الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس – مستغانم –

كلية العلوم الاجتماعية قسم العلوم الإنسانية

شعبة علم المكتبات و المعلومات

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم المكتبات و المعلومات تخصص نظم المعلومات التكنولوجية الحديثة والتوثيق الموسومة ب:

تنمية الكفاءات المعلوماتية لدى العاملين بالمكتبات الجامعية

دراسة ميدانية بمكتبة كلية الطب – مستغانم -

إعداد الطالبتين:

*خليفة محجوبي زوليخة

*حميدي يسمينة

تحت إشراف الأستاذ:

وزار سليمان

لجنة المناقشة:

د.حفصة كوبيبي	جامعة مستغانم	رئيسا
أ. وزار سليمان	جامعة مستغانم	مشرفا و مقررا
د. حمو فرعون	جامعة مستغانم	مناقشا

2017-2016

بسم الله الرحمن الرحيم

بطاقة فهرسية:

خليفة محجوبي، زوليخة. حميدي،يسمينة.

تنمية الكفاءات المعلوماتية لدى العاملين بالمكتبات الجامعية : دراسة ميدانية بمكتبة كلية الطب لجامعة مستغانم/ خليفة محجوبي زوليخة ، حميدي يسمينة ؛ تحت إشراف الأستاذ: وزار سليمان . الجزائر: جامعة مستغانم،2017.

مذكرة ماستر: علم المكتبات و المعلومات:2017.

شكر و تقدير

اللهم إنا نشكرك شكر الشاكرين، و نحمدك حمد الحامدين. الحمد لله بنعمتك تتم الصالحات، فالحمد و الشكر لله العالي القدير الذي منحنا و أعاننا على إنجاز هذا العمل المتواضع.

لا يسعنا في هذا المقام إلا أن نتقدم بأسمى معاني الشكر و التقدير و العرفان للأستاذ وزار سليمان لقبوله الإشراف على هذا العمل، وعلى كل ما قدمه لنا من توجيهات علمية قيمة و رشيدة .

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى كافة أساتذة شعبة علم المكتبات والمعلومات.

كما أتقدم بخالص التحيات و التقدير إلى أساتذتي أعضاء لجنة المناقشة .

كما لا يفوتني أن أشكر كل من ساعدني من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل.

إهداء

الحمد لله رب العالمين و الصلاة و السلام على خاتم الأنبياء المرسلين

أهدي هذا العمل إلى:

من ربتني و أنارت دربي و أعانتني بالصلوات و الدعوات ، إلى أغلى إنسان في هذا الوجود أمي الحبيبة.

إلى كل من عمل بكد في سبيلي و علمني معنى الكفاح و أوصلني إلى ما أنا عليه أبي الكريم أدامه الله لي

إلى زوجي" ياسين"، سندي في الدنيا، و إلى كل عائلة زوجي .

إلى كل أخواتي (سميرة، فاطمة، عائشة، خيرة، أمينة).

رفيقات الدرب زوليخة، زوبيدة، بختة، إكرام، أمال.

و إلى كل الأصدقاء و الأحباب من دون استثناء

و إلى كل الأساتذة في علم المكتبات و المعلومات .

و إلى كل خريجي دفعة 2017 كل باسمه.

ياسمينة

إهداء

أهدي عملي هذا إلى أسرتي الكريمة

إلى والدي الذي لم ينقطع عطاءه عني يوما

إلى والدتي التي لم ينقطع دعاءها لي يوما

و إلى إخوتي أدامهم الله تاجا فوق رأسي

و إلى أختي العزيزة "هجيرة" حفظها الله

و إلى " يسمينة " و " زوبيدة " و " بختة "

راجية من المولى عزوجل أن يديم صداقتنا

كما أهدي عملي إلى كل أساتذة علم المكتبات و المعلومات

زوليخة

قائمة الجداول:

الرقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	98
02	توزيع عينة الدراسة حسب التخصص	99
03	توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	100
04	توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة	102
05	مفهوم الكفاءات المعلوماتية	103
06	مميزات الكفاءات المعلوماتية من وجهة نظر العاملين	105
07	أسباب الحاجة إلى الكفاءات المعلوماتية	107
08	الكفاءات الواجب توافرها لدى العامل بالمكتبات الجامعية	109
09	الكفاءات التي يجيدها العاملين بالمكتبات الجامعية	111
10	القيمة المضافة عند التحكم في إحدى الكفاءات	113
11	التطورات الواجب مواكبتها من قبل المكتبي	114
12	نسبة تلقي الدورات التدريبية	116
13	مدى توافق البرنامج التدريبي مع احتياجات العمل	117
14	إشراك العاملين أثناء وضع أهداف البرنامج التدريبي	119
15	أسباب عدم إشراك العاملين أثناء وضع البرنامج التدريبي	120

16	الأسلوب المتبع أثناء فترة التدريب	122
17	الأهداف الأساسية من عملية التدريب	123
18	أسس تنمية الكفاءات المعلوماتية	125
19	استمرارية عملية التقييم	127
20	الجوانب التي يتم تقييمها	128
21	حاجة العاملين الفعلية للتدريب	130
22	دوافع الحاجة إلى التدريب	131
23	مجمل الكفاءات التي تم تدريب العاملين عليها	133
24	مدى التحكم في الكفاءات	135
25	انعكاسات التدريب على أداء العاملين	137
26	إطلاع العاملين على إستراتيجية البحث	139
27	الغاية من ضبط إستراتيجية البحث عن المعلومات	141
28	الدورات التي توفرها الإدارة	142
29	توفر الإدارة للجو المناسب للتدريب	144
30	الأسس التي يتم من خلالها تنمية الكفاءات المعلوماتية	145
31	مكان التدريب	147
32	أسباب عدم ملائمة مكان التدريب للعاملين	148

33	دوافع تنمية الكفاءات المعلوماتية للعاملين	149
34	أسباب تعقد احتياجات المستفيدين	151
35	إسهام التنكولوجيا في تنمية الكفاءات المعلوماتية	153
36	الدافع الرئيسي لتنمية كفاءات العاملين	155
37	أسباب صعوبة الوصول إلى المعلومات	155

قائمة الأشكال:

الرقم الشكل	قائمة الأشكال	الصفحة
01	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	98
02	توزيع عينة الدراسة حسب التخصص	99
03	توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	101
04	توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة	102
05	مفهوم الكفاءات المعلوماتية	104
06	مميزات الكفاءات المعلوماتية من وجهة نظر العاملين	105
07	أسباب الحاجة إلى الكفاءات المعلوماتية	108
08	الكفاءات الواجب توافرها لدى العامل بالمكتبات الجامعية	110
09	الكفاءات التي يجيدها العاملين بالمكتبات الجامعية	112
10	القيمة المضافة عند التحكم في إحدى الكفاءات	113
11	التطورات الواجب مواكبتها من قبل المكتبي	115
12	نسبة تلقي الدورات التدريبية	116
13	مدى توافق البرنامج التدريبي مع احتياجات العمل	118
14	إشراك العاملين أثناء وضع أهداف البرنامج التدريبي	119
15	أسباب عدم إشراك العاملين أثناء وضع البرنامج التدريبي	121

16	الأسلوب المتبع أثناء فترة التدريب	122
17	الأهداف الأساسية من عملية التدريب	124
18	أسس تنمية الكفاءات المعلوماتية	126
19	استمرارية عملية التقييم	128
20	الجوانب التي يتم تقييمها	129
21	حاجة العاملين الفعلية للتدريب	130
22	دوافع الحاجة إلى التدريب	132
23	مجمل الكفاءات التي تم تدريب العاملين عليها	134
24	مدى التحكم في الكفاءات	136
25	انعكاسات التدريب على أداء العاملين	138
26	إطلاع العاملين على إستراتيجية البحث	140
27	الغاية من ضبط إستراتيجية البحث عن المعلومات	141
28	الدورات التي توفرها الإدارة	143
29	توفر الإدارة للجو المناسب للتدريب	144
30	الأسس التي يتم من خلالها تنمية الكفاءات المعلوماتية	146
31	مكان التدريب	147
32	أسباب عدم ملائمة مكان التدريب للعاملين	148

33	دوافع تنمية الكفاءات المعلوماتية للعاملين	150
34	أسباب تعقد احتياجات المستفيدين	152
35	إسهام التنكولوجيا في تنمية الكفاءات المعلوماتية	154
36	الدافع الرئيسي لتنمية كفاءات العاملين	155
37	أسباب صعوبة الوصول إلى المعلومات	155

المختصرات باللغة العربية:

- [د.م.] : دون مكان.
- [د.ن.] : دون ناشر.
- س : السنة.
- ص : الصفحة.
- ص.ص: من الصفحة رقم ...إلى الصفحة رقم.
- ط: الطبعة.
- ع: العدد.
- م: ميلادي.
- مج: مجلد.

المختصرات باللغة الأجنبية:

- AFNOR: Association Française de Normalisation.
- ALA: American Library Association.
- CD-ROM: Compact Disc Read Only Memory.
- ED: Edition.
- ISO: International Standarding Organisation.
- LAN : Local Area Network.
- P: Page.
- S.Ed: Sans edition.
- WWW: Word Wide Web.

شكر و تقدير

الإهداء

بطاقة فهرسية

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

قائمة المختصرات

مقدمة

الفصل الأول: الإطار المنهجي

1- إشكالية الدراسة..... 15

2- تساؤلات الدراسة..... 17

3- فرضيات الدراسة..... 18

4- أهمية الدراسة..... 19

5- أسباب اختيار الدراسة..... 1920

6- أهداف الدراسة..... 20

7- منهج الدراسة..... 21

8- أدوات جمع البيانات..... 22-23

9- الدراسات السابقة..... 23-27

10- مصطلحات الدراسة..... 28-33

11- صعوبات البحث..... 33-35

الفصل الثاني: الكفاءات المعلوماتية

1- مفهوم الكفاءات المعلوماتية..... 37

1-1- مفهوم الكفاءة..... 38

1-1-2- المفاهيم المرتبطة بالكفاءة..... 39-40

1-1-3-المعايير العالمية للكفاءات..... 41-42

1-2- مفهوم المعلوماتية..... 43

1-3- مفهوم الكفاءات المعلوماتية..... 44

2- مميزات الكفاءات المعلوماتية..... 45-46

3- أسباب الحاجة إلى الكفاءات المعلوماتية.....47-48

4- أنواع الكفاءات المعلوماتية.....48

4-1- كفاءات البحث و استرجاع المعلومات 48

4-1-1- بداية البحث.....49

4-1-2- اختيار قاعدة البيانات.....49

4-1-3- تحديد المفاهيم و المصطلحات و الواصفات.....49

4-1-4- استخدام المصطلحات و المواصفات 50

4-1-5- تقييم المعلومات المسترجعة في ضوء الإستراتيجية المطبقة 50

4-2- كفاءات التواصل..... 51-52

4-2-1- تنمية قدرة التذكر.....53

4-2-2- الاستفادة من طبيعة بناء المعروض على الفرد.....54

4-2-3- الالتزام بالقواعد المرشدة للاستماع الجيد.....55

4-3- كفاءة البحث عن المعلومات عبر الخط المباشر.....56

4-3-1- الملاحة عبر الشبكات و رحلة البحث عن المعلومات 57

4-3-2- التمكن من التعبير عن موضوع البحث بواسطة الواصفات.....58

4-3-3- تسجيل المعلومات و تحميلها.....59-62

4-4 كفاءة البحث و الإبحار بما بين المواد أو داخل المحتوى كل مادة على حدى.62-63

4-5- كفاءة استخدام المصادر الرقمية.....64-65

4-6-كفاءة استخدام محركات البحث.....65-66

4-6-1- المنطق البوليني.....66

4-6-2- أسلوب البتر.....66

4-7- كفاءة الفردية و الجماعية.....67

4-9- كفاءة الممتدة و المستعرضة.....67

4-10- كفاءة التنظيمية(الإستراتيجية).....68

الفصل الثالث: أسس تنمية الكفاءات المعلوماتية لدى العاملين بالمكتبات الجامعية

1- التدريب و المصطلحات ذات العلاقة 70

1 1 مفهوم التدريب.....71

1 2 مفهوم التنمية.....72

1 3 مفهوم التعلم.....73

1 4 مفهوم التكوين..... 73

2 -أهداف التدريب..... 74

2 1 على مستوى العاملين..... 75

2 2 على مستوى المنظمة..... 76

3 -مبادئ التدريب..... 76-77

3 1 الاستمرارية..... 77

3 2 مبدأ الشمول..... 78

3 3 مبدأ التدرج..... 79

3 4 مبدأ التكامل..... 80

3 5 مبدأ الواقعية..... 80

4 -أنواع التدريب..... 80

4 1 التدريب حسب مرحلة التوظيف..... 81

4-1-1- توجيه الموظف الجديد..... 81

4-1-2- التدريب أثناء العمل..... 82

4-1-3- التدريب بغرض تجديد المعرفة و الكفاءة 83

4-1-4- التدريب بغرض الترقية و النقل..... 84

4 2 التدريب حسب المكان..... 84

4-2-1- التدريب في مكان العمل..... 85

4-2-2- التدريب خارج مكان العمل..... 86

4-3 التدريب حسب معيار الوظائف..... 87

4-3-1- التدريب التخصصي..... 88

4-3-2- التدريب الإداري..... 89

4-3-3- التدريب الإداري القيادي..... 89

5 -أساليب التدريب..... 90

5-1 أسلوب المحاضرة..... 90

5-2 أسلوب الحساسية..... 90

5-3 أسلوب المحاكاة..... 91

5-4 التدريب بواسطة الانترنت برامج الحاسوب..... 91

6 -تقييم البرنامج التدريبي..... 91

6-1 تفاعل المتدربين..... 92

6-2 التغير في سلوكيات المتدربين..... 93

6-3 التأثير على أهداف المكتبة..... 93

الفصل الرابع : تنمية كفاءات المعلوماتية بمكتبة كلية الطب جامعة – مستغانم -

1- التعريف بمكان الدراسة..... 95

1-2- تعريف بمكتبة كلية الطب لجامعة مستغانم..... ...95

2-مجالات الدراسة..... 96

2-1- المجال الجغرافي..... 96

2-2-المجال الزمني..... 96

2-3-المجال البشري..... 97

3- مجتمع الدراسة..... 97

4- تحليل البيانات الدراسة الميدانية..... 98

4-1- تحليل نتائج الاستمارة حسب المحاور..... 98

5- النتائج العامة للدراسة الميدانية..... 158-161

6- نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات..... 161-163

7- اقتراحات و توصيات الدراسة..... 164-165

- الخاتمة..... 167-169

- البيبليوغرافية..... 171-182

- الملاحق.....184

- الملخصات.

مقدمة

شهد القرن الحادي و العشرون تغيرات و تحولات سريعة ومتزايدة في كل جوانب الحياة نتيجة لتطور المعرفة و التكنولوجيا التي وضعت مختلف المؤسسات أمام متطلبات جديدة ، و جعلتها تبحث عن سبل مختلفة لتفعل أنشطتها و وظائفها و تعيد النظر في أهدافها لتضمن الاستمرار و الصمود و القدرة على التكيف مع هذه المستجدات التي أفرزتها تكنولوجيا المعلومات خاصة في مجال التعليم العالي نظرا لأهميته و خصوصية مجتمعه الذي يتطلع دائما إلى الأحسن و كل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا المعلومات، ولتلبية رغبات و متطلبات المجتمع الأكاديمي الذي سوف يحمل على عاتقه لواء التقدم و الرقي وهذا القطاع مكتبات تخدم تطلعات هذا الجمهور من خلال توفرها على مختلف الأوعية و المصادر التي تخدم مختلف التخصصات المتاحة داخل هذه الجامعات بغض النظر عن أنواعها و أشكالها لأن هذه الأخيرة تأثرت بالتطور الحاصل في مجال تكنولوجيا المعلومات ، فتحولت من الشكل التقليدي إلى الإلكتروني،

الرقمي فالافتراضي من أجل ضمان التواصل الدائم مع المستفيدين و إلغاء حواجز الزمان و المكان ، وهذا التحول لن يؤتى ثماره إلا إذا كان هناك من يسهر عليه و هو متمثل في الكادر البشري المؤهل لقبول هذا التغير و التحول في بيئة العمل من أجل مواصلة التقدم ، و هو ليس مسؤولية فرد واحد و إنما مسؤولية الجميع من أجل ضمان التشارك بين مختلف الفئات المشكلة للمكتبة كونها المتأثر الأول و الأخير بجل هذه التطورات ، حيث أفرزت تكنولوجيا المعلومات برمجيات و تقنيات تعمل على تسهيل مختلف العمليات الفنية في المكتبات من أجل تقليص الوقت و الجهد المبذولين من طرف العاملين في تنظيم و تخزين و بث المعلومات و تسيير سبل وصولها إلى المستفيدين، إلا أنها بدلا من تسهيل المهمة أصبحت هذه الأخيرة أو ما يطلق عليها بالكفاءات المعلوماتية تثقل كاهل العاملين لأنهم لم يستطيعوا التعامل معها نظرا لقلة خبرتهم في مجال تكنولوجيا المعلومات أو أن مسايرتهم لها بطيئة لأن ما يعد يوما جديدا فغدا سيصبح قديما ، و هذا ما جعل القائمين على المكتبات الجامعية يعملون على تنمية الكفاءات المعلوماتية للعاملين لديها من

خلال التدريب الذي يعد استثمارا لمؤسسات المجتمع لرفع كفاءة العاملين في جميع المجالات و تنمية قدراتهم من خلال برامج التدريب المستمر و ذلك للإطلاع على كل ما يستجد من نظريات و دراسات مستقبلية في مجال المكتبات والمعلومات لأنه خصب جدا في مجال تطبيق المستحدثات التكنولوجية .

ومن هنا ظهر الاهتمام بقضية تأهيل العاملين تأهيلا علميا يساعدهم على مسايرة كل ما هو الجديد في مجال تقديم الخدمات المكتبية حسب التطورات التكنولوجية و تحديد الكفاءات و القدرات المطلوبة بالتعامل معها ، و يمثل التدريب النشاط الخاص بتنمية الكفاءة و المعرفة العوامل المرتبطة بأداء وظيفة معينة ، و تتوقف كفاءات المعلوماتية للعاملين في المكتبات الجامعية على مدى تحقيق البرنامج التدريبي لأهدافه المرحلية من خلال التكامل و الترابط بين أجزائه و عناصره المكونة للعملية التدريبية ، حيث أنه الوسيلة التي يتم عن طريقها نقل المعلومات و تنمية الكفاءات و

تكوين قناعات للمتدربين بمدى أهمية في تطوير الخدمات و تقديم ما هو أفضل للمكتبات الجامعية و خدماتها .

و أمام التحدي الذي يواجهه العاملون بالمكتبات الجامعية من أجل تنمية كفاءاتهم المعلوماتية لتقديم الأفضل للمستفيدين. جاءت دراستنا لموضوع:" تنمية الكفاءات المعلوماتية لدى العاملين بالمكتبات الجامعية : دراسة ميدانية بمكتبة كلية الطب لجامعة مستغانم " والذي يهدف إلى إعطاءه رؤية واضحة حول واقع تنمية الكفاءات المعلوماتية لهؤلاء العاملين و دور الإدارة في هذه العملية.

وقد تم تقسيم الدراسة إلى أربعة فصول :

الفصل الأول : تمحور حول الجانب المنهجي للدراسة من خلال تحديد إشكالية الدراسة و تساؤلاتها و كذا فرضيات الدراسة ، مع إعطاء أهميتها و أهدافها بالإضافة إلى أسباب اختيار الموضوع محل الدراسة . و إبراز الدراسات السابقة التي أسست معالم هذه الدراسة و ختمنا بضبطنا لمفاهيم هذه الأخيرة .

الفصل الثاني : عنون بال كفاءا ت المعلوماتية و تضمن كل من مفهوم ال كفاء ات المعلوماتية و مميزاتها و أيضا أسباب الحاجة إليها، و حاولنا إعطاء بعض أنواعها .

الفصل الثالث : عالج أسس تنمية الكفاءات المعلوماتية لدى العاملين حيث تطرقنا إلى التدريب و المصطلحات ذات العلاقة وأنواعه و أساليبه ، و أخيرا تقييم البرنامج التدريبي .

الفصل الرابع : الذي احتوى إجراءات الدراسة الميدانية و كذا تحليل بياناتها ، وصولا إلى النتائج العامة للدراسة و كذا التوصيات و الاقتراحات .

1.إشكالية الدراسة:

يشهد العالم اليوم تغيرات كبيرة كان لتكنولوجيا المعلومات دورا أساسيا فيها من خلال دعم عمليتي التعليم و التعلم خاصة في الطور الجامعي نظرا لخصوصية المجتمع الأكاديمي الذي يرتادها ، و لما تقدمه من أدوات للتواصل و البث و الاسترجاع ،هذا ما أوجب على المجتمعات البشرية أن تكون دائمة التغير في مختلف جوانب الحياة خاصة في قطاع التعليم العالي ،و بخاصة قطاع المكتبات والمعلومات الذي تأثر بجل هذه التغيرات كونه المعني الأول بجمع و تنظيم و معالجة و بث المعلومة والمعرفة في مصادرها المختلفة . ففي ظل التغير التكنولوجي ظهر بما يعرف بالمكتبات الرقمية و الافتراضية ، و تعدد المداخل و نقاط الولوج مما أدى إلى زيادة المشاكل المتعلقة بالوصول إلى المعلومات بالنسبة للأخصائيين و كذلك المستفيدين ، خاصة أنه في الوقت الحاضر أصبح التعامل مع تكنولوجيا المعلومات ، و الحاسبات الآلية أمر ضروري.

و للتعامل مع الأخيرة لا بد من اكتساب كفاءات تسهل عملية المحاورة من أجل الوصول إلى مصادر المعلومات، و عدم الاكتفاء

بالتأهيل الأكاديمي ، لذا سعي القائمون على المكتبات الجامعية بتحديد أخصائيين مكتبيين ليكن قادرين على التعايش مع هذه المتغيرات، من خلال تنمية الكفاءات المعلوماتية للقوى العاملة لديها ، و التي تعد حجر زاوية في تطوير كفاءاتهم في شتى المجالات و إكسابهم كفاءات ومعلومات جديدة تساهم في زيادة قدراتهم على أداء مهامهم الوظيفية الحالية و المستقبلية ، لأن العامل إذا ترك دون تجديد على مستوى الحياة العلمية تتقادم معلوماته و تتجمد خبراته و كفاءاته عند حد معين ، مما يؤدي إلى عجزه عن مواكبة ما يستجد من التطورات ، ففي ظل غياب الوعي بأهمية الكفاءات المعلوماتية من قبل العاملين و القائمين على المكتبات الجامعية على حد السواء سوف تتعطل مصالح المستفيدين وكذا يحدث خلل أثناء تأدية العمل فبدلا من تسهيل عملية البحث على المستفيدين و إحاطتهم بمختلف المعلومات و الأوعية التي من شأنها تلبية رغباتهم و احتياجاتهم من المعلومات سنجد العامل عاجزا على إيجاد وإيصال المعلومات المطلوبة منه وسط الكم الهائل لهذه الأخيرة وتراكمها، بالإضافة إلى تشتتها و تعدد لغاتها .

و انطلاقا مما سبق نطرح التساؤل التالي :

ما واقع تنمية الكفاءات المعلوماتية لدى العاملين بالمكتبات الجامعية ؟

2-تساؤلات الدراسة:

تفرع من التساؤل الرئيسي مجموعة التساؤلات الفرعية من أجل إعطاء صورة أوضح عن موضوع الدراسة ، و جاءت وفق التسلسل التالي:

- ما المقصود بالكفاءات المعلوماتية ؟
- هل يخضع العاملون بالمكتبات الجامعية لدورات تدريبية من أجل تنمية كفاءاتهم المعلوماتية؟
- ما هي الدوافع التي أدت بالمكتبات الجامعية إلى تنمية الكفاءات المعلوماتية لدى العاملين بها ؟
- ما هي أهم المشاكل التي تعترض العاملين في تنمية كفاءاتهم المعلوماتية؟

3-فرضيات الدراسة:

للإجابة على التساؤل الرئيسي و التساؤلات الفرعية للدراسة تم طرح مجموعة من الفرضيات التي تعد إجابات مؤقتة على هذه التساؤلات وهي :

- ✓ **الفرضية الأولى:**

يخضع العاملون بالمكتبات الجامعية لدورات تكوينية تعمل على تنمية كفاءاتهم المعلوماتية.

- ✓ **الفرضية الثانية:**

للقائمين على المكتبات الجامعية دورا فعالا في تنمية الكفاءات المعلوماتية لدى العاملين.

- ✓ **الفرضية الثالثة:**

يعد التطور التكنولوجي أحد الدوافع التي فرضت على المسؤولين بالمكتبات الجامعية تنمية الكفاءات المعلوماتية للعاملين لديها.

4-أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة من أهمية الموضوع في حد ذاته ، حيث تعتبر تنمية الكفاءات المعلوماتية لدى أخصائي المكتبات المعلومات أمرا ضروريا لمهنة المكتبات ، و هذا راجع لمتطلبات المهنة في حد ذاتها لأن التطورات التكنولوجية المتلاحقة التي يشهدها مجال المكتبات و المعلومات يقتضي توفر عاملين قادرين على مواكبة كل ما هو جديد و متجدد تنتجه التكنولوجيا ، و ما يترتب عليها من أساليب و نظم و أدوات تكاد تلمس كل جوانب العمل المكتبي .

5-أسباب اختيار الموضوع:

كل دراسة لا تخلو من أسباب لاختيارها سواء كانت ذاتية أوموضوعية و تتمثل هذه الأسباب في:

5-1- أسباب موضوعية :

- إلقاء الضوء على كفاءات و مهارات العاملين بالمكتبات الجامعية في ظل مجتمع المعلومات .

- إحساسنا بوجود حلقة مفقودة بين تنمية الموارد البشرية و بين الكفاءات المعلوماتية ، بالإضافة إلى جدية الموضوع و كونه مجال خصب يشتمل على العديد من الخبايا التي يجب تفحصها .إضافة إلى ارتباطه بالتخصص بالدرجة الأولى .

5-2- أسباب الذاتية:

- الاهتمام الشخصي بموضوع الكفاءات المعلوماتية و الرغبة في التعمق فيه أكثر .

6-أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

- الوقوف على واقع تنمية الكفاءات المعلوماتية لدى العاملين.
- التعرف على مختلف وجهات النظر حول موضوع تنمية الكفاءات لدى العاملين في حد ذاتهم.
- التعرف على الدور الذي يقوم به المس ؤلون على المكتبات الجامعية من أجل تنمية الكفاءات المعلوماتية للعاملين لديها.

- إبراز أهمية تنمية الكفاءات المعلوماتية للعاملين و دورها في الرقي أداء المكتبات الجامعية.

7- منهج الدراسة:

وفقا للتساؤل الذي تطرحه إشكالية الدراسة و المتمحور حول : "ما واقع تنمية كفاءات المعلوماتية لدى العاملين بالمكتبات الجامعية؟" باعتباره حتمية فرضتها التطورات التكنولوجية الحديثة، حيث اقتضت الضرورة المنهجية الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يساعد على معرفة مدى تنمية الكفاءات المعلوماتية لدى العاملين بالمكتبات الجامعية ، كما يعتبر المنهج المناسب في تحليل الاستمارات التي سيتم توزيعها على العاملين بمكتبة كلية الطب لجامعة مستغانم .

8-أدوات جمع البيانات : هي الأدوات المستعملة من قبل الباحث في سبيل الحصول على البيانات اللازمة بهدف تحليل الطاهرة تحليلا معمقا.

الاستمارة :

لتحقيق أهداف البحث و جمع البيانات اللازمة له ، اعتمدنا في دراستنا على استمارة كأداة لجمع المعلومات . و استمارة دراستنا احتوت على 29 سؤالا تضمنت 10 أسئلة نصف مفتوحة ، و سؤال واحد مفتوح . و قسمناه إلى أربعة محاور :

المحور الأول : كان بعنوان الكفاءات المعلوماتية . و تضمن 06 أسئلة مرقمة من 01 إلى 06 و تهدف أسئلة هذا المحور على التعرف على مدى وعي العاملين بالمكتبة الجامعية لكلية الطب لجامعة مستغانم بمفهوم الكفاءات المعلوماتية ، و ما مميزاتها وغيرها من الأسئلة التي تدور حول هذا المفهوم وفق ما جاء في الاستمارة .

المحور الثاني : تناول أساليب تنمية الكفاءات المعلوماتية لدى العاملين بالمكتبة الجامعية كلية الطب لجامعة مستغانم . و ضم 15 سؤالا منها 07 أسئلة نصف مفتوحة .

المحور الثالث : فكان بعنوان دور الإدارة في عملية التدريب .

وضم 04 أسئلة مرقمة من 22 إلى 25 ، منها سؤالا واحدا نصف مفتوح .

المحور الرابع : كان تحت عنوان دوافع تنمية الكفاءات المعلوماتية للعاملين . به 04 أسئلة ، 03 مغلقة و واحد مفتوح لمعرفة اقتراحات عينة الدراسة حول تنمية الكفاءات المعلوماتية للعاملين .

09-الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

تنمية مهارات استخدام المصادر الرقمية لدى أمناء مراكز مصادر التعلم باستخدام أدوات الجيل الثاني للويب و اتجاهاتهم نحوها .

محمد محمد عبد الهادي بدوي ، دراسة منشورة بمجلة كلية التربية – جامعة الأزهر – العدد 134 الجزء الرابع – مارس 2011. حيث هدفت الدراسة إلى تحديد احتياجات أمناء مراكز مصادر التعلم المهارات إلى استخدام المصادر الرقمية . و تقدير مستوى امتلاك أمناء مراكز مصادر التعلم لمهارات استخدام بعض المصادر

الرقمية. و التعرف على أثر أدوات الجيل الثاني للتعلم الالكتروني (المدونة الالكترونية) في تنمية مهارات استخدام المصادر الرقمية لدى أمناء مراكز مصادر التعلم .

و أهم نتيجة توصلت إليها الدراسة : وجود فروق دالة إحصائيا بين التطبيقي القبلي و البعدي في مقياس الاتجاهات نحو أدوات الجيل الثاني إلى عامل التفاعل بين أمناء مراكز مصادر التعلم مع أدوات الجيل الثاني مع الدروس التعليمية و مع زملائهم من خلال المشاركات الفاعلة مع إمكانية إعادة تعلم المهارة أكثر من مرة مما ساعد على رضاهم عن تلك الأدوات.

الدراسة الثانية :

تعليم المهارات المعلوماتية في المرحلتين الإعدادية و الثانوية في جمهورية مصر العربية : دراسة تقويمية و تخطيطية ، سماح صلاح هشام (2011) مذكرة ماجستير. الحديث في هذه الرسالة عن التطبيقات الدولية لتعلم المهارات المعلوماتية سواء في العالم المتقدم أو العربي ، حيث تناول تعريف تعلم المهارات المعلوماتية، ثم

تحدث عن تعليم المهارات المعلوماتية في مدارس مانكاتو بالولايات المتحدة الأمريكية ، و في المملكة السعودية و دولة الكويت .

بالإضافة إلى تقييم مناهج المعلوماتية في مصر ، سواء مادة التربية المكتبية التي تدرس للمرحلتين الإعدادية و الثانوية ، أو مادة الحاسب الآلي التي تدرس لنفس المرحلتين . و خلصت الدراسة إلى عدم وجود مناهج فعالة لتعليم المهارات المعلوماتية في التعليم العام الإعدادي و الثانوي في مصر ، حيث أن المناهج محل الدراسة تعلم مهارات استخدام المكتبة و الحاسب الآلي فقط. و لا وجود للعمل الجماعي بين مدرسي المواد الدراسية و أخصائي المكتبات مما يؤثر سلبا المهارات المعلوماتية .

الدراسة الثالثة:

أهمية المكتبات الرقمية في تنمية ثقافة المستفيدين في مجال المعلومات و المكتبات ، جنان صادق عبد الرزاق ، بشرى فاضل زبون(2007).

هدفت الدراسة إلى بيان التغيرات التي أحدثتها المكتبات الرقمية في طبيعة عمل المكتبيين بالتركيز على خصائص المكتبة الرقمية . والتعرف على المهارات الأساسية التي يجب على أخصائي المعلومات اكتسابها ليكونوا مؤهلين لإدارة المكتبات الرقمية ، فضلا عن استنباط أهمية المكتبات الرقمية و أدائها في تنمية ثقافة المستفيدين في مجال المعلومات و المكتبات . و من أهم الاستنتاجات التي توصل إليها أنه على المكتبيين الاضطلاع بتنمية أنفسهم و تطوير أدائهم لمواجهة الإحتياجات المعلوماتية و المعرفية المتزايدة لمجتمع المستفيدين ففي إطار المكتبات الرقمية سوف يضطلع المكتبي بتقديم خدمات متنوعة و فعالة و متقدمة تتخذ صورا مبتكرة مثل تحليل و معالجة مختلف أنواع مصادر المعلومات . كذلك البحث عن القيمة الرئيسية وراء كل معلومة .

الدراسة الرابعة:

دراسة الباحث مسعودي كمال (2011) تحت عنوان "بناء وتطوير الكفاءات المعلوماتية في المكتبات المتخصصة : دراسة نموذجية

لمكتبات قطاع العدالة " . مذكرة ماجستير بجامعة الجزائر،كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم المكتبات و العلوم الوثائقية.

حاول الباحث من خلال هذه الدراسة إدراج مفهوم جديد حول تكوين المكتبيين بالاعتماد على الأدلة المرجعية ، حيث تطرق الباحث إلى المعطيات الخاصة بمهنة المكتبات و كذا المفاهيم المرتبطة بالكفاءات المعلوماتية المناسبة للوضعيات المهنية ، وخاص الباحث إلى ضرورة وضع تصور القائم على العمل النظامي و المعياري على كل المستويات من خلال الدراسة المعمقة و الكافية بهدف تكوين كفاءات معلوماتية وفق متطلبات السوق الوطنية .

تتقاطع هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها الكفاءات المعلوماتية التي تتقاطع مع هذه الدراسة في الإطار النظري في العديد من النقاط. أما أوجه الاختلاف مع الدراسة الحالية هو كون الباحث تناول الكفاءات المعلوماتية بالمكتبات المتخصصة التي تعتبر جزء من المؤسسات الوثائقية بشكل عام ، أما الدراسة الحالية

تناولت الكفاءات المعلوماتية بالمؤسسات الوثائقية في ظل مجتمع المعلومات على نطاق واسع.

10- ضبط الممصطلحات:

مفهوم التنمية اللغوي:

مشتقة من النمو ، أي ارتفاع الشيء ن موضعه إلى آخر ، و يعني الزيادة و النماء و الكثرة و الوفرة و المضاعفة.[1]

مفهوم التنمية الاصطلاحي:

التنمية هي عبارة عن التغيير الإرادي الذي يحدث في المجتمع، سواءً اجتماعياً، أم اقتصادياً، أم سياسياً، بحيث ينتقل من خلاله من الوضع الحالي الذي هو عليه إلى الوضع الذي ينبغي أن يكون عليه، بهدف تطوير وتحسين أحوال الناس من خلال استغلال جميع الموارد والطاقات المتاحة حتى تستغّل في مكانها الصحيح، ويعتمد هذا التغيير بشكل أساسي على مشاركة أفراد المجتمع نفسه.[2]

[1] القاري ، عبد الغفور عبد الفتاح . معجم المصطلحات المكتبات و المعلومات .الرياض:مطبوعات ملك فهد الوطنية،2000.ص.67.

[2] حجاب ، محمد منير . المعجم الإعلامي. القاهرة : دار الفجر للنشر و التوزيع،2004.ص.95.

مفهوم التنمية الإجرائي:

إن التنمية هي العملية التي تنتج عنها زيادة فرص الحياة بعض الناس في مجتمع ما، دون نقصان فرص حياة بعضهم الآخر في الوقت نفسه، و المجتمع نفسه ، و هي زيادة محسوسة في الإنتاج و الخدمات شاملة ومتكاملة و مرتبطة بحركة المجتمع تأثيرا و تأثرا ، مستخدمة الأساليب العلمية الحديثة في التكنولوجيا و التنظيم و الإدارة.

مفهوم الكفاءة اللغوي:

ورد لفظ كفء في لسان العرب و الصحاح [1]كفأ (و رد في لسان العرب للعلامة ابن منظور) :"كافأ على الشيء مكافأة و كفاءة : جازاه. تقول : ما لي به قبل و لا كفاءة أي ما لي به طاقة على أكافئه" [2].

---

[1]الجوهري.الصحاح في اللغة العربية.[على الخط] متاح على الرابط التالي:http://www.baheth.info/index.jsp

تمت زيارة يوم 2016/12/26 على الساعة 17:39.

[2]ابن منظور .لسان العرب.[على الخط] متاح على الرابط التالي:http://www.baheth.info/index.jsp

تمت زيارة يوم 2016/12/26 على الساعة 17:45.

مفهوم الكفاءة الاصطلاحي:

الكفاءة كلمة لاتينية من الفعل competere،" تعني الإمتداد من نفس النقطة أو البحث الحصول"[1].

مفهوم الكفاءة الإجرائي:

الكفاءة مفهوم عام يشمل القدرة على استعمال المهارات و المعارف في وضعيات جديرة ضمن الحقل المهني فهي تشمل التنظيم و التخطيط و التجديد على هذا التكيف مع النشاطات جديدة و بهذه المفاهيم فإن اكتساب الكفاءات بشكل تحديا أكبر من اكتساب المهارات و المعارف.

مفهوم الكفاءات المعلوماتية:

هي البرامج التي تصمم لتعليم المستفيدين من المكتبات و مراكز المعلومات الكفاءات الأساسية للوصول إلى المعلومات التي يحتاجونها إليها بسرعة و كفاءة؛مع التعرف على

[1] catherine paradeisea ; yves lichtemberger.«Compétence , compétences».in Encyclopédie des resources humaines ; (dir) José,allouche .paris :vuibert ,2003.p.204.

أساسيات البحث العلمي لتطبيقها في تحقيق الإفادة من المعلومات و تنظيمها و تفسيرها و توظيفها.[1]

مفهوم الكفاءات المعلوماتية الإجرائي:

الكفاءات المعلوماتية هي القدرة على التعامل و التحكم في المستحدثات التي أفرزتها التكنولوجيا ، خاصة في مجال جمع المعلومات ومعالجتها،واسترجاعها و بثها ، خدمة لمصالح المستفيدين.

العاملين بالمكتبات الجامعية:

" شخص يهتم بإعداد و تجهيز المعلومات في مجال من مجالات المعرفة أكثر من إهتمامه بضبط الوثائق نفسها ، و كذلك يتلقى تعليما أكاديميا على مستوى عالي لأداء العمل بالمؤسسات ، ومرافق المعلومات على اختلاف أنواعها" [2] و يستخدم الوسائل التكنولوجية الحديثة في تأدية مهامه.

[1] عبد المعطي،ياسر يوسف.ليشر،تريسا.القاموس الشارح في علم المكتبات و المعلومات – انجليزي عربي مع كشاف عربي – انجليزي .القاهرة: دار الكتاب الحديث.2009.ص.4.

[2] شعبان ، عبد العزيز خليفة. قاموس البنهاوي الموسوعي في مصطلحات المكتبات و المعلومات .مصر: العربي للنشر و التوزيع ، 1991.ص.264.

مفهوم العاملين بالمكتبات الجامعية اصطلاحا:

يعرف بأشخاص أو الموظفين الذي يعملون في المكتبة ومتحصلين على شهادة جامعية في تخصص علم المكتبات و خبرة و معرفة جيدة في التعامل مع المواد المكتبية و نظمها المختلفة.[1]

مفهوم الإجرائي:

هم مجموع من الموظفين بالمؤسسات المعلوماتية على اختلاف أنواعها و باختلاف مسؤولياتهم و مؤهلاتهم .و ذو كفاءة علمية و مهنية عالية .

مفهوم المكتبة الجامعية اللغوي:

جمعها مكتبات، وهى مكان جمع الكتب وحفظها من أجل المطالعة و الدراسة وهي أنواع عديدة.[2]

[1] Cacaly , Serge ; Le Coadic ,Yves-François ;Pomart , Paul-dominique . Dictionnaire de l'information . 3éme edi . Paris : Armand colin,2008.P .29.

[2] الشامي ، أحمد محمد. السيد،حسب الله. المعجم الموسوعي لمصطلحات المكتبات و المعلومات.الرياض: دار المريخ للنشر، 1988.ص 164.

مفهوم المكتبة الجامعية الاصطلاحي:

هي المؤسسات الفكرية التي تُجمع فيها الكتب بكافة أنوعها وأشكالها، وتنظّم وتحفظ وتحلل محتوياتها، ممّا ييسر عملية الاستفادة منها لمن يحتاجها. هي مؤسسةٌ علميةٌ، وثقافيةٌ، وتربويةٌ، واجتماعيةٌ، يكون هدفها جمع مصادر المعلومات وتنميتها بالطرق المختلفة، مثل: الشراء، والتبادل، والإهداء، والإيداع، وتنظيمها من خلال فهرستها وتصنيفها وترتيبها على الرفوف؛ ليسهل استرجاعها بسهولةٍ وفي أقصر وقتٍ ممكن، وتقدّم خدماتها جميع أفراد المجتمع الذين يحتاجونها، من خلال خدمات الإعارة والمراجع والدوريات والتصوير والإحاطة الجارية، والبث الانتقائي للمعلومات بالإضافة للخدمات المحوسبة عن طريق كادرٍ بشريّ مؤهلٍ علمياً وفنياً وتقنياً في مجال علم المكتبات والمعلومات.[1]

[1] إبراهيم ، السعيد مبروك . المكتبة الجامعية و تحديات مجتمع المعلومات . الإسكندرية: دار الوفاء للطباعة و النشر،2009. ص.169.

مفهوم المكتبة الجامعية الإجرائي:

المكتبة الجامعية هي إحدى المؤسسات الثقافية التي تؤدي دورا علميا هاما في مجال التعليم العالي ، و تعمل على خدمة مجتمع معين من الطلبة و الأساتذة و الباحثين المنتسبين إلى الجامعة،و ذلك بتزويدهم بالمعلومات التي يحتاجونها في دراستهم و أبحاثهم . من الكتب و الدوريات و المراجع و الأوعية المعلومات الأخرى بعد تنظيمها و فهرستها و تكشفيها لتسهيل الوصول إلى المعلومة المطلوبة.

11- صعوبات البحث :

لا تخلو أي دراسة من الصعوبات المختلفة و من أبرز الصعوبات التي واجهتنا ما يلي:

- ✓ القيود الإدارية و إحتكار المعلومات المتعلقة بالبحث العلمي وأحيانا حتى البسيطة منها .
- ✓ نقص مصادر المعلومات حول الموضوع في إطاره النظري .

لكن رغم كل هذه الصعوبات و العراقيل حاولنا رسم صورة نراها متكاملة حول موضوع البحث و نحيط بمختلف جوانبه .

شهد العالم في الآونة الأخيرة تطورات متعاقبة و سريعة خاصة في مجال التكنولوجيا المعلومات ،و الشبكات التي يتم من خلالها التواصل و البث و استرجاع المعلومات ،حيث تأثرت المكتبات و مراكز المعلومات كغيرها من القطاعات الأخرى بهذه التطورات، مما أدى بالقائمين على المكتبات و مراكز المعلومات العمل لتنمية الكفاءات المعلوماتية للعاملين لديها من أجل مواكبة كل ما هو حديث أفرزته هذه التكنولوجيا، لتقديم خدمات أفضل لمستفيديها في ظل تشعب تخصصاتهم و تعدد احتياجاتهم من المعلومات.

و في هذا الفصل سنتناول مفهوم الكفاءات المعلوماتية ،و أسباب الحاجة إليها و أهم ميزاتها بالإضافة إلى أنواعها.

1-مفهوم الكفاءات المعلوماتية :

قبل التطرق إلى مفهوم الكفاءات المعلوماتية لابد من التعريج على مفهوم الكفاءة و كذا المعلوماتية .

1.1 مفهوم الكفاءة:

تعريف zarifan:" الذي يصف الكفاءات من خلال ثلاث أنواع من التصرفات : التلقائية، المسؤولية و التواصل حيث يعتبر أن هذه التصرفات تكتسب في الوسط المهني وفي الوضعيات المهنية التي يتعرض لها الفرد أثناء أداء مهامه"[1].

و هناك تعاريف أخرى صادرة عن مؤسسات و هيئات متخصصة أهمها :الكفاءة تتجمع ثلاث أصناف من المعرفة :النظرية ،المعرفة الميدانية و بعد يقوم على التصرفات المسخرة التي يعتمدها موظف للقيام بالمهام المسندة إليه.[2]

[1] كمال ،مسعودي .الكفاءات المعلوماتية في المكتبات المتخصصة :مكتبة قطاع العدالة .مذكرة ماجستير . جامعة الجزائر : كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية : قسم علم المكتبات و العلوم الوثائقية، 2011 . ص. 52.

[2] Lou Van Beirendonk « Tous compétents : Le management des compétences dans l'entreprise » , éd , de boeck , Belgique , 2006 .p34.

تعريف جمعية المكتبات الأمريكية (ALA) :"الثقافة أو التحكم في المعلومات هي مجموعة الاجراءات التي تسمح بتحديد المعلومة المناسبة،وكذا معرفة مكان تواجدها ،تقويمها و استعمالها في إطار نظامي من أجل حل المشاكل المتعلقة ببث و تبليغ المعلومات المعالجة التي تمكن الشخص من النجاح في المجتمع المعلومات.[1]

1-1-2-المفاهيم المرتبطة بالكفاءة :

- هناك جملة من المصطلحات و المفاهيم المرتبطة و المرافقة للكفاءات و التي يكثر تداولها في الدراسات كالأبحا ث المتناولة للموضوع وأكثر هذه المصطلحات تداولا :
- **القدرة : إ** مكانية النجاح، ضمن مجال العلمي أو النظري ،و القدرة أيضا تشمل الانجازات التي ترتبط مع بعضها في خاصية معينة ،تمكن المتعلم من انجاز سلوكيات متعددة في مجالات مختلفة،كحفظه لقطعة شعرية أو لأحداث تاريخية ، التي تدخل ضمن القدرة واحدة هي قدرة التذكر.

[1] JEAN-MARIE Peretti . Dictionnaire des resources humaines . 5 éme ed . Paris : vuiber , 2005 . P . 63 .

- **المهارة** :هي مجموعة من الكفاءات المعينة تنتج عموما عن حالة التعلم،تهيء من الاستعدادات وراثية وهي تعني بالخصوص الاتقان يرتبط هذا المفهوم مع الإتقان .
- **السلوك** :يشمل نشاط الإنسان كما يشمل الكائن الحي في تفاعله مع بيئته من أجل تحقيق أكبر قدر من التكيف معها ؛ هذا المعنى يشمل مختلف أنشطة الكائن الحي أو الفرد الإنساني و لذلك فالسلوك يتضمن مختلف المفاهيم السالفة الذكر و يشملها ، فهو أعم و أوسع منها،بحيث أن الكفاءة أو الكفاءات لا تكون إلا مجموعة أو مجموعات أو مجموعات صغيرة لمجموعة السلوك.
- **الاستعداد** :هو أداء المتوقع سيتمكن الفرد من انجازه فيما بعد ،عندما يسمح بذلك عامل النمو كالنضج أو عامل التعلم أو عندما تتوفر الشروط الضرورية و الاستعداد أداء كامن يمكن على أساسه التنبؤ بالقدرة في المستقبل كما هو نجاح كل نشاط ، سواء تعلق ذلك بمهمة معزولة أو سلوك معقد أو تعلم و تمرن على مهمة ما"[1].

[1] Jean François Amadieu,Loic Cadian .Compétence de l’organisation qualifiante .Paris : economia ,1996.P.42.

كما أن هناك تقسيم آخر للكفاءات:

- كفاءات الإستعمال .
- كفاءات التنظيمية مصدرها تجارب التراكمية.
- كفاءات تسيير المعلومات .
- كفاءات الإدارية .[1]

للإشارة فإن تقسيم للكفاءات المعلوماتية يختلف حسب العلاقات الإتصالية و الإجتماعية بين المهني و الرواد.

1-1-3-المعايير العالمية للكفاءات:

يعتبر اعتماد معايير الكفاءات أمر بالغ الأهمية و من المعايير التي يتم اعتمادها حسب التقانين الفرنسية AFNOR:

[1] Lamarque Eric , Lamarque Francis . « De la compétence organisationnelle à la compétence humains : le cas de secteur bancaire » .en : Encyclopédie des resources humains / sous la dir ,José allouche . paris : vuiber, 2003.p.2.

- المعيار X50-749 :والمتضمن التكوين و تطوير الموارد البشرية- التكوين المهني – كيفية التطبيق التقنين ، هذا التقنين يحدد الإطار العام للتقنين المعتمد في ميدان التكوين المهني.
- المعيار X50-790 ك 2-750 -50 X: هذا المعيار يقترح قاموس دقيق لمجموعة المصطلحات الخاصة المستعملة في مجال التكوين.
- المعيار X50-755 : و المتضمن التكوين المهني طلبات التكوين مناهج إعداد مشروع التكوين، يقدم المعيار المذكور الإطار المنهجي لقيلدة العهدة (fitisopsid) للتكوين كمشروع.
- المعيار X50-760 : و المتضمن التكوين المهني مؤسسات التكوين المعلومات المتعمقة بالعروض و الصفقات .

-يحدد هذا التقنين كيفية إعداد و تقديم العروض المتعلقة بالتكوين [1].

[1] Eray Philippe . Précis de développement des compétences. Paris : Liaisous , 1999 .P.136.

1-2مفهوم المعلوماتية :

تعرف بأنها" طرق و وسائل معالجة و تأمين المعلومات عبر تكنولوجيات و الإسترجاع الحديثة ، وبعبارة أوضح فإنها تتعلق بالتعاملات و التجهيزات التكنولوجية المطلوبة للمعلومات خزنا و استرجاعا "[1].

المعلوماتية هي " ذلك الإطار الذي يحتوي تكنولوجيا المعلومات ، وعلوم الكمبيوتر ، و نظم المعلومات و شبكات الاتصال و تطبيقاتها في مختلف مجالات العمل الإنساني المنظم إن مصطلح المعلوماتية في صياغة مستمرة مرتبطة بالتطور الموضوعي للعلم التطبيقي في مجال تقنية المعلومات . التي تفتح كل يوم مغاليق سابقة و تستكشف ميادين جديدة. [2]

---

[1] واثق نجيب، محمد حثناوي.دور المعلوماتية في تنمية الأداء المهني للمعلمين المهنيين في المدارس الثانوية الصناعية في فلسطين.مذكرة ماجستير :كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية بنابلس،فلسطين.2009.ص.17.

[2] Cacaly , Serge ; Le Coadic ,Yves-François ;Pomart , Paul-dominique.Dictionnaire de l'information . 2éme edi . Paris : Armand colin,2006.P . 89.

فإذا كانت المعلوماتية قد ارتبطت في الماضي بثورة الحاسوب و الإلكترونيات ، فهي اليوم تستند إلى تكنولوجيا المعرفة مثل الشبكات العصبية و نظم الذكاء الصناعي ، و كذا نظم المحاكاة.

1 3 مفهوم الكفاءات المعلوماتية :

-هي" مجموعة من القابليات المطلوبة من الأفراد لكي يميزون متى يحتاجون إلى المعلومات و يمتلكون القدرة على البحث عن المعلومات و التعرف على مواقعها و تقييمها و استخدامها بكفاءة"[1].

-هي أيضا " امتلاك الفرد لقدر معين من المعلومات العلمية الوظيفية ، و الكفاءات التي تمكنه من الحصول على المعلومات من مصادرها ، و قدرته على تحديد مكانها، و تقييمها و تنظيمها، و استخدامها بطريقة وظيفية و ذلك من خلال استخدام

[1] محمد ، حيدر حسن. مهارات البحث عن المعلومات في البيئة الرقمية : عنصر حاسم ضمن استراتيجيات محو الأمية الرقمية.مجلة العراقية للمعلومات المجلد13.ع1/2012.ص.114.

بعض المواقع و الصفحات العلمية المختارة و المناسبة من خلال شبكة الإنترنت"[1].

و مما سبق نجد أن الكفاءات المعلوماتية هي القدرة على التعامل و التحكم في المستحدثات التي أفرزتها التكنولوجيا ، خاصة في مجال المعلومات و معالجتها ، و استرجاعها و بثها ، خدمة المستفيدين.

2- مميزات الكفاءات المعلوماتية :

- تعلم كيفية استخدام الأدوات المعلوماتية بما في ذلك التفاعل مع الأنظمة المعلوماتية و البرمجيات.
- تعلم العمليات الفكرية التي تتناول إدارة و خلق المعرفة مثل تحديد احتياجات المعلوماتية و المفاهيم الرئيسية و استراتيجيات

[1] بادي،سوهام.عناصر و مهارات التطور المعلوماتي ض ssمن برامج التكوين في علوم المكتبات و ارتباطها باحتياجات سوق العمل.المؤتمر الرابع و العشرون للاتحاد العربي للمكتبات و المعلومات "مهنة و دراسة المكتبات و المعلومات :الواقع و التوجهات المستقبلية " ،المدينة المنورة (السعودية)25-28نوفمبر2013.ص.23.

البحث و استرجاع المعلومات و تنظيم المصادر التي تم تجميعها و كفاءات التحليل.

– تعلم كيفية التواصل و التي تشمل الكفاءات المرتبطة بتبادل المعلومات مثل روح الفريق العمل و التفاوض و العمل التعاوني .

– تعلم الأبعاد الفكرية للموضوع المستكشف بما في ذلك الأطر النظرية المقررة ، و مناهج البحث و كذلك الأمور الأخلاقية و القانونية المرتبطة بهذا الحال .

– زيادة التفاعل و تطوير الأداء في العمليات الفنية و الخدمات المعلوماتية.

– تقليص بعض الأعمال الروتينية ، مما ساعد على الاستفادة من الوقت العاملين لأداء الأعمال الأخرى الضرورية.[1]

[1] القاسم،شادي محمود حسن.مهارات استخدام قواعد المعلومات الالكترونية في المكتبات .[د.م.]: دار أمواج للنشر والتوزيع.2009.ص.231.

3-أسباب الحاجة إلى الكفاءات المعلوماتية :

لقد تعددت أسباب الحاجة للكفاءات المعلوماتية بالنسبة للمكتبيين وأخصائيي المعلومات بسبب التطورات التكنولوجية و التي مست مختلف جوانب العمل المكتبي و تتمثل هذه الأخيرة في :

- التخفيف من أعباء الأعمال اليدوية و الروتينية و تطوير الخدمات بفضل تدريب العاملين.
- تطوير الخدمات المكتبة و المعلوماتية و الاستفادة من خدمات التكشيف و الاستخلاص الآلية خاصة في مجال الدوريات العلمية و مستخلصاتها و مصادر المعلومات غير التقليدية.
- الاستفادة من خدمات بنوك المعلومات و قواعد بياناتها ، والوصول إلى و استرجاعها و بثها و نسخها بسرعة و سهولة .
- مواكبة تطور مجتمع المعلومات و الثورة المعلوماتية و الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات في تطوير البحث العلمي .[1]

[1]زين العابدين ، عمار عبد اللطيف . تحديات تكنولوجيا الاتصالات الحديثة و تأثيرها على المكتبات الأكاديمية و العاملين فيها و دور الأقسام المعلومات في مواجهتها . مجلة العراقية للمعلومات .مج .13، ع1/2012. ص . 26-27

- تضخم الإنتاج الفكري و ظهور تخصصات أو علوم جديدة تبعها تنوع في أشكال أوعية المعلومات.
- تغير حاجات المستفيدين من المكتبات التي أخذت طابع جديد.
- التوجه نحو بناء مجتمعات معلومات تكون المعلومات الأساس فيه.[1]

4-أنواع الكفاءات المعلوماتية:

تعتبر الكفاءات المعلوماتية ركيزة أساسية لأخصائي المعلومات من أجل القيام بمهامه على أكمل وجه ، و لهذه الكفاءات أنواع مختلفة حسب نوع المكتبة و الجمهور المستهدف بالخدمة ، من أجل إتاحة الوصول المادي و الفكري لمصادر المعلومات مهما كان نوعها .

1.4.كفاءات البحث و استرجاع المعلومات :

يقصد بها تلك العملية التي يجب أن يؤديها المستخدم عن طريق تصفح عدد كبير من الوثائق كالكتب و مقالات الدوريات و التقارير و الملفات و السجلات و ذلك حتى يصل إلى المعلومات المطلوبة ،

[1]المرجع نفسه.ص.27.

وهي عبارة عن المعرفة بالقراءة و الكتابة الجديدة مع كيفية التعريف بالموضوع أو المجال و اختيار المصطلحات المناسبة التي تعتبر عن موضوع البحث ، وهي الركيزة الأساسية للبقاء على التواصل في عصر المعلومات الرقمية؛ و الأخصائي الذي يعرف تلك المهارة سيعرف كيف يجد و يقيم و يستخدم المعلومات على النحو فعال من أجل حل مشكلة أو اتخاذ قرار معين ، و لا يتم ذلك إلا إذا اتبع خطوات علمية و عملية مدروسة تسهل عليه الوصول إلى المعلومات المطلوبة لسد حاجة المستفيدين من المعلومات ، وهذه الخطوات كالآتي:

1.1.4بداية البحث :

يبدأ البحث بعد تحديد أغراض البحث و أهدافها أولا ، و المعرفة الكافية و الفهم المطلوب لحاجة المستفيد إلى المعلومات من حيث الكمية المطلوبة و النوعية المحددة .[1]

[1] الصيرفي ،محمد . إدارة تكنولوجيا المعلومات : L.T.الإسكندرية : دار الفكر الجامعي ، 2009. ص .294 .

2.1.4اختيار قاعدة البيانات (Database) :

يتم اختيار قواعد البيانات عادة في ضوء أسس و عوامل عدة أهمها مجال التخصص أي الموضوع تغطيته . و كذلك نوع القاعدة التي يحتاجها المستفيد ، سواء كانت قاعدة المعلومات خاصة (بالنصوص الكاملة ؛ أو ب ببليوغرافية ، حقائق ، أدلة ...) . ثم اللغة، أي لغة الاسترجاع . و هناك عامل التغطية الجغرافية و الزمنية للقاعدة .

3.1.4 تحديد المفاهيم و المصطلحات و الواصفات (Descriptors):

المناسبة للبحث و اختيارها و علاقات تلك المفاهيم المتداخلة.

4.1.4 استخدام المصطلحات و المواصفات :

في ضوء استراتيجية البحث المطلوب و استخداما للمنطق البولياني الذي يربط المصطلحات أو يبعدها عن بعضها ، و يضيقها أو يوسعها (و ،أو،لا).[1]

[1]المرجع نفسه.ص.294.

5.1.4تقييم المعلومات المسترجعة في ضوء الإستراتيجية المطبقة:

فإذا كانت المعلومات المسترجعة كافية و وافية بالغرض فإن ذلك غالبا ما يكون معناه أن إستراتيجية البحث ، و ما يتبع ذلك من خطوات جيدة ، أما إذا كانت المعلومات المسترجعة غير كافية بأغراض البحث ،فإنه غالبا ما يعود ذلك إلى خلل في خطوة أو أكثر من خطوات البحث ، و أن إستراتيجية البحث تحتاج إلى تعديل .[1]

2.4كفاءات التواصل :

أحدثت ثورة تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات تحولا في أساليب الاتصال و التواصل مع الآخرين ، سواء على المستوى الأفراد و المنظمات . فقد أتاح عصر الانترنت و الاقتصاد الرقمي، و من بعده اقتصاد المعرفة ، أساليب و طرق مبتكرة و متنوعة لتبادل

[1]علي ، أحمد. المكتبة الرقمية . مجلة جامعة دمشق : مج . 27،ع .1/2011 . ص. 656-257.

المعلومات و البيانا ت الوثائق .بين الأخصائيين و المستفيدين. فقد برزت تكنولوجيا اتصال فعالة و سريعة مثل الانترنت و أجهزة الهواتف النقالة ، و البريد الصوتي و الكتروني ، و المؤتمرات الفيديو، و الشبكات التفاعلية حيث أسهمت هذه التطورات النوعية في مجال الاتصال من تبادل الكميات الهائلة من البيانات والمعلومات ، حيث أصبح أخصائي المعلومات يستخدم مختلف شبكات التواصل منبرا للنقاش و وسيلة لتبادل المعلومات، واستعراض خدمات المكتبات المختلفة و مصادر المعلومات؛عن طريق تسخير تطبيقات الويب 2.0 كالمدونات و شبكات التواصل الاجتماعي في التعريف خدمات المكتبات و المعلومات كالإحاطة بالكتب الجديدة ،نشر الأخبار المتعلقة بالجامعة و أنشطتها بالإضافة إلى الفعاليات و الأنشطة المقامة في المكتبة ، الإعلان عن المجلات الإلكترونية و خدمات قواعد البيانات المتوفرة ، وغيرها من الأنشطة التي تعرف في مضمونها بخدمات المكتبة ومصادرها [1]

[1] العلاق ، بشير . الاتصال في المنظمات العامة بين النظرية و التطبيق .عمان : دار اليازوني العلمية للنشر و التوزيع،2009.ص.ص.94-95.

المختلفة ؛ لأن الكثير من المستفيدين يتخذون هذه الشبكات كوسيلة للتواصل .[1]

و هذا لن يتم إلا إذا عمد الأخصائي إلى مجموعة من الكفاءات الفرعية التي تعمل على دعم التواصل بينه و بين المستفيد من أجل الحصول إلى رضا المطلوب وهي كالتالي :

1.2.4 تنمية قدرة التذكر :

التذكر مهارة ترتبط مباشرة بعملية الاستماع ، فالإنسان عن طريق الذاكرة يختزن قدرا هائلا من المعلومات ، و تتطلب عملية الاستماع أن ينظم الفرد ما يقوله المتحدث بطريقة تمكنه من ربط هذه المعلومات بالمعلومات المخزنة في الذاكرة لتقييمها و بناء استجابة محددة. [2]

[1] المرجع نفسه.ص.95.

[2] أبو النصر ، فتحي محمد . مدخل الإدارة التربوية و المهارات . عمان : دار المسيرة، 2008. ص .83 .

2.2.4 الاستفادة من طبيعة بناء المعروض على الفرد :

و يمكن من خلالها التعرف على طبيعة الثقافة السائدة بمكوناتها المختلفة و على الفروق الفردية بين الأفراد اللذين تتعامل معهم . و ذلك كمدخل لفهم الآخرين و تحديد طريقة التعامل معهم و ذلك أن فهم الآخرين هو طريق المناسب لبناء علاقات فعالة.[1]

3.2.4 الالتزام بالقواعد المرشدة للاستماع الجيد :

و يعتبر الاستماع عن نصف عملية الاتصال وهو كفاءة يمكن تنميتها من خلال تكوين عادات إنصات جيدة مثل الانتباه للمتحدث و تلافي تأثير العوامل الطبيعية و النفسية و الفسيولوجية و البيئية التي تؤثر على الانتباه و متابعة المتحدث و التجاوب معه و تجنب السرعة في الاستنتاج و التقويم.[2]

---

[1] حجاب ، أحمد منير . مهارات التصال للإعلاميين و التربويين و الدعاة . القاهرة : دار الفجر للنشر و التوزيع .2000. ص . 64 .

[2] محمد حافظ ،أنور رأفت .مهارات الاتصال [على الخط المباشر] متاح على الرابط التالي : http://www.nursing4all.com/forum/showthread.php?t=5813 تمت الزيارة يوم:2016/12/17.

3.4 كفاءة البحث عن المعلومات عبر الخط المباشر :

إن البحث عن المعلومات عبر الخط المباشر يختلف عنه في الطريقة العادية ، إذ لا بد من البحث و التفتيش الذاتي في أدلة مصادر المعلومات وما يترتب عنه من هذر الوقت و بذل مجهودات كبيرة . إن مجالات البحث عن المعلومات المعروضة على الخط واسعة جدا، فهي تقدم معلومات شاملة و موسوعية ، لا سيما تلك المعروضة على شبكة الانترنت، فهي تلك كل الحاجات البشرية الضرورية منها و الكمالية و أكثر .[1]

لذا فالبحث على الخط المباشر يستوجب معرفة و دراية بأدوات البحث المختلفة ، إضافة إلى محركات التي تمكن من الولوج المباشر للمعلومات و مصادرها على الخط . غير أن محركات البحث تتطلب من الأخصائي اطلاع واسع في مجال التكشيف ، عبر إدراك طرق استخراج الكلمات المفتاحية من النص أو تلك

[1] بطوش ، كمال . معلومات الانترنت : أصول البحث و معايير الاستخدام . مجلة دراسات الأكاديمية في المعلومات و المعرفة ، مج. 1 : ع.1، 2009. قسنطينة .ص.14.

الموجودة خارج النص ، و هي عملية أساسية في التعبير عن الاحتياجات على الخط المباشر . و بعدها يتم استعراض النتائج وانتقاء و اختيار الأنسب منها للموضوع المراد الحصول عليه .

ويندرج تحت الكفاءة ثلاث كفاءات فرعية هي :

1.3.4 الملاحة عبر الشبكات و رحلة البحث عن المعلومات :

في هذه المرحلة تقوم أداة البحث بالتحول بين صفحات و مواقع الويب و مجموعات الأخبار و سائرخدمات الانترنت المنتشرة ، و ذلك بهدف البحث عن الكلمات المناسبة و المطابقة لما نبحث عنه، و اعتبارها كممرات عبور إلى الموضوعات التي يجري البحث عنها، و في أثناء عملية البحث هذه يتم حفظ كل عناوين المواقع (URL) التي تشمل على الكلمات المطابقة لما يبحث عنه ، و من ثم يتم تخزين تلك العناوين داخل قاعدة البيانات التي يتم تخزين تلك العناوين داخل قاعدة البيانات التي يتم إنشاء هيكلها الخاص داخل الموقع أو الصفحة الرئيسية التي تمثل أداة البحث.[1]

[1] المرجع نفسه.ص.95.

2.3.4 التمكن من التعبير عن موضوع البحث بواسطة الواصفات:

و فيها تحتفظ قاعدة البيانات بكل الكلمات التي تم التوصل إليها في المرحلة السابقة ، و كذلك عناوين المواقع التي وجدت بها ، حيث يتم تخزين هذه المعلومات في شكل منظم قابل للاسترجاع بمجرد تقديم تعليمات معينة ، و تخزن تلك المعلومات قصد الرجوع إليها عند الحاجة . و في حالة العثور على أكثر من شكل لبعض الكلمات الخاصة ، تحتفظ قاعدة البيانات بالعلاقة التبادلية بين هذه الأشكال و المعاني المختلفة ،و بين الكلمات التي ينبغي إزالتها و التي قد يتم البحث عنها فعليا ، مع التعريف المستخدم أو المستفيد بالكلمات التي ينبغي إزالتها [1]

و التي قد تؤدي إلى حدوث إزدواج في المعنى ،مما يؤدي إلى الوصول إلى مواقع بعيدة عما نبحث عنه.

[1] المرجع نفسه.ص.15.

3.3.4 تسجيل المعلومات وتحميلها :

و هي عملية الحصول على ملفات من حواسيب عن بعد استخدام بروتوكول نقل الملفات FTP ففي الوقت الذي نجد فيه الأخصائي الملف الذي يحتاج إليه ، يمكن تحميله بالضغط على رابط الملف ، و على الأخصائي أن يدرك جيدا صعوبة عملية التحميل بواسطة FTPلأن عليه أن يقوم بنفسه بتسيير الأشكال المختلفة للملفات المستعملة في الحاسوب البعيد انطلاقا من حاسوبه.[1]

4.4 كفاءة البحث و الإبحار بما بين المواد أو داخل المحتوى كل مادة على حدى :

لقد أصبح القيام بعملية التصفح المادي للأعمال المتاحة في بيئة المكتبات الرقمية أمرا في غاية الصعوبة .

و يعني هذا على المكتبيين أن يكتسبوا كفاءات إضافية إلى جانب تلك المرتبطة بالمعرفة كالتمرس في عمليتي تنظيم المقتنيات

[1] المرجع نفسه.ص.15.

المادية ، و الإرشاد الببليوغرافي لمصادر المعلومات ، و تتمثل هذه المهارات في القدرة على تصميم نظم استرجاع المعلومات و الإحاطة بمستويات الاسترجاع و التمرس في استخدام أوامر و أساليب الاسترجاع . وهنا يبدأ دور المكتبي في مد يد العون للمستفيدين حتى يستطيعوا التمييز بين الأنواع المختلفة لمصادر المعلومات ، و إدراك الاختلافات بينها و بيان الغرض الذي يخدمه كل من هذه المصادر الحديثة مثل حلقات الويب أو منتديات الويب.[1]

5.4 كفاءة استخدام المصادر الرقمية :

كثيرا ما نسمع أن الوصول إلى المعلومات أصبح سهلا جدا إذ يمكن من خلال تقنيات الحاسوب القيام بإنتاج المعلومات و تخزينها و استرجاعها بشكل سريع و فعال.

إلا أن عملية الاسترجاع قد تكون صعبة للمستخدم المبتدئ و تتوفر الكثير من المعلومات الالكترونية بواسطة الانترنت أو الأقراص المدمجة و تضم فهارس المكتبات و المستخلصات و

[1] المرجع نفسه.ص.16.

الكشافات و مقالات و دوريات العلمية و الكتب بالنص الكامل إلا إن طرق البحث و العرض تختلف حسب نوعية المصدر .

فعلى سبيل المثال تختلف أوامر البحث بين محرك بحث و آخر كما أن طريقة عرض النتائج على الشاشة تختلف حسب المصدر مما يزيد من الارتياب لدى المستفيد المبتدئ الأمر الذي يستدعي وجود أخصائي معلومات لديه مهارات بحث أساسية تساعد على البحث بشكل فعال بغض النظر عن المصدر أو نوعه ،وفق عملية فحص منظمة للمعلومات في إحدى أوعية المعلومات و يطبق وفقا لمعايير و إستراتيجية يضيعها الأخصائي للعثور على مادة معين تتطابق مع تلك المعايير بصورة دقيقة و صحيحة .[1]

و يجب وضع إستراتيجية للبحث من أجل الاسترجاع الفعال للمعلومات من شبكة الويب لا يقود الباحث إلى معلومات بل الإستراتيجية و كلما زادت العناية التركيز في وضعا لإستراتيجية

[1] عبد الرزاق ، جنان صادق . زبون ، بشرى . أهمية المكتبات الرقمية في تنمية المستفيدين في مجال المعلومات و المكتبات . مجلة علوم المستنصرية .ع .4 ،مج.18، 2007. الكويت . ص. 79.

كلما تحسنت نتائج البحث مما يوفر الوقت و يؤدي إلى الحصول على المعلومات في أماكن كثيرة متنوعة.

و هناك تسع خطوات يتبعها الأخصائي من أجل وضع إستراتيجية بحث جديدة وهي :

- تحدد الموضوع الذي يريد أن يبحث عنه بوضوح .
- تحليل الموضوع و تحدد المفاهيم التي يشملها و صيغة المعلومات المطلوبة .
- القيام بتجزئة الموضوع العام إلى مواضيع و مفاهيم فرعية صغيرة .
- اختيار كلمات مفتاحية مناسبة لموضوع البحث و تحدد العلاقات المنطقية البوليانية بين الكلمات .
- التأكد من التهجئة الصحيحة للكلمات المستخدمة في البحث سواء بالعربية أو الإنجليزية .
- اختيار محرك بحث مناسب و قرأت التعليمات الخاصة به للتعرف على الاختيارات المتوفرة .

- البحث في المواقع المعروفة و استخدام البوابات المهنية التي قد تحتوي على كشافات.
- اللجوء إلى خيارات البحث المتقدمة للتحكم بشكل أفضل في نتائج البحث .
- البحث في عدة محركات للبحث الاختلافات الموجودة بين قواعد بياناتها و تغطيتها.[1]

6.4. كفاءة استخدام محركات البحث :

محرك البحث عبارة عن أداة لإيجاد ة استرجاع المعلومات على الويب ، و هي أدوات بحث تعمل من خلال استراتيجيات بحث محددة مثل المنطق البوليني أو باستخدام استراتيجيات بحث مفتوحة، و ذلك للبحث في حقول أو وثائق النصية ، و الأكثر من

[1]السالم بن محمد، السالم. توظيف شبكة الأنترنت في تنمية أخصائي المعلومات . وقائع المؤتمر العشرين للإتحاد العربي للمكتبات و المعلومات : نحو جيل جديد من نظم المعلومات والمتخصصين : رؤية مستقبلية، الدار البيضاء ، 2009،ص.825.

ذلك أنها تبحث عن أشياء كالصور و الخرائط و الأشكال الأخرى في بيئة محددة هي شبكة الانترنت و ذلك يعني أنها تبحث ملايين المواقع و مليارات الكلمات في وقت المحدد ؛ و تتميز بسرعة الاستجابة و عادة ما تكون إجاباتها إما مواقع على الانترنت تتوافر فيها كل المصطلحات التي تم البحث عنها أو بعضها.

هي أيضا عبارة عن "أداة تقوم بالبحث عن المعلومات على الانترنت و تخزين عناوينها على مرصد البيانات الخاص بها، ثم تقوم بإتاحتها للمستفيدين كل حسب المصطلحات المستخدمة في البحث" .[1]

و من ثم تمكن المستفيد من الوصول إلى مصادر المعلومات المختلفة على الانترنت ، يتم تجميع هذه المصادر إما بطريقة آلية أو بطريقة يدوية (Crawling or Spidering).

من أبرز هذه الأدوات المستعملة نجد :

[1] بن زايد ، عبد الرحمان . تنظيم و استرجاع المعلومات على الشبكة العنكبوتية بين هيمنة محركات البحث و فاعلية تقنية الفلكسونومي .مذكرة ماجستير.جامعة قسنطينة: كلية العلوم الإنسانية و الإسلامية:قسم علم المكتبات و المعلومات . 2002 .ص.80.

1.6.4 المنطق البوليني : Boolean search

المنطق البوليني نوع من المنطق الرمزي ، وضعه العالم الرياضي الإنجليزي جورج بوول أواسط القرن التاسع عشر . و تمكن بوول من صياغة عدد من قواعد المنطقية ، نشرها في العام 1849 في بحث بعنوان "بحث في قوانين التفكير " ، لينقل علم المنطق من نطاق الرياضيات . و يستخدم المنطق البوليني ، الذي يسمى أيضا الجبر المنطقي معاملات منطقية مثل NOT ،AND،OR، لإنشاء علاقات بين الكلمات و العبارات موضوع البحث . و هي من الطرق الفعالة عند البحث في قاعد البيانات خصوصا و إن جميع قواعد البيانات و محركات البحث مصممة للتعامل مع الروابط البوليانية سواء بشكل تلقائي مثل محرك بحث Google يضع المعامل بين الكلمات البحث التلقائي أو متعمد باختيار المستخدم .[1]

[1] رامسي ، سالي . شاهين ، بهاء . العثور على المعلومات : دليل الباحثين . القاهرة : مجموعة النيل العربية ، 2008 . ص . 158 .

– حيث أن جمع مصطلحين أو أكثر باستخدام و عامل الارتباط و يعني أن النتائج يجب أن تحتوي على كل من الكلمتين أو كل الكلمات· أما عند استخدام معامل الارتباط "أو" يكون هناك مصطلحان بديلان أو أكثر و يرغب الباحث في استرجاع التسجيلات التي تحتوي على كل منهما. و من ثمة فإن المعامل orيوسع نطاق البحث . إلا أن المعامل "لا" يستخدم عندما نرغب في استبعاد مصطلح معين من عملية البحث ، و يكون ذلك إما بتحديد البحث أو توضيح المعنى . و ذلك مثل البحث عن مقال معين و هو مفيد في استبعاد التسجيلات التي لا علاقة لها بموضوع البحث.[1]

2.6.4 أسلوب البتر : Truncation

يمكن للمستخدم اختصار كلمة البحث باستخدام رمز عادة ما يكون ؟ أو * الأمر الذي يسمح باسترجاع المفرد و الجمع للكلمة أو التهجئات المختلفة و مثال ذلك عند البحث عن colleg? سيظهر نتائج تحتوي

[1] المرجع نفسه . ص. 158.

على colleg،colleges،collegial،collegiate ، و بهذا فإن استخدام رمز معين وسط كلمة البحث يؤدي إلى عدد كبير من الكلمات المتشابهة و مختلفة في التهجئة و هذا يضمن الوصول إلى جميع التعابير [1].

7.4 الكفاءات الفردية والجماعية :

الكفاءة الفردية تدل على المهارات العلمية المقبولة في الوسط المهني من خلال التجارب المهنية ، أما الكفاءات الجماعية هي التي تحدد مكانة المؤسسة التنافسية ، حيث يبقى مصدر تقييمها هو التجمع من خلال إختبار المؤسسة الأكثر كفاءة .[2]

[1] القاسم ، شادي محمود حسن . مرجع سابق . ص . 247 .

[2] العبدان ، عبد الرحمان بن عبد العزيز . العلاقة بين التحصيل الأكاديمي و الكفاية . مجلة العلوم الإنسانية . البحرين : [د.ن] ، 2002، ع.5.ص.138.

8.4 الكفاءات الخاصة أو النوعية :

تلك الكفاءات المرتبطة بمجال محدد أو بمرحلة معينة ، فتوظف في مجالات عدة وتكون غنية المكونات و طويلة التحقيق ، و التي يهدف تحصيلها و توظيفها خلال إنشاء المعرفة و المهارات المأمولة.

هي امتلاك الكفاءة أساسية أثناء منهج تعليمي كاللغة ، أما النوعية فهي المرتبطة بقسم من أقسامها كالقراءة ضمن اللغة العربية .

9.4 الكفاءات الممتدة و المستعرضة :

تلك الكفاءة التي توظف في مجالات عدة أو مواد مختلفة و تكون غنية المحتويات ، كما تمثل خطوات عقلية و منهجية إجرائية مشتركة بين مختلف الموارد المعلوماتية بهدف تحصيلها.[1]

[1] العبدان ، عبد الرحمان بن عبد العزيز . المرجع نفسه. ص. 163.

10.4 الكفاءات التنظيمية (الاستراتيجية):

تتمثل في كفاءة التخطيط و الإدارة ، كفاءة التنفيد ، و كفاءة الرقابة و التقييم ، و الكفاءة العلاقات الإنسانية و الكفاءات الفنية الإدارية من جهة .[1]

[1] Marcel Coté, Marie-Claive Malo. « Lagestion stratégique ». éd. gaetea morin . canada ,2002.p . 304.

لقد أصبح تدريب و تنمية العاملين في المكتبات الجامعية حاجة ملحة و ضرورية ، من أجل إكسابهم قدرات و كفاءات و معارف لتلبية حاجات العمل الحالية و مواجهة حاجاتها المستقبلية، في ظل التحولات و التغيرات المستمرة و المتسارعة التي يشهدها العالم اليوم نتيجة للتطور المعرفي والتجديد المستمر في التكنولوجيا و اتساع مجالات استخدامها ، لأن الموارد البشرية التي تحتاجها المنظمات اليوم موارد تمتلك تشكيلة من الكفاءات و المعارف الحديثة ، تمكنها من التعامل مع التغيرات المذهلة في التكنولوجيا و تجهيزات العمل و أساليبه التي أصبحت معقدة تحتاج لكفاءات متعددة و متنوعة و بمستوى عالي ، و لها القدرة على العمل في عدة مواقع و وظائف لكونها مصدر كل الإبداعات ، و أكثرها تأثيرها في هوية المكتبات و رسم معالمها.

و سوف نتطرق في هذا الفصل إلى إعطاء مفاهيم حول التدريب و المصطلحات ذات العلاقة ، كذلك سوف نتحد عن أهميته أهدافه ، بالإضافة إلى أنواع التدريب و أساليبه و كذا تقييم البرنامج التدريبي .

1-التدريب و المصطلحات ذات العلاقة :

1-1 مفهوم التدريب:

"هو العملية المنظمة المستمرة التي يكتسب الفرد من خلالها المعارف والكفاءات أو القدرات و الأفكار و الآراء التي يقتضيها أداء عمل معين أوبلوغ هدف محدد"[1].

"التدريب من الوسائل الكفيلة بتغير الأنماط السلوكية للأفراد داخل المنظمات ، إذ أن تزويد المتدربين بالمهارات و القدرات من شأنه أن يمكن السلوك الإنساني من الانسجام مع مجمل التغيرات التي يمارسها التدريب في إطار العمليات الجارية في تحسين كفاءة و فاعلية المنظمات الإنسانية"[2].

[1]محمود،خضير كاظم. منظمة المعرفة. عمان:دار الصفاء للنشر و التوزيع،2010.ص.210.

[2]الرضي جادين الإمام ، ابن عوف محمد أحمد إبراهيم . فاعلية التدريب أثناء الخدمة في تحقيق الرضى للمكتبيين دراسة حالة: العاملين بمكتبة جامعة الجزيرة – السودان . المؤتمر الرابع و العشرون للإتحاد العربي للمكتبات و المعلومات .السعودية: المدينة المنورة . 25و28 نوفمبر، 2013.ص.66.

و يعرف بأنه "عمل أو نشاط من أنشطة إدارة الموارد البشرية و الذي يعمل على تقرير حاجة الأفراد العاملين في مختلف المستويات التنظيمية للتطوير و التأهيل ، في ضوء نقاط الضعف و القوة الموجودة في أدائهم و سلوكهم خلال العمل " [1].

"التدريب هو إعداد الفرد و تدريبه على عمل معين لتزويده بالمهارات و الخبرات التي تجعله جديرا بهذا العمل و كذلك إكسابه المعارف و المعلومات التي تنقصه من أجل رفع مستوى كفائته الإنتاجية و زيادة إنتاجيته في المؤسسة"[2].

من خلال التعاريف السابقة نجد أن التدريب يتضمن مجموعة من الأفعال و السلوكيات التي تمكن العاملين في المكتبات الجامعية من الحصول على معارف و كفاءات لأداء وظائفهم الحالية و المستقبلية

---

[2] الهيبي ،خالد عبد الرحمان.إدارة الموارد البشرية:مدخل إستراتيجي.عمان:دار وائل للنشر، 2004. ص. 289.

[2] الداوي ، الشيخ .تحليل أثر التدريب و التحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية . مجلة الباحث :ع. 06.جامعة الجزائر .ص.11 .

أخذ بعين الاعتبار التغيرات التي تحدث داخل مؤسستهم ، و كذا الظروف التي ينشطون بها.

1-2مفهوم التنمية:

التنمية هي " الجهود الرامية إلى هم المعنوية ".تحسين قدرة الأفراد على التعامل مع مهام متعددة و زيادة مواهبهم بدرجة أكبر من التي تتطلبها أعمالهم الحالية ، و تفيد التنمية المهنية كل من المنظمة و الفرد ، فالعاملون و المديرون ذو الخبرات و القدرات يمكن أن يحسنوا القدرة التنافسية للمنظمة و يتكيفوا مع تغيرات البيئة المحيطة ،في حين يتمكن هؤلاء من خلال التنمية من تحسين كفاءاتهم و قيمتهم المعنوية" [1].

– كما تعرف التنمية أيضا بأنها " عمل مخطط يتكون من مجموعة برامج مصممة من أجل تعليم الموارد البشرية و إكسابها معارف ، و سلوكيات ، و مهارات جديدة ، متوقع أن يحتاجوها في أداء مهامهم

[1] وصفي ، عقيلي .إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، 2009.ص.38.

أو وظائف جديدة في المستقبل ، و التأقلم و التعايش مع أية مستجدات أو تغيرات تحدث في البيئة و تؤثر في نشاط المؤسسة"[1].

3-1 مفهوم التعلم:Learning

هو عملية إدراكية عقلية في غاية الصعوبة و التعقيد يتم التحليل المعلومات ، و يلعب التعلم دورا حيويا في تحديد السلوك الأفراد العاملين في مواقف معينة من خلال التجارب و الخبرات التي قام الأفراد اكتسابها . أو هي عبارة عن خبرة مباشرة أو غير مباشرة تؤدي إلى تغيير نسبي دائم في السلوك"[2].

يختلف التدريب عن التعلم فالأول يهدف إلى تعميق المعرفة المتخصصة، و المهارة لدى الفرد بخصوص إنجاز عمل أو أداء

[1] عبودي ، زيد. معجم مصطلحات الإدارة العامة . عمان :دار كنوز المعرفة للنشر و التوزيع ، 2007.ص.167.

[2] خوسيه،برونو.العولمة و التعليم و الثورة التكنولوجية.ترجمة محمد البهنسي، القاهرة:مركز المطبوعات،2001.ص.87.

وظيفة ، أما التعليم يؤدي إلى زيادة و تعميق المعرفة ، أو الثقافة العامة و الإلمام بالبيئة ككل.

1-4مفهوم التكوين:

"عملية نظامية لتغيير سلوك العاملين باتجاه تنمية و تطوير أهداف المؤسسة في الوقت الحالي و المستقبلي ".

و هو أيضا " النشاط الخاص باكتساب و زيادة معرفة و مهارة الفرد لأداء أعمال معينة" [1].

من خلال المفاهيم السابقة نجد أن كل من (التدريب، التنمية ، التعليم و التكوين) في مجملها تصب في منحى واحد و هو رفع كفاءة العاملين بالمكتبات الجامعية و إكسابهم مجموعة من المعارف و المهارات لمواجهة التحديات في التطورات المتسارعة .

[1]بوخاري ، شريفة.اليقظة كأداة لتعزيز الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية :دراسة حالة مؤسسة موبيليس . مذكرة ماستر . جامعة الجزائر:كلية العلوم الاقتصادية ، 2011.ص. 35 .

فجميعها وجهان لعملة واحدة ألا وهي الرقي بأداء المكتبة الجامعية ، و تقديم الخدمات أفضل لجمهورها من المستفيدين .

2أهداف التدريب :

يسعى التدريب إلى تحقيق العديد من الفوائد على جميع المستويات ، لأن المكتبة الجامعية عند القيام بدورات تدريبية للعاملين لديها تسع إلى إحدى تغيرات تتماشى و المستجدات الحاصلة في بيئتها ، ويمكن تقسيم هذه الأهداف إلى مستويين هما :

2-1على مستوى العاملين من خلال :

- إكساب المتدربين الكفاءات و المعلومات و المعارف الفكرية و العلمية التي تنقصهم خاصة في ظل التطورات التكنولوجية التي يشهدها المجتمع .
- إكساب الأفراد أنماط و اتجاهات سلوكية جديدة تنسجم مع الحاجات التي يتطلبها تطوير العمل في المنظمات التي يعملون بها سواء كانت إنتاجية أو خدمية.[1]

[1]محمود خيضر. المرجع السابق.ص.214.

- صقل و تحسين القدرات و الكفاءات الفردية و الجماعية بين للمتدربين، إذ من شأن ذلك أن يحقق أبعاد النهوض المستهدف لديهم.
- تبادل الخيرات و المعارف و المعلومات بين المتدربين خاصة إذا تم استخدام الأساليب التدريبية التي تعتمد على تبادل المعارف و الأفكار .
- إثارة الطاقات الفردية و الجماعية للمتدربين من خلال العصف الذهني أو تمثيل الأدوار ، و غيرها من الأساليب الهادفة للتطوير.[1]

2-2على مستوى المنظمة يسعى إلى:

- زيادة الأداء التنظيمي للمكتبة الجامعية ، و كذا فاعلية خدماتها.
- المساعدة على ربط أهداف العاملين بأهداف المكتبة الجامعية.
- المساعدة في خلق اتجاهات إيجابية داخلية و خارجية نحو المكتبة الجامعية .

[1] محمود،خضير كاظم .المرجع السابق . ص . 215.

- المساعدة على انفتاح المكتبة الجامعية على المجتمع الخارجي.[1]

3- مبادئ التدريب :

هناك عدة مبادئ للتدريب يتعين على العاملين في إدارات التدريب أو إدارة الموارد البشرية و على المتدربين الالتزام بها و مراعاة تطبيقها في جميع المراحل العملية و إذا طبقت هذه المبادئ تطبيقا سليما و مرنا فإنها سوف تساهم في زيادة و تعظيم عائد التدريب ، و هي تمثل في :

3-1الاستمرارية :continuité

يقصد بها استمرار التدريب ، هو تكرار ظهور عناصر الرسالة التدريبية (كفاءات ، اتجاهات ، سلوكيات). باستمرار في المكونات المختلفة للميزة التدريبية في صور و أشكال متنوعة على اعتبارات عودة ظهور

[1]دعاس ، علي .أثر لإدارة التدريب على الميزة التنافسية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة . مذكرة ماجستر.جامعة الجزائر:قسم علوم الإدارية. 2010.ص. 70.

هذه العناصر بالعمل على ترسيخ المعارف و الكفاءات و التميز بها بطريقة فعالة.

3-2مبدأ الشمول :compréhension

بمعنى إن يمتد نشاط التدريب ليشمل جميع المجمعات الوظيفية العامة بالمنشاة . من مختلف التخصصات لجميع المستويات حتى يضمن وجود لغة مشتركة بين جميع العاملين ، مما يؤدي إلى تنسيق و تنظيم جهودهم و تجسيدهم نحو تحقيق هدف المنشاة.

3-3مبدأ التدرج :gradation

يجب أن يندرج التدريب في تقديم المادة التدريبية ، مبتدأ بالمعلومات و المعارف الأساسية ثم تتدرج منها إلى مشاكل التطبيق البسيطة و التقليدية حتى تعالج ، ثم تتطور إلى أعقد المشاكل و أكثر تشعبا .[1]

[1]أبو النصر ، مدحت محمد . إدارة العملية التدريبية : النظرية و التطبيق . القاهرة : دار الفجر ،2008. ص.ص. 112-111.

3-4مبدأ التكامل : intégration

يقصد به تحقيق التوازن بين الجوانب النظرية و الجوانب العلمية والميدانية في كل برامج التدريب و تحقيق الترابط المتبادل بين العناصر المتنوعة للرسالة التدريبية (معلومات ، كفاءات ، اتجاهات) و التوقف بين الفكر و الشعور و العمل بالنسبة للمتدربين.

3-5 مبدأ الواقعية :

فالتدريب لا بد أن يكون واقعي بمعنى أن يلبي لاحتياجات الفعلية للمتدربين و يتناسب مع مستوياتهم معارفهم و قدراتهم.[1]

6.أنواع التدريب :

لقد تم تقسيم نشاط التدريب إلى العديد من الأنواع ، و هذا حسب معايير مختلفة سيتم توضيحها في العناصر التالية :

4-1التدريب حسب مرحلة التوظيف :

تحت ظل هذا النوع يمكن تميز العديد من الأنواع و هي كالآتي

[1]المرجع نفسه.ص.112.

4-1 توجيه الموظف الجديد :

تختلف المنظمات في طريقة تصميم برامج تقديم الموظف الجديد للعمل ، فالبعض يعتمد على أسلوب المحاضرة و البعض يعتمد على مقابلات المشرفين المباشرين هؤلاء الموظفين ، و البعض الآخر يعتمد على كتيبات مطبوعة بها كل المعلومات الهام ، و غيرها من الطرق ، و أهم المعلومات و البيانات الواجب توفيرها للموظف الجديد هي :

- ✓ معلومات عامة حول المنظمة مثل نشأتها ، خدماتها ، تنظيمها و غيرها من المعلومات الخاصة بها .
- ✓ معلومات حول العمل : ساعات العمل ، المشرفين ، زملاء العمل ، كيفية تقديم الخدمات و لمن .[1]

4-2-1 التدريب أثناء العمل :

يستخدم في المنظمات للتخلص من مشاكل العمل، و هذا حتى تضمن كفاءة أعلى للتدريب ، حيث يقوم المشرفون المباشرون بتقديم

[1] حجازي ، محمد حافظ .إدارة الموارد البشرية: Resource Humain . الاسكندرية : دار الوفاء الدنيا الطباعة و النشر،2008 . ص . 311-312.

المعلومات و التدريب على المستوى الفردي للمتدربين ، و مما يزيد من أهمية هذا التدريب ، تعدد فئات المستفيدين و تعدد احتياجاتهم في تشعب التخصصات ، وتميزها بالدقة. [1]

4-1-3التدريب بغرض تجديد المعرفة و الكفاءة :

حينما تتقادم معارف و كفاءات الأفراد ، و على الأخص حينما يكون أساليب عمل و تكنولوجيا و أنظمة جديدة ، يلزم الأمر تقديم التدريب المناسب لذلك ، و يتم ذلك من خلال تجديد معارفهم و مهاراتهم بما يتماشى مع الأنظمة الجديدة المستعملة في العمل.

4-1-4التدريب بغرض الترقية و النقل :

تعني الترقية و النقل أن يكون هناك احتمال كبير لاختلاف الكفاءات والمعارف الحالية للفرد ، و ذلك عن الكفاءات و المهارات المطلوبة في

[1] العطاني ، حسن أحمد . التدريب الإداري المعاصر .عمان : دار المسيرة ، 2007 . ص. 41.

الوظيفة التي سيرقى إليها ، و هذا الاختلاف مطلوب التدريب عليه لسد هذه الثغرة في الكفاءات و المعارف.[1]

4-2التدريب حسب معيار المكان :

يشمل هذا المعيار على نوعين من التدريب هما :

4-2-1التدريب في مكان العمل :

يتم القيام بهذا النوع من التدريب في إدارات و مراكز تابعة للمنظمة ، أو في مواقع العمل المباشرة و ضمن بيئة عمل عادية ، و قد يخضع له موظفو المنظمة نفسها ، أو يخضع له متدربون آخرون ينتمون إلى جهات أخرى لا تنتمي للمنظمة و يكتسي هذا النوع أهمية بالغة للمؤسسة لما قد يفيد عمالها في التأقلم و التحكم في أعمالهم بشكل جيد.[2]

---

[1] عبد البارئ ، إبراهيم ، الصياغ ،زهير نعيم . إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي و العشرين.الأردن : دار الوائل للنشر، 2008 . ص. ص .303 -395.

[2] عبد المجيد الرفاعي . المعلومات بين النظرية و التطبيق. دمشق:دار الإعلام،2009.ص.94.

4-2-2التدريب خارج مكان العمل :

- **التدريب خارج العمل :** في ظروف ملائمة لظروف العمل الخاصة المتدربون ، حيث تقتضي بعض الأعمال مستويات عالية من الكفاءة التي لا تسمح الظروف و الإمكانات المتاحة أثناء العمل تكون مماثلة لظروف العمل داخله لإكساب المتدرب الكفاءة المطلوبة بأفضل طريقة ، و أقل تكلفة .
- التدريب خارج العمل ضمن برامج خاصة تقوم جهات خارجية بتأطيرها حسب اتفاق مبرم مع المنظمة المعينة بالتدريب ، فقد يتم تنفيذ هذه البرامج في مراكز التدريب الخاصة بتلك الجهات.[1]

4-3التدريب حسب معيار الوظائف :

يشتمل هذا النوع على العديد من الأنواع ، وهي كالآتي :

[1]طاهر محمود، الكلالدة.الموارد البشرية.عمان :دار الوفاء،2002.ص.86.

4-3-1التدريب التخصصي :

يتمثل هذا النوع في تقديم الكفاءات و المعارف المتخصصة للقيام بعمل متخصص كخدمة البث الانتقائي للمعلومات ، أو التراسل عبر البريد الالكتروني و غيرها من الخدمات المتخصصة التي تخدم بدورها جمهور متخصص .

4-3-2التدريب الإداري:

يقصد به التدريب على الأعمال ذات الطابع المتماثل كالأعمال الكتابية، و أعمال المخازن و أعمال السجلات و المحفوظات و هي تمثل جانبا من الأعمال الإدارية في المنظمة التي تتوقف كفاءة على انتظام العمل بها. [1]

4-3-3التدريب الإداري القيادي :

هو ذلك التدريب الذي يغطي الاحتياجات التدريبية المطلوبة إجراؤها للقيادة العليا في المستويات الثلاثة التالية :

[1]جاسم ، محمد جرجيس.قطاع المعلومات في الوطن العربي.ط.1.دمشق:دار الفكر،2002.ص.

- مستوى الإشراف الأول : يخص العاملين في مختلف المصالح و الأقسام .
- مستوى الإدارة الوسطى : يمس التدريب رؤساء الأقسام و المشرفين على العاملين .
- مستوى الإدارة العليا : مخصص للمدراء في المنظمة أو المدراء الفرعيين.[1]

5.أساليب التدريب :

هناك مجموعة من الأساليب المتبعة في عملية التدريب ، و في مايلي عرض لأهم هذه الأساليب :

5-1أسلوب المحاضرة :

يعتبر من أكثر الأساليب استخداما في العملية التدريبية ، فهو يهدف أساسا إلى توصيل المعلومات من طرف واحد لمجموعة صغيرة أو كبيرة

[1] صلاح الدين ، محمد عبد الباقي . إدارة الموارد البشرية : مدخل تطبيقي معاصر . الإسكندرية : الدار الجامعية ، 2004 . ص. 195 .

من المستمعين ، و حتى يتم تقديم المحاضرة بشكل جيد وجب على المدربين إتباع القواعد التالية :

- معرفة الجمهور المستهدف بغرض تقديم محاضرات لها علاقة باهتمامات المتدربين لتفادي حدوث مقاومة من طرفهم بسبب كثافة المادة العلمية و بعدها عن الواقع .
- البداية الإيجابية من طرف المدرب بواسطة تقديمه لنفسه للمتدربين مع عرض الموضوع و إشعارهم بقربه منهم ، وتحفيزهم و إثارة اهتمامهم.
- فعالية المحتوى بإثراء المحاضرات من خلال الأفكار الحديثة والإبتكارية لتنشيط اهتمامات المشاركين ، و تحقيق ذلك لا يكون إلا من خلال استخدام المدرب الأمثلة الواقعية .
- التقديم يتطلب كفاءات عالية من المدرب من أجل عرض المحاضرة ، فهو يعتبر الركيزة لنجاح .[1]

[1] المرجع نفسه.ص.196.

5-2أسلوب الحساسية:

يعد أسلوب الحساسية من أهم الأساليب التي تستخدم في مجال تعديل السلوك ، حيث يتم بموجبه تنظيم لقاءات دورية بين المتدربين بدون مدرب في أماكن خاصة و لفترة زمنية محددة يتم فيها مناقشة و تقييم سلوك بعضهم البعض مع وجود موجة لذلك ، و لهذا الأسلوب مزايا و عيوب :

- **المزايا:** تتمثل مزاياه في مايلي :

- فهم و إدراك سلوك الآخرين و تنمية كفاءة التعامل مع الآخرين.
- تعلم كيفية التعامل مع أنماط سلوكية متنوعة .
- فهم السلوك الشخصي و الثغرات الموجودة فيه ، ما ساعد على تعديلها للأفضل. [1]

- **العيوب:** و هي :

- ارتفاع تكاليفه و صعوبة تقييم نتائج الاستفادة منه .
- عدم تقبل القد الصريح الموجه لبعض المتدربين .

[1] ديري ، زاهد محمد .السكواني ، سعادة راغب .إدارة العنصر البشري : في منظمات الأعمال الحديثة . عمان: كنوز المعرفة ، 2008 . ص .233.

- احتمال عودة بعض المتدربين بعد تعديل سلوكهم إلى سلوكياتهم القديمة عند عودتهم للعمل.[1]

3-5 أسلوب المحاكاة :

تتمثل طريقة التدريب بالمحاكاة في استعمال أماكن تدريب لها نفس خصائص و ظروف مكان العمل الفعلي ، و هي تسمح للمتربصين التعلم تحت ظروف حقيقية لكن بعيدة عن ضغوط العمل ، و تهدف المحاكاة إلى تطوير أداء المتدرب من خلال قيامه بالنشاطات مطلوبة منه ، مستفيدا من محاكاته لسلوكياته الذاتية و من المناقشات التي يجريها مع مجموعة حلقة المحاكاة التي يتدرب معها.[2]

[1] البرادعي ، محمد بسيوني .تنمية المهارات تخطيط الموارد البشرية عملي . القاهرة : ايتراك للنشر والطباعة ، 2005 . ص . 50 .

[2] الصيرفي ، محمد عبد الفتاح.التدريب الإداري : المدربون و المتدربون و أساليب التدريب.عمان:دار المناهج للنشر و التوزيع ،2010 . ص.197.

5-4التدريب بواسطة الانترنت و برامج الحاسوب :

يعد التدريب من خلال الأسلوب أمرا واردا ، فهناك برامج لتدريب الأفراد تعتمد على التفاعل مع شبكة المعلومات "الانترنت" مثل برامج (ROADMAP) و الذي ابتكرته جامعة (ALABAMA)،و يتضمن مجموعة من الجلسات التدريبية اليومية و لمدة أربع أسابيع .

و من ناحية أخرى تستخدم بعض المنظمات الشبكات الداخلية (LAN) لتسهيل التدريب من خلال أجهزة الحاسب الآلي ، و ذلك بواسطة استخدام الأقراص المرنة (CD.ROM) ثم تقوم بنقل ذلك للأفراد عبر شبكة معلوماتية داخلية يستفيد منها الأفراد .

- من مميزات هذا النوع من التدريب :

- يساعد على زيادة سرعة عملية التعلم نظرا لأنه يقدم المعلومات ذات العلاقة دون إضاعة الوقت في محاولة الوصول إلى ما هو مطلوب .[1]

[1] المرجع نفسه.ص.197.

- التعامل مع مجموعات كبيرة نسبيا من المتدربين في وقت واحد.

- أما عن عيوب هذا الأخير فهي :

- مكلفة ز تتطلب خبراء في التعلم يتوفر لديهم كفاءات البرمجة حتى يتمكنوا من تصميم المواد التدريبية.[1]

6.تقييم البرنامج التدريبي :

تعتبر عملية التقييم آخر مرحلة من مراحل العملية التدريبية ، وهي تلك الإجراءات المستخدمة في قياس كفاءة البرامج التدريبية و مدى نجاحها في تحقيق أهدافها ، و ذلك بقياس معدلات و مستويات الأداء وسلوك العاملين الذين تم تدريبهم مقارنة بما كانوا عليه قبل التدريب و كذلك قياس كفاءة المدربين الذين نفذوا وثيقا بالاحتياجات التدريبية و الأهداف المراد تحقيقها من البرنامج و ترتكز عملية على عدة أسس هي:

[1] المرجع نفسه.ص.198.

6-1تفاعل المتدربين :

يتم تحديد تفاعل المتدربين و ذلك بقابلتهم و معرفة آرائهم أو بتعبئة المتدربين لاستبيان خاص لتقييم البرنامج التدريبي و مرافقة ، و أساليب و وسائل التدريب و موضوعاته ، و مدى الاستفادة من البرنامج.

وفق اتجاهين الأول أثناء تنفيد عملية التدريب لقياس درجة تفاعل المتدرب مع عملية التدريب ، و النشاطات المختلفة ؛ و الثاني يهدف إلى تحديد الأثار التدريبية في أدائهم من خلال التغيرات الحاصلة في مجال المهنة.

6-2التغير في سلوكيات المتدربين :

و يتم ذلك بعد الانتهاء من البرنامج و عودة المتدربين إلى أعمالهم بواسطة المشرفين و المديرين ، بالإضافة إذ يتم مراقبة مدى تعلم المشاركين لمهارات جديدة و تطبيقهم لهذه المهارات في أعمالهم .[1]

[1]السكاربه ، بلال خلف . الاتجاهات الحديثة في التدريب . عمان : دار المسيرة للنشر و التوزيع ، 2011. ص . 234 .

6-3التأثير على أهداف المكتبة :

و هذا من خلال الرضا الحاصل للعاملين و الذي يؤدي إلى تناقص مشاكل العمل ، و يتم قياس هذا بعد انتهاء فترة طويلة ، و ذلك بمقارنة الأداء بعد انعقاد البرنامج التدريبي و قبله.[1]

[1]البرادعي ، بسيوني محمد . مرجع سابق .ص . 52 .

يعتبر القسم الميداني للبحوث العلمية هو تكملة و تدعيم للخلفية النظرية للبحث ، و هذا من خلال ما يمكن التوصل إليه من نتائج تعكس و تفسر الواقع المدروس . و من خلال هذا الفصل سنحاول تسليط الضوء على تنمية الكفاءات المعلوماتية لدى العاملين بالمكتبات الجامعية لجامعة مستغانم ، إلا أنه تجدر الإشارة إلى أن هذه الدراسة لم تمس كل مكتبات الجامعية لمستغانم، إنما وقع إختيارنا على مكتبة كلية الطب لجامعة مستغانم. و هذا من أجل التحكم في موضوع الدراسة .

1- التعريف بمكان الدراسة :

1-1- تعريف مكتبة كلية الطب لجامعة مستغانم :

أنشئت مكتبة كلية الطب لجامعة مستغانم نظرا للمرسوم التنفيذي رقم 12-360 المؤرخ في 01 ذو القعدة 1433 الموافق لـ 08 أكتوبر 2012 ، يعدل ويتمم القرار التنفيذي رقم 98-220 بتاريخ 13 ربيع الأول 1419 الموافق ل07 جويلية 1989 .

تعتبر مكتبة كلية الطب من أهم الدعائم البيداغوجية نظرا للخدمات التي تقدمها في مجال التحصيل العلمي للطلبة فقد فتحت أبوابها في 17سبتمير 2012 .

1-2- مبنى مكتبة كلية الطب :

تحتل المكتبة موقعا هاما في الكلية ، و يحتوي مبنى المكتبة على طابقين؛ حيث يضم الطابق السفلي على مخزن للكتب ، و بنك للإعارة ، و قاعة المطالعة الداخلية و مكتب رئيس مصلحة التوجيه و البحث البيبليوغرافي.

و يضم الطابق العلوي مكتب مسؤول المكتبة وقاعة المطالعة، قاعة الإعلام الآلي و قاعة للأساتذة.

2.مجالات الدراسة :

لا بد أن تتوفر كل دراسة ميدانية على حدود أو مجالات معينة ترسم المعالم الأساسية لها وحدود دراستنا تدور في مجملها بين الحدود الجغرافية و الحدود الزمنية و البشرية :

2-1-المجال الجغرافي :

و هو المكان الذي تمت به الدراسة الميدانية ، و أجريت هذه الدراسة بمكتبة كلية الطب لجامعة مستغانم .

2-2-المجال الزمني :

و هو الوقت المستغرق لإنجاز هذه الدراسة ، و قد بدأت هذه الدراسة منذ بداية تصميم الاستمارة إلى غاية توزيعها وتجميع بياناتها و تحليلها و الخروج بالنتائج النهائية .

2-3-المجال البشري :

و هي الفئة التي مستها الدراسة الميدانية من خلال جمع البيانات وهم العاملين بمكتبة كلية الطب جامعة مستغانم.

3. مجتمع الدراسة:

إن مجتمع الدراسة هو العاملين بمكتبة كلية الطب لجامعة مستغانم و البالغ عددهم 15 عامل ،حيث تم توزيع الاستمارات بطريقة عشوائية الذين التقينا بهم بغض النظر عن تخصصهم و مؤهلاتهم .

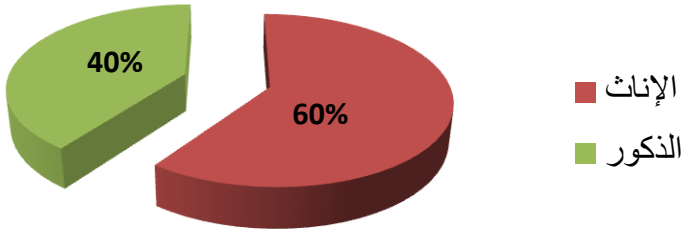
4 تحليل بيانات الدراسة الميدانية :

1.4 تحليل البيانات الشخصية :

جدول رقم 01 : توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
الإناث	09	%60
الذكور	06	%40
المجموع	**15**	**%100**

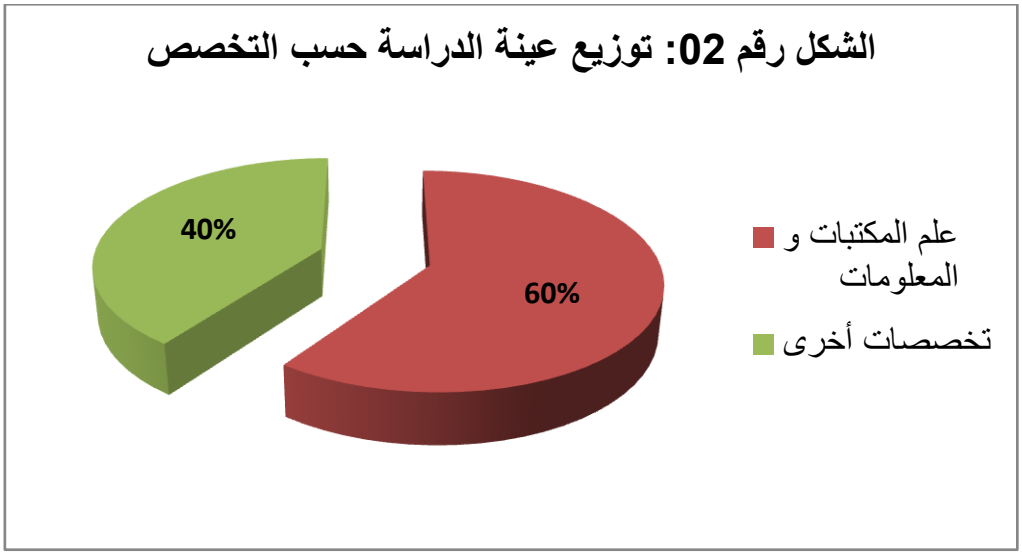
الشكل رقم01 : توزيع عينة الدراسة حسب الجنس



نلاحظ من الجدول رقم (01) والموضح في الشكل رقم (01) أن الجنس الطاغي هن إناث بنسبة تزيد عن 60% فحين كانت نسبة الذكور 40%.

جدول رقم 02:توزيع عينة الدراسة حسب التخصص.

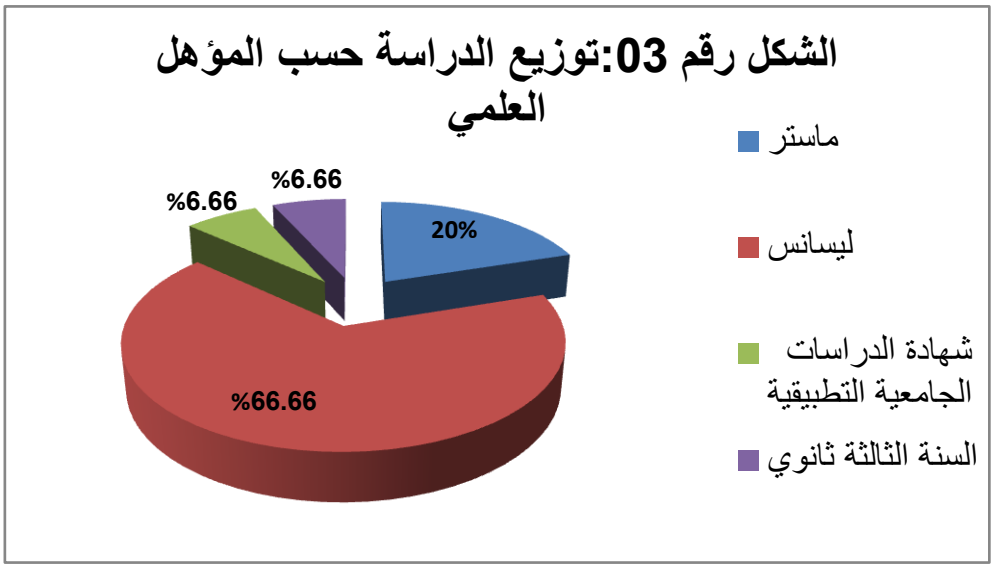
التخصص	التكرار	النسبة
علم المكتبات و المعلومات	09	%60
تخصصات أخرى	06	%40
المجموع	**15**	**%100**



من خلال الجدول (02) والموضح في الشكل رقم(02) نلاحظ أن أغلب أفراد العينة من التخصص علم المكتبات و المعلومات وذلك بنسبة 60%، وبنسبة 40% في تخصصات أخرى .

جدول رقم 03: توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
ماستر	03	%20
ليسانس	10	%66.66
شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية	01	%06.66
السنة ثالثة ثانوي	01	%06.66
المجموع	**15**	**%100**

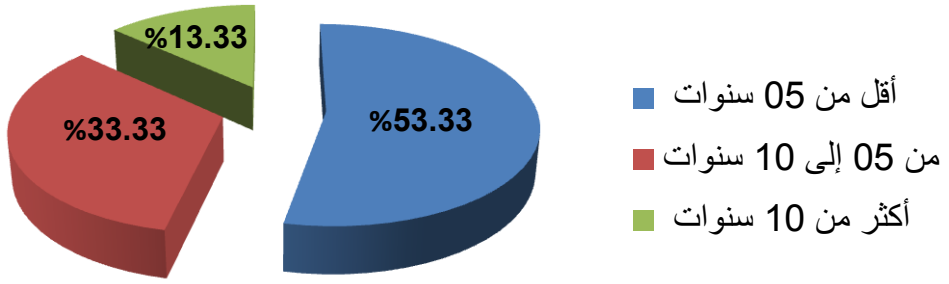


الملاحظ من الجدول (03) و الموضح في الشكل رقم (03) أن أعلى نسبة سجلت تخص المتحصلين على شهادة الليسانس بنسبة 66.66% ، ثم تليه نسبة 20% من الحاصلين على شهادة الماستر، أما فيما يخص شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية بنسبة 06.66%، وممن لهم مستوى الثالثة ثانوي بنسبة 06.66%.

جدول رقم 04:توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة

الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من 05 سنوات	08	%53.33
من 05 إلى 10 سنوات	05	%33.33
أكثر من 10 سنوات	02	%13.33
المجموع	**15**	**%100**

الشكل رقم 04: توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة



يتبين لنا من خلال نتائج المحصل عليها في الجدول رقم (04)

و الموضحة في الشكل رقم (04) أن: أعلى نسبة من العاملين

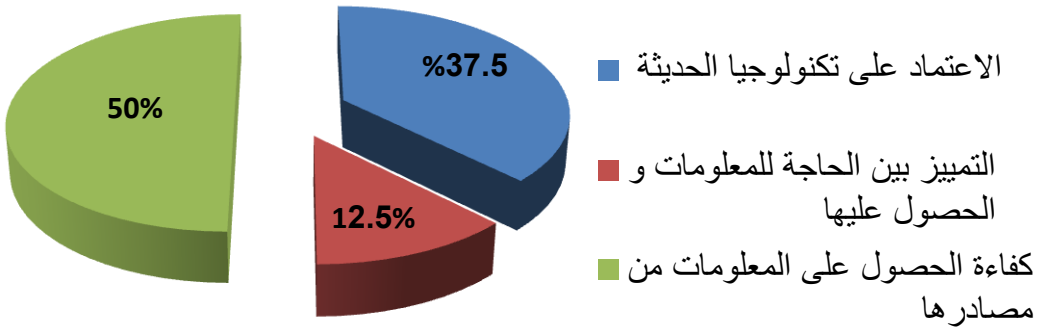
سجلت هي للذين خبرتهم أقل من 5 سنوات بنسبة 53.33%، ثم تليها في الرتبة الثانية نسبة تقدر ب 33.33% و هي تخص الفئة العاملة من 05 إلى 10 سنوات ، في حين قدرت فئة العاملة أكثر من 10 سنوات بنسبة 13.33% .

المحور الأول : الكفاءات المعلوماتية :

جدول رقم 05: مفهوم الكفاءات المعلوماتية لدى العاملين

مفهوم الكفاءات المعلوماتية	التكرار	النسبة
الإعتماد على التكنولوجيا الحديثة	09	%37.5
التمييز بين الحاجة للمعلومات و الحصول عليها	03	%12.5
كفاءة الحصول على المعلومات من مصادرها	12	%50
المجموع	**24**	**%100**

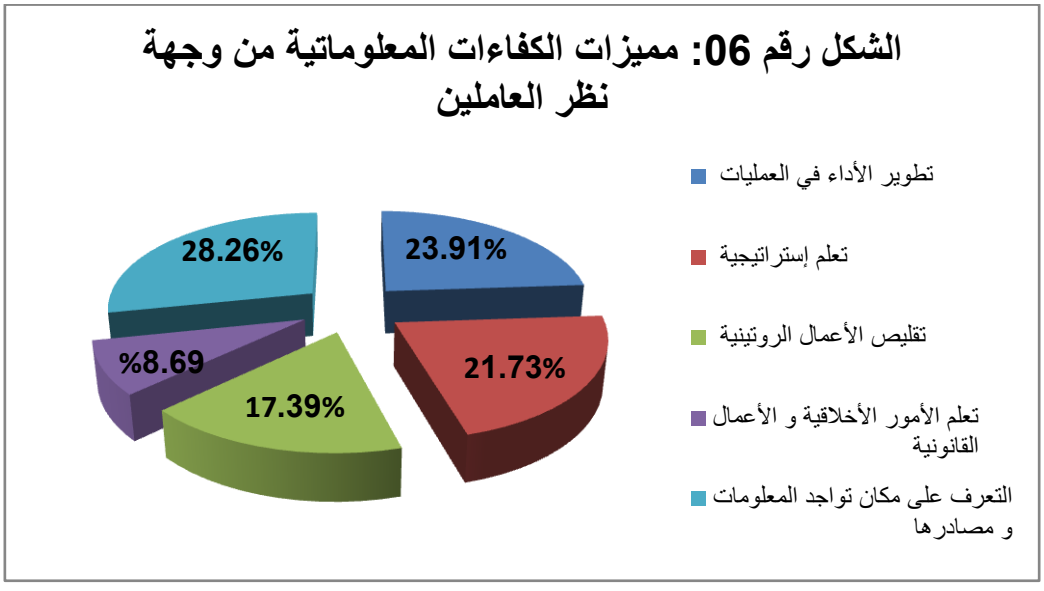
الشكل رقم 05: مفهوم الكفاءات المعلوماتية لدى العاملين



من خلال الجدول (05) و الشكل رقم(05) نلاحظ أن نسبة 50% من عينة الدراسة ترى أن مفهوم الكفاءات المعلوماتية يعني كفاءة الحصول على المعلومات من مصادرها، بينما ترى نسبة 37.5% أن هذا المفهوم يعني الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة ، أما نسبة 12.5% فترجح أن هذا المفهوم يعني لها التمييز بين الحاجة للمعلومات و الحصول عليها.

جدول رقم 06 : مميزات الكفاءات المعلوماتية من وجهة نظر العاملين

مميزات الكفاءات المعلوماتية	التكرار	النسبة
تطوير الأداء في العمليات الفنية	11	%23.91
تعلم إستراتيجية البحث عن المعلومات	10	%21.73
تقليص الأعمال الروتينية	08	%17.39
تعلم الأمور الأخلاقية و الأعمال القانونية	04	%8.69
التعرف على مكان تواجد المعلومات و مصادرها	13	%28.26
المجموع	**46**	**%100**

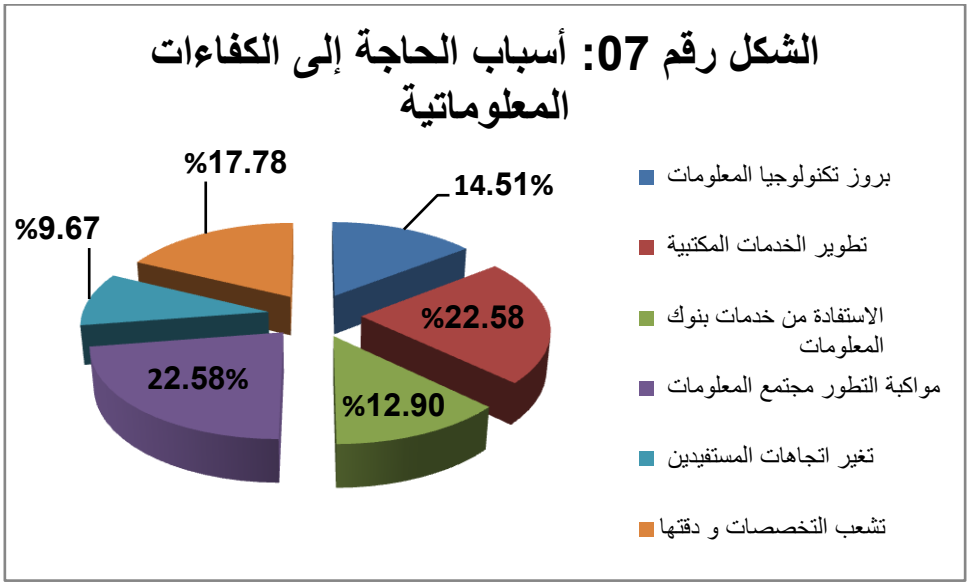


من خلال الجدول (06) و الموضح في الشكل رقم (06) نلاحظ: أن تقارب النسب بين مختلف المميزات حيث أن نجد أن نسبة 28.26% ترى أن مميزات الكفاءات المعلوماتية هي التعرف على مكان تواجد المعلومات و مصادرها، بينما ترى نسبة 23.91% أن مميزاتها تطوير الأداء في العمليات الفنية ؛ إلا أن نسبة 21.73% ترى بأن مميزات الكفاءات المعلوماتية هي تعلم إستراتيجية البحث عن المعلومات ، بالإضافة إلى تقليص الأعمال الروتينية بنسبة 17.39%. إلا أن القلة ترى أن مميزات الكفاءات المعلوماتية هي تعلم الأمور الأخلاقية و الأعمال و جاءت بنسبة 8.69% .

جدول رقم : 07 أسباب الحاجة إلى الكفاءات المعلوماتية

أسباب الحاجة إلى الكفاءات المعلوماتية	التكرار	النسبة
بروز تكنولوجيا المعلومات	09	%14.51
تطوير الخدمات المكتبية	14	%22.58
الاستفادة من خدمات بنوك المعلومات	08	%12.90
مواكبة تطور مجتمع المعلومات	14	%22.58
تغير اتجاهات المستفيدين	06	%09.67
تشعب التخصصات و دقتها	11	%17.78
المجموع	**62**	**%100**

الشكل رقم 07: أسباب الحاجة إلى الكفاءات المعلوماتية

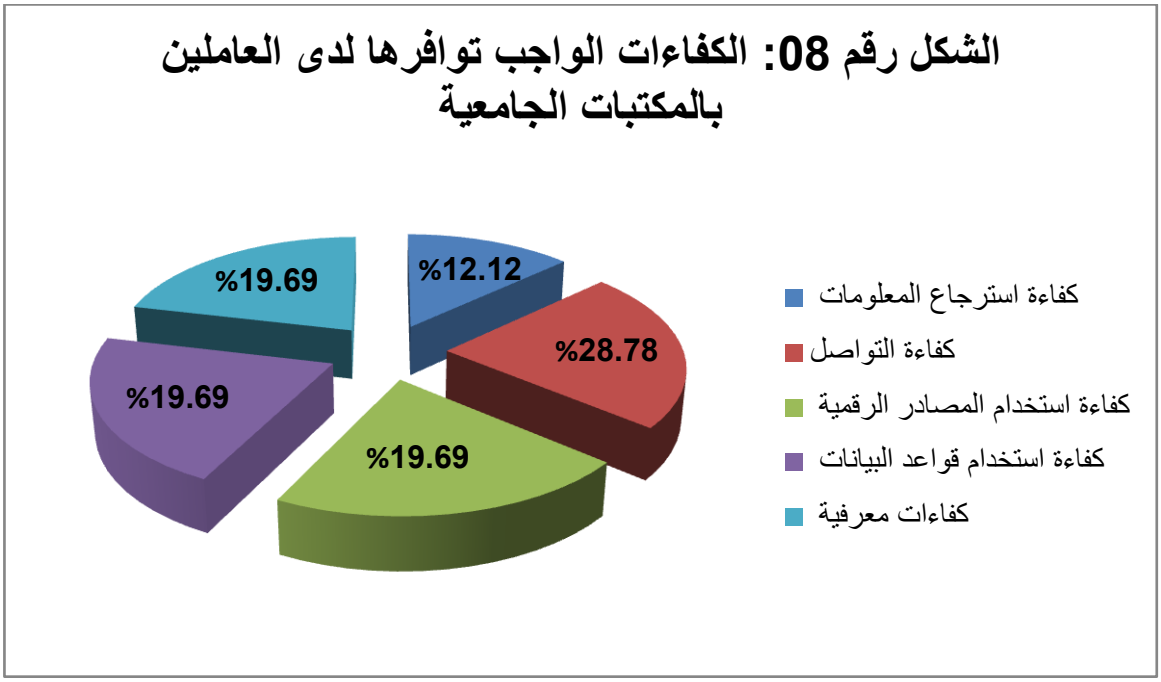


تشير نتائج الجدول رقم (07) والموضح في الشكل رقم (07) أن :إجماع عينة الدراسة على أن أسباب الحاجة إلى هذه الكفاءات هي تطوير الخدمات المكتبية و كذا مواكبة تطور مجتمع المعلومات و هذا بنسبة 22.58%. ثم تليها كل من تشعب التخصصات و دقتها بنسبة 17.78%، وبروز تكنولوجيا المعلومات بنسبة 14.51%، وبنسبة 12.90% الاستفادة من خدمات بنوك المعلومات؛ وأخيرا تغير اتجاهات المستفيدين09.67%.

جدول رقم 08 :الكفاءات الواجب توافرها لدى العامل بالمكتبات الجامعية

الكفاءات الواجب توافرها لدى العامل بالمكتبات الجامعية؟	التكرار	النسبة
كفاءات استرجاع المعلومات	08	%12.12
كفاءة التواصل	14	%28.78
كفاءة استخدام المصادر الرقمية	13	%19.69
كفاءة استخدام قواعد البيانات	13	%19.69
كفاءات معرفية	13	%19.69
المجموع	**66**	**%100**

الشكل رقم 08: الكفاءات الواجب توافرها لدى العاملين بالمكتبات الجامعية

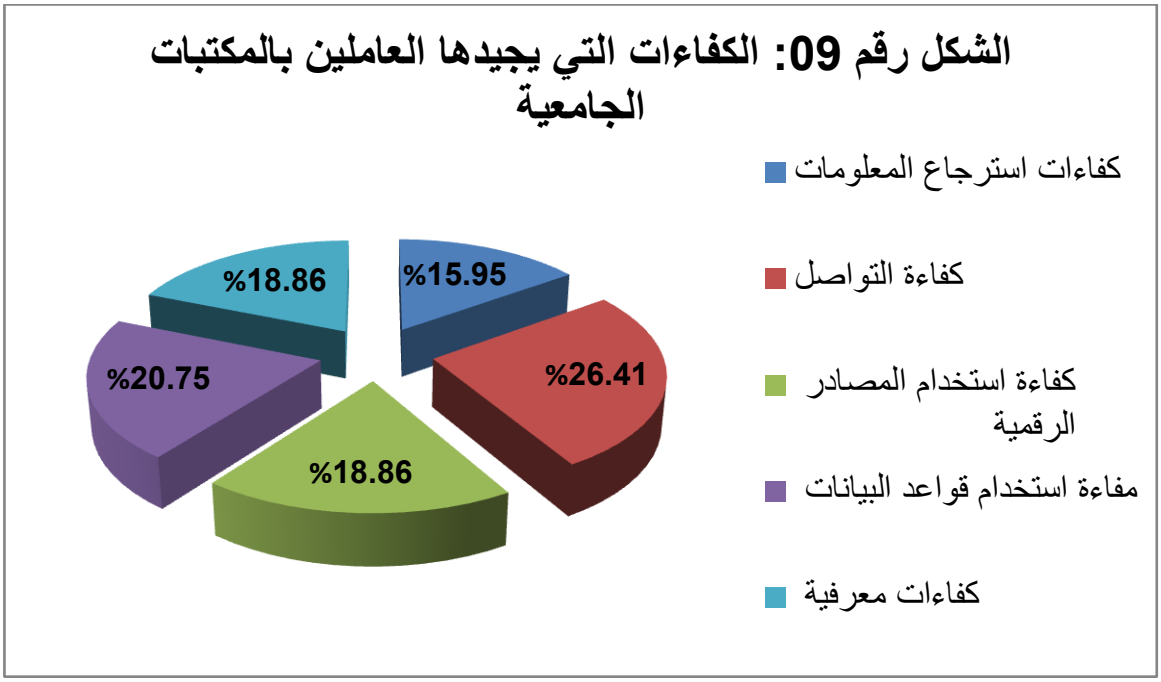


الجدول رقم (08) و الموضح في الشكل رقم (08) يبين أن كفاءة التواصل في المرتبة الأولى بنسبة 28.78% ، و تلتها كل من كفاءة استخدام المصادر الرقمية و قواعد البيانات ثم الكفاءات المعرفية بنسبة 19.69% ؛ ثم ما نسبته 12.12% كفاءة استرجاع المعلومات.

جدول رقم 09:الكفاءات التي يجيدها العاملين بالمكتبات الجامعية

الكفاءات التي يجيدها العاملين بالمكتبات الجامعية؟	التكرار	النسبة
كفاءات استرجاع المعلومات	08	%15.09
كفاءة التواصل	14	%26.41
كفاءة استخدام المصادر الرقمية	10	%18.86
كفاءة استخدام قواعد البيانات	11	%20.75
كفاءات معرفية	10	%18.86
المجموع	**53**	**%100**

الشكل رقم 09: الكفاءات التي يجيدها العاملين بالمكتبات الجامعية



الملاحظ من خلال الجدول (09) و الموضح في الشكل رقم (09) أن كفاءة التواصل سجلت أعلى نسبة المقدرة ب 26.41%.

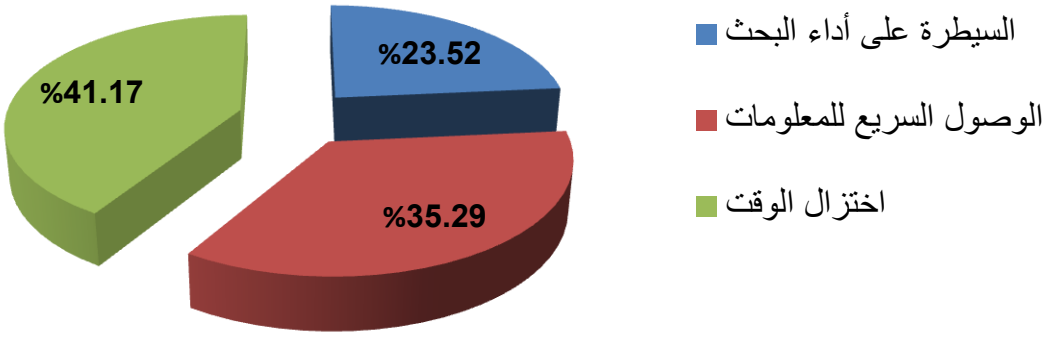
وأيضا كفاءة استخدام قواعد البيانات و ذلك بنسبة 20.75%.

وتلتها كفاءة استخدام المصادر الرقمية و الكفاءات المعرفية بنسبة 18.86%، فكفاءة استخدام قواعد المعلومات بنسبة 15.09%.

جدول رقم 10:القيمة المضافة عند التحكم في إحدى الكفاءات

القيمة التي يقدمها العامل في أحد هذه الكفاءات؟	التكرار	النسبة
السيطرة على أداء البحث	08	%23.52
الوصول السريع للمعلومات	12	%35.29
اختزال الوقت و الجهد	14	%41.17
االمجموع	**34**	**%100**

الشكل رقم 10: القيمة المضافة عند التحكم في إحدى الكفاءات



يمثل الجدول رقم (10) الموضح في الشكل رقم (10) القيمة المضافة عند التحكم في إحدى الكفاءات و سجلت أعلى نسبة

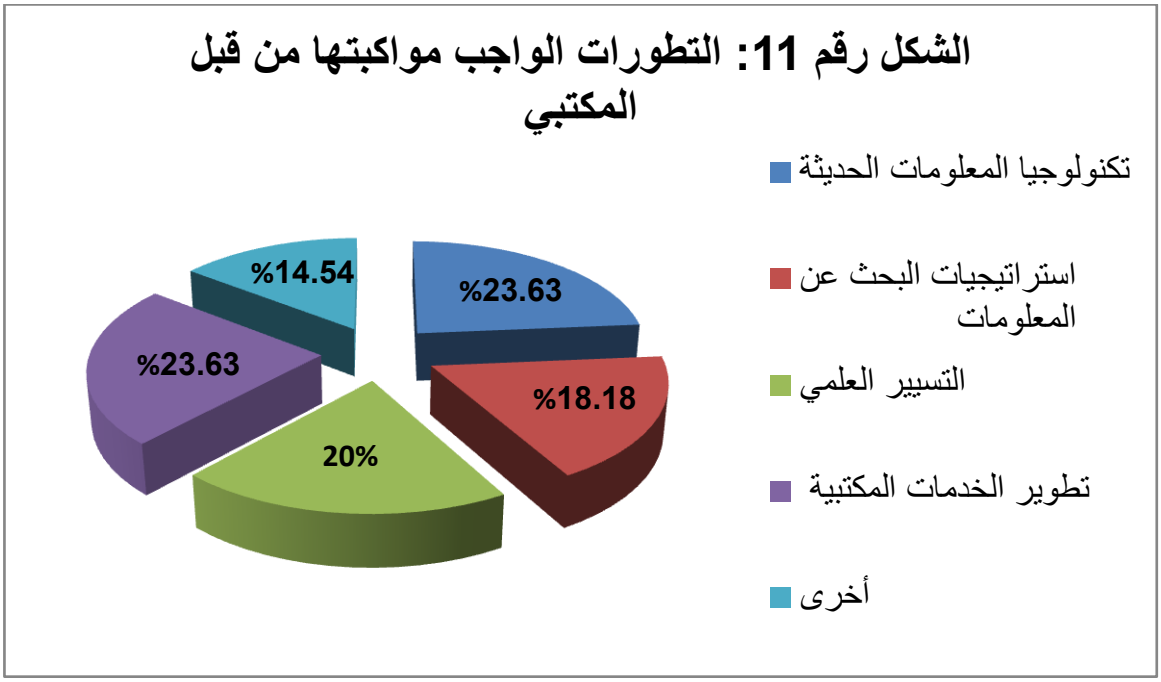
41.17% اختزال الوقت و الجهد، وجاءت نسبة 35.29%ممثلة في الوصول السريع للمعلومات . و أخيرا السيطرة على أداة البحث بنسبة 23.52% .

المحور الثاني : تنمية الكفاءات المعلوماتية

جدول رقم 11: التطورات الواجب مواكبتها من قبل االمكتبي

التطورات الواجب مواكبتها من قبل المكتبي؟	التكرار	النسبة
تكنولوجيا المعلومات الحديثة	13	%23.63
استراتيجيات البحث عن المعلومات	10	%18.18
التسيير العلمي	11	%20
تطوير الخدمات المكتبية	13	%23.63
أخرى	08	%14.54
المجموع	**55**	**%100**

الشكل رقم 11: التطورات الواجب مواكبتها من قبل المكتبي

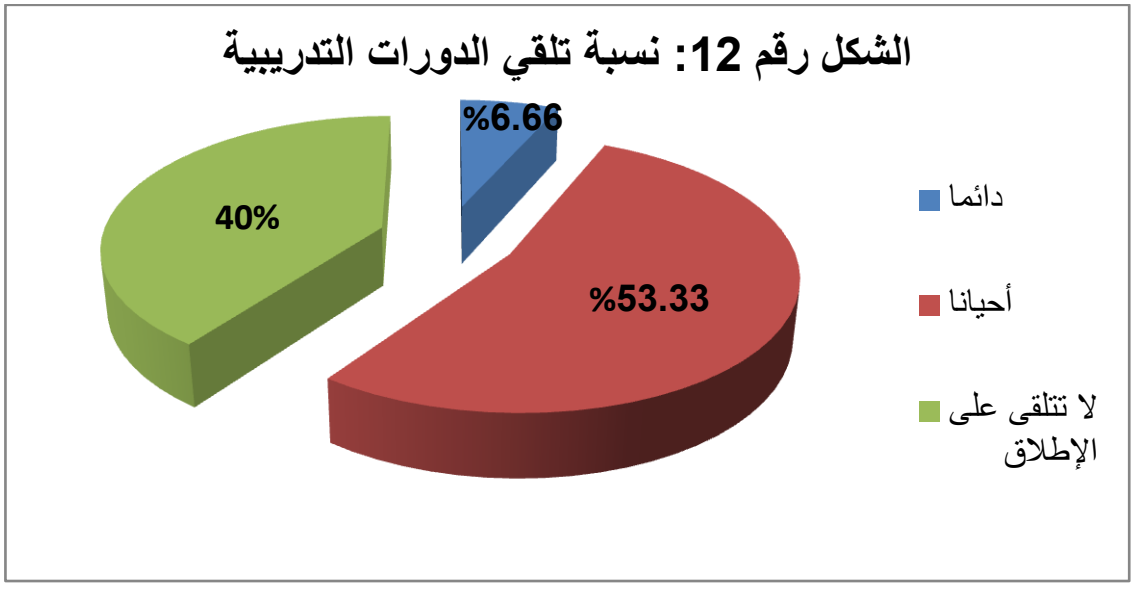


يمثل الجدول رقم (11) الموضح في الشكل رقم (11):

مختلف التطورات التي يجب مواكبتها من قبل المكتبي فكانت تكنولوجيا المعلومات الحديثة و تطوير الخدمات المكتبية في المرتبة الأولى بنسبة 23.63% ، و جاء التسيير العلمي في المرتبة الثانية بنسبة 20%.بينما نسبة 18.18% هي استراتيجيات البحث عن المعلومات ، نسبة تلقي الدورات التدريبية كان ذلك بنسبة 14.54%.

جدول رقم12:نسبة تلقي الدورات التدريبية

هل تتلقون دورات تدريبية؟	التكرار	النسبة
دائما	01	%06.66
أحيانا	08	%53.33
لا تتلقى على الإطلاق	06	%40
المجموع	**15**	**%100**



تشير نتائج الجدول رقم (12) و الموضحة في الشكل رقم (12)

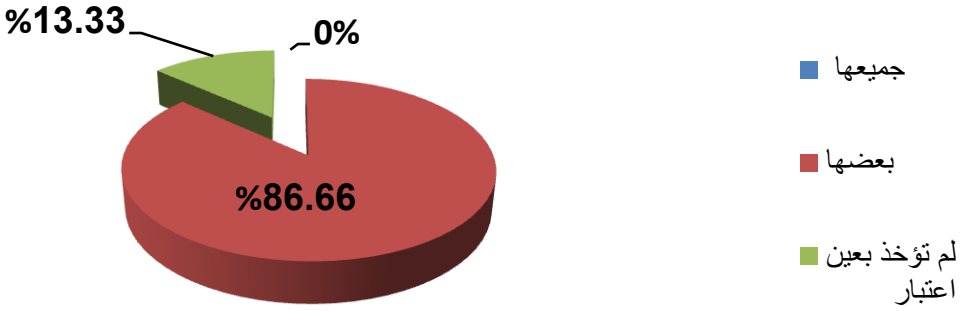
أن : العاملين بالمكتبات الجامعية أحيانا ما يتلقون الدورات التدريبية

و ذلك بنسبة 53.33% ، بينما أتى اختيار عدم تلقيهم التدريب بنسبة 40% ؛ إلا أن نسبة 06.66% من عينة الدراسة أكدت على أنها تتلقى الدورات التدريبية بصفة دائمة .

جدول رقم 13 : مدى توافق البرنامج التدريبي مع احتياجات العمل

هل محتوى البرنامج التدريبي يتوافق مع احتياجاتك في العمل؟	التكرار	النسبة
جميعها	00	%00
بعضها	13	%86.66
لم تؤخذ بعين اعتبار	02	%13.33
المجموع	**15**	**%100**

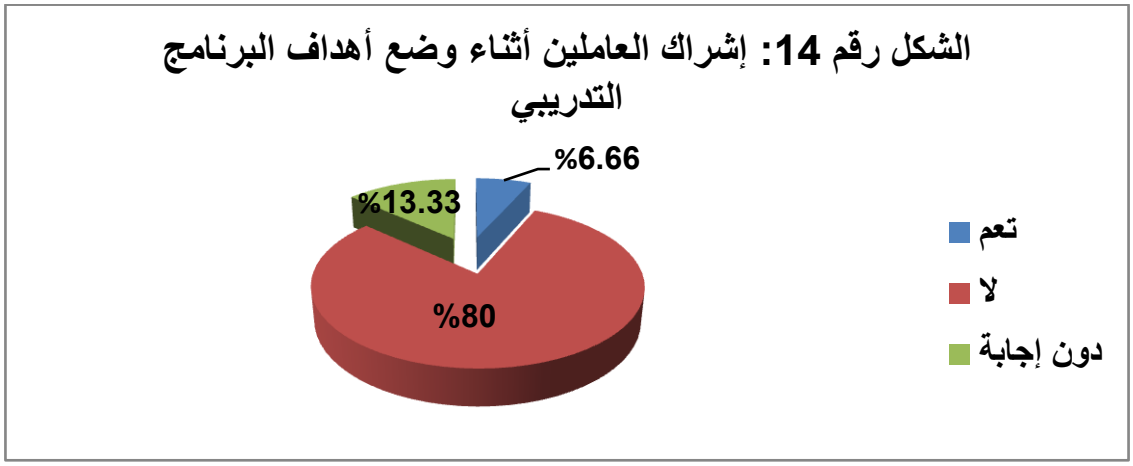
الشكل رقم 13: مدى توافق البرنامج التدريبي مع احتياجت العمل



يتضح من الجدول رقم (13) الشكل رقم (13) أن: أغلبية أفراد العينة تؤكد على أن محتوى البرنامج التدريبي يتوافق مع بعض احتياجاتهم في العمل و هذا بنسبة 86.66%، في حين ينفي الباقون ذلك و هذا بنسبة 13.33%.

جدول رقم 14: إشراك العاملين أثناء وضع أهداف البرنامج التدريبي

هل تم إشراكك أثناء وضع أهداف البرنامج التدريبي؟	التكرار	النسبة
نعم	01	%06.66
لا	12	%80
دون إجابة	02	%13.33
المجموع	**15**	**%100**



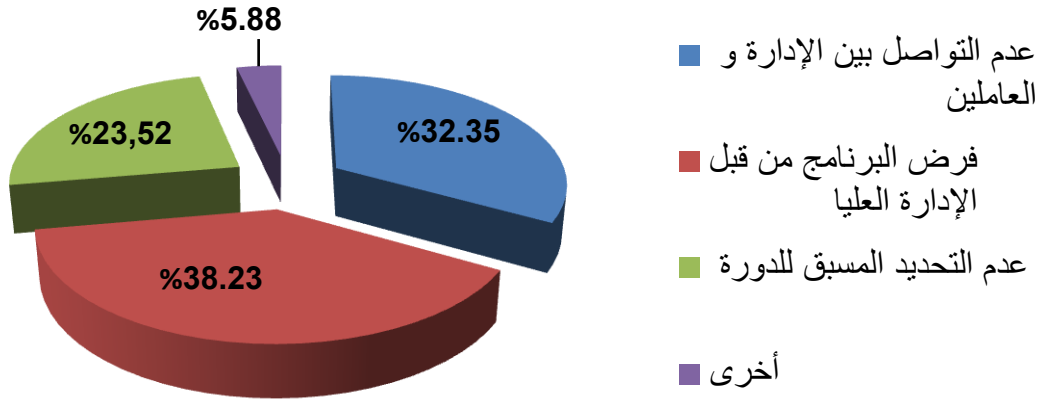
من خلال الجدول رقم (14) الموضح في الشكل رقم (14) نرى أن : الإجابات يغلب عليها طابع النفي من قبل أفراد العينة و ذلك و ذلك بنسبة 80%، في حين نجد نسبة 06.66% تم إشراكها أثناء

وضع أهداف البرنامج التدريبي ؛ إلا أن 13.33% امتنعوا عن الإجابة.

جدول رقم 15: أسباب عدم إشراك العاملين أثناء وضع البرنامج التدريبي

أسباب عدم إشراك العاملين أثناء وضع البرنامج التدريبي	التكرار	النسبة
عدم التواصل بين الإدارة و العاملين	11	%32.35
فرض البرنامج من قبل الإدارة العليا	13	%38.23
عدم التحديد المسبق للدورة	08	%23.52
أخرى	02	%05.88
المجموع	**34**	**%100**

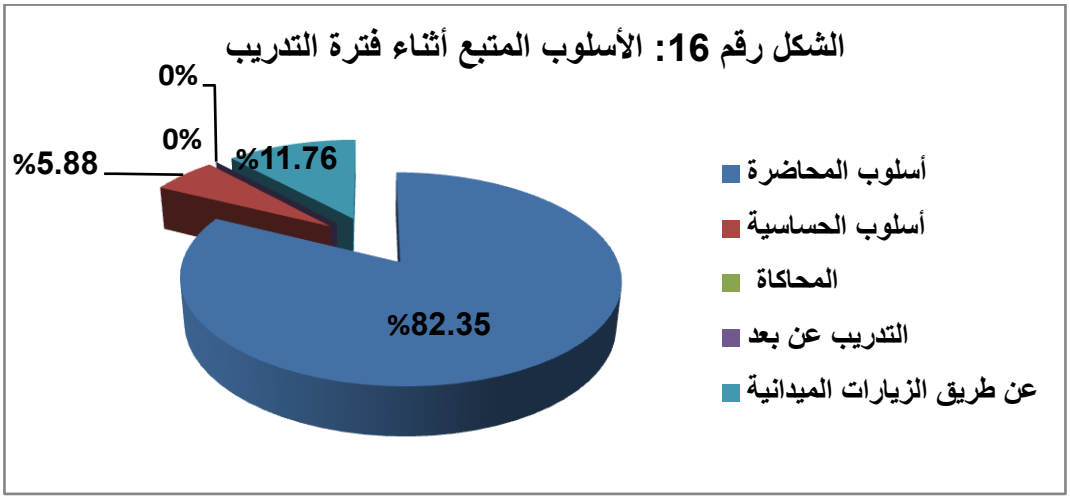
الشكل رقم 15 : أسباب عدم إشراك العاملين أثناء وضع البرنامج التدريبي



تظهر إحصائيات التي يبينها الجدول رقم(15) والموضحة في الشكل رقم(15) أن نسبة 38.23% من أفراد العينة أكدت على الاختيار الثاني و المتمثل في أن البرنامج التدريبي يتم فرضه من قبل الإدارة العليا يأتي بعدها الاختيار الأول بنسبة 32.35% و الذي يولى إلى عدم التواصل بين الإدارة و العاملين . و ترى نسبة 23.52% أن عدم التحديد المسبق للدورة التدريبية ، في حين تتمحور باقي إجابات أفراد العينة و التي كانت بنسبة 05.88% .

جدول رقم 16: الأسلوب المتبع أثناء فترة التدريب

الأسلوب المتبع أثناء فترة التدريب	التكرار	النسبة
أسلوب المحاضرة	14	%82.35
أسلوب الحساسية	01	%05.88
المحاكاة	00	%00
التدريب عن بعد	00	%00
عن طريق الزيارات الميدانية	02	%11.76
المجموع	**17**	**%100**

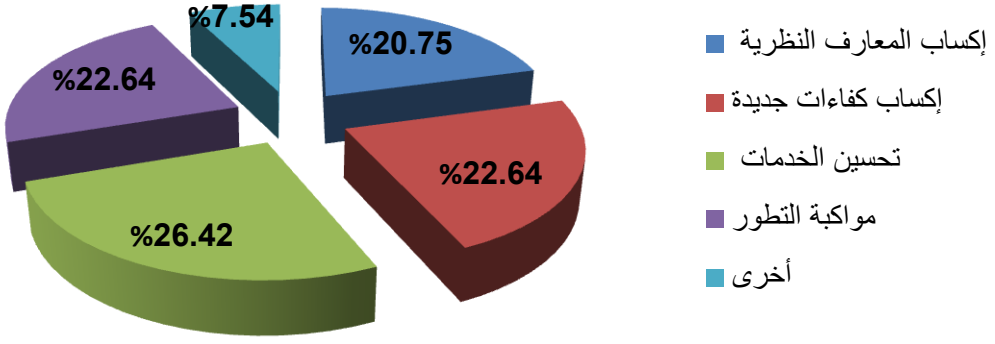


يوضح الجدول رقم (16)و الشكل رقم (16) أن إجماع أفراد عينة الدراسة على أن أسلوب المحاضرة هو الأسلوب الأمثل بنسبة82.35%، بينما نجد أن نسبة 11.76% بأن الأسلوب الأقرب هو من خلال الزيارات الميدانية ، في حين ما نجد نسبته 05.88% يرى أن أسلوب الحساسية هو الأمثل،أما نسبة للأسباب الأخرى فلم يتم الإشارة لها.

جدول رقم 17: الأهداف الأساسية من عملية التدريب

الهدف الأساسي من التدريب	التكرار	النسبة
إكساب المعارف النظرية	11	%20.75
إكساب كفاءات جديدة	12	%22.64
تحسين الخدمات	14	%26.42
مواكبة التطور التكنولوجي	12	%22.64
أخرى	04	%07.54
المجموع	**53**	**%100**

الشكل رقم 17: الأهداف الأساسية من عملية التدريب

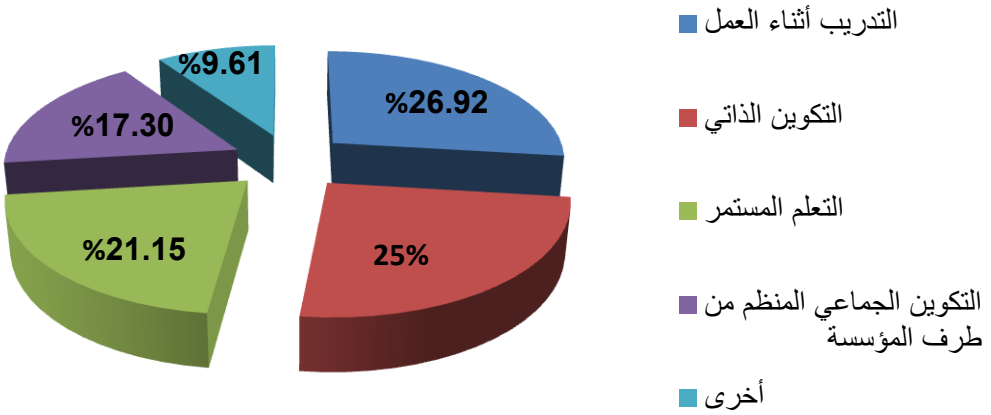


يوضح الجدول رقم (17)و الشكل رقم (17) أن : الهدف الأساسي من عملية التدريب هو تحسين الخدمات و ذلك بنسبة 26.42%. و يأتي كل من إكساب كفاءات جديدة ، و مواكبة التطور التكنولوجي في المرتبة الثانية بنسبة 22.64% ؛ بالإضافة إلى إكساب المعارف النظرية بنسبة 20.75%. و راح البعض إلى إعطاء أهداف أخرى للتدريب و ذلك بنسبة 07.54%.

جدول رقم 18: أسس تنمية الكفاءات المعلوماتية

هل تستطيع كمكتبي أن تنمي كفاءاتك من خلال؟	التكرار	النسبة
التدريب أثناء العمل	14	%26.92
التكوين الذاتي	13	%25
التعلم المستمر	11	%21.15
التكوين الجماعي المنظم من طرف المؤسسة	09	%17.30
أخرى	05	%09.61
المجموع	**52**	**%100**

الشكل رقم 18: أسس تنمية الكفاءات المعلوماتية

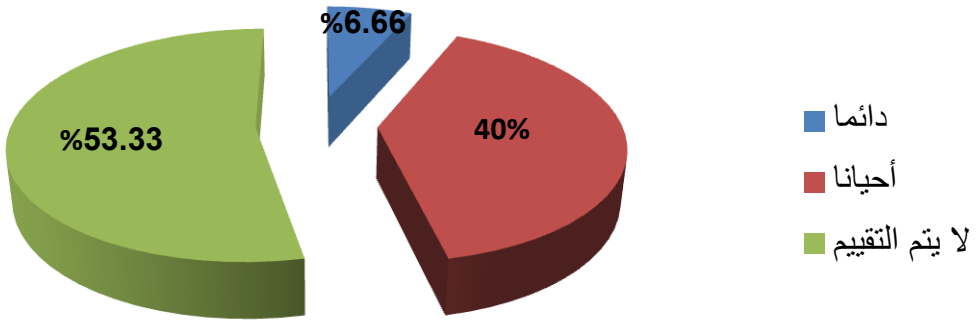


يوضح الجدول رقم (18) و الشكل رقم (18) أن : نسبة 26.92% من عينة الدراسة ترى بأنه يمكن تنمية كفاءاتهم من خلال التدريب أثناء العمل. بينما ترى نسبة 25% أن الاعتماد على التكوين الذاتي هو الأنسب لتنمية كفاءاتهم، و تلتها نسبة 21.15% من العينة التي أرجعت تنمية كفاءاتها إلى التعليم المستمر؛ إلا إن نسبة 17.30% أرجعت تنمية كفاءاتهم إلى التكوين الجماعي المنظم من طرف المؤسسة ؛ أما 09.61% فقد أرجعت تنمية كفاءاتهم إلى أسباب أخرى .

جدول رقم19: استمرارية عملية التقييم

تقييم الأداء بعد عملية التدريب	التكرار	النسبة
دائما	01	%06.66
أحيانا	06	%40
لا يتم التقييم	08	%53.33
المجموع	**15**	**%100**

الشكل رقم 19: استمرارية عملية التدريب



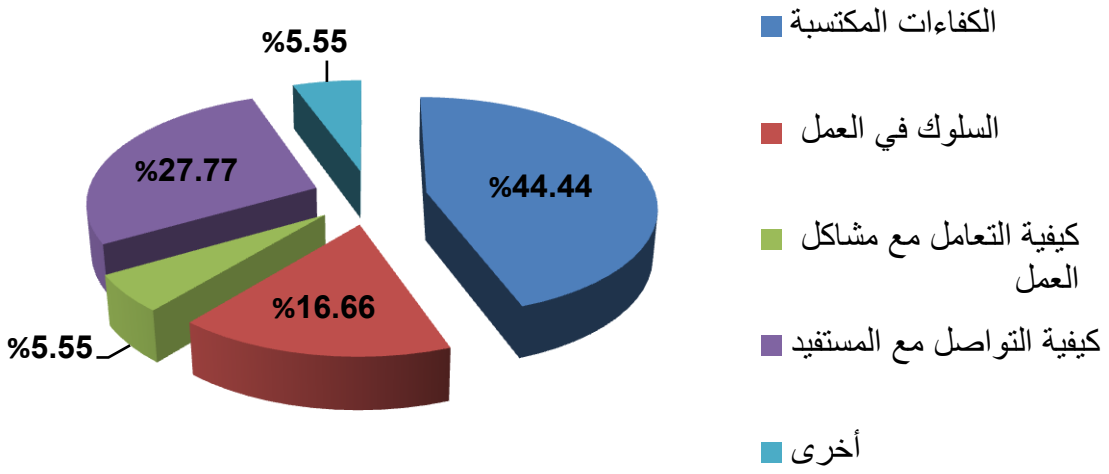
جاءت نتائج جدول رقم (19) و الموضحة في الشكل رقم (19) ممثلة كالآتي: نسبة 06.66% أكدت خضوعها العملية التقييم بعد

الانتهاء من فترة التدريب بصفة دائمة ، أما نسبة 40% فترى أن عملية التقييم تكون ، و 53.33% من عينة الدراسة فتقر بعدم خضوعها لهذه العملية .

جدول رقم 20 : الجوانب التي يتم تقييمها

الجوانب التي يتم تقييمها	التكرار	النسبة
الكفاءات المكتسبة	08	%44.44
السلوك في العمل	03	%16.66
كيفية التعامل مع مشاكل العمل	01	%05.55
كيفية التواصل مع المستفيد	05	%27.77
أخرى	01	%05.55
المجموع	**18**	**%100**

الشكل رقم 20: الجوانب التي يتم تقييمها

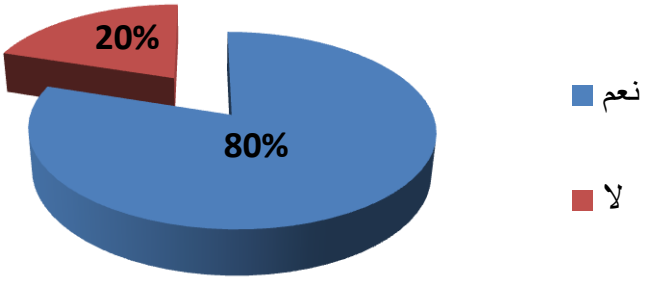


بالنظر إلى الجدول رقم (20) و الشكل رقم (20) نجد أن : الإحصائيات أكدت بنسبة تقدر 44.44% على أن الجوانب التي يتم تقديمها من قبل الإدارة هي الكفاءات المكتسبة ، و نسبة 27.77% من المستجوبين أكدوا أن كيفية التواصل مع المستفيدين من الجوانب المهمة في عملية التقييم ، و صرحت نسبة 16.66% أن الجوانب التي يتم تقييمها هي السلوك في العمل. كما يرى 05.55% أن الجوانب التي يجب تقييمها هي كيفية التعامل مع مشاكل العمل؛ أما الجوانب الأخرى بنسبة 05.55%.

جدول رقم 21: حاجة العاملين الفعلية للتدريب

الحاجة الفعلية للتدريب	التكرار	النسبة
نعم	12	%80
لا	03	%20
المجموع	**15**	**%100**

الشكل رقم 21: حاجة العاملين الفعلية للتدريب

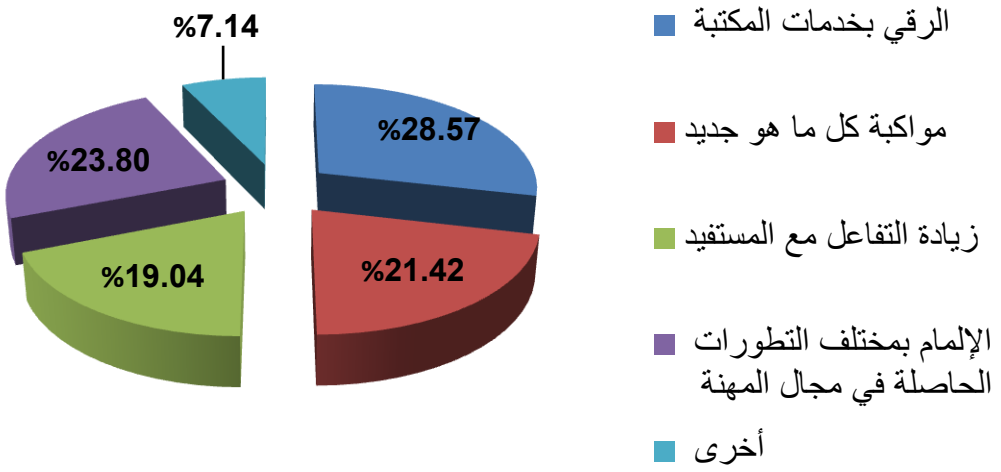


من خلال الجدول رقم (21) و الشكل رقم (21) نلاحظ أن : نسبة 80% أجمعت على حاجتها الفعلية للتدريب ، بينما ترى نسبة 20% أنها في غنى عن التدريب.

جدول رقم 22: دوافع الحاجة إلى التدريب

دوافع الحاجة إلى التدريب	التكرار	النسبة
الرقي بخدمات المكتبة	12	%28.57
مواكبة كل ما هو جديد	09	%21.42
زيادة التفاعل مع المستفيد	08	%19.04
الإلمام بمختلف التطورات الحاصلة في مجال المهنة	10	%23.80
أخرى	03	%7.14
المجموع	**42**	**%100**

الشكل رقم 22: دوافع الحاجة الفعلية إلى التدريب

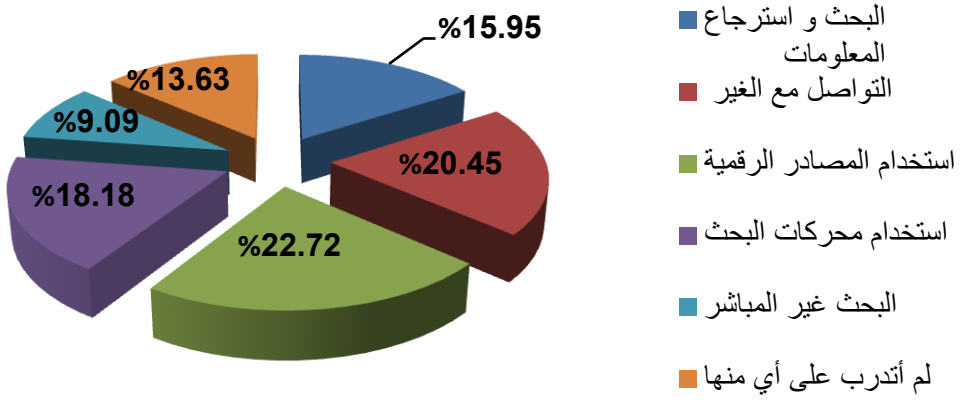


من خلال الجدول رقم (22) و الشكل رقم (22) نلاحظ أن: أعلى نسبة كانت 28.57% و تمثل الرقي بخدمات المكتبة ، تلتها نسبة 23.80% و تمثل الإلمام بمختلف التطورات الحاصلة في مجال المهنة. ثم تلتها نسبة 21.42% و 19.04% لتمثل مواكبة كل ما هو جديد و كذا زيادة التفاعل مع المستفيدين ،كما و أنه سجلت نسبة أخرى بلغت 07.14%.

جدول رقم 23: مجمل الكفاءات التي تم تدريب العاملين عليها

الكفاءات التي تم التدريب عليها	التكرار	النسبة
البحث و استرجاع المعلومات	07	%15.90
التواصل مع الغير	09	%20.45
استخدام المصادر الرقمية	10	%22.72
استخدام محركات البحث	08	%18.18
البحث غير المباشر	04	%09.09
لم أتدرب على أي منها	06	%13.63
المجموع	**44**	**%100**

الشكل رقم 23: مجمل الكفاءات التي تم تدريب العاملين عليها



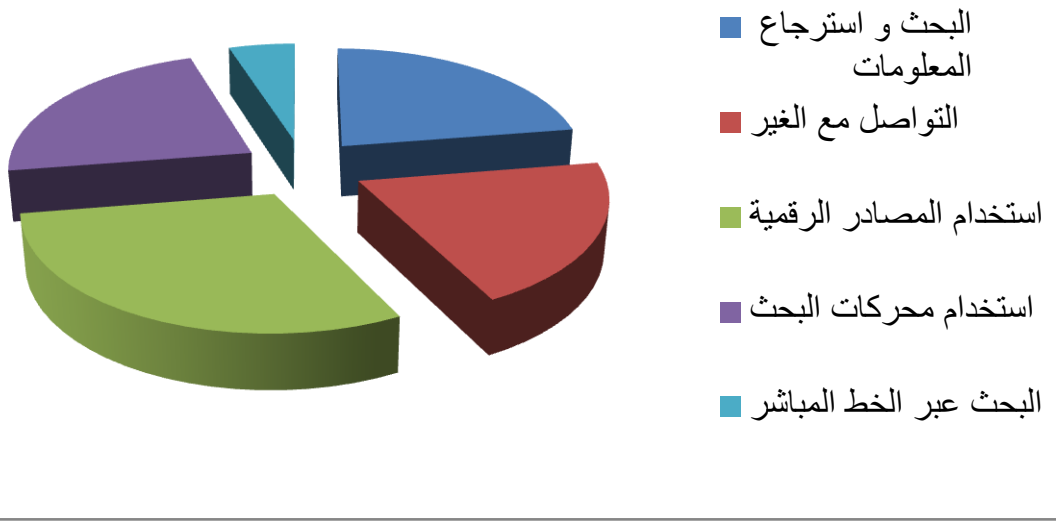
من خلال الجدول رقم (23) و الشكل رقم (23) نلاحظ: أن النسب كانت متقاربة فيما يخص الكفاءات التي تم تدريب العاملين عليها حيث أجمعت نسبة 22.72% على أن الكفاءة التي تم تدريبهم عليها هي استخدام المصادر الرقمية ، و تلتها نسبة 18.18% التي تقر بأن الكفاءات المتدرب عليها هي استخدام محركات البحث. وجاءت كفاءة البحث و استرجاع المعلومات في المرتبة الثالثة بنسبة 15.90%. أما كفاءة البحث عبر الخط المباشر فجاءت بنسبة 09.09% ؛ بينما 13.63% من مجمل المستجوبين أقروا بعدم تلقيهم لأي تدريب على الكفاءات سابقة الذكر.

جدول رقم 24: مدى التحكم في الكفاءات

ما مدى تحكمك في هذه الكفاءات؟		التكرار	النسبة
البحث و استرجاع المعلومات	جيد	07	%77.77
	متوسط	02	%22.22
	ضعيف	00	%00
المجموع		09	%100
التواصل مع الغير	جيد	05	%62.50
	متوسط	03	%37.50
	ضعيف	00	%00
المجموع		08	%100
استخدام المصادر الرقمية	جيد	06	%50
	متوسط	06	%50
	ضعيف	00	%00
المجموع		12	%100
استخدام محركات	جيد	06	%66.66

البحث	متوسط	03	%33.33
	ضعيف	00	%00
المجموع		09	%100
البحث عبر الخط المباشر	جيد	01	%50
	متوسط	00	%00
	ضعيف	01	%50
المجموع		02	%100

الشكل رقم 24: مدى التحكم في الكفاءات

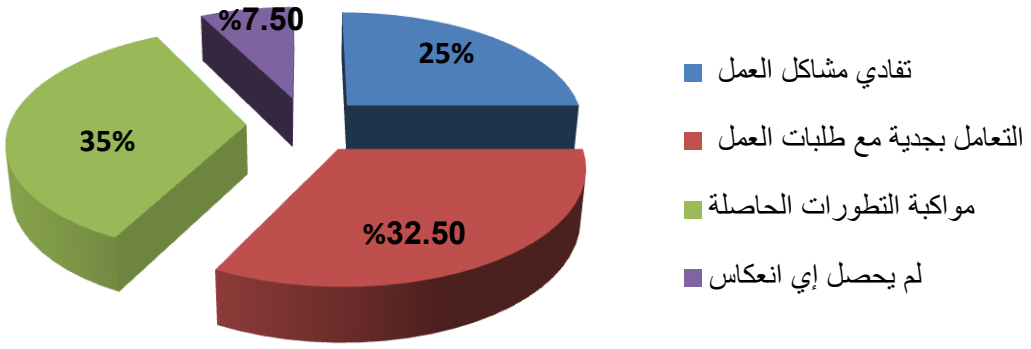


من خلال الجدول رقم (24) نجد أن : عينة الدراسة كانت إجاباتها متفاوتة النسب و هذا ما يفسره الشكل رقم (24) .

جدول رقم (25): انعكاسات التدريب على أداء العاملين

انعكاسات التدريب على الأداء	التكرار	النسبة
تفادي مشاكل العمل	10	%25
االتعامل بجدية مع طلبات العمل	13	%32.50
مواكبة التطورات الحاصلة	14	%35
لم يحصل أي انعكاس	03	%07.50
المجموع	**40**	**%100**

الشكل رقم 25: انعكاسات التدريب على أداء العاملين



من خلال الجدول رقم (25) والموضح في الشكل رقم (25) نجد أن: أهم انعكاس للتدريب لدى العاملين هو مواكبة التطورات الحاصلة و جاءت بنسبة 35% ؛ و جاء الاختيار الثاني و المتمثل في التعامل بجدية مع طلبات المستفيدين في المرتبة الثانية بنسبة 32.50%. وتلتها كل من تفادي مشاكل العمل و ذلك بنسبة 25% ؛ إلا أن فئة أخرى من المستجوبين أكدوا على أن التدريب لم يحدث أي انعكاس على أدائهم و ذلك بنسبة 07.50% .

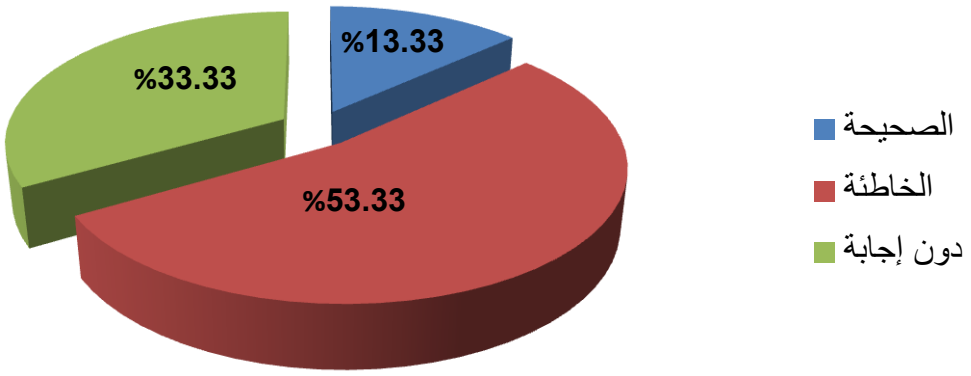
20- في هذا السؤال تم طرح خطوات إستراتيجية البحث عن المعلومات غير مرتبة و طلب من العاملين ترتيبها لمعرفة مدى تحكمهم فيها؟

فجاءت النتائج ممثلة بالجدول التالي:

جدول رقم 26: إطلاع العاملين على إستراتيجية البحث

الإجابات	التكرار	النسبة
الصحيحة	02	%13.33
الخاطئة	08	%53.33
دون إجابة	05	%33.33
المجموع	**15**	**%100**

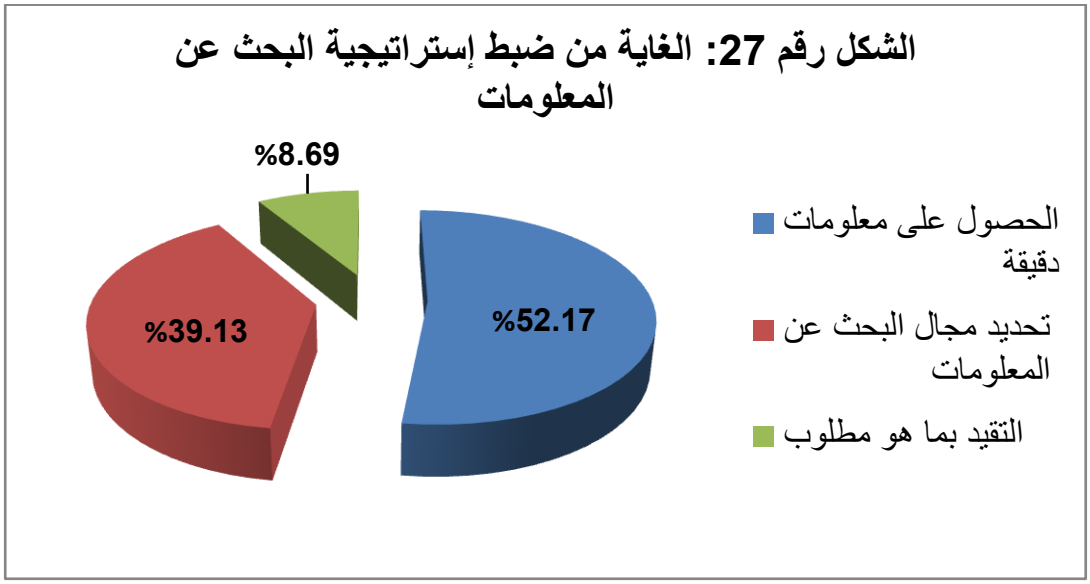
الشكل رقم 25: إطلاع العاملين على إستراتيجية البحث



من خلال الجدول رقم (26) و الشكل رقم (26) نلاحظ أن : أغلبية عينة الدراسة ليس لها إطلاع كافي على إستراتيجية البحث عن المعلومات و ذلك بنسبة 53.33% ، إلا أن نسبة 13.33% كانت موفقة في ترتيب إستراتيجية البحث. و نسبة 33.33% لم تبدي رأيها.

جدول رقم 27: الغاية من ضبط إستراتيجية البحث عن المعلومات

الغاية من ضبط إستراتيجية البحث عن المعلومات	التكرار	النسبة
الحصول على معلومات دقيقة	12	%52.17
تحديد مجال البحث عن المعلومات	09	%39.13
التقيد بما هو مطلوب	02	%8.69
المجموع	**23**	**%100**



يتبين من خلال نتائج الجدول رقم (27) الموضحة في الشكل رقم (27) أن: مجمل المستجوبين أجمعوا على أن الغاية من

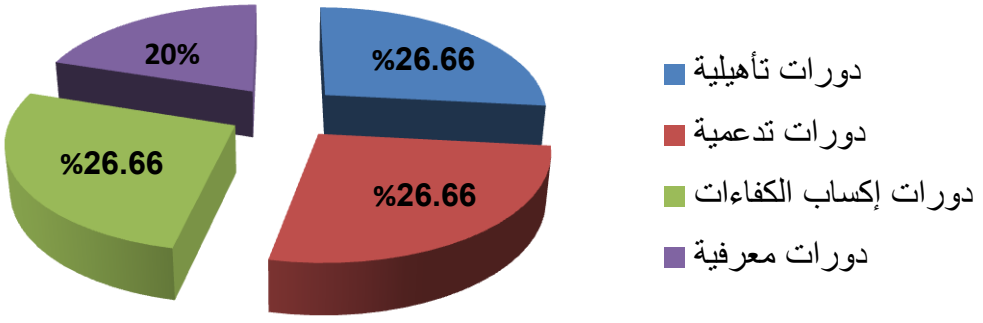
ضبط هذه الإستراتيجية هي بالدرجة الأولى الحصول على معلومات دقيقة و ذلك بنسبة 52.17% ، أما الإحصائية الثانية فأكدت على أن الغاية تعمل تحديد مجال البحث عن المعلومات و ذلك بنسبة 39.13%. و جاء التقيد بما هو مطلوب في المرتبة الأخيرة بنسبة 8.69%.

المحور الثالث : دور الإدارة في عملية التدريب .

جدول رقم 28: الدورات التي توفرها الإدارة

الدورات التي توفرها الإدارة	التكرار	النسبة
دورات تأهيلية	04	%26.66
دورات تدعمية	04	%26.66
دورات إكساب الكفاءات	04	%26.66
دورات معرفية	03	%20
المجموع	15	%100

الشكل رقم 28: الدورات التي توفرها الإدارة



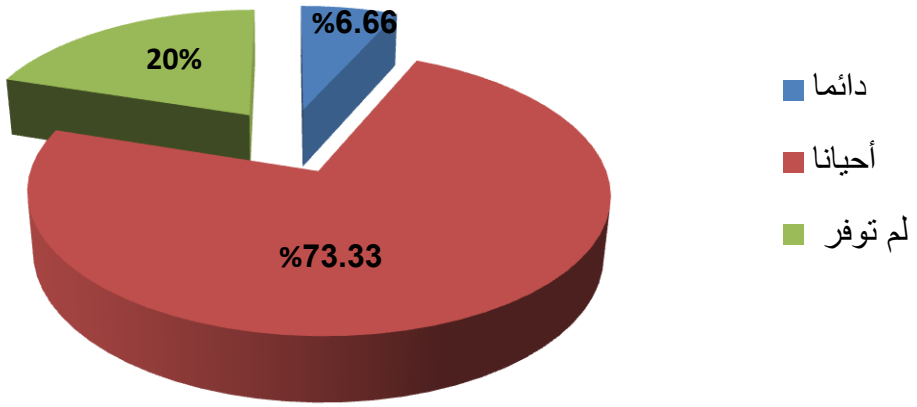
من خلال جدول رقم (28) و الشكل رقم (28) نلاحظ أن:

المستجوبين أجمعوا على أن الدورات التي توفرها الإدارة بشكل كبير هي دورات تدعمية و دورات إكساب الكفاءات و ذلك بنسبة 26.66%. كما حضيت أيضا الدورات التأهيلية بنسبة 26.66%، وأخيرا الدورات المعرفية بنسبة 20%.

جدول رقم 29: توفير الإدارة الجو المناسب للتدريب

توفير الإدارة الجو المناسب للتدريب	التكرار	النسبة
دائما	01	%06.66
أحيانا	11	%73.77
لم توفر	03	%20
المجموع	**15**	**%100**

الشكل رقم 29: توفير الإدارة الجو المناسب للتدريب



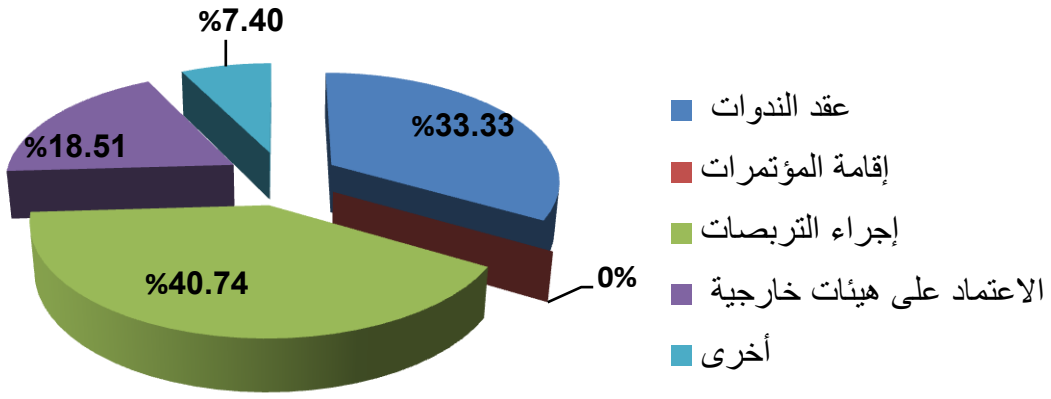
يوضح الجدول رقم (29) و الشكل رقم (29) أن : نسبة 73.77% أجمعوا على أن الإدارة توفر الجو المناسب لإقامة

الدورات التدريبية أحيانا. و تلتها نسبة 20% التي ترى بأن الإدارة لا توفر هذا الجو ؛ غير أن الباقية و الممثلة بنسبة 06.66% ترى بأن الإدارة توفر الجو المناسب لإقامة هذه الدورات.

جدول رقم 30:الأسس التي يتم من خلالها تنمية الكفاءات المعلوماتية

تنمية الكفاءات المعلوماتية للعاملين	التكرار	النسبة
عقد الندوات	09	%33.33
إقامة المؤتمرات	00	%00
إجراء التربصات	11	%40.74
الاعتماد على هيئات خارجية	05	%18.51
أخرى	02	%07.40
المجموع	**27**	**%100**

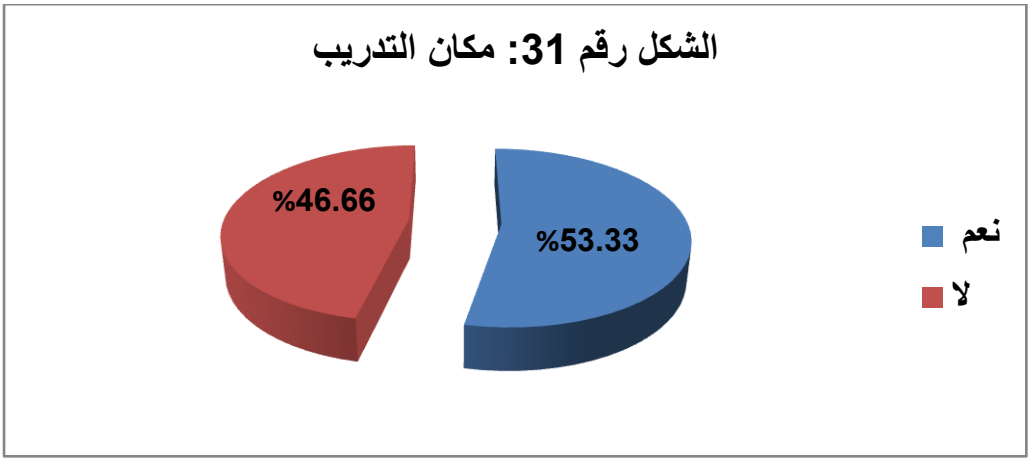
الشكل رقم30: الأسس التي يتم من خلالها تنمية الكفاءات المعلوماتية



يوضح الجدول رقم (30) و الشكل رقم (30) أن : الإدارة تعمل على تنمية الكفاءات المعلوماتية للعاملين من خلال إجراء التربصات و ذلك بنسبة 40.74% ؛ ثم تأتي كل من عقد الندوات بنسبة 33.33% والاعتماد على الهيئات الخارجية بنسبة 18.51%. بينما أشارت بقية العينة إلى أسس أخرى جاءت بنسبة 07.40%.

جدول رقم31 :مكان التدريب

مكان التدريب المناسب داخل المكتبة الجامعية	التكرار	النسبة
نعم	8	%53.33
لا	7	%46.66
المجموع	**15**	**%100**

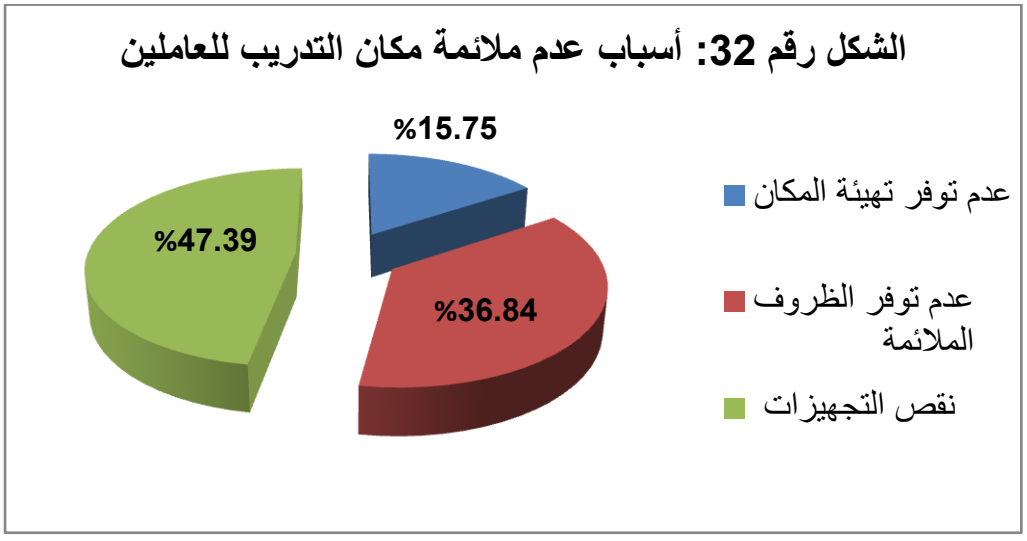


يتبين من خلال نتائج الجدول رقم (31) و الموضحة في الشكل رقم (31) أن :عينة الدراسة تقارب إجاباتها حول مكان التدريب فمنهم من يرى أن المكان داخل المكتبة هو أفضل اختيار

من أجل التدريب بنسبة 53.33% ، أما نسبة 46.66% ترى أنه غير مناسب للتدريب .

جدول رقم 32: أسباب عدم ملائمة مكان التدريب للعاملين

عدم ملائمة مكان التدريب العاملين	التكرار	النسبة
عدم توفر تهيئة المكان	03	%15.78
عدم توفر الظروف الملائمة	07	%36.84
نقص التجهيزات	09	%47.39
المجموع	**19**	**%100**



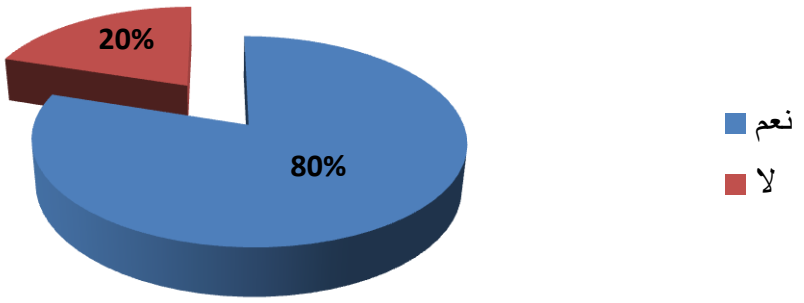
يتضح من خلال الجدول رقم (32) و الشكل رقم (32) نجد: ميل 47.39% من عينة الدراسة إلى نقص التجهيزات هو العامل الرئيسي في عدم ملائمة مكان التدريب داخل المكتبة الجامعية؛ أما نسبة 36.84% فترجع السبب إلى عدم توفر الظروف الملائمة. أما نسبة 15.78% فترى عدم تهيئة المكان هو السبب في عدم ملائمة المكتبة الجامعية للتدريب على الكفاءات المعلوماتية.

المحور الرابع : دوافع تنمية الكفاءات المعلوماتية لدى العاملين

جدول رقم 33:دوافع تنمية الكفاءات المعلوماتية للعاملين

تعقد احتياجات المستفيدين دافع لتنمية كفاءات العاملين؟	التكرار	النسبة
نعم	12	%80
لا	03	%20
المجموع	**15**	**%100**

الشكل رقم 33: دوافع تنمية الكفاءات المعلوماتية للعاملين



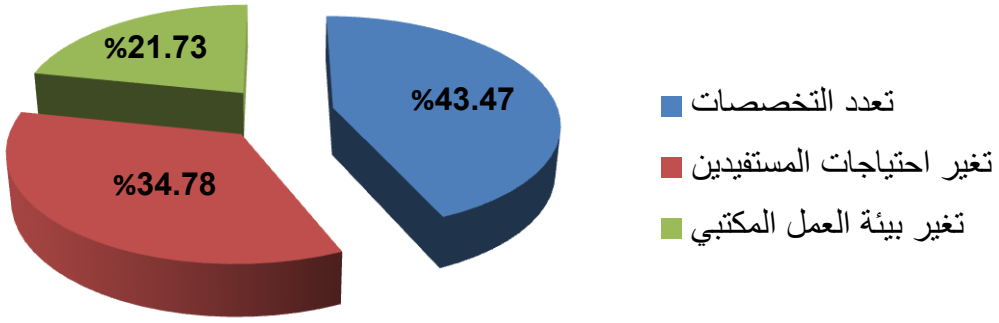
من خلال الجدول رقم (33) و الشكل رقم (33) نجد أن :

أغلبية العينة أجمعت على أن تعقد احتياجات المستفيدين هو الدافع الأساسي في تنمية كفاءاتهم و ذلك بنسبة 80% ، و ترى نسبة 20% أن هذا السبب لا يعد دافع حسب رأيهم .

جدول رقم 34: أسباب تعقد احتياجات المستفيدين

أسباب تعقد احتياجات المستفيدين	التكرار	النسبة
تعدد التخصصات و تعقدها	10	%43.47
تغير احتياجات المستفيدين	08	%34.78
تغير بيئة العمل المكتبي	05	%21.73
المجموع	**23**	**%100**

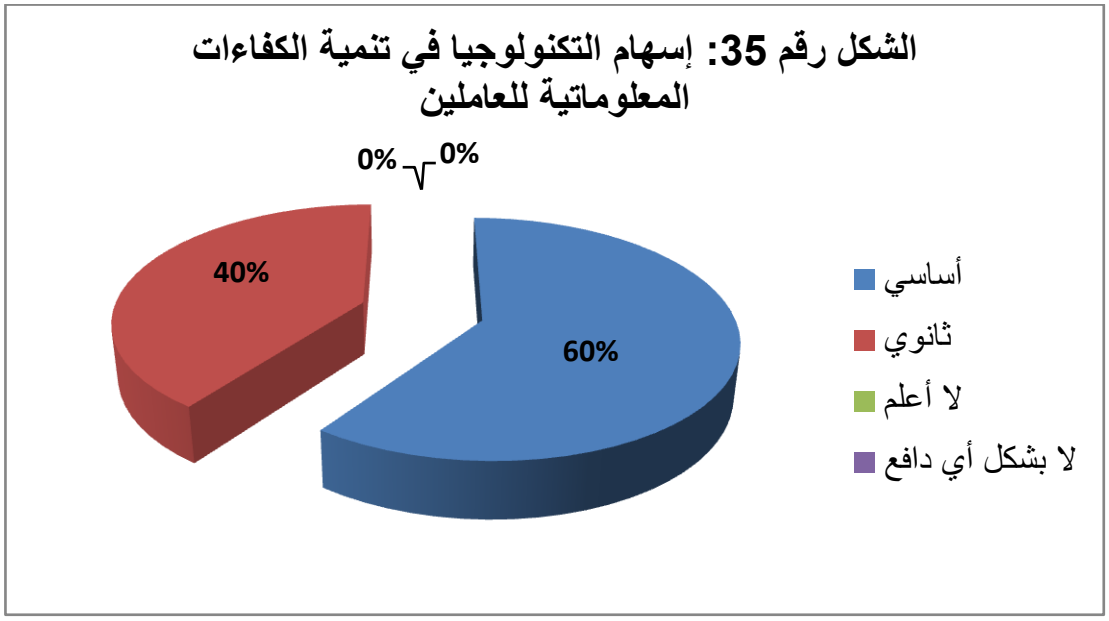
الشكل رقم 34: أسباب تعقد احتياجات المستفيدين



بالنظر إلى الجدول رقم (34) و الموضح في الشكل رقم (34) نجد أن: العينة المدروسة أكدت على أن تعدد التخصصات هي الدافع الرئيسي و ذلك بنسبة 43.47% ، بينما ترجع نسبة الأخرى ذلك إلى تغير احتياجات المستفيدين و هذا بنسبة 34.78%؛ إلا أن البقية أرجعت سبب تعقد احتياجات المستفيدين إلى تغير بيئة العمل المكتبي بنسبة 21.73%.

جدول رقم 35: إسهام التكنولوجيا في تنمية الكفاءات المعلوماتية للعاملين

مساهمة التطور التكنولوجي في تنمية الكفاءات المعلوماتية للعاملين	التكرار	النسبة
أساسي	09	%60
ثانوي	06	%40
لا أعلم	00	%00
لا بشكل أي دافع	00	%00
المجموع	**15**	**%100**

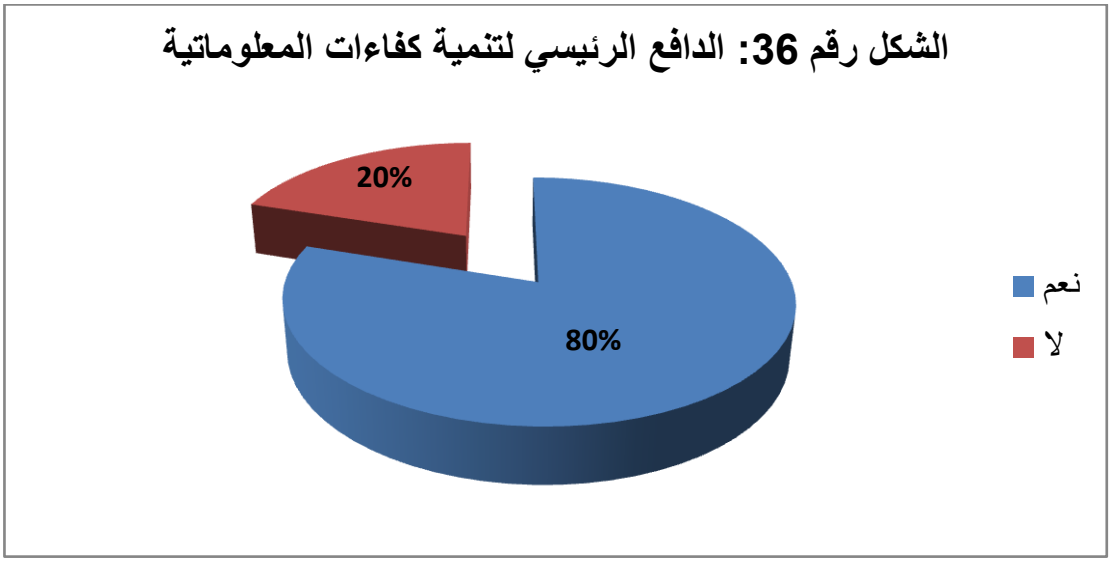


يمثل الجدول رقم (35)الموضح في الشكل رقم (35) أن : إجماع العينة على أن التطور التكنولوجي يساهم بشكل أساسي في تنمية الكفاءات المعلوماتية للعاملين بنسبة 60%، بينما ترجع البقية و المتمثلة في نسبة 40% إلى أن هذا التطور يساهم بشكل ثانوي.

جدول رقم 36: الدافع الرئيسي لتنمية كفاءات المعلوماتية

صعوبة الوصول إلى المعلومات دافع رئيسي في تنمية كفاءات العاملين	التكرار	النسبة
نعم	12	%80
لا	03	%20
المجموع	**15**	**%100**

الشكل رقم 36: الدافع الرئيسي لتنمية كفاءات المعلوماتية

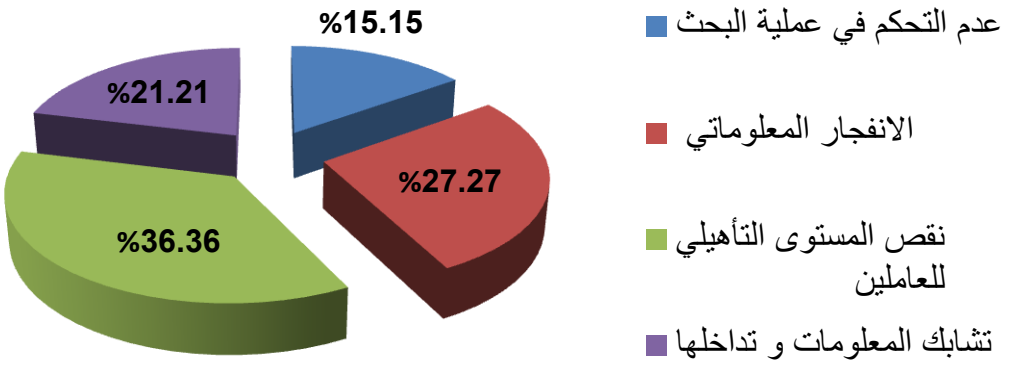


يوضح الجدول رقم (36) و الشكل رقم (36) أن : 80% من عينة الدراسة أقرت بأن صعوبة الوصول إلى المعلومات دافع رئيسي لتنمية كفاءاتهم. إلا أن نسبة 20% ترى بأنه ليس دافعا رئيسيا.

جدول رقم 37: أسباب صعوبة الوصول إلى المعلومات

الاحتمالات	التكرار	النسبة
عدم التحكم في عملية البحث	05	%15.15
الانفجار المعلوماتي	09	%27.27
نقص المستوى التأهيلي للعاملين	12	%36.36
تشابك المعلومات و تداخلها	07	%21.21
المجموع	**33**	**%100**

الشكل رقم 37: أسباب صعوبة الوصول إلى المعلومات



تعطي نتائج الجدول رقم (37) الموضحة في الشكل رقم(37) صورة عن أسباب صعوبة الوصول إلى المعلومات حيث نجد أن عينة الدراسة اختلفت أرائهم حولها فنسبة 36.66% ترجع ذلك إلى نقص المستوى التأهيلي للعاملين. أما 27.27% فقد أرجعت ذلك إلى الانفجار المعلوماتي الحاصل . إلا أن البقية أرجعت ذلك لكل من تشابك المعلومات و تداخلها بنسبة 21.21% ، و كذا عدم التحكم في عملية البحث بنسبة 15.15% .

29- ما هي اقتراحاتك حول تنمية الكفاءات المعلوماتية للعاملين في المكتبات الجامعية ؟

لقد أبدى المستجوبين مجموعة من الاقتراحات حول تنمية الكفاءات المعلوماتية للعاملين و لذلك من خلال:

- ✓ فتح دورات تدريبية و تكوينية تتماشى مع التطورات الحاصلة في مجال المكتبات و المعلومات .

- ✓ إقامة الندوات و المؤتمرات التي تعمل على التحسيس بمدى أهمية هذه الأخيرة من فترة إلى أخرى للتعرف على ما توصلت إليه مختلف المكتبات الجامعية.
- ✓ استثمار التكنولوجيا في تطوير الخدمات المكتبية ، من خلال توفير مختلف التجهيزات التي تساعد على تنمية الكفاءات المعلوماتية لهم .
- ✓ توفير الجو الملائم لترغيب العاملين في الانخراط في الدورات التدريبية .
- ✓ العمل من قبل الهيئات المعنية على تنمية هذه الكفاءات ، و غرس روح التعلم لدى العاملين .

بعد الإطلاع على مختلف الآراء و الاقتراحات نجد أنها تصب في مجملها حول الموضوع و هذا دليل على أن العاملين ينتظرون الالتفاتة من قبل مسئوليهم للرقي بالخدمات و النهوض بقطاع المكتبات الجامعية.

النتائج العامة للدراسة:

من خلال ما تم دراسته في الجانب النظري للدراسة و الذي احتوى على فصلين و بعد تحليل البيانات المحصل إليها عليها جراء الدراسة الميدانية من أجل معرفة واقع تنمية الكفاءات المعلوماتية للعاملين بالمكتبات الجامعية نموذج كلية الطب لجامعة مستغانم لما لها من أثر في الرفع من أداء العاملين و الرقي بخدمات المكتبة الجامعية توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي تخدم موضوع الدراسة و قد جاءت كالتالي :

- نسبة 50% من عينة الدراسة ترى أن مفهوم الكفاءات المعلوماتية يعني كفاءة الحصول على المعلومات من مصادرها، و نسبة 28.26% ترى أن مميزات الكفاءات المعلوماتية هي التعرف على مكان تواجد المعلومات و مصادرها .
- نسبة 22.52% ترى بأن أسباب الحاجة إلى هذه الكفاءات هي تطوير الخدمات المكتبية و كذا مواكبة تطور مجتمع المعلومات.

- إجماع المستجوبين على أن العامل بالمكتبة الجامعية يجب أن يكون ملما بجميع الكفاءات لكن بنسب متفاوتة .
- عينة الدراسة تؤكد بأن كفاءة التواصل هي أهم كفاءة مجادة من قبل العاملين و ذلك بنسبة 28.78% .
- نسبة 41.17% ترى بأن قيمة المضافة اختزال الوقت و الجهد.
- تعد تكنولوجيا المعلومات و تطوير الخدمات المكتبية الحديثة أهم التطورات التي يجب مواكبتها من قبل المكتبي و هذا بنسبة 23.63%.
- العاملين بالمكتبات الجامعية أحيانا ما يتلقون الدورات التدريبية و ذلك بنسبة 53.33%.
- أغلبية أفراد العينة تؤكد على أن محتوى البرنامج التدريبي يتوافق مع بعض احتياجاتهم في العمل وهذا بنسبة 86.66%.
- 80% من المستجوبين تؤكد عدم إشراكها أثناء وضع أهداف البرنامج التدريبي .
- الهدف الأساسي من عملية التدريب هو تحسين الخدمات و ذلك بنسبة 26.42% .

- نسبة 26.92% من عينة الدراسة ترى بأنه يمكن تنمية كفاءاتهم من خلال التدريب أثناء العمل .
- 53.33% من عينة الدراسة تقر بعدم خضوعها لعملية التدريب.
- أيضا نسبة 44.44% ترى بأن الجوانب التي يتم تقييمها من قبل الإدارة هي الكفاءات المكتسبة .
- نسبة 80% أجمعت على حاجتها الفعلية للتدريب و هذا نظرا لأهميته في مجال المهنة.
- يعد مواكبة التطورات الحاصلة على أهم انعكاس للعاملين بالمكتبات الجامعية و جاء بنسبة 32.50% .
- أغلبية عينة الدراسة ليس لها إطلاع كافي على إستراتيجية البحث عن المعلومات و ذلك بنسبة 53.33% .
- الدورات التي توفرها الإدارة بشكل كبير هي على التوالي دورتا تدعميه و دورات إكساب كفاءات و ذلك بنسبة 38.66% .
- نسبة 73.77% أجمعوا على أن الإدارة توفر الجو المناسب لإقامة الدورات .

- ميل 53.33% من عينة الدراسة إلى نقص التجهيزات هو العامل الرئيسي في عدم ملائمة مكان التدريب .
- العينة المدروسة أكدت على أن تعدد التخصصات و تعقدها هي الدافع الرئيسي و ذلك بنسبة 43.47%.
- إجماع العينة على أن التطور التكنولوجي يساهم بشكل أساسي في تنمية كفاءات المعلوماتية للعاملين بنسبة 60% .
- من أهم اقتراحات عينة الدراسة من أجل تنمية الكفاءات المعلوماتية لديهم هي العمل على توفير الجو المناسب ،و إقامة زيارات ميدانية للمكتبات الأخرى، و كذا المتطلبات التكنولوجية من ضمان نتائج جيدة و الرقي بالخدمات من أجل تلبية احتياجات مستفيديها .

نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات:

على ضوء المعطيات التي تم تجميعها من الميدان و انطلاقا من الفرضيات التي شكلت أساسيات هذه الدراسة و من خلال تحليل إجابات المبحوثين عن أسئلة الاستمارة المقدمة لهم يمكن استخلاص النتائج التالية:

➢**الفرضية الأولى : و المتمثلة في يخضع العاملين بالمكتبات الجامعية لدورات تكوينية تعمل على تنمية كفاءاتهم المعلوماتية** هي فرضية محققة لأن مجمل أفراد العينة أجمعوا على تلقيهم للدورات التدريبية و ذلك بنسبة 53.33%. و هذا ما تمثله إجابات الجدول رقم (12) في تحليل البيانات ، إضافة إلى أنه تم الاعتماد على أسلوب المحاضرة باعتباره الأنسب في عمليات التدريب لأنه يعتمد على تقديم معلومات نظرية للمتدربين . و هذا بنسبة 82.35% (جدول 16). و ذلك من أجل تحسين الخدمات و هذا له أثر كبير في بناء صورة متميزة في أذهان المستفيدين و في مستوى ترددهم على المكتبة و هذا ما عبرت عنه نسبة 26.42% (جدول 17) .

➢**الفرضية الثانية : و التي تمثلت في للقائمين على المكتبات الجامعية دورا فعال في تنمية المهارات المعلوماتية لدى العاملين .**

هي أيضا فرضية محققة و هذا ما تمثله نتائج الجدول رقم 28 و29 فهي تعمل على إقامة الدورات و تنوعها (تأهيلية ، دورات إكساب معارف و غيرها) فجاءت الأولى بنسبة 36.66% حسب

إجابات عينة الدراسة ؛ و كذلك تحاول توفير الجو المناسب لإقامة هذا النوع من الدورات بنسبة 73.77%.

➢**الفرضية الثالثة : يعد التطور التكنولوجي من الدوافع التي فرضت على المسئولين بالمكتبات الجامعية تنمية الكفاءات المعلوماتية للعاملين لديها** هي أيضا **فرضية** محققة فبرغم من تعدد الدوافع إلا أن التطور التكنولوجي كان الدافع الأساسي لتنمية الكفاءات المعلوماتية للعاملين بالمكتبات الجامعية من قبل المسئولين عليها و ذلك بنسبة 60% ، لما لها من أثر إيجابي على تطوير أداء العاملين و إتاحتهم الفرص من أجل إبراز قدراتهم للإبداع في مجال تقديم الخدمات و إرضاء جمهور المستفيدين لتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها المكتبة الجامعية و توفير المعلومات لجمهورها لخدمة أغراضهم البحثية ، أو الدراسية أو التثقيفية .

اقتراحات و توصيات الدراسة:

على ضوء ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج ، و من خلال ما سبق يمكن الوصول إلى المقترحات التالية:

- يجب على القائمين أو محافظو المكتبات الجامعية التكثيف من إقامة الدورات التدريبية لأن التطور التكنولوجي جد متسارع .
- دراسة طبيعة احتياجات المكتبات الجامعية لأهم الكفاءات المطلوبة من العاملين بالمكتبات الجامعية.
- لتغير توجه العاملين و ترغيبهم في المهنة و تطوير أنفسهم لا بد من العمل على تحسسيهم بما توصلت إليه المجتمعات الأخرى في مجال تقديم الخدمات و إرضاء المستفيدين ، مع تقديم التحفيز عند تقديم اقتراحات حول تطوير الخدمات و كذا الأداء .
- تعد التوعية أهم عامل يحفز العاملين على تنمية كفاءاتهم المعلوماتية إلا أن الإرادة تبقى هي الدافع الأساسي وراء التطور و الرقي.
- اهتمام المكتبات الجامعية بتكوين العاملين من خلال برامج التكوين المستمر من أجل مسايرة مختلف تطورات العمل .

- دراسة واقع البرامج التدريبية بالمكتبات الجامعية و دورها في تنمية و تطوير كفاءات أخصائي المعلومات.
- دراسة أهم الصعوبات و العراقيل التي تواجه العاملين بالمكتبات الجامعية في تنمية و تطوير كفاءاتهم.

إن العالم اليوم يقوم على تقنيات الرقمية متسارعة التطور، والثورة المعلوماتية الفائقة ، التي تحتاج إلى عاملين ذات كفاءات عالية قادرة على التطوير و التغيير بما يناسب و يتماشى مع المكتبات الجامعية اليوم و مجتمع المعلومات لأنه المحرك الرئيسي لعملية البحث و الحصول على المعلومات و تقديمها لمن يحتاج إليها في الوقت المناسب.

و لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على تنمية الكفاءات المعلوماتية لدى العاملين بالمكتبات الجامعية "مكتبة كلية الطب لجامعة مستغانم ".

و توصلت هذه الدراسة التي انطلقت من أربع تساؤلات إلى أن العاملين بالمكتبات الجامعية يتلقون دورات تدريبية و يعتمدون على أسلوب المحاضرة باعتباره الأسلوب الأنسب في عمليات التدريب، فالقائمين على المكتبات الجامعية دورا فعال في تنمية الكفاءات المعلوماتية لإقامة دورات منها تأهلية و تدعمية و إكساب المعرفة وهذا ما يحفزهم على مواصلة تنمية كفاءتهم المعلوماتية، فبرغم من

تعدد الدوافع إلا أن التطور التكنولوجي كان الدافع الأساسي لتنمية الكفاءات المعلوماتية لدى العاملين بالمكتبات الجامعية و لما لها من أثر إيجابي على تطوير أداء العاملين و إتاحتهم الفرص من أجل إبراز قدراتهم للإبداع في مجال تقديم الخدمات وإرضاء جمهور المستفيدين لتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها المكتبات الجامعية و توفير المعلومات.

و في الأخير لا بد من إعطاء أهمية لموضوع تنمية الكفاءات المعلوماتية و إدراجه ضمن مقررات أو مناهج علم المكتبات و المعلومات من أجل غلق المنافذ أمام المتحججين بضعف التأهيل العلمي و عدم تلقيهم لأساسيات هذه الأخيرة ضمن تدرجهم العلمي بالنسبة لذوي التخصص ، أما الذين لهم تخصصات أخرى ويعملون في مجال تقديم الخدمات المكتبية فلزاما عليهم تطوير أنفسهم سواء من خلال التعامل مع ذو الخبرة في المجال أو التعلم و التكوين الذاتي من أجل تطوير تنمية كفاءاتهم و تقديم ما هو أفضل

لإرضاء أنفسهم أولا، و التعامل بجدية مع الآخرين و عدم التسبب في تعطيل مصالح المستفيدين .

و بهذا لا يسعنا القول إلا أن نرجو أن نكون قد قدمنا و لو القليل من أجل الإفادة و الانطلاق منه نحو تحقيق ما هو أفضل في المستقبل القريب إن شاء الله.

بيبليوغرافيا باللغة العربية:

القواميس:

1. حجاب ، محمد منير . المعجم الإعلامي. القاهرة: دار الفجر للنشر و التوزيع ، 2004.

2. خليفة ، شعبان عبد العزيز. قاموس البنهاوي الموسوعي لمصطلحات المكتبات و المعلومات ،1990.

3. الشامي، أحمد؛حسب الله، سيد . المعجم الوسعي لمصطلحات المكتبات و المعلومات . الرياض: دار المريخ، 1988.

4. القاري ، عبد الغفور عبد الفتاح. معجم المصطلحات المكتبات و المعلومات : إنجليزي– عربي. الرياض : مطبوعات الملك فهد الوطنية، 2000.

5. عبودي ، زيد. معجم مصطلحات الإدارة العامة . عمان :دار كنوز المعرفة للنشر و التوزيع، 2007.

6. يوسف عبد المعطي ، ياسر؛ ليشر ، تريسا . قاموس الشارح في علوم المكتبات و المعلومات : إنجليزي– عربي. القاهرة : دار الكتاب الحديث، 2009.

الكتب:

7.إبراهيم ، السعيد مبروك. المكتبة الجامعية و تحديات مجتمع المعلومات . الإسكندرية: دار الوفاء للطباعة و النشر ، 2003.

8. أبو النصر ، مدحت محمد . إدارة العملية التدريبية : النظرية و التطبيق. القاهرة: دار الفجر ،2008.

9.أبو النصر ، فتحي محمد . مدخل الإدارة التربوية و المهارات . عمان : دار المسيرة ، 2008.

10. البرادعي ، محمد بسيوني .تنمية المهارات تخطيط الموارد البشرية عملي. القاهرة: ايتراك للنشر والطباعة ، 2005 .

11. جرجيس، محمد جاسم. قطاع المعلومات في الوطن العربي.ط.1.دمشق: دار الفكر، 2002.

12. حجاب ، أحمد منير . مهارات الاتصال للإعلاميين و التربويين و الدعاة. القاهرة: دار الفجر للنشر و التوزيع ،2000.

13. حجازي ، محمد حافظ .إدارة الموارد البشرية: Resource Humain . الإسكندرية : دار الوفاء الدنيا الطباعة و النشر،2008.

14. خوسيه ، برونو.العولمة و التعليم و الثورة التكنولوجية.ترجمة محمد البهنسي ، القاهرة : مركز المطبوعات،2001.

15. ديري ، زاهد محمد .السكواني ، سعادة راغب .إدارة العنصر البشري: في منظمات الأعمال الحديثة . عمان : كنوز المعرفة ، 2008 .

16. رامسي ، سالي . شاهين ، بهاء . العثور على المعلومات : دليل الباحثين. القاهرة : مجموعة النيل العربية ، 2008 .

17. السكاربه ، بلال خلف . الاتجاهات الحديثة في التدريب . عمان : دار المسيرة للنشر و التوزيع ، 2011.

18. صلاح الدين ، محمد عبد الباقي . إدارة الموارد البشرية : مدخل تطبيقي معاصر. الإسكندرية : الدار الجامعية ، 2004 .

19 . الصيرفي ، محمد عبد الفتاح.التدريب الإداري : المدربون و المتدربون و أساليب التدريب.عمان :دار المناهج للنشر و التوزيع،2010 .

20.الصيرفي ،محمد . إدارة تكنولوجيا المعلومات : L.T.الإسكندرية : دار الفكر الجامعي ، 2009 .

21. طاهر محمود، الكلالدة.المورد البشرية.عمان:دار الوفاء،2002.

22 . العطاني ، حسن أحمد . التدريب الإداري المعاصر .عمان : دار المسيرة ، 2007.

23 .العلاق ، بشير . الاتصال في المنظمات العامة بين النظرية و التطبيق.عمان: دار اليازوني العلمية للنشر و التوزيع ، 2009.

24. عبد البارئ ، إبراهيم . الصياغ ،زهير نعيم . إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي و العشرين .الأردن : دار الوائل للنشر ، 2008.

25. عبد المجيد الرفاعي . المعلومات بين النظرية و التطبيق.

دمشق:دار الإعلام،2009.

26. القاسم،شادي محمود حسن.مهارات استخدام قواعد المعلومات الالكترونية في المكتبات .[د.م.] : دار أمواج للنشر والتوزيع.2009.

27. محمود،خضير كاظم. منظمة المعرفة. عمان:دار الصفاء للنشر و التوزيع،2010.

28.الهيبي، خالد عبد الرحمان. إدارة الموارد البشرية : مدخل إستراتيجي. عمان : دار وائل النشر، 2004.

29. وصفي ، عقيلي .إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي ، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان ، 2009.

مقالات و الدوريات:

30. بطوش ، كمال . معلومات الانترنت : أصول البحث و معايير الاستخدام . مجلة دراسات الأكاديمية في المعلومات و المعرفة ، مج. 1 : ع.1، 2009. قسنطينة .

31. الداوي ، الشيخ .تحليل أثر التدريب و التحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية . مجلة الباحث :ع .06.جامعة الجزائر .

32. زين العابدين ، عمار عبد اللطيف . تحديات تكنولوجيا الاتصالات الحديثة و تأثيرها على المكتبات الأكاديمية و العاملين فيها و دور الأقسام المعلومات في مواجهتها . مجلة العراقية للمعلومات.مج.13، ع2012/1.

33. العبدان ، عبد الرحمان بن عبد العزيز . العلاقة بين التحصيل الأكاديمي و الكفاية . مجلة العلوم الإنسانية . البحرين : [د.ن] ، 2002، ع.5 .

34. عبد الرزاق ،جنان صادق . زبون ، بشرى . أهمية المكتبات الرقمية في تنمية المستفيدين في مجال المعلومات و المكتبات . مجلة علوم المستنصرية . ع .4 ، مج. 18 ، 2007 .الكويت .

35. علي ، أحمد. المكتبة الرقمية . مجلة جامعة دمشق : مج . 27،ع .2011/1 .

36. محمد ، حيدر حسن. مهارات البحث عن المعلومات في البيئة الرقمية : عنصر حاسم ضمن استراتيجيات محو الأمية الرقمية.مجلة العراقية للمعلومات المجلد13.ع2012/1.

مذكرات:

37. بن زايد ، عبد الرحمان . تنظيم و استرجاع المعلومات على شبكة العنكبوتية بين هيمنة محركات البحث و فاعلية تقنية

الفلكسونومي .مذكرة ماجستر. جامعة قسنطينة: كلية العلوم الإنسانية و الإسلامية : قسم علم المكتبات والمعلومات،2012.

38. بوخاري ،شريفة.اليقظة كأداة لتعزيز الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية :دراسة حالة مؤسسة موبيليس . مذكرة ماستر. جامعة الجزائر:كلية العلوم الاقتصادية ، 2011.

39. دعاس ، علي .أثر لإدارة التدريب على الميزة التنافسية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .مذكرة ماجستر .جامعة الجزائر : قسم علوم إدارية،2010.

40. مسعودي، كمال .الكفاءات المعلوماتية في المكتبات المتخصصة :مكتبة قطاع العدالة .مذكرة ماجستير . جامعة الجزائر: كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية : قسم علم المكتبات و العلوم الوثائقية، 2011 .

41. واثق نجيب، محمد حثناوي.دور المعلوماتية في تنمية الأداء المهني للمعلمين المهنيين في المدارس الثانوية الصناعية في

فلسطين.مذكرة ماجستير :كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية بنابلس،فلسطين.2009.

أعمال الملتقيات و المؤتمرات:

42. بادي، سوهام.عناصر و مهارات التطور المعلوماتي ضمن برامج التكوين في علوم المكتبات و ارتباطها بلحتياجات سوق العمل.المؤتمر الرابع و العشرون للاتحاد العربي للمكتبات و المعلومات "مهنة و دراسة المكتبات و المعلومات:الواقع و التوجهات المستقبلية " ،المدينة المنورة (السعودية)25-28نوفمبر 2013.

43. السالم بن محمد، السالم.توظيف شبكة الأنترنت في تنمية أخصائي المعلومات . وقائع المؤتمر العشرين للإتحاد العربي للمكتبات و المعلومات : نحو جيل جديد من نظم المعلومات و المتخصصين : رؤية مستقبلية، الدار البيضاء ، 2009.

44. الرضي جادين الإمام ، ابن عوف محمد أحمد إبراهيم . فاعلية التدريب أثناء الخدمة في تحقيق الرضى للمكتبيين دراسة حالة: العاملين بمكتبة جامعة الجزيرة – السودان . المؤتمر الرابع و

العشرون للإتحاد العربي للمكتبات و المعلومات.السعودية: المدينة المنورة .25و28 نوفمبر، 2013.

الويبوغرافيا:

45. ابن منظور.لسان العرب.[على الخط] متاح على الرابط التالي http://www.baheth.info/index.jsp تمت زيارة يوم2016/12/26 على الساعة 17:45.

46. الجوهري.الصحاح في اللغة العربية.[على الخط] متاح على الرابط التالي: http://www.baheth.info/index.jsp تمت زيارة يوم 2016/12/26 على الساعة 17:39.

47. محمد حافظ ،أنور رأفت .مهارات الاتصال [على الخط المباشر] متاح على الرابط التالي :

http://www.nursing4all.com/forum/showthread.php?t=5813

تمت الزيارة يوم:2016/12/17

.

ببليوغرافيا باللغة الأجنبية:

Ouvrages De Références :

48. Amadieu , Jean François ; Loic, Candin. Compétence de l'organisation qualifiante. Paris : economia , 1996 .

49. Cacaly , Serge ; Le Coadic ,Yves-François ;Pomart , Paul-dominique . Dictionnaire de l'information .2éme edi . Paris : Armand colin,2006.

50. Cacaly , Serge ; Le Coadic ,Yves-François ;Pomart , Paul-dominique .Dictionnaire de l'information .2éme edi . Paris : Armand colin,2008 .

51. Pretti, JEAN-MARIE . Dictionnaire des resources humaines . 5éme ed . Paris : vuiber , 2005.

Ouvrages :

52. Marcel Coté, Marie-Claive Malo « Lagestion stratégique » éd, gaetea morin , canada, 2002.

53. Philippe, Eray . Précis de développement des compétences. Paris : Liaisous , 1999 .

54. Lou Van Beirendonk « Tous compétents : Le management des compétences dans l'entreprise » , éd , de boeck , Belgique , 2006 .

Periodique :

55. Eric, Lamarque ; Francis, Lamarque . « De la compétence organisationnelle à la compétence humains : le cas de secteur bancaire » .in : Encyclopédie des resources humains / sous la dir José allouche . paris : vuiber, 2003.

56. paradeisea , catherine ; lichtemberger , Yves .

«Compétence , compétences» . in Encyclopédie des resources

humaines ; (dir) José ,allouche .paris :vuibert ,2003.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس – مستغانم –

كلية العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الانسانية شعبة علم المكتبات و المعلومات

الاستمارة

في إطار إنجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم المكتبات و المعلومات تخصص نظم المعلومات التكنولوجية الحديثة و التوثيق تحت عنوان:

تنمية الكفاءات المعلوماتية لدى العاملين باالمكتبات الجامعية

دراسة ميدانية بمكتبة كلية الطب – مستغانم -

إعداد الطالبتين: تحت إشراف الأستاذ:

*خليفة محجوبي زوليخة *وزار سليمان

*حميدي يسمينة

نرجو من سيادتكم ملء الاستمارة بعناية . و إفادتنا بالمعلومات اللازمة و ذلك بوضع علامة [×] في المربع المناسب . كما نعلمكم بأن المعلومات المقدمة من طرفكم ستحظى بسرية تامة و لن تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي .

وفي الأخير تقبلوا منا فائق عبارات التقدير والاحترام.

ملاحظة(يمكنكم اختيار أكثر من إجابة)

السنة الجامعية:2016-2017

معلومات عامة

- الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐
- التخصص:.....
- المؤهلالعلمي:.....
- الخبرة المهنية:

أقل من 5 سنوات ☐ 5إلى 10 سنوات ☐ أكثر من10 سنوات ☐

المحور الأول : الكفاءات المعلوماتية

1-ماذا يعني لك مفهوم الكفاءات المعلوماتية؟ ☐

- الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة
- التمييز بين الحاجة للمعلومات و الحصول عليها ☐
- كفاءة الحصول على المعلومات من مصادرها ☐

2-ما مميزات الكفاءات المعلوماتية من وجهة نظرك ؟

- تطوير الأداء في العمليات الفنية ☐
- تعلم استراتيجيات البحث ☐
- تقليص الأعمال الروتينية ☐
- تعلم الأمور الأخلاقية و الأعمال القانونية ☐

- التعرف على مكان تواجد المعلومات و مصادرها ☐

3- ما هي أسباب الحاجة إلى الكفاءات المعلوماتية رأيك ؟

- بروز تكنولوجيا المعلومات ☐
- تطوير الخدمات المكتبية ☐
- الاستفادة من خدمات بنوك المعلومات ☐
- مواكبة تطور مجتمع المعلومات ☐
- تغير احتياجات المستفيدين ☐
- تشعب االتخصصات و دقتها ☐

4- ما هي الكفاءات الواجب توافرها لدى االعامل بالمكتبات الجامعية ؟

- كفاءة استرجاع المعلومات ☐
- كفاءة التواصل ☐
- كفاءة استخدام المصادر الرقمية ☐
- كفاءة استخدام قواعد البيانات ☐
- كفاءة معرفية ☐

5- من بين هذه الكفاءات ما الكفاءة التي تجدونها (حسب ما هو مشار إليه في السؤال السابق)؟.....

.....

6- كعامل بالمكتبة ما (القيمة) الإضافة التي تقدمها إذا تحكمت في أحد هذه الكفاءات ؟

- السيطرة على أداة البحث ☐
- الوصول السريع المعلومات ☐
- اختزال الوقت و الجهد ☐

<u>المحور الثاني : أساليب تنمية الكفاءات المعلوماتية (التدريب)</u>

7- ما التطورات التي يجب مواكبتها من قبل المكتبي ؟

- تكنولوجيا المعلومات الحديثة ☐
- استراتيجيات البحث عن المعلومات ☐
- التسيير العلمي ☐
- تطوير الخدمات المكتبية ☐

أخرى أذكرها.....

.....

8- هل تتلقون دورات تدريبية ؟

دائما ☐ أحيانا ☐ لا تتلقي على الإطلاق ☐

9- هل محتوى البرنامج التدريبي توافق مع احتياجاتك في العمل ؟

جميعها ☐ بعضها ☐ لم تؤخذ بعين الاعتبار ☐

10- هل تم اشتراكك أثناء وضع أهداف البرنامج التدريبي ؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بلا فهذا راجع إلى :

- عدم التواصل بين الإدارة و العاملين ☐
- فرض البرنامج من قبل الإدارة العليا ☐
- عدم التحديد المسبق للدورة التدريب ☐

11- ما الأسلوب التدريبي المتعمد أثناء فترة التدريب ؟

- المحاضرة ☐
- أسلوب الحساسية ☐
- أسلوب المحاكاة ☐
- التدريب عن بعد ☐

- عن طريق الزيارات الميدانية ☐

12- ما الهدف الأساسي من التدريب ؟

- إكساب المعارف النظرية ☐
- إكساب كفاءات جديدة ☐
- تحسين الخدمات ☐
- مواكبة التطور التكنولوجي ☐

أخرى أذكرها.....

.....

13- هل تستطيع كمكتبي تنمية كفاءتك من خلال :

- التدريب أثناء العمل ☐
- التكوين الذاتي ☐
- التعلم المستمر ☐
- التكوين الجماعي المنظم من طرف المؤسسة ☐

أخرى أذكرها.....

.....

14-هل يتم تقييم أداءك بعد عملية التدريب ؟

دائما ☐ أحيانا ☐ لا يتم التقييم ☐

15- ما الجوانب التي يتم تقييمها ؟

- الكفاءات المكتسبة ☐
- السلوك في العمل ☐
- كيفية التعاملمع مشاكل العمل ☐
- كيفية التواصل مع المستفيد ☐

أخرى أذكرها.....

.....

16- هل أنت بحاجة فعلية للتدريب ؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بنعم فهذا بدافع :

- الرقى بخدمات المكتبة ☐
- مواكبة كل ما هو جديد ☐
- زيادة التفاعل مع المستفيد

- الإلمام بمختلف التطورات الحاصلة في مجال المهنة ☐

أخرى أذكرها.....

.....

17- ما الكفاءة التي تم تدريبك عليها؟ **18- مدى التحكم في هذه الكفاءات؟**

- البحث و استرجاع المعلومات ☐ جيد ☐ متوسط ☐ ضعيف ☐
- التواصل مع الغير ☐ جيد ☐ متوسط ☐ ضعيف ☐
- استخدام المصادر الرقمية ☐ جيد ☐ متوسط ☐ ضعيف ☐
- استخدام محركات البحث ☐ جيد ☐ متوسط ☐ ضعيف ☐
- البحث عبر الخط المباشر ☐ جيد ☐ متوسط ☐ ضعيف ☐
- لم أتدرب على أي كفاءة منها ☐

19- ما انعكاسات التدريب على أدائك الوظيفي ؟

- تفادي مشاكل العمل ☐
- التعامل بجدية مع طلبات المستفيد ☐
- مواكبة التطورات الحاصلة ☐
- لم يحصل على أي انعكاس ☐

أخرى أذكرها.....

20- هذه أهم الخطوات لوضع إستراتيجيات البحث عن المعلومات رتبها؟

- تحديد أهداف البحث ☐
- تحديد اللغة المستعملة ☐
- ضبط المصطلحات و المفاهيم ☐
- إختيار مصادر المعلومات ☐
- طبع نتائج البحث ☐
- تقييم المعلومات المسترجعة ☐
- ظهور نتائج البحث ☐

21- ما الغاية من ضبط إستراتيجية للبحث عن المعلومات ؟

- الحصول على معلومات دقيقة ☐
- تحديد مجال البحث عن المعلومات ☐
- التقييد بما هو مطلوب ☐

أخرى أذكرها.....

.....

المحور الثالث : الإدارة في عملية التدريب

22- ما الدورات التي توفرها الإدارة بشكل كبير ؟

- دورات تأهلية ☐
- دورات تدعمية ☐
- دورات إكساب الكفاءات ☐
- دورات معرفية ☐

23- هل تعمل الإدارة على توفير الجو المناسب لإقامة دورات تدريبية؟

دائما ☐ أحيانا ☐ لم توفر ☐

24- هل تعمل الإدارة على تنمية كفاءات العاملين ؟

- عقد الندوات ☐
- إقامة مؤتمرات ☐
- إجراء التربصات ☐
- الاعتماد على هيئات خارجية ☐

أخرى أذكرها.....

.....

25- هل مكان التدريب مناسب لك داخل المكتبة ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بلا فهذا راجع إلى :

- عدم تهيئة المكان ☐
- عدم توفر الظروف الملائمة ☐
- نقص التجهيزات ☐

المحور الرابع : دوافع تنمية الكفاءات المعلوماتية للعاملين

26- يعد تعقد احتياجات المستفيدين دافع لتنمية كفاءات العاملين ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم فذلك راجع إلى :

- تعدد التخصصات و تعقدها ☐
- تغير اتجاهات المستفيدين ☐
- تغير بيئة العمل المكتبي ☐

27- هل التطور التكنولوجي يسهم في تنمية كفاءات العاملين بشكل ؟

- أساسي ☐
- ثانوي ☐
- لا يشكل أي دافع ☐
- لا أعلم ☐

28- هل صعوبة الوصول إلى المعلومات دافع رئيسي في تنمية كفاءات المعلومات ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم فهذا راجع إلى :

- عدم التحكم في عملية البحث عن المعلومات ☐
- الانفجار المعلوماتي ☐
- نقص المنستوى التأهيلي لدى العاملين ☐
- تشابك المعلومات و تداخلها ☐

إذا كانت الإجابة بلا فهذا راجع إلى :

- التحكم في عملية البحث بالدرجة الأولى ☐
- الإدارة الجيدة للمحتوى الرقمي ☐
- مسايرة التطور (التعلم الذاتي) ☐

29- ما هي إقتراحاتك حول تنمية الكفاءات المعلوماتية في المكتبات الجامعية ؟

.....

.....

شكرا على حسن تعاونكم

الملخص :

في ظل التطور التكنولوجي الحاصل وتعدد مصادر المعلومات و تنوع أشكالها و أنواعها ، بالإضافة إلى تعقد احتياجات المستفيدين و زيادة رغباتهم في الحصول على المعلومات أصبح لزاما على العاملين بالمكتبات الجامعية العمل على تنمية كفاءاتهم المعلوماتية ، من أجل إشباع رغبات جمهور المستفيدين من المكتبة و هذا لن يتأتى إذا عمد القائمين على المكتبات الجامعية إلى إقامة دورات تدريبية تعمل على تنمية هذه الكفاءات للرقي بالخدمات المقدمة و تحقيق أقصى استفادة من المكتبة و المصادر المتوفرة بها.

لذا جاءت هذه الدراسة لمعرفة واقع تنمية الكفاءات المعلوماتية لدى العاملين بالمكتبات الجامعية دراسة ميدانية بمكتبة كلية الطب لجامعة مستغانم و مدى إحاطة العاملين بها بمفهوم الكفاءات المعلوماتية رغم اختلاف تخصصاتهم و مستوياتهم العلمية ، و كذا

مختلف العوامل التي أدت بهم إلى تطوير كفاءاتهم و ما دور الإدارة في هذه العملية .

و قد شملت الدراسة كل العاملين بمكتبة كلية الطب لجامعة مستغانم، و قد توصلت إلى أن العاملين على دراية بمفهوم الكفاءات المعلوماتية ، و أن أهم مشكل يواجههم في تنمية كفاءاتهم هو عدم تخصيص الإدارة الدورات التدريبية للعاملين رغم الإمكانات التي يمتلكونها .

الكلمات المفتاحية :

المكتبة الجامعية – الكفاءات المعلوماتية – العاملين بالمكتبات الجامعية – التنمية.

Résumé:

Compte tenu de l'évolution technologique qui a lieu et la multiplicité des sources d'information et la diversité des formes et types, ainsi que la complexité des besoins des bénéficiaires et d'accroître leurs désirs l'accès à l'information, il est devenu impératif pour les travailleurs des bibliothèques universitaires travaillent sur les compétences de développement de l'informatique, afin de satisfaire les désirs des bénéficiaires publics de la bibliothèque et cela ne viendra pas Si délibérément basé sur les bibliothèques universitaires à mettre en place des cours de formation travaillant sur le développement de ces compétences pour l'avancement des services fournis et tirer le meilleur parti de la bibliothèque et de ses ressources disponibles.

Donc, cette étude est venue de connaître la réalité des compétences de développement de l'informatique chez les travailleurs étude des bibliothèques universitaires sur le terrain à la Bibliothèque de la Faculté de médecine de l'Université de Mostaganem et dans la mesure du personnel d'information au

concept de l'informatique des compétences malgré les différents niveaux de spécialisation et scientifiques, et ainsi que les divers facteurs qui les ont amenés à développer leurs compétences et ce que le rôle de l'administration ce processus.

Et il a inclus l'étude de tous les employés à la Bibliothèque de la Faculté de médecine de l'Université de Mostaganem, et a conclu que les employés connaissent le concept des compétences en informatique, et que le problème le plus important auxquels elles sont confrontées dans leur développement des compétences est de ne pas attribuer la gestion des cours de formation du personnel, malgré le potentiel qu'ils possèdent.

Mots-clés:

Bibliothèque universitaire - compétences en informatique - travailleurs universitaires bibliothèque - développement.

Abstract :

In light of the technological development, the multiplicity of sources of information, the diversity of their forms and types, the complexity of the needs of the beneficiaries and the increase in their desire to obtain information, it became necessary for the staff of the university libraries to develop their information in order to meet the wishes of the library public. The University will establish training courses to develop these competencies to improve the services provided and make the most of the library, resources available.

Therefore, this study came to know the reality of the development of information competencies between university library staff and field study in the library of the Faculty of Medicine at Mostaganem University and the extent to which employees are aware of the concept of information competencies, despite the different disciplines and scientific levels, as well as the various factors that led them to

develop their competencies and the role of management In this process.

The study included all staff at the University of Mostaganem Medical School, and found that employees are aware of the concept of information competencies, and that the most important problem facing them in developing their competencies is not to allocate administrative training courses for employees despite the possibilities they have.

Key words :

University Library – Information Competencies – University Libraries Libraries – Development.