مجلة أبعاد
مجلد 11، العدد 02، 2024
ISSN : 2353 – 0030
EISSN: 2602-697X

تأثير التكوين المستمر على كفاءات أخصائي المعلومات

The impact of continuous training on the competences of an information specialist

براهيم نبيلة BRAHIM Nabila *
علـم المكتبات
جامعة وهران 2 محمد بن أحمد– (الجزائر)
Bibnabila23@gmail.com

صاحبي محمد SAHBI Mohamed
علم المكتبات
جامعة وهران 1 أحمد بن بلة– (الجزائر)
Mohamedsahbi74@yahoo.fr

****

تاريخ الإرسال:2024/11/26 | تاريخ القبول: 2024/12/23 | تاريخ النشر: 2024/12/31

ملخص:

التكوين المستمر يتجاوز كونه وسيلة لاكتساب المهارات،إنما إستراتيجية طويلة الأمد للمؤسسات،خاصة عندما يتعلق الأمر بقطاع المكتبات والمعلومات للإستجابة لمتطلبات عصر المعرفة والنمو المتزايد للمعلومات. حيث يتعين على أخصائي المعلومات، اليوم، التكيف مع هذه البيئة من أجل تعزيز كفاءاته ولتحقيق النجاح والتميز. يهدف هذا البحث إلى تبيان تأثير التكوين المستمر على تطوير كفاءات أخصائي المعلومات، للتأقلم مع المتطلبات الحديثة التي تفرضها المهنة. كون الكفاءة أصبحت وسيلة فعالة لبناء مؤسسات المعلومات وزيادة قدرتها على الإبداع والتميز. كما سيعرض البحث آليات أخرى لتمكنها (مؤسسات المعلومات) من الانخراط في تلك التحولات والاستثمار الأنجع في مواردها البشرية.

الكلمات المفتاحية: التكوين المستمر؛ الكفاءة؛ أخصائي المعلومات؛ مرجع المهن والكفاءات؛ مقابلة التقييم

Abstract :

Continuous training goes beyond being a means of acquiring skills; it is a long-term strategy for institutions, especially in the library and information sector, to respond to the demands of the knowledge era and the increasing growth of information. Information specialists today must adapt to this environment in order to enhance their competencies and achieve success and excellence. This research aims to demonstrate the impact of continuous training on the development of the competencies of information specialists, enabling them to cope with the modern requirements imposed by the profession. Competence has become an effective means of building information institutions and increasing their capacity for creativity and

* المؤلف المراسل: bibnabila23@gmail.com

distinction. The research will also present other mechanisms that enable these information institutions to engage in such transformations and to invest more effectively in their human resources.

Keywords: Continuous training; Competence; Information Specialist; Reference of Professions and Competences; Evaluation Interview.

1مقدمة:

أدت الثورة الرقمية إلى ضرورة تكوين أخصائي المعلومات،و ذلك بهدف تعزيز كفاءاته واكتسابه معارف جديدة تساعده على التكيف تدريجيا مع متطلبات العصر الرقمي. أسهمت التقنيات الحديثة بروز أنماط جديدة للعمل الإداري، ما استدعى تكوين هذه الفئة من خلال برامج في المستوى مع ما يتوافق سوق الشغل.

لم يعد اليوم أخصائي المعلومات ذلك الشخص الذي يجلس خلف مكتبه ويتعامل مع الوثائق الورقية، بل أصبح شخصا متخصصا في المعلومات من خلال تنظيمها ومعالجتها لتوفيرها للمستفيدين في بيئة أكثر تعقيدا، أين أصبح الولوج إلى المعلومة بنقرة واحدة، وقد صاحبت هذه البيئة المتغيرة تحولات عميقة بالمكتبات ومؤسسات المعلومات أثرت على جمهورها ومجموعاتها ،و أدوات عملها لاسيما مع تطور الويب ومحركات البحث وزيادة حجم المعلومات أو ما يعرف بـbig data ، وظهور مفاهيم حديثة كالمكتبات الذكية والحوسبة السحابية والذكاء الاصطناعي وانترنت الأشياء كلها مفاهيم أسهمت في تعزيز أهمية المعلومات في المجتمع.

إذن نجاح المكتبات والمؤسسات الوثائقية يعتمد بشكل أساسي اليوم على التفكير في أساليب مبتكرة لتأهيل عنصر بشري كفؤ قادر على أن يساهم في بناء العالم الرقمي.

إشكالية الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في التحديات التي يواجهها أخصائي المعلومات خلال عملية توظيفه، بالإضافة إلى نقص التدريب الذي يتلقاه من مؤسسته.مما يبرز الحاجة إلى معالجة الفجوات بين ماتم اكتسابه من معرفة (التكوين الأكاديمي) وبين المتطلبات الجديدة للوظيفة، نظرا لان القدرات والكفاءات المكتسبة لا تندرج ضمن البرامج الأكاديمية بل يمكن تطويرها إلا من خلال التدريب وآليات أخرى كمراجع المهن ومقابلة التقييم السنوية. ومنه يمكن صياغة الإشكالية التالية : إلى أي مدى يمكن أن يؤثر التكوين المستمر في تطوير كفاءات أخصائي المعلومات ؟

و تندرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من الأسئلة:

- كيف يمكن للتكوين المستمر أن يؤثر على كفاءات أخصائي المعلومات؟
- ما أهمية مقابلة التقييم في تطوير كفاءات ومهارات أخصائي المعلومات؟
- ما دور مراجع المهن المتخصصة في إعادة إدماج أخصائي المعلومات في عالم سوق الشغل؟
- ما الكفاءات الجديدة المطلوبة من أخصائيو قطاع المكتبات والمعلومات؟

أهداف الدراسة :

تهدف هده الدراسة إلى معرفة مدى تأثير التكوين المستمر على كفاءات أخصائي المعلومات ومن الأهداف الفرعية :

- التعرف على مفهوم الكفاءة وأبعادها.
- التأكيد على أهمية المورد البشري في المجال المهني.
- معرفة الآليات التي تتبعها الإدارة لتطوير مهارات موظفو مؤسسات المعلومات خاصة في الدول المتقدمة.
- فتح آفاق بحثية ذات صلة بتنمية مهارات وكفاءات العاملين بقطاع المكتبات والمعلومات.

منهج الدراسة:

اعتمدت هده الدراسة على المنهج النظري من خلا ل دراسة الأدبيات والاستفادة منها ذات الصلة بالموضوع، مع دراسة أهمية التكوين المستمر في تطوير كفاءات أخصائي المعلومات وبيان الأساليب التي تتبعها الإدارة لتلبية سوق العمل.

2. مفهوم التكوين المستمر:

تعددت التسميات للتعبير عن العملية التي تزود الفرد بالمعرفة بعد حصوله على منصب عمل كالتكوين المستمر[1] و التنمية المهنية والتطوير الوظيفي والتعليم المستمر، لم يقتصر الأمر على اللغة العربية فحسب بل شمل أيضا اللغة الفرنسية التي تعبر عن المعنى نذكرها:

-Formation continue

-Formation permanente

-Formation professionnelle

-Formation tout au longue de la vie

على الرغم من تعدد المصطلحات إلا أن المعنى يهدف إلى " تزويد الفرد بالمعرفة والمهارات التي تؤهله لمزاولة عمل معين، وهو عملية مستمرة مع الفرد طيلة حياته"(المبارك،ص.232) ،كما اعتبره القاموس على الخط Larousse " مجموعة من الإجراءات التي تسمح باكتساب معارف للتكيف أو التحول إلى وظيفة جديدة"و على هذا الأساس التكوين المستمر هو نشاط أو عملية تهدف إلى تحسين أداء الموظف واكتساب معارف جديدة لأغراض وظيفية لتكييفه مع المتطلبات الجديدة التي تفرضها المهنة. ومن هنا يمكن اعتبار التكوين المستمر رهان أساسي لتجديد الكفاءات بالنسبة لجميع مهنيو المكتبات المعلومات لما تشهده الوظيفة من تغيرات. ومن أجل ضمان التنفيذ الفعال للتكوين يجب مراعات مايلي :

- أهداف المؤسسة.
- مواصفات احتياجات التدريب.
- أهداف التكوين.
- الفئة المستهدفة.
- طرائق التكوين.
- المواد التعليمية.
- المتطلبات المالية.(أبوسعدة واخ،2017،ص.9)

3 .مفهوم الكفاءات و أبعادها :

يعتبر مفهوم الكفاءة من المفاهيم المعقدة،حيث يرتبط بالعوامل البشرية. ومع تزايد المعرفة وتطور علوم الإدارة والتكنولوجيا، أصبح هناك اهتمام كبير بالتكوين المستمر نظرا لتأثيره البارز على تطوير الكفاءات، مما يجعله ذا أهمية بالغة لكل من أخصائي المعلومات ومؤسسته.

تم تعريف الكفاءة على أنها "مجموعة من الموارد التي يتم استغلالها خلال نشاط معين وتساعد الفرد على التعامل مع المواقف المهنية التي تواجهه"(Chauvet A,2001,p.)، كما هي " جملة من الممارسات سواء كانت سلوكيات أو انجازات يمكن معاينتها أو تقييمها من خلال التكرار المهني أثناء تطبيق سلسلة من المعارف والمؤهلات المكتسبة لتحقيق نتيجة ").(مختار،2015،ص.97)

كما تعني "مجموعة من المعارف والمهارات والسلوكيات التي تحدد النجاح في مجال معين وتساهم في تحقيقه"(ABRC ,2020)

كذلك هي"سلوكيات يتمتع بها بعض الأشخاص عن غيرهم،ما يجعلهم أكثر قدرة على التصرف في مواقف معينة ،يمكن معاينتها في الواقع اليومي أثناء العمل. فالكفاءات تتطلب الجمع بين السمات الفردية والمعرفة المكتسبة للقيام بوظائف مهنية معينة".(Toupin,1999,p.34)، كما اعتبروها" نتيجة تجنيد مجموعة من الموارد والمهارات المهنية التي تسمح للموظف أي يشغل وظيفة بطريقة مرضية ".(Taeib,2007,p.34)

تشير التعاريف السابقة إلى أن الكفاءة هي :

- مكتسبة لا يمكن أن تولد مع الشخص.
- يمكن تقييمها أثناء ممارسة أي نشاط مهني.
- تستند على العديد من الموارد كالمعارف (النظرية) والخبرات (تراكمات من المعرفة) والمهارات الشخصية (السلوكيات).

و هكذا يمكن اكتساب الكفاءات من خلال :

المعارف (le savoir): مجموعة منظمة من المعلومات العامة أو المتخصصة التي يمتلكها الفرد.

الخبرات(le savoir-faire) : إجادة الفرد للأساليب والأدوات اللازمة لإتقان نشاط محدد.

المهارات الشخصية(le savoir-être) :القدرة على التكيف مع مواقف معينة"(Ecia,2004).

إذن الكفاءة تجمع بين المعرفة النظرية والممارسة أو الخبرة والسلوك كعنصر أساسي لممارسة المهنة.

4.أثر التكوين المستمر على كفاءات أخصائي المعلومات:

أصبح الإهتمام واضح بالتكوين المستمر من قبل العديد من المنظمات خاصة في الدول المتقدمة نظرا لتأثيره الكبير على تطوير الكفاءات وذلك لأهميته بالنسبة للفرد والمؤسسة.

يساهم التكوين المستمر في:

- الرفع من مستوى الأداء.
- اكتساب المورد البشري معارف ومهارات جديدة.
- تنمية العلاقات الإنسانية بين الأفراد وتطوير اتجاهاتهم.
- تعزيز ارتباط المورد البشري لمؤسسته. (الشيخ،2008،ص.16)

- تعديل المهارات وتحقيق الذات.
- الحصول على معرفة متخصصة.
- المحافظة على مواكبة التطورات الحديثة في المجال.
- الحصول على مستويات جديدة في العمل(فاتن،2007،ص.11).و هناك العديد من الطرق لتحقيق التكوين المستمر :
- ورش عمل.
- حضور المؤتمرات.
- الاشتراك في الدوريات المهنية المتخصصة.
- الاطلاع على المصادر والمراجع المتاحة على شبكة الانترنت.
- المشاركة في الملتقيات والمنتديات المتخصصة في المجال.(فاتن،2007،ص.11)

5.الجهات الفاعلة في دعم التكوين المستمر:

- المكتبات الوطنية: مثل المكتبة الوطنية الفرنسيةBNF
- الجمعيات المهنية: مثل الجمعية الفرنسية للأرشيفيينAAF، الجمعية السويسرية للأرشيفيينAAS
- المدارس العليا : مثل المدرسة الوطنية للعليا لعلوم المعلومة والمكتبات ENSSIB

6.أدوات تطوير الكفاءات الفردية والجماعية لأخصائي المعلومات:

بدأ التركيز على أهمية إدارة الموارد البشرية وتطوير أدوات وأساليب تأخذ في الاعتبار التطورات الحديثة في سوق العمل في العديد من المنظمات. أصبح من الضروري أن تمتلك المكتبات ومؤسسات المعلومات هذه الأدوات لتعزيز الكفاءات المطلوبة والتي يمكن تلخيصها كما يلي :

1.6. إعادة توجيه أخصائي المعلومات : تسمح هذه العملية إلى إيجاد المكان الصحيح لأخصائي المعلومات بهدف إعطاءه فرصة لاكتشاف مواهبه والتكيف مع الوظائف الجديدة.(Hecquard,2014,p.2010)

2.6. مقابلة التقييم السنوية :تعتبر أداة مهمة للتعرف أكثر على المرؤوس المباشر،و تحديد نقاط الضعف والقوة التي يوجهها أخصائي المعلومات في سعيه لتحقيق أهداف مؤسسته.فهي تهدف إلى :

- تحسين فعالية الفرد وتحفيزه أثناء أداء عمله أو انجاز نشاطاته.
- تحديد الاحتياجات التدريبية لتحسين إدارة العمل.
- تقييم النتائج والكفاءات.
-للتعرف أكثر على المؤسسة (المكتبة/الأرشيف) والأهداف التي يتم تحديدها.
- التعبير بكل حرية حول العمل. (عبد القادر،2010،ص.101)

3.6. مراجع المهن والكفاءات : تعتبر أداة أساسية لموظفي المكتبات والمعلومات، حيث تهدف إلى التعريف بأهم الكفاءات التي يجب أن تمتلكها هده الفئة للتكيف مع التغيرات التي تفرضها البيئة الرقمية. يجب أن نميز ثلاثة أنواع من المراجع:

- مراجع وصفية لمهنة،لنشاط معين،وظيفة.
- معايير التي تدعم عمليات إصدار الشهادات والتقييم.
- الأطر التي تصف وتنظم عمليات اكتساب المعرفة والمهارات بمختلف أنواعها (Marcerou,2017)ومن أهدافها :
- تساعد أخصائي المعلومات في تحديد الكفاءات الضرورية التي يحتاجها لأداء مهامه.
- تمكن مهنيو المكتبات والمعلومات من التكيف مع تطورات مهامهم على مدار مسيرتهم المهنية.
- تساهم في تحديد المهارات اللازمة للانتقال إلى وظيفة جديدة، كما يمكن من خلالها تقييم جميع الكفاءات لإدارة مؤسسات المعلومات بشكل فعال.
- وسيلة لتحديد الاحتياجات التكوينية.
- أداة للتنبؤ بالتطورات والاستجابة للاحتياجات المستقبلية المرتبطة بالمهنة.(BNF, 2012.)

وتستخدم مراجع المهن والكفاءات في :

- تسميات الوظائف.
- الإدارة المستقبلية للوظائف والموظفين..
- تحديد الخطط التدريبية.
- تقييم الكفاءات.
- للوصف الوظيفي.(BNF,2012,p.13)

7. الكفاءات الجديدة لأخصائي المكتبات والمعلومات :

في عصر الثورة الرقمية تكون الكفاءة ربما الأداة الوحيدة والأساسية لإحداث تأثير إيجابي في مجال المكتبات والمعلومات.وأكدت العديد من الدراسات على ضرورة تصنيف كفاءات اختصاصيو المعلومات ضمن ثلاث مجموعات :

- الكفاءات التقنية : هي القدرة على استخدام التقنيات والبرمجيات والأجهزة بفعالية.
- الكفاءات التعاونية : القدرة على التعاون وحل المشكلات في بيئة رقمية.
- الكفاءات المعرفية: هي القدرة على اختيار (انتقاء) وتفسير وتقييم المعلومة الرقمية. (Ceferio,2016)

1.7. المرجع الأوروبي للمعلومة والتوثيق : يصنف الكفاءات إلى مجموعتين :

1.1.7.كفاءات مهنية تتعلق ب:

-المعلومة (Iformation):

-المعالجة المادية للأرصدة

-التعريف بمصادر المعلومات والتحقق منها

-إدارة المحتوى

-البحث عن المعلومة

-فهم بيئة العمل.

-التكنولوجيا(Technologies):

-التصميم الآلي لنظم المعلومات

-تطوير تطبيقات الإعلام الآلي

-تكنولوجيات المعلومة والاتصال

-تكنولوجيا الاتصال.

-الاتصال(Communication):

-الاتصال الشفهي والكتابي

-الاتصال عن طريق الإعلام الآلي

-إتقان لغة أجنبية

-التواصل مع الأشخاص

-الإدارة(Management):

-إدارة المعلومات

-إدارة الموارد البشرية

-الأنشطة التدريبية والتعليمية

-التشخيص والتقييم

- البيع والنشر.

-معارف أخرى(Autres savoirs): معارف مكملة تتعلق بأسيات المهنة(التصنيف، التكشيف، الفهرسة).

الكفاءات المهنية المذكورة في المرجع هي مجموعة القدرات الأساسية لممارسة المهنة وإتقان مختلف الأنشطة باحترافية، من البحث عن المعومة ومعالجتها وإدارتها حتى إيصالها للمستفيد باستخدام أحدث الطرق التكنولوجية.

2.1.7. كفاءات شخصية تتعلق ب:

العلاقات(Relations):

- الاعتماد على الذات

-روح الجماعة

-القدرة على التفاوض

-الحس التربوي/الجاهزية/مهارات الاتصال.

-البحث(Rechercher) :

-الفضول

-التحليل(Analyser) :

-روح النقد/

-القدرة على التحليل

-التسيير(Gérer) :

-المثابرة

-الصرامة

-التنظيم(Organiser):

-القدرة على التكيف

-روح التنبؤ

-روح اتخاذ القرار

-روح المبادرة

-روح التنظيم.(Ecia,.p.13)

و قد بينت العديد من الدراسات أهمية الكفاءات الشخصية أو ما يطلق عليها بالمهارات الناعمة في العديد من المجالات ،كما أكد باحثون على ضرورة تحلي بها أخصائي المعلومات في سياق عمله، وخير مثال على ذلك إذا رجعنا إلى مختلف عروض العمل نجد أنها من بين شروط الإلتحاق بالمنصب.

2.7. جمعية المكتبة المتخصصة SLA قامت بتحديد أهم المهارات الواجب توفرها في أخصائي المعلومات:

1.2.7.الكفاءات المهنية:

- إدارة مؤسسات المعلومات
- إدارة الموارد البشرية
- إدارة خدمة المعلومات
- إدارة تكنولوجيا المعلومات

2.2.7. الكفاءات الشخصية:

ترتكز على القدرة على الاتصال،بالإضافة إلى القدرة على التكيف مع البيئة المتغيرة. (نجية وأخ،2015)

7 .3. **جمعية مكتبات الأبحاث الكندية :** نشرت الجمعية الكفاءات الأساسية لأمناء المكتبات لتحديد الأهداف الشخصية والتنظيمية للمؤسسة، نلخصها كالتالي:

- القدرةعلى مواكبة الأبحاث في مجال معين أو تطوير مجال بحثي أو دعم الزملاء أو التعاون.
- القدرة على إظهار الكفاءة في العمل في مواجهة المواقف الغامضة وإظهار الانفتاح اتجاه التغيرات الحاصلة في مجال المكتبات.
- فهم كيفية حل المشكلات وإيجاد أساليب وإجراءات جديدة.
- فهم كيفية الاستفادة من التجارب والخبرات وتوصيلها للمستفيدين.
- فهم مبادئ إدارة التغيير والإبتكار داخل المنظمة لتعزيز ثقافة التعلم.

- معرفة كيفية استرجاع المعلومة وتقييمها بطريقة نقدية واستيعابها لتوليد معرفة جديدة.(ABRC)

و بذلك يتضح الدور الحيوي الذي يقوم به أخصائي المعلومات، الذي يستدعي تطويرا شاملا لمؤهلاته وتعديل سلوكاته للارتقاء بوظيفته،و تدريبه على استخدام أدوات التكنولوجيا الرقمية في مجتمع يعتمد بشكل أساسي على المعلومة.

4.7. مرجع مهن الأرشيف لجمعية الأرشيفين الفرنسيين:

نشرت جمعية الأرشيفين الفرنسيين AAF بأعضاءها (1800 عضو)مرجع مهن خاص بمهنيو الأرشيف، وهي أداة تسمح للمؤسسات الأرشيفية بإدارة مواردها البشرية من جهة، وتحديد أهم الكفاءات المهنية والشخصية للأرشيفين لممارسة وظيفتهم من جهة أخرى. كما يسلط الضوء على الأساليب الحديثة في تسيير وإنتاج أرشيف المنظمات لمواجهة انفجار المعلومات. تم تصنيف الكفاءات إلى ثلاثة أصناف المعرفة (savoir)و الخبرات (savoir-faire) والسلوكيات (savoir-être) التي تتعلق بالوظائف التالية :

1. تسيير الوثائق النشطة/من records management إلى الجمع:

1.1. تسيير الوثائق النشطة/records management

2.1. العلاقات والاتصال مع المصالح الدافعة/المنتجة

3.1. التقييم الأرشيفي، الإنتقاء

4.1. التحضير، دفع الوثائق

2. الترتيب والوصف Classement et description

1.2 تحضير خطة التكوين

2.2. تحليل الوثائق /الملفات

3.2 الترتيب

4.2. تحرير أدوات البحث

5.2. التكشيف

3. الحفظ Conservation

1.3. سياسة الحفظ الوقائي والعلاجي

2.3. بنايات ،مستودعات الحفظ

3.3. الأرشيف الإلكتروني : التخزين والحفظ

4.3. الصيانة الروتينية للمجموعات

5.3. المعالجة الفنية للحوامل (الدعائم)

4. الإتصال -التثمين : Communication- valorisation

1.4. إستقبال ودعم المستخدمين الداخليين والخارجيين

2.4. البحث عن الجمهور الداخلين والخارجيين

3.4. التواصل مع المستخدمين ومراقبة الإعارة

4.4. الأنشطة الثقافية/التثمين

5. تسيير مصلحة أرشيف: Gestion d'un service d'archives

1.5. التسيير /التأطير

2.5. تحديد سياسة وإدارة المصلحة

3.5. إدارة العمليات

4.5. المشاركة في المنافسات ومراقبة أراء المستفيدين

5.5. إدارة المشاريع.(AAS,2016)

يتضمن هذا النص أو(المرجع) مجموعة من الكفاءات التقنية والسلوكية، مع التركيز على إدارة الأرشيف رقميا في ظل التطورات التي تشهدها المهنة.كما أنه من الضروري الالتزام بالمبادئ الأساسية للوظيفة كالتصنيف والتكشيف والوصف ،حيث من الصعب اليوم أن نجد أرشيفي يفتقر إلى إتقان أدوات معالجة المعلومات رقميا.

خاتمة:

يضمن التكوين المستمر لأخصائي المعلومات تحديث دائم لمعارفه، والتكيف مع بيئته والتعلم مدى الحياة، كما يضمن له الأداء المتميز لمواجهة التطورات الحاصلة وما أفرزته التكنولوجيات الرقمية من تغيير في طرق العمل وتطور الموارد الرقمية وسائل البحث، أين منحت هده الأساليب استقلالية للمستخدمين في البحث عن المعلومة، والذي أصبحت طلباتهم الآن لا تتجاوز طلبات الوصول على المعلومة بل عن كيفية تقييمه واستغلالها. وهنا وجب على المكتبات ومؤسسات المعلومات إيجاد آليات مثلى للاستثمار في المورد البشري واستغلال كفاءاته من خلال توفير له الموارد الضرورية وتقييم معرفته المكتسبة للاستجابة للاحتياجات المرتبطة بالمهنة . لكن السؤال يبقى مطروحا حول بقاء هذا القطاع الحساس عنصرا ثانويا في الفضاء المعرفي

المراجع:

-الداوي الشيخ(2008)،تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية،مجلة الباحث،ع6،الجزائر، متاح على الرابط
https://www.asjp.cerist.dz/en/article/819 consulté le 11/16/2024
- أحمد أمين أبوسعدة وآخرون(2017)،دليل إعلم لاعتماد التدريب في المكتبات والمعلومات،سوهام للنشر والتوزيع
-بامفلح فاتن سعيد (2007)، برامج التعليم المستمر لأخصائي المكتبات والمعلومات في المملكة: دراسة تقويمية
- بن هندة مختار(2015)،التعليم والتكوين في مجال علوم المعلومات والتوثيق في الوطن العربي بين الموروث والحديث وأدلة الكفاءات المهنية، المجلة العربية للمعلومات ،مج25
-صبري الحاج مبارك،التطوير الذاتي لأخصائي المعلومات في البيئة الرقمية :المتطلبات والواقع.على الرابط:
https://asjp.cerist.dz/en/article/101551
-عبد القادر هاملي(2010)، وظيفة تقييم كفاءات الأفراد في المؤسسة: دراسة حالتي مؤسسة سونلغاز وشركة تسويق وتوزيع المنتوجات البترولية المتعددة –تلمسان-، رسالة ماجستير ،كلية العلوم الاقتصادية والتسيير،جامعة تلمسان
-قموح نجية وآخرون(2015)، كفايات ومواصفات أخصائي المعلومات للتأقلم مع البيئة الرقمية: دراسة ميدانية بمكتبات جامعة. https://dx.doi.org/10.5339/qproc.2015.gsla.9 مؤتمر 21 ،متاح على الرابط:SLA-AGC قسنطينة

-Association Des archivistes(2016),référentiel métiers : la profession d'archiviste ou les métiers des archives.en ligne sur Référentiel métiers.qxd (consulté le 02/10/2024)
-Bibliothèque National de France(2012). référentiel des emplois et des compétences, direction déléguée aux
ressources humaines, en ligne sur le referentiel_emplois_competences.pdf (consulté le 20/03/2024)
-Chauvet A(2001),Quels indicateurs de la compétences ?in :bbf ,n3,p. en ligne sur le site :https://bbf.enssib.fr(consulté le 02/09/1024.)
-Ceferio(2016).des compétences nécessaires pour soutenir le passage au numérique des des PME Québec , économiescience et énovation disponible sur le site : Cefrio-PME 2.0-2016.pdf consulté le 18/05/2024
-Dictionnaire Larousse en ligne sur : https://www.larousse.fr\ (consulté le 18/9/2024)
-Ecia(2004),euroréférentiel Iet D :compétences et aptitudes des professionnels européens de l'information-documentation,adbs ,en ligne :https://www..abd-bvd.be/wp-content/eureferentiel_1.pdf consulté le (14/06/2024)
-Françoise Hecquard. (2014),Manager une équipe en bibliothèque ,éditions cercle
-Groupe de travail de ABRC (2020).Compétences des bibliothécaires issus des bibliothécaires de recherches canadiennes. Pour plus d'informations consulté https://www.carl-abrc.ca consulté le 20/10/204
-Jean-pierre ,Taeib.Dictionnaire des RH.Paris :s.n,2007
-Nathalie Marcerou-RAMEL(2017). référentiels métiers, référentiels des compétences :bilan et perspective, bulletin des bibliothèques de France,n13,p8.en ligne disponible sur le : bbf-2017-13-0008-001.pdf (consulte le 18/10/2024)