

واقع التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية:

دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة باب الزوار- الجزائر

*The Reality of the Enduring Training of the Information Specialists in
the University Libraries in the Light of the Digital Environment.*

A Field Study in the Central Library of Bab Ezzouar University - Algeria.

فتحي عباس

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة (الجزائر)، abbes.fathi@univ-msila.dz

تاريخ الإستلام: 2022 / 01 / 10 تاريخ القبول: 2022 / 06 / 17 تاريخ النشر: 2023 / 02 / 18

ملخص:

جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على الوضع الراهن لبرامج التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في المكتبات الجامعية الجزائرية في ظل بيئة رقمية متغيرة ومتجددة، لتطرح جملة من التساؤلات وتصل إلى مجموعة من النتائج والمقترحات للارتقاء بالتكوين المستمر داخل هذه المؤسسات الوثائقية حتى تكون في مستوى روادها محققة بذلك قيمة مضافة ووفرة نوعية في تقديم الخدمات والمنتجات الرقمية المكتبية. وتهدف الدراسة الى التعرف على المتطلبات والمهارات الوظيفية والمهنية لأخصائي المعلومات للعمل في بيئة المكتبات الرقمية، من جهة والتكوين المستمر الموجه الى أخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية الجزائرية من جهة أخرى، وأيضا مدى توافق هذه البرامج التكوينية مع تأهيل أخصائي المعلومات بالشكل الذي يساعده للعمل في بيئة المكتبات الرقمية. الكلمات المفتاحية: أخصائي المعلومات؛ البيئة الرقمية؛ التكوين المستمر؛ جامعة باب الزوار؛ المكتبات الجامعية.

Abstract

This study sheds light on the current situation of the enduring formation programs for the information specialists in the Algerian university libraries, in the light of a dynamic and renewable digital environment. This study raises a number of questions and reaches a set of results and recommendations to upgrade the continuous training within these documentary institutions in order to be at the level of its pioneers, achieving a benefit and a quantum leap in the provision of the digital office services and products.

This study aims at identifying the functional and professional requirements and skills for the information specialists to work in the digital library environment, on one hand, and the continuous training directed to the information specialist in the Algerian university libraries on the other hand. as well as the extent to which these training programs are harmonious with the qualification of the information specialist in a way that helps him to work in the digital library environment.

Keywords:the Enduring training, Information Specialist, University Libraries, the Digital Environment, Bab Ezzouar University.

مقدمة

تعتبر المكتبات من بين المؤسسات التي تهتم بالمعلومات وتسعي جاهدة للحصول عليها وتنظيمها وتخزينها وبثها، ولقد أحدثت التطورات المتسارعة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ثورة في إنتاج المعلومات، مما أدى إلى صعوبة التحكم والسيطرة عليها وانتقاء المعلومات الجيدة بدقة، لذا تحتم مواكبة هذه الثورة المعلوماتية والتحكم في مختلف التقنيات الحديثة، ولايتأتى ذلك إلا عن طريق التكوين المستمر للعنصر البشري.

ويعد التكوين المستمر هو حجر الزاوية في مجال تطوير كفاءة العاملين في شتى المجالات المختلفة، فمهما اجتهدنا في اختيار الأفراد، فإنهم في حاجة لرفع كفايتهم العلمية والمهارية من أجل زيادة قدراتهم على أداء مهامهم الوظيفية الحالية والمستقبلية.

هذا ويعتبر التكوين المستمر ضروريا لمهنة المكتبات والمعلومات. وذلك لتجدد مطالب المهنة في حد ذاتها، حيث تتطور فيها التقنيات والمعارف بسرعة كبيرة، فالتطورات التكنولوجية المتلاحقة التي يشهدها المجال، تقتضي أن يتوفر أخصائيو معلومات قادرين على مواكبة ما تفرزه هذه التكنولوجيا، ومن ثم تصبح الحاجة إلى التكوين المستمر ملحة، فهو الوسيلة الفعالة لتحسين وتطوير أداء أخصائيو المعلومات.

ويعد أخصائي المعلومات عنصرا مهما في تحسين الخدمات التي تقدمها المكتبات الجامعية للمستفيدين، وحتى نتقرب من واقع التكوين المستمر والبرامج التكوينية أخصائيو المعلومات على مستوى مكتبة جامعة هوارى بومدين قمنا بهذه الدراسة، والتي تحاول في مجملها إلقاء الضوء على نوع وطبيعة التكوين ومدى مسيرته للتكنولوجيا الحديثة، والموسومة ب:

"واقع التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة هوارى بومدين للعلوم والتكنولوجيا-باب الزوار-".
اشكالية الدراسة:

بما أن العنصر البشري يعتبر الحجر الأساس في عملية التطوير والرقى لخدمة المعلومات ومصادرها، فإنه يجب أن يكون في مستوى هذه التطورات، وهذا لايتأتى إلا من خلال التكوين الدائم والمستمر أخصائيو المعلومات، من أجل رفع قدرتهم الإنتاجية وتحسين مهاراتهم وإكسابهم خبرة مهنية حتى يستطيعوا تغيير سلوكياتهم اتجاه عملهم وتقديم أفضل الخدمات للمستفيدين من المكتبة الجامعية. ولأجل معرفة مدى نجاعة التكوين المستمر الذي يتلقاه أخصائيو المعلومات بالمكتبة المركزية لجامعة هوارى بومدين لا بد من معرفة :

ماهو واقع التكوين المستمر لأخصائيو المعلومات بالمكتبة المركزية لجامعة هوارى بومدين؟ وما دوره في تحسين مستوى الأداء في ظل البيئة الرقمية ؟

أهداف الدراسة:

- التعريف بالتكوين المستمر داخل المكتبات الجامعية ودوره في تفعيل أداء أخصائي المعلومات في ظل البيئة الرقمية.

- التعرف على واقع التكوين المستمر داخل المكتبة المركزية بجامعة هوارى بومدين.

- التعرف على العلاقة بين التكوين المستمر وأداء أخصائيو المعلومات داخل المكتبة المركزية بجامعة هوارى بومدين.

- معرفة مدى توافق برامج التكوين التي تقدمها المكتبات الجامعية مع متطلبات أخصائي المعلومات في العصر الرقمي.

- معرفة العوائق التي تعترض المكتبات الجامعية أثناء تكوين أخصائيي المعلومات.

أولاً: الجانب النظري

1. مفهوم التكوين la formation:

يعتبر موضوع التكوين من المواضيع العامة والمتشعبة ، لذلك يصعب الإحاطة بجميع جوانبه ، لأنه يتعلق بالإنسان بكل عمقه وتعقيداته من جهة ، ويتأثر بالمحيط المتغير والمتجدد من جهة أخرى ، الشيء الذي جعل مفهوم التكوين ينال اهتمام العديد من المختصين في شتى المجالات.

أما فيما يخص الباحثين المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات ، فيرى "البنهاوي" أن "المقصود بتكوين الموظفين اتخاذ كافة الوسائل التي تضمن للمكتبة أداء أفضل في جميع الأعمال والخدمات التي تقدمها" (البنهاوي، 1984، ص. 27).

وبناء على ما سبق عرضه من تعاريف ، نخلص إلى أنه مهما تعددت التعاريف ، فإن أغلب الخبراء يتفقون على أن "التكوين" هو مصطلح عام ينطوي تحته العديد من المفاهيم فالتأهيل المهني ، والتكوين المستمر ، والتنمية المهنية ، والتدريب أثناء الخدمة ، وإعادة التكوين وغيرها من المفاهيم ، كلها وسائل وأساليب تستخدم لفائدة تكوين العاملين. وعليه فإن التكوين يهدف إلى تطوير الجماعات في إطار الهيئات التي ينتمون إليها ، بغية إثراء المسارات الوظيفية للعاملين على المدى الطويل ، وذلك عن طريق التكفل الحقيقي بالموظف من خلال تطوير كفاءاته وتنمية مهاراته ورفع مستواه المهني.

2. أنواع التكوين:

تعددت أنظمة وأنماط التكوين ولا أدل على ذلك مناخات أنواع التكوين من حيث المدة ، منحياً للمكان الذي يتم فيه ، منحياً لطبيعته ، منحياً لكيفية ، وكذلك من حيث التركيبة البشرية القائمة به ، مهما يكن فإن الإحاطة بأصناف التكوين والإخلال بالموضوع عيب يطلب من الباحثين معايير تصنيفية واضحة مسبقاً. فمن حيث طبيعة التكوين نجد أن لوجوندر Legendre يتحدث عن كثير من الأنواع مثل: التكوين الفني La formation artistique ، التكوين الصناعي La formation Industrielle ، التكوين الأخلاقي La formation Morale ، التكوين ما قبل المهني La formation Préprofessionnelle ، التكوين العام La formation Général ، التكوين القاعدي La formation Fondamentale .

أما من حيث توقيتها وأوزانها فنجد أن إجراء التكوين ، نجد مصطلحات كثيرة ترد في ثنايا الأدبيات التربوية منها التكوين الأولي La formation initiale ، التكوين بعد La formation A distance ، التكوين الدوري La formation Alternée ، التكوين التكميلي La formation Complémentaire ، التكوين المستمر (المتواصل) La formation continue ، التكوين من أجل إعادة الترتيب المهني La formation de reclassement ، التكوين أثناء الخدمة La formation En cours d'emploi ، وغيرها.

إنما يجب ملاحظتهم هو أن أشكال التكوين المشار إليها أعلاه لا تعني بالضرورة أنها أصناف متميزة ولكنها نماذج جعلنا المصطلحات الكثيرة التي تعتبرها أدبيات التكوين عن مستويات وأنماط التكوين بطريقة أسهل ، وفيما يلي سنحاول التعرف على كل من التكوين الذاتي والتكوين المستمر:

1.2. التكوين الذاتي autoformation:

"أن تحيا يعني أن تنمو ، وأن تنمو يعني أن تتغير ، والتغير إلى الأفضل هو الذي يعتمد على المعلومات المتطورة الحديثة ، تلك التي يكتسبها الإنسان بنفسه عن طريق التكوين الذاتي حيث يتيح له ذلك الوسط

- ← لاشك أن الشهادة العلمية وحدها في أي تخصص كانت، لا يمكنها أن تؤدي دورها الكامل لضمان المستقبل المهني. لذلك نقول أن التكوين المستمر أصبح ضرورة مؤكدة (معمر، 2006 ص. 98)
- ← المكتبات الحالية معقدة وغير ناجعة، تحتاج إلى مسيرين أكفاء، وإلى مستعملين يسيطرون على تقنيات البحث الوثائقي، مهما كان النظام المطبق، ومهما كانت الوسائل المستعملة.
- ← سرعة فائقة في تغير الوسائل التكنولوجية يوازها تطور بطئ جدا في السلوكيات الإنسانية.
- ← رفض الموظف لأنظمة تسييرية لايعرفها، ووسائل حديثة لا يحسن استعمالها.
- ← ضرورة التكوين لمسايرة التطور والبقاء في المنافسة والتمكن من الاندماج في مجتمع معقد ومتغير. (بودريان، 2005، ص. 147)
- ← التطور السريع الذي تعرفه مختلف تقنيات المعلومات والموجهة خصيصا لقطاع المكتبات مثل البرمجيات الوثائقية وأشكال البيانات البيبليوغرافية، الموجهة لمجمل القطاعات مثل خدمات مواقع الإنترنت
- ← اتساع اهتمامات المستفيدين وكثرة عددهم يجعل من الصعب الاستجابة لاحتياجاتهم المعلوماتية دون مشاطرة المعرفة المهنية بين المكتبيين. (ميرك ودومير، 2012، ص. 827)
- 3.2.2. أهمية التكوين المستمر:

- تظهر أهمية التكوين المستمر لأخصائي المعلومات خاصة عند ظهور التقنيات أو الوسائل الحديثة، فالتكوين يسهل اندماجه في مهنته التي تطورت بشكل كبير نتيجة الثورة التي أحدثتها تكنولوجيا المعلومات، الأمر الذي جعل الوظائف التقليدية تتغير وتراجع. ويمكن إبراز أهمية التكوين المستمر في النقاط التالية:
- المحافظة على المهارات الموجودة من جهة، وإضافة مهارات جديدة من جهة أخرى.
 - جعل أخصائي المعلومات على دراية تامة بما يصدر في مجال تخصصه نظرا لصعوبة السيطرة على كل ما ينشر.
 - التحسين المباشر للخدمات المقدمة للمستفيدين. (بنالسي، 2006، ص. 34)
 - اكتساب المتكويين مهارات التعامل مع الوسائل التكنولوجية الحديثة، من خلال توضيح كل النقاط الغامضة وتبسيط كل العمليات المعقدة المتعلقة باستعمالها.
 - التمكن من إدارة نظم وشبكات المعلومات الإدارية الصحيحة لتحسين التعامل معها.
 - تطوير المعارف والخبرات والقدرات بما يتناسب مع هذه النظم والشبكات.
 - المساعدة على الاندماج في المجتمع الحديث (مجتمع المعرفة). (صوفي، 2001، ص. 205)
- 4.2.2. الأساليب المعتمدة في التكوين المستمر:

يعد التكوين المستمر أحد أهم أوجه النهوض بالموارد البشرية لرفع التحديومسيرة التقدم التكنولوجي وتعميم الثقافة المهنية الجديدة، هذا الأخير الذي يمثل التدريب أحد أبرز أساليبها الأكثر شيوعا والأوسع تطبيقا في مختلف مؤسسات المعلومات التي تعد المكتبات الجامعية أحد أبرز أنواعها.

- التدريب:

يحتل التدريب مكانة هامة بين الأنشطة الإدارية الهادفة، لتزويد الأفراد بالمعلومات والمعارف الوظيفية المتخصصة والمتعلقة بأعمالهم، وأساليب الأداء الأمثل لها، وصقل المهارات والقدرات التي يتمتعون بها بما يمكنهم من استثمار الطاقات التي يكتسبونها، ولم تجد طريقها للاستخدام الفعلي، بالإضافة إلى تعديل السلوك وتطوير أساليب الأداء، من أجل إتاحة الفرص والمزيد من التحسين والتطوير في العمل، وتأمين الوصول إلى الأهداف المسطرة.

وعلى هذا جاءت مفاهيم التدريب متباينة ومتشابهة تصب في قالب واحد نوردها فيما يلي:

يعرف التدريب بأنه عملية ديناميكية تهدف إلى تنمية معارف وقدرات ومهارات الفرد من الناحية الفنية والإدارية والسلوكية، ذلك حتى يتمكن من إنجاز الأعمال المنوطة إليه أو التي ستوكل إليه مستقبلاً بكل كفاءة وفعالية (محمود عبد الفتاح، 2013، ص. 11). كما يُعرف أيضاً على أنه تطوير أو تنمية سلوك الفرد عن طريق وسائل معينة في مجال المعرفة أو المهارة، أو الاتجاهات بغرض تحقيق معيار أداء مرغوب فيه. ويعرف بأنه "تخطيط نشاط يهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية مهاراتهم ومعارفهم وأرائهم وسلوكياتهم واتجاهاتهم، مما يجعلهم لائقين لأداء أعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية. (مجاهد، 2008، ص. 35)

2.2.5 واقع التكوين المستمر في الوطن العربي

مما يؤخذ على التكوين المستمر في مجال المكتبات والمعلومات في الوطن العربي ما يلي (بوعناقة، 2013، ص.

144، 145)

- 1- طغيان الجانب النظري على الجانب العملي في مناهج ومقررات ومدارس وأقسام المكتبات .
- 2- عدم إعطاء التطبيق العملي لأهمية اللازمة في أقسام المكتبات والمعلومات.
- 3- ضعف الضوابط والمعايير التي تستند عليها مهمة التدريب في أقسام المكتبات والمعلومات.
- 4- قلة المعاملات البيولوجرافية المتوفرة والتباين في تهيئة مستلزماتها المادية والبشرية في الدول العربية.
- 5- قلة أو انعدام مختبرات الحاسوب في بعض أقسام المكتبات.
- 6- ضعف التدريب أثناء العمل.
- 7- ضعف التكوين المستمر لدى العاملين في المكتبات والاقتصار على تعلمها بالموظف في التعليم الرسمي.

2.2.6 عناصر نجاح التكوين المستمر:

التخطيط الجيد المبني على أساس عملية سليمة، من خلال رسم الأهداف التدريبية.

- ✓ أنتأخذ مدة زمنية كافية لتنفيذها.
- ✓ إمكانية قياس فعالية التدريب. (بوعناقة، 2013، ص. 143، 144)
- ✓ يجب أن تكون هناك مشاركة إدارية على مستوى عال في تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية.
- ✓ الاتفاق على أن التدريب عملية مستمرة وأن يمنح أخصائي المكتبات الفرصة الكافية لتطبيق مهاراته التي اكتسبها حديثاً. (عمر حسين، 2009، ص. 87)

2.2.7 الجهات المسؤولة عن التكوين المستمر لأخصائي المعلومات :

- الجامعات والمعاهد (غرارمي سعيدي، 2007، ص. 73).

- مسؤولية الجمعيات المهنية .

- مسؤولية المكتبات ومراكز المعلومات (بوغمبوز، 2011، ص. 35)

2.2.8 معوقات ومشاكل التكوين المستمر:

- جهل بعض المسؤولين لأهمية الدور الذي يلعبه التكوين المستمر.
- اعتقاد العاملين بأن الدورات التكوينية تمثل عدم قدرة العامل على القيام بعمله.
- عدم توفر المكونين الأكفاء، فالتكوين علم له منهجيته وأصوله العلمية والعملية في تخطيط وتنفيذ وتقييم ومتابعة النشاط التكويني (الجميلي، 1998، ص. 107، 109).
- عدم وجود استراتيجية متكاملة تربط بين التكوين وسياسات النقل والترقية وتخطيط العمالة.
- غياب التقييم لبرامج التكوين المستمر والنتائج المتحققة منه (مبروك إبراهيم، 2012، ص. 83).
- نقص الإمكانيات المادية والمالية إضافة إلى ضيق الوقت (بودريان، 2002، ص. 78).
- صعوبة تحديد حاجات المشاركين (بودريان، 2005، ص. 57).

3. البيئة الرقمية وأثرها على أخصائي المعلومات:

3.1. ماهية البيئة الرقمية l'environment numérique:

3.1.1. تعريف البيئة الرقمية:

البيئة الرقمية هي ذلك الفضاء الذي أوجدته تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وفي مقدمها الإنترنت، ويرتبط هذا الفضاء ارتباطاً وثيقاً بالعالم المادي، عبر البنى التحتية المختلفة للاتصالات، والأنظمة المعلوماتية، وعبر العديد من الخدمات، التي تمكن من الوصول إلى البيانات والمعلومات المطلوبة.

3.1.2. دوافع التحول من أمين المكتبات إلى أخصائي المعلومات :

إن تغير دور أخصائي المعلومات نابع من تغير هيكل المكتبات، حيث أن الهيكل القديمة بالنسبة للمكتبات كانت تقاس بغناء رصيدها من أوعية المعلومات المختلفة، ولكن أصبح أحسنها، تلك التي توفر أحسن طريقة للوصول إلى أي نوع من المعلومات مهما كان مكانها وبدون مراعاة عنصر الوقت الذي تطلب فيه، وبالتالي يتحول أمين المكتبة من مجرد مكتبي يقوم بتقديم خدمات الإعارة والفهرسة إلى اختصاصي معلومات يجيد التعامل مع مختلف الوسائل التكنولوجية الحديثة و من بين الأسباب التي أدت إلى هذا التحول نذكر ما يلي:

أولاً/ الانفجار المعلوماتي: تواجه المجتمعات المعاصرة ومؤسساتها العلمية الثقافية والإنتاجية

تدفقها ثلا في المعلومات التي أخذت تنمو بمعدل لا تكبير نتيجة للتطور التكنولوجية الحديثة،

وظهور تخصصات جديدة، وتحول إنتاج المعلومات إلى الصناعة، وتتخذ ظاهرة انفجار المعلومات أوجه عديدة هي:

أ- النمو الكبير في حجم الإنتاج الفكري

ب- تشتت الإنتاج الفكري: نتيجة لتطور التخصصات وتفاعلها مع بعضها ظهرت فروع جديدة مثل:

الهندسة الطبية، الكيمياء الحيوية، وموضوعات أخرى أكثر تخصصاً ودقة،

ج- تنوع مصادر المعلومات وتعدد أشكالها:

ثانياً/ زيادة أهمية المعلومات كمورد حيوي واستراتيجي: تعتبر المعلومات مورداً لا يمكن بدونها استثماراً أو مورداً آخر،

فقدرة الإنسان على استثمار الموارد المتاحة الأخرى رهينة بقدرته على استثمار المعلومات.

ثالثاً/ نمو وتعدد دفنات المستفيدين وتعدد احتياجاتهم.

رابعاً/ المنافسة الشديدة في خدمات المعلومات. (ماضي، 2009، ص. 70، 71).

خامساً/ تكنولوجيا المعلومات (لانكستر، 1997، ص. 403).

3.1.3. الأدوار والمهام الجديدة لأخصائي المعلومات في البيئة الرقمية:

يمكننا تلخيص مهمة المهام الجديدة لأخصائي المعلومات في البيئة المعلوماتية السائدة حالياً فيكونه:

➤ وسيط المعلومات: استقبالا للأسئلة وتوفير أجوبة جاهزة من خلال الأشكال المطبوعة،

قواعد البيانات على الخط، الإنترنت.

➤ مصمم مواقع الويب (Alastaire, 1999) (Site Web Builder).

➤ مدرب للمستعملين: حيث يقوم بمساعدة المستفيدين وتدريبهم على تقنيات البحث عن المعلومات تقيم مختلف المصادر الورقية و

اللاورقية (الإلكترونية).

➤ مسير لنظم المعلومات: يقوم بوضع نظم للمعلومات بما يتماشى مع سياسة المكتبة وأهدافها.

➤ مهندس المعلومات: حيث يشر في عمل تسيير نظام المعلومات بما تلجانب التقني المتصل بعلم المكتبات.

➤ مترجم علمي: حيث يعمل على مساعدة المستفيدين على تخطي الحواجز اللغوية.

➔ مدير المعلومات: يتولى مسؤولية التخطيط والتنسيق والضبط لبرامج المعلومات والموارد البشرية والمالية اللازمة (كريم، 2008، ص. 138).

ثانياً: الجانب التطبيقي

4. واقع التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين
- 1.4. الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية.
- 1.1.4. منهج الدراسة:

انطلاقاً من طبيعة الموضوع الذي تناولته الدراسة فقد اعتمدنا في دراستنا المنهجية على المنهج الوصفي تبعاً لطبيعة الظاهرة المدروسة التي تسعى الى وصف حالة التكوين المستمر في المكتبات الجامعية الجزائرية وتعاملها مع هذا النشاط الهام خاصة في ظل التطورات التكنولوجية التي تشهدها مكتباتنا الجامعية، كما قمنا بتدعيمه بجانب تحليلي للبيانات الكمية التي تم تحصيلها من خلال الدراسة الميدانية المعتمدة على توظيف أدوات جمع بيانات كمية.

1.4.2. مجالات الدراسة وحدودها:

كدراسة تتوفر على قسم ميداني لا بد أن تتوفر بالضرورة علم مجالاً وتحدد معينة ترسم المعالم الأساسية لها، وهذا الحدود تدور في مجملها بين الحدود الجغرافية (المكانية) والحدود البشرية والحدود الزمنية باعتبارها العناصر الأساسية التي تكفل التحكم الجيد في موضوع الدراسة وفيما يلي سنوضح حكمتها على حددي:

- المجال الجغرافي (المكاني):

وهو الإطار الجغرافي الذي يشمل عناصر مجتمع الدراسة والذي تتضح حدودها الجغرافية من خلال العنوان: واقع وآفاق التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا USTHB - باب الزوار - وبالتالي فالمجال المكاني هو المكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا.

المجال الزمني:

ويتمثل في المدة الزمنية التي يغطيها الباحث فيدراسة الظاهرة من بداية تحديد الموضوع إلى غاية اختيار الوسيلة المراد تطبيقها على العينة المرحلة جمعاً للبيانات وتحليلها وتمثيلها في شكل جداء ولوا لتعليق عليها.

2.4.3. أدوات جمع البيانات:

نظر الطبيعة موضوع الدراسة فقد قمنا باستخدام كل منا للاستبانة والمقابلة والوثائق والسجلات كأدوات لجمع البيانات، وسنحاول فيما يلي توضيح كل واحد منها على حددي:

2.4.4. المجتمع الأصلي للدراسة والعينة المختارة:

اشتمل مجتمع البحث في دراستنا على جميع المكتبيين العاملين بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين، ويقدر عددهم ب 45 مكتبي بمختلف رتبهم ولقد فضلنا أن تكون العينة مسحية شاملة لجميع أفراد مجتمع البحث .

3.4. تحليل بيانات الدراسة الميدانية:

السؤال الاول/ هل تنظم مكتبتكم دورات تكوينية؟

النسبة	التكرار	الخيارات
%100	45	نعم
/	/	لا
%100	45	المجموع

الجدول رقم (01): والخاص بمدى وجود تكوين في المكتبة

يعتبر التكوين المستمر لأخصائي المعلومات في المكتبات الجامعية ضرورة حتمية في الوقت الحالي لمواكبة التطورات الحاصلة في مجال البيئة الرقمية، وهذا من أجل تسهيل التعامل مع متطلباتها، وذلك ما يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه، حيث أكدت مانسبته %100 من المبحوثين على أن المكتبة تنظم دورات تكوينية لفائدة موظفيها، وهذا لما يلعبه التكوين المستمر من دور هام في ترقية المهنة المكتبية حتى يتمكنوا من أداء مهامهم بما يتناسب والتطورات الحاصلة في ميولات وحاجات قراء ومستفيدي العصر الرقمي، كما أن هذه النسبة مؤشر جيد يدل على مدى اهتمام المكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين بالتكوين المستمر. - إذا كانت الإجابة ب (نعم) فما هو نوع التكوين

النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
%43.39	23	تكوين مستمر في المؤسسات العلمية المتخصصة (معاهد علم المكتبات)
%39.62	21	تكوين مستمر في إطار التعاون بين المكتبات
%16.98	09	أخرى
%99.99	53	المجموع

الجدول رقم (02): خاص بنوعية التكوين المستمر

هناك تفاوت في نوع التكوين الذي تلقاه أفراد العينة وهذا ما يوضحه الجدول السابق، حيث أوضحت نسبة %43,39 أنهم تلقوا تكويننا عن طريق المؤسسات العلمية المتخصصة مثل أقسام ومعاهد علم المكتبات والتوثيق والمركز الوطني للبحث في الإعلام العلمي والتقني Cerist وهذا نظرا لما تقدمه هذه المؤسسات من برامج تكوينية تساعد المكتبيين على تطوير مهاراتهم، بينما أعربت نسبة %39,62 أنهم استفادوا من تكوين في إطار التعاون بين المكتبات كالزيارات الميدانية.

السؤال الثاني/ هل التكوين المستمر الذي تلقيتموه يتم تنظيمه بصفة منتظمة أو عشوائي؟

النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
----------------	---------	----------

مبرمج (منتظم)	16	%35.55
تلقائي (عشوائي)	29	%64.44
المجموع	45	%99.99

الجدول رقم (03): والخاص بكيفية تواتر التكوين المستمر

ركز هذا السؤال على كيفية تواتر التكوين المستمر لأخصائي المكتبة المركزية بجامعة هوارى بومدين، حيث أثبتت الدراسة الميدانية أن النسبة الكبيرة والتي تمثل %64.44 أي ما يعادل 29 فرد من أفراد العينة المختارة، ترى بأن التكوين الذي تنظمه المكتبة تكوين عشوائي أي أن المدة التي تفصل بين دورة تكوينية وأخرى غير متساوية، أما نسبة %35,55 أي ما يعادل 16 فرد من أفراد العينة، أجابوا بأن التكوين الذي تنظمه المكتبة هو تكوين منتظم وهي نسبة تقارب النصف من النسبة السابقة، وهذا قد يعود للمشاركة الدائمة لهؤلاء الأفراد في الدورات التكوينية التي تقيمها المكتبة.

السؤال 03/ هل ترى بأن التكوين المستمر ضروري في المكتبات الجامعية؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	45	%100
لا	/	/
المجموع	45	%100

الجدول رقم (04): يبين مدى ضرورة التكوين المستمر لموظفي المكتبة الجامعية

أثبتت الدراسة إجماع موظفي المكتبة المركزية لجامعة هوارى بومدين ونسبة %100 على الدور الهام الذي يلعبه التكوين المستمر في ترقية المهنة المكتبية، وأنه ضرورة وحتمية لا بد منها حتى يتمكنوا من أداء مهامهم والرفع من مستواهم، وذلك باكتسابهم مهارات ومعلومات وسلوكيات تمكنهم من العمل بالوسائل التكنولوجية الحديثة، بالموازاة مع التطورات الحاصلة في ميولات وحاجات قراء العصر الرقمي.

- إذا كانت الإجابة ب (نعم) فذلك راجع الى:

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
----------	---------	----------------

تحسين أداء العمل	39	25.32%
مواكبة التطورات التكنولوجية	44	28.57%
اكتساب سلوكيات من أجل تعليم وتوجيه المستفيد في عملية البحث عن المعلومات	33	21.42%
اكتساب مهارات جديدة	36	23.37%
أخرى	02	01.29%
المجموع	154	99.97%

الجدول رقم (05): يبين الأسباب الرئيسية التي جعلت التكوين المستمر ضرورة حتمية

يلعب التكوين المستمر دورا فعالا في التدريب على مواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة التي تعتبر من أولى اهتمامات المكتبيين ضمن الأغراض التي يودون تحقيقها من خلاله، ويظهر ذلك جليا من خلال نسبة هذا الاختيار والمقدرة بـ 28,57% أي ما يعادل 44 فرد من أفراد العينة، وهو ما يدل على وعي المكتبيين بأهمية اكتساب القدرة على العمل بالتقنيات والتكنولوجيات الجديدة في مجال المكتبات والمعلومات، خاصة بعد توفر مصادر المعلومات الإلكترونية ونخص بالذكر في هذا المقام الإنترنت التي تمكنهم من متابعة التطور الحاصل في مختلف المكتبات الجامعية في العالم وما تقدمه من معلومات في التخصصات العلمية المختلفة، كما أن تحسين أداء العمل في المكتبة المركزية لجامعة هوارى بومدين من الأهداف الأساسية التي يحققها التكوين المستمر حسب الإجابات الواردة وذلك بنسبة 25,32% أي ما يعادل 39 فرد من أفراد العينة، وأنه لديهم إيمان قوي بأنه كلما زاد تكوينهم، كلما كان بذلهم وعطائهم في وظائفهم أفضل، وهذا ما من شأنه أن يزيد من رضا المستفيدين ويدعم مكانة المكتبة في الهرم الجامعي، بينما أثبتت الدراسة بأن التكوين المستمر يعمل على إكسابهم مهارات جديدة وكذلك اكتساب سلوكيات من أجل تعليم وتوجيه المستفيد في عملية البحث عن المعلومات وهذا بنسبة 23.37% و 21.42% على التوالي، وذلك لضرورة تجديد المعرفة والمهارة خاصة مع التطور المتسارع في المجالات العلمية والتكنولوجية لمواجهة تقادم المعارف.

السؤال الرابع/ ماهي أشكال الدورات التكوينية؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
----------	---------	----------------

ورشات العمل	38	20.76%
محاضرات	38	20.76%
ملتقيات وندوات	35	19.13%
الزيارات الميدانية للمكتبات ومراكز المعلومات	41	22.40%
الاتحاق بالدورات الخارجية	23	12.56%
عضوية الجمعيات المهنية والمشاركة في أنشطتها	02	01.09%
أسلوب التعليم الذاتي والتعليم المبرمج	06	03.28%
المجموع	183	99.89%

الجدول رقم (06): يوضح أشكال الدورات التكوينية التي تقوم بها المكتبة المركزية لجامعة هوارى بومدين

ركز هذا الجدول على معرفة أشكال الدورات التكوينية التي استفاد منها أخصائي معلومات المكتبة المركزية لجامعة هوارى بومدين، حيث أقرت نسبة 22,40% أي ما يعادل 41 فرد من أفراد العينة المختارة، وهي نسبة مرتفعة بأنهم تلقوا تكويناً على شكل زيارات ميدانية للمكتبات ومراكز المعلومات، وذلك راجع ربما للاستفادة من تجارب هذه المكتبات في حل ومعالجة بعض المشكلات الفنية والإدارية التي تواجه المكتبات ويمكن أن تكون هذه الزيارات إلى المكتبات ومراكز المعلومات داخل القطر أو خارجه، أما بالنسبة إلى الدورات التكوينية على شكل ورشات عمل ومحاضرات فقد جاءت النسبة متساوية لكل منهما حيث قدرت بـ 20,76% أي ما يعادل 38 فرد من أفراد العينة، وهي نسبة عالية هي الأخرى وذلك راجع لشيوع وكثرة استخدام مثل هذا الشكل من أشكال التكوين فهي مفيدة للاستخدام بالنسبة للمجموعات الكبيرة خاصة إذا كان الغرض من التدريب نقل المعلومات الحديثة أو إبلاغ العاملين في المكتبة عن التغيرات الجديدة وشرحها لهم هذا بالنسبة إلى المحاضرات، أما بالنسبة لورشات العمل فإن المكتبة عينة الدراسة تقوم بتنظيم دورات تكوينية بهذا الشكل وذلك من أجل إعداد المتدربين لتطبيق مهارة معينة يحتاجونها، كما أعربت نسبة 19,13% أي ما يعادل 35 فرد من أفراد العينة أن الملتقيات والندوات هي من الطرق المعتمدة في التكوين المستمر بالنسبة لهم.

السؤال الخامس/ هل توجد مشاكل وعراقيل تعترض عملية التكوين المستمر؟

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
----------	---------	----------------

نعم	34	75.55%
لا	11	24.44%
المجموع	45	99.99%

الجدول رقم (07): يوضح مدى تواجد المشاكل التي تعترض عملية التكوين المستمر من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 75.55% من أفراد العينة أجابوا بـ نعم، أي بوجود مشاكل وعوائق تحول دون الاستفادة القصوى والفعالة من برامج التكوين المستمر التي يتم تنظيمها بالمكتبة. وذلك راجع لعدة صعوبات وعراقيل تختلف حسب وجهة نظر كل فرد من أفراد العينة، بينما أجاب الباقي بـ لا بنسبة 24.44% أي أنهم لا يجدون أي صعوبات أو مشاكل في عملية التكوين المستمر من جميع النواحي وبالتالي فهم يستفيدون منها بشكل جيد دون عائق يذكر وربما هذا يفسره الاختلاف في القدرات الفردية بين موظفي المكتبة ومدى استيعابهم لمحتوى البرامج من جهة وقدرة بعض الموظفين لهاته العملية وكفاءتهم في الارتقاء بالمستوى المهني لهؤلاء من جهة أخرى.

- إذا كانت الإجابة بـ (نعم) فهل هذه المشاكل:

النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
27.27%	18	تقنية
13.63%	09	مادية
18.18%	12	لغوية
06.06%	04	نفسية
34.84%	23	إدارية
99.98%	66	المجموع

الجدول رقم (08): يبرز أنواع المشاكل التي تعترض عملية التكوين المستمر

يتبين لنا من خلال بيانات هذا الجدول، حول طبيعة ونوعية المشاكل والصعوبات التي يعاني منها أفراد العينة الذين أجابو بنعم أن العائق التقني والإداري هما أهم عائقين يواجهان هاته الفئة وذلك ما تمثله نسبة 62.11%، في حين يأتي بعدهما مشكل اللغة التي يتم استخدامها خلال مدة التكوين المستمر بنسبة 18.18%، بينما المشكل المادي وعدم القدرة على تغطية تكاليف هاته الدورات التكوينية أيضا يعد إحدى أهم

العوائق التي تواجه المتكون وهذا ما ترجمه نسبة 13.63%، لكن الحاجز النفسي لا يمثل سوى 06.06% ذلك أن غالبية أفراد العينة لا يعانون من هذا المشكل لتعودهم على حضور هاته الدورات .

السؤال السادس/ هل ترى أن فترة التكوين كافية؟

النسبة المئوية	التكرار	الخيارات
26.66%	12	نعم
73.33%	33	لا
99.99%	45	المجموع

الجدول رقم (09): يوضح مدى كفاية الفترات التكوينية

يعتقد ما نسبته 73.33% من أفراد العينة، أن مدة التكوين غير كافية لهم لاستيعاب كل ما يتلقونه من معلومات خلال هاته الفترة، هذا راجع إلى أن أغلب المكتبات الجامعية ليس لها الوقت ولا الميزانية الكافية لتمديد مدة دورات التكوين المستمر، وأيضا انشغال المكتبيين والمؤطرين على حد سواء بمهامهم ووظائفهم الرسمية المسندة لهم، بينما يرى 26.66% أن فترة التكوين كافية، وبالتالي فالمشكل ليس في الزمن بل يرجع إلى صعوبات أخرى تختلف حسب وجهة نظر كل منهم .

5- النتائج العامة للدراسة:

➤ تنظم المكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين دورات تكوينية لموظفيها حرصا منها على الارتقاء بأدائهم بنسبة عالية، وهي تعتمد نوعين مهمين من أنواع التكوين المستمر وهما التكوين المستمر في المؤسسات العلمية المتخصصة مثل معاهد علم المكتبات والمعلومات، وكذا التكوين المستمر في إطار التعاون بين المكتبات وهو تكوين ذات طابع محلي.

➤ تواتر التكوين المستمر عشوائي وغير منتظم، مما يدل على أن المكتبة عينة الدراسة لا تبرمج خطط استراتيجية بعيدة الأمد في هذا المجال.

➤ تعتبر ورشات العمل والمحاضرات من أهم أشكال التكوين المعتمدة بالمكتبة، إضافة إلى الزيارات الميدانية للمكتبات ومراكز المعلومات . كما يتولى مسؤولية الإشراف على الدورات التكوينية مختصون في مجال المكتبات، وهذا عامل إيجابي ومهم من أجل إحاطة المكتبيين بكل ما يستجد في ميدان المكتبات والمعلومات، كما أن لهم قدرات وكفاءات تؤهلهم لإدارة هاته البرامج التكوينية.

➤ وعي المكتبيين بمدى ضرورة التكوين المستمر في المكتبات الجامعية ، وذلك من أجل مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة وتحسين أداء العمل، وكذلك اكتساب مهارات جديدة في العمل إضافة إلى امتلاك سلوكيات من أجل تعليم وتوجيه المستفيد في عملية البحث عن المعلومات.

➤ ساهم التكوين المستمر لأخصائي و المعلومات بالمكتبة عينة الدراسة في تمكينهم من استخدام التقنيات الحديثة المستعملة بها، والمتمثلة أساسا في الحاسوب وبنسبة عالية جدا نظرا لاستعمالاته في معظم الخدمات المكتبية والمتمثلة في التصنيف والفهرسة والإعارة وغيرها بالإضافة إلى تمكنهم من استخدام شبكة الإنترنت من خلال الولوج إلى قواعد البيانات واستعمال الفهارس المتاحة، وأيضا التحكم في استخدام البرمجيات الوثائقية بنسبة.

- تتناسب البرامج التكوينية المنظمة من طرف المكتبة مع تطلعات أخصائي و المعلومات لديها بنسبة معتبرة ، وهذا ما أكسب أغلبية افراد عينة الدراسة الرضا الوظيفي.
- من بين أهم المشاكل التي تعيق نجاح برامج التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبة المركزية لجامعة هواري بومدين، هو تركيز هذه الدورات على الجانب النظري ، إضافة الى صغر حجم المدة المخصصة للبرنامج التكويني، وأيضا تباعد فترات التكوين الذي يؤدي الى تقادم معلومات الفرد .

خاتمة:

جلب العصر الرقمي تحديات وفرص مختلفة للمؤسسات عامة والمكتبات الجامعية والمؤسسات البحثية خاصة. ولكي تلحق المكتبات الجامعية الجزائرية بركب العصر الرقمي، عليها أن تستوثق من أن العاملين بها قد تدربوا تدريباً كافياً لإنشاء وإدارة الموارد الرقمية. إن هناك العديد من المتطلبات التدريبية اللازمة لأخصائيو المعلومات بالمكتبات الجامعية حتى يتمكنوا من مساندة ودعم توفير الخدمات الإلكترونية والرقمية، ويجب تناول هذه المتطلبات عن طريق برامج التكوين المستمر في علوم المكتبات والمعلومات، لأنه يعتبر عاملاً مشجعاً لرفع تحديات العولمة والانفتاح الخارجي وما يمكن أن نستخلصه كنتيجة من عملية التكوين المستمر في تطويره لخدمات المكتبات ورفع مستوى أداء الأفراد داخلها في ظل بيئة رقمية متغيرة ومتجددة، أن التكوين والتدريب لا يقتصران على إعطاء معلومات نظرية بل يجب أن يقترن بالممارسة الفعلية الميدانية وبتحديد استراتيجية واضحة ودقيقة للتكوين المستمر من حيث تحديد الاحتياجات التكوينية لأخصائيو المعلومات كافة بعد استشارتهم ومعرفة جوانب النقص والضعف في أدائهم من أجل تحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة بما ينسجم ومواكبة المستجدات الحديثة اللازمة لتنمية الموارد البشرية. وما يمكن أن نختم به دراستنا هو أن هناك حاجة ماسة لإجراء مزيد من البحوث في أنواع النماذج التي يجب استخدامها في تدريب أخصائيو المعلومات وتأهيلهم بالعصر الرقمي. وانطلاقاً من مجموع النتائج المتوصل إليها في دراستنا، نقدم مجموعة من الاقتراحات والحلول لتطوير التكوين المستمر لأخصائيو المعلومات بمكتباتنا الجامعية وهي كالتالي:

- تنظيم دورات تدريبية في أقسام المكتبات يستفيد منها المكتبيون من مختلف الأسلاك والمستويات ووضع إطار تنظيمي لذلك بين المكتبات ومؤسسات التكوين في علم المكتبات والمعلومات.
- دعم المكتبات في مؤسسات التعليم العالي بالموارد المالية الكافية لتغطية تكاليف التكوين المستمر للمكتبيين والاعتراف بأن التكوين هو استثمار للمستقبل.
- اقتناء العناوين الجديدة والاشتراك في المجلات المتخصصة في علم المكتبات والمعلومات لتمكين المكتبيين من تجديد معلوماتهم في تخصصهم في أماكن عملهم (التكوين الذاتي).
- تفعيل دور الجمعيات المكتبية وإدراجها ضمن المؤسسات المعنية بالتكوين المستمر ولو بصفة استشارية، أي تأسيس الجمعية الوطنية للمكتبيين الجزائريين بصفة رسمية.
- العمل على توحيد الأنظمة والبرمجيات المستخدمة في مجال تنظيم و تخزين واسترجاع المعلومات بهدف الربط الشبكي بين المؤسسات وتسهيل تدفق البيانات والمعلومات بينها.
- إشراك كل من لهم علاقة بتحديد الاحتياجات التكوينية بدأ بالموظف في حد ذاته والقيام بدراسة ومناقشة آلية اختيار وترشيح الموظفين لمختلف الدورات التكوينية وهذا لسد الفجوة بين المستوى المطلوب ومستوى الأداء الفعلي للقضاء على جل مشكلات العمل.
- مراعاة الاستمرارية في التدريب من خلال عقد ثلاث دورات تدريبية سنوياً وفي فترات متقاربة تتراوح مدتها ما بين أسبوع إلى ثلاث أسابيع للدورة الواحدة.

- الالتحام والتفاعل بشكل أكثر فعالية مع ثورة المعلومات والاتصالات والتقنيات المستحدثة في التدريب والتزود من حصيلتها خاصة شبكة الإنترنت والوسائط المتعددة وأساليب التعليم والتدريب عن بعد
الإحالات والمراجع:

الكتب:

1. إبراهيم السعيد مبروك ، تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات ، الاسكندرية: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، 2012، 247ص.
2. بدر أحمد ، المكتبات الجامعية. تنظيمها وإدارتها وخدمتها ، نها دورها في تطوير التعليم الجامعي والبحث العلمي، القاهرة: دار غريب، 2001، 396ص.
3. البنهاوي محمد أمين، إدارة العاملين في المكتبات، القاهرة: العربي للنشر والتوزيع، 1984، 285ص.
4. خيرى خليل الجميلي، التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية: البناء الاجتماعي للمجتمع، الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 1998، 247ص.
5. الراجحي محمد ، المكتبة المدرسية في التعليم والتعلم، تونس : المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. إدارة التوثيق والمعلومات، 1996.
6. رضوان محمود عبد الفتاح ، تحديد السياسات التدريبية وتخطيط التدريب القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2013، 115ص.
7. عمر محريق مبروكة ، دراسات في المعلومات والبحث العلمي والتأهيل والتكوي ن القاهرة: عصبي للنشر والتوزيع، 1996، ص. 195
8. كريم مراد ، مجتمع المعلومات وتأثيراته على المهنة المكتبية : الحالة الجزائرية نموذجاً ، قسنطينة: دار بهاء الدين، 2011، 182ص.
9. ويلفرد لانكستر؛ تر. حشمت قاسم ، أساسيات استرجاع المعلومات، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 1997، 454ص.

المجلات:

10. بنالسيبي عبد المالك ، "أفاق تطوير مهنة المكتبات والمعلومات في الجزائر"، مجلة المكتبات والمعلومات، قسنطينة : جامعة منتوري، نوفمبر 2006، مج. 3. ع. 1، ص. ص. 25-42.
11. بودريان عز الدين ، "تكوين المستفيدين في مجال المعلومات بين الحاجة والعوائق" ، مجلة المكتبات والمعلومات، قسنطينة: جامعة منتوري، 2002 مج. 1. ع. 1، ص. ص. 76-80 .
12. عبد الرحمن عمر حسين ، "تدريب أخصائي المكتبات للعصر الرقمي بالمكتبات الجامعية الإفريقية" ، مجلة دراسات المعلومات، 2009، ع. 5. ص. ص. 81-92.
13. كريم مراد ، "التكوين المستمر للمكتبيين الممارسين في مؤسسات التعليم العالي: دراسة ميدانية بمدينة قسنطينة"، مجلة المكتبات والمعلومات، 2006، مج. 3. ع. 1، ص. ص. 109-125.
14. معمر، جميلة. "المكتبيون الحاصلون على شهادة جامعية في علم المكتبات: بين التكوين النظري والعمل الميداني بجامعة منتوري- قسنطينة". مجلة المكتبات والمعلومات، نوفمبر 2006 مج. 3. ع. 1، ص. ص. 95-102.

البحوث والدراسات الجامعية:

أ. رسائل الدكتوراه :

15. بودريان عزالدين ، البحثالوثائقي التربوي في مجتمع المعلومات: دراسة ميدانية في المؤسسات التربوية الجزائرية : ولاية قسنطينة نموذجا، أطروحة دكتوراه دولة: علم المكتبات: قسنطينة، 2005، 261 ص.
16. سعيديوهيبه غرامي، التكوين الجامعي في علم المكتبات وعلاقته بسوق الشغل الجزائرية: دراسة ميدانية ، رسالة دكتوراه: علم المكتبات: الجزائر، 2007، 407 ص.
17. كريمة مراد، مجتمع المعلومات وأثره في المكتبات الجامعية: مدينة قسنطينة نموذجا ، رسالة دكتوراه علوم: قسنطينة: قسم علم المكتبات، 2008، 262 ص.
18. مجاهدي الطاهر، فعالية التدريب المهني وأثره على الأداء: دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج (TINDAL) المسيلة، أطروحة دكتوراه: علم النفس العمل والتنظيم: المسيلة، 2008، 262 ص.
- ب. مذكرات الماجستير:
19. بوغمبوز سليمة، تكوين اختصاصي المعلومات على استراتيجيات البحث عن المعلومات الإلكترونية وأثره البيداغوجي على المستفيد بمكتبات جامعة منتوري، مذكرة ماجستير: علم المكتبات: قسنطينة، 2011، 176 ص.
20. ماضي ودیعة ، دور اختصاصي المعلومات في إدارة المعرفة داخل المكتبات الجامعية: مكتبات جامعة منتوري قسنطينة نموذجا، رسالة ماجستير: قسنطينة: قسم علم المكتبات، 2009، 283 ص.
- الأدلة:
21. دليل جامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا conception « cellule communication » USTHB، 2008.
- أعمال الملتقيات والمؤتمرات:
22. بوغناقة سعاد، التكوين المستمر لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية لجزائرية (الفرص والتحديات). المؤتمر الرابع والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات ، السعودية: المدينة المنورة ، 26 - 27 نوفمبر 2013.
23. صوفي عبد اللطيف، نحو استراتيجية عربية موحدة للتكوين العالي في علوم المكتبات والمعلومات ، أعمال المؤتمر الحادي عشر للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، المنعقد في القاهرة (12 . 17 أوت 2000) مقر جامعة الدول العربية، تونس ، الرياض: منشورات الاتحاد ومكتبة الملك عبد العزيز العامة، 2001،
24. ميرك سامي و الربيع دومير ، التكوين المستمر ما بين مهني المكتبات في بيئة 2.0: مهني المكتبة الوطنية الجزائرية نموذجا، المؤتمر الثالث والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات ، قطر: الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، 2012.
- الابوغرافية:
- أ. باللغة العربية
25. إسماعيل محمد أحمد، مفهوم التكوين (التدريب) ودوره على مستوى المؤسسة، [متاح على الخط].
http://www.hrdiscussion.com/hr44943.html (زيارة يوم 02 سبتمبر 2021).
- ب. باللغة الأجنبية:
26. Alastaire Smith, Role of librarian in the internet environment•BeyondtheBasics. [20/09/2021]•Disponiblesur internet: www.vuw.ac.wz /staff /Alstaire-smit /beyond /2 role.html.