرى في العاصمة ومراكز المعلومات فيها .
- المطالبة بتوسيع التدريس أكثر خاصة في تكنولوجيا المعلومات الحديثة ومواكبة التطورات الطارئة عليه.

### خاتمة

من المهام الأساسية التي تقوم بها المكتبات هي تكوين المكتبيين أثناء الخدمة ،وهذا بهدف تطوير الأداء المهني للمكتبي وبالتالي تحسين الخدمات المتاحة للمستخدمين وكذا تحسين مردوديته لأن نجاح البرنامج التكويني يبرر الجهد والتكاليف المبذولة.

يتضح حليا من هذه الدراسة في جانبيها النظري والميداني أن التكوين المكتبي يعتبر أحد الأسس والمتطلبات الضرورية لأية سياسة تتبناها المؤسسة من أجل تحسين عمل الموظفين وتطوير قدراتهم وتنمية مهاراتهم وتعديل سلوكياتهم وتحفيزهم وإستخراج أقصى ما لديهم من الطاقات وتعميق خبراتهم من أجل مسايرة ومواكبة مختلف التطورات الحاصلة على المستوى الداخلي والخارجي حتى تتمكن المؤسسة من تحسين أداء موظفيها.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -

كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

شعبة علم المكتبات

**إستمارة إستبيان**

في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص نظم تكنولوجيا المعلومات والتوثيق والموسومة ب " التكوين وعلاقته بمرودية المكتبي ودوره في تحسين الأداء المهني "دراسة ميدانية بمكتبة جامعة مستغانم خروبة - نموذجاً-

ومن أجل ذلك نرجو منكم محاولة الإجابة بكل مصداقية وتأكدوا أن معلوماتكم ستكون محفوظة ولن تستغل إلا للبحث العلمي .

**الأستاذ المشرف :**

**د. عبد الله ثاني محمد النذير**

**إعداد الطالبتين :**

حيدرة حنان

بن أحمد عائشة

نشكركم على حسن تعاونكم

## البيانات الشخصية:

الجنس : ذكر  أنثى

المؤهل العلمي : ليسانس  ماستر  دكتوراه  أخرى

السن : 23 إلى 30  30 إلى 37  37 فما فوق

الرتبة : مدير المكتبة  عون إداري  ملحق  رئيس قسم  أخرى

## المحور الأول : التكوين المكتبي

1- ماهو تخصص الذي درسته : علم المكتبات  آداب  علوم الإجتماعية

2- أنت خريج أقسام جامعة : جامعة مستغانم  جامعة وهران  جامعة أخرى

حدد .....

3- على أي أساس قمت بهذا التكوين : وجهة له إداريا  قناعة وإختيار الشخصي

تأثير أحد أفراد العائلة  تأثير أحد الأصدقاء

4- ماهو إنطباعك حول البرامج في فترة تكوينك : موافق  غير موافق  محايد

5- العناصر المكملة لبرامج التكوين الأساسي تتمثل في :

الحصص التدريبية  الزيارات العلمية

6- نوعية التكوين له تأثير على مستوى المكتبات الجامعية من حيث :

عملية التسيير  إستعمال تكنولوجيا حديثة  الأعمال التقنية

7- أثر هذا التربص في مجال عملك : مفيد  غير مفيد  نوعا ما

إذا كان شيء أذكره .....

## المحور الثاني : المهنة المكتبي

1- هل إستفدت من التكوين في مجال عملك نعم  لا

2- هل سبق لك وأن وظفت في قطاع غير المكتبات الجامعية نعم  لا

هذا التوظيف كان من إختيارك : نعم  لا

في أي من المجالات كان ذلك : التوثيق  الأرشيف  أخرى  تم   
3- تم توظيفك عن طريق :

مسابقة  على أساس شهادة  أخرى

حدد.....

4- عدد سنوات العمل هو : سنة  5 سنوات   
10 سنوات  أكثر من 10 سنوات

5- هل العمل في المكتبات الجامعية يعتبر : روتيني  حيوي   
عمل مشرف  عمل مرهق

6- إسنفتد في مسارك المهني على ترقيات محفزة ماديا ومعنويا :

نعم  لا

إذا كان هناك حدد متى .....

7- تقلدت مناصب توعية في مسؤولية معينة : نعم  لا

إذا كانت إجابة بنعم فهل كان منصب :

رئيس مكتبة

رئيس مصلحة

منصب آخر أذكره .....

البيبيو غرافيا

ببليوغرافية:

القواميس ومعاجم :

1. أحمد، زكي يدوي .معجم المصطلحات الإجتماعية ،مكتبة لبنان ،بيروت :لبنان ،1992.
2. إدريس، سهيل .المنهل :قاموس فرنسي - عربي ،ط33، بيروت :دار الآداب للنشر والتوزيع ،ص 544.
3. مراد عبد الفتاح.مؤسسة البحث العلمي وإعداد الرسائل والأبحاث والمؤلفات :إنجليزي - فرنسي - عربي - شرعي ،الإسكندرية [د.ت].

الكتب باللغة العربية :

4. أحمد، سيد مصطفى .إدارة الموارد البشرية :الإدارة الحرة لرأس المال الفكرة ،القاهرة :مكتبة الأنجلا المصرية ،[د.ط.] ،2004.
5. أحمد بدر.مناهج البحث في علوم المعلومات والمكتبات ،الرياض :دار المريخ ،1988.
6. أسامة ،السيد محمود .المكتبات ومعلومات في الدول المتقدمة والنامية:الإتجاهات الحديثة،العلاقات ،المؤسسات ،الإنتاج الفكري ،القاهرة :العربي للنشر والتوزيع ،1987.
7. الخطيب رداح، الخطيب أحمد .التدريب الفعال :علم المكتب الحديث ،الأردن [د.ط.] ،2006.
8. الهجرسي، محمد سعد .المكتبات والعومات التوثيق ،القاهرة :دار الثقافة العلمية ،1998.

9. الحسن، بوعبد الله. تقويم العملية التكوينية في جامعة، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1998.
10. الحسن فلاح، حسين عادي. الإدارة والإستراتيجية، دار وائل للنشر، عمان، 2000.
11. بن السبتي، عبدالمك. آفاق تطوير المكتبات ومعلومات في المكتبات ومعلومات، مج3، ع1، 2006.
12. بدر، أحمد أنور. علم المكتبات والمعلومات، القاهرة: دار الغريب للنشر، 1996.
13. بربوطي، سعاد نايف. إدارة موارد البشرية، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2007.
14. بدر أحمد. المدخل إلى علم مكتبات ومعلومات، الرياض: دار المريخ، 1985.
15. بن أشهو، مراد. نحو الجامعة الجزائرية تأملات حول المخطط الجامعي، الجزائر، 1981.
16. حمزة منير آخرون. المكتبات الرقمية والنشر الإلكتروني للوثائق الجزائرية: بهاء الدين للنشر والتوزيع، 2011.
17. حمزة، منير. المكتبات الرقمية والنشر الإلكتروني للوثائق: دار الألفية للنشر والتوزيع، 2007.
18. حسن، إبراهيم بلوط. إدارة البشرية من المنظور الإستراتيجي، بيروت: دار النهضة العربية، 2000.
19. خيضر كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة. إدارة الموارد البشرية، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط4، 2011.
20. د. صالح، محمد الحناوي. الإدارة والإستراتيجية، عمان: دار وائل للنشر، 2000.

21. رسلان نبيل، إسماعيل هندرة. الموارد البشرية: أعمال مؤتمر إدارة وتنمية الموارد البشرية في القطاع العام الواقع والتطلعات والتحديات، مصر، 2011.
22. ربحي مصطفى، عليان عثمان، محمد غنيم. مناهج وأساليب البحث العلمي: النظرية والتطبيق، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2000.
23. سامح عبد المطلب، عامر. إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية، دار الفكر، ناشرون وموزعون، الأردن، ط1، 2001.
24. سهيلة، محمد عباس. إدارة موارد البشرية - مدخل إستراتيجي، الأردن: دار وائل لنشر، ط2، 2002.
25. سهيلة، محمد عباس، علي حسن علي. إدارة الموارد البشرية، عمان: دار وائل لنشر، الأردن، ط3، 2007.
26. شرف الدين، عبد التواب. مدخل إلى علم مكنتات ومعلومات، القاهرة: دار الدولية للإستثمارات الثقافية، 2001.
27. صوف عبد اللطيف. التكوين العالي في علوم المكنتات ومعلومات، أهدافه، أنواعه وإتجاهاته الحديثة، الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2002.
28. طرطار أحمد. الترشيح الإقتصادي للطاقات الإنتاجية في المؤسسة، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
29. عبد الغفار. السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، بيروت: دار الجامعة، 1991.
30. عثمان حمدي، مصطفى المعاذ. المذخل الحديث في إدارة الأفراد، دار النهضة العربية، 1990.
31. عبد الهادي، محمد فتحي. المكنتات ومعلومات: دراسة في الإعداد المهني وبيبليوغرافيات ومعلومات، القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتب، 1993.

32. عادل مرحوش صالح، سعد سالم مؤيد. إدارة الموارد البشرية (مذخل إستراتيجي) الأردن: دار الكتاب العالمي، 2007.
33. علي سليمان. بعض الإتجاهات الحديثة في إدارة ،مركز البحوث المعهد القومي لإدارة العليا ،القاهرة:مصر، 1985.
34. غربي علي، علي سلاطنية، بلقاسم. تنمية الموارد البشرية ،القاهرة :دار النشر والتوزيع ،ط1، 2001.
35. فيصل، عبد الرؤوف. الذخلة ،تكنولوجيا الأداء البشري (المفهوم وأساليب القياس والنماذج)، عمان:الأردن ، 2001.
36. محيرق، مبروكة، عمر. المعلومات والبحث العلمي والتأهيل والتكوين ،طرابلس:مؤسسة الثقافية الجامعية ،[د.ط.].
37. محمد الصيرفي. ندرة موارد البشرية ،الإسكندرية:مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع ، 2006.
38. محمد فتحي، عبدالهادي. البحث ومناهجه في علم مكنتبات والمعلومات ،القاهرة :مكتبة الدار العربية، 2003.
39. منصور، أحمد منصور. تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق ،وكالة المطبوعات ،الكويت ، 1995.
40. مراد بن أشنهو، عايدة بامية. نحو الجامعة الجزائرية :تأملات حول مخطط جامعي، الجزائر:ديوان المطبوعات الجامعية ،[د.ت.].
41. نظمي شحادة وآخرون. إدارة الموارد البشرية ،عمان:دار الصفاء للنشر والتوزيع ،ط1، 2000.
42. همام طلعت. سين جيم في المناهج البحث العلمي ،بيروت :مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع ، 1984.

المراجع باللغة الفرنسية :

43. Axis,lunvers documentaire,dictinnaire.encychodique,paris : Hachette,1995.
44. petit larousse illustré.paris ed larouse ,1991.
45. Garques.margarin.Gestion budgetaire edition couroux .
46. Haarkness.G2008.projet management.24.lessons shelp you,mester any .projet ,the employes.hand book for enhanaig coporate performance .riad,paris bookstore .
47. Moussa.G2002.la petite source.dictionnaire :français – arabe Bayrût :darfl –rateb.jamiah .
48. Alkafi.2002.dictionnaire :est proche est les références l'linguistique du français-arabe cinquième, édition beyrouit : Assela .
49. La rousse.2012.Dictionnire :français- arabe .paris editeur France.
50. La robert .2011.dixelle dictionnaire illustré 3<sup>ème</sup> aditions paris :editeur France .

مقالات ودوريات :

51. مقتاني صبرينة .دراسة تكوين المستفيدين من معلومات اللميو والتقنية بمكتبات الجامعية ،مجلة المكتبات ومعلومات ،مج3،1.

52. نابتي ،محمد صالح .التكوين في علم المكتبات وأثره على السير الحسن لمكتبات الجامعة في مجلة المكتبات ومعلومات،مج3،ع1،2006.
53. التكوين وأهميته في المؤسسة الجامعية .متاح على الخط المباشر الرابط [http ;//www.univ.tiret .dz/bibliothèque/8325.1doc](http://www.univ.tiret.dz/bibliothèque/8325.1doc) .
54. شيخ الداوي .تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية .مجلة الباحث ،جامعة الجزائر ،عدد6،2008.
55. عبد الملك ،مزهدة .الأداء بين الكفاءة والفعالية ،مفهوم وتقييم .مجلة العلوم الإنسانية ،العدد1.كلية الحقوق واللوم الإقتصادية ،نوفمبر ،2001.
56. مقناني صبرينة .من خازن الوثائق إلى مكتبي الرقمي .مجلة دراسات ،2010.

الوابوغرافيا :

57. الزيد أحمد .التكوين المستمر:التربية والتكوين متاح على الخط [ en ligne ]،[2012/12/21]،الرابط . <http://zayahmed.maktooblog.com> .
58. البدن،زهير عبد الباقي .تعريف علم المكتبات ومعلومات <http://ar.wikipedia.org>
59. مدني عوض .التدريب وتنمية قدرات البشرية متاح على الخط [ en ligne ]،[2001/12/19]،الرابط <http://www.hrdxcussion.com> the 14286htm

المذكرات والأطروحات :

60. الربيع بوعريوة .تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة :دراسة حالة المؤسسة سونلغاز :ماجستير ،غير منشورة ،جامعة أحمد بوقرة ،بومرداس ،2006-2007.

61. الطاهر المجاهدي. فعالية التدريب المهني وأثره على الأداء أطروحة دكتوراه تخصص علم النفس كلية الإجتماعية والإنسانية ،جامعة قسنطينة .2009/2008.
62. بن شليف محمد الأمين .أهمية المحاسبة التحليلية لتحسين مردودية المبيعات ،مذكرة لنيل شهادة ليسانس .المركز الجامعي يحي فارس .المدية .2003.
63. بدرية محمود محمد إبراهيم .أثر التدريب على تطوير مهارات العاملين دراسة تطبيقية على معهد علوم نظم المعلومات بجهاز الشرطة ،رسالة ماجيستر ،أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ،القاهرة ،2006.
64. خالد حمدي حربي .أثر العلاقات الإنسانية على أداء العاملين .رسالة ماجيستر ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ،الرياض ،200.
65. سفران على منصور الشمراني .تقييم التدريب الفني بالإدارة الامة ،رسالة ماجيستر ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ،الرياض،2007.
66. عبد العزيز بن سعيد أحمد الأسمرى .نحو بناء برامج تدريبي لتطوير الإستراتيجية للقادة الأمنيين ،أطروحة دكتوراه ،الرياض ،2009.
67. عزدين بودربان .البحث الوثائقي في مجتمع المعلومات :دراسة ميدانية في المؤسسات التربوية الجزائرية ،ولاية قسنطينة نموذجا ،أطروحة دكتوراه:علم مكتبات ،قسنطينة ،2005.
68. فتيحة شابي وآخرون .التدقيق المحاسبي وأثره على مردودية المؤسسة ،مذكرة لنيل شهادة ليسانس ،غير منشورة ،المركز الجامعي ،يحي فارس ،المدية ،2005.

69. مزيش مصطفى .مصادر المعلومات ودورها في تكوين الطالب الجامعي :دراسة ميدانية بجامعة منتوري قسنطينة ،علم مكتبات ومعلومات ،مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر 2009،

## الملخص :

كان الهدف من معالجة هذا الموضوع والدراسة هو تسليط الضوء والتعرف أكثر على موضوع التكوين وعلاقته بمردودية جاهدين على إبراز أساسيات هذا الموضوع والتعرف عليه أكثر من كل جوانبه وكيف يساهم هذا التكوين في تحسين أداء وعمل العاملين بالمكتبة الجامعية وقد ركزنا في هذه الدراسة على عنصرين أساسيين هما التكوين والأداء المهني لأن التكوين هو مبدأ وأساس الأداء الجيد والصحيح في الخدمات المكتبة على اختلافها لتحسين وتسهيل البحث العلمي.

وقد تناولنا في دراستنا أربعة فصول كانت متمحورة كالتالي الفصل الأول خصص للإطار المنهجي، أما الفصل الثاني والثالث خصصا للإطار النظري. أما الفصل الرابع والأخير فخصص للجانب التطبيقي والذي أجري على مستوى مكتبة جامعة مستغانم - خروبة -، ومن خلال هذا توصلنا إلى النتائج وفق الفرضيات التي تحققت بإيجاب.

## **Résume :**

L'objectif de ce thème et de l'étude était de mettre en lumière les bases de ce l'identifier dans tous ses aspects et comment cette contribution contribue à améliorer la performance et le travail du personnel de la bibliothèque universitaire .Et la rentabilité parce que la composition est le principe et la base de la bonne performance et corriger dans les services de bibliothèque sur la différence pour améliorer et faciliter la recherche scientifique .

Le quatrième chapitres a été consacré au coté appliqué ,qui a été mené au niveau de la bibliothèque universitaire de Mostaganem – kharoba- à travers lequel nous avons atteint des résultats selon les hypothèses qui ont été réalisées dans affirmatif .

**composition- composition en bibliothéconomie –Rapport cont-efficacité –  
performance professionnelle - Performance**