

دور أخصائي المكتبات الرقمية في تفعيل جودة التكوين
لانتهاج سياسة فعالة لمشاريع الرقمنة بالجزائر: دراسة ميدانية
بمؤسسة Pro-A-C-F عنابة

زكية عولمي،

جامعية قسنطينة-2 عبد الحميد مهري،

zakia.aoulmi@univ-constantine2.dz

مخبر تكنولوجيا المعلومات ودورها في التنمية الوطنية

أ.د غانم نذير،

جامعية قسنطينة-2 عبد الحميد مهري،

nadir.ghanem@univ-constantine2.dz

تاريخ القبول: 2023/01/29

تاريخ الاستلام: 2021/06/18

ملخص: إن الولوج إلى عالم الرقمية لم يعد خيارا استراتيجيا، بل أضحي ضرورة حتمية تفرض التأقلم مع التغيرات والتطورات الحاصلة، والاستجابة للمتطلبات المستقبلية وتحقيق الجودة والفعالية. في ظل هذه المعطيات أصبح على عاتق المؤسسة الجزائرية تثمين مشروع الرقمنة، والذي لن يتأتى لها ذلك إلا من خلال تفعيل عنصر التكوين المبني على أسس ذات جودة فعالة وذات قدرة على التكيف مع المحيط الداخلي والخارجي للمؤسسة. وعليه فإن هذه الدراسة تهدف إلى إبراز وتثمين دور أخصائي المكتبات الرقمية في تفعيل جودة التكوين لتحقيق وإرساء مشاريع رقمنة قائمة على قواعد وأسس فعالة، وتهدف أيضا إلى الوقوف على مدى كفاءة أخصائي المعلومات الرقمية الذين هم أساتذة علم المكتبات والمعلومات، ومدى قدرتهم المهنية والتقنية المتطورة التي لم تقتصر على مجال عملهم الأكاديمي فحسب بل امتدت إلى قطاعات أخرى، والتي نذكر من بينها قطاع الاقتصاد والخدمات. وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة، بحيث تم استخدام كل من المقابلة والاستبانة كأداتين رئيسيتين لجمع البيانات، وقد خلصت الدراسة إلى أن التكوين لا بد أن يخضع

لضوابط ومعايير فعالة لتحقيق الهدف المنوط به، وأن المدرب الناجح هو الذي يحظى
بكل من الجانب النظري والتطبيقي.
الكلمات المفتاحية: الجودة، التكوين، أخصائي المكتبات الرقمية، الرقمنة،
الجزائر، مؤسسة PRO-ACF

Summary:

Nowadays, accessing digitization is no longer a strategically choice, but an imperative necessity which imposes adaptation with the different changes and developments respond to the future requirements and achieve quality and effectiveness. In the light of these facts, it's incumbent on the Algerian institution to value the digitization project, which will only be achieved through the activation of the component of the formation based on the foundations of an effective quality and able to adapt to the internal and external environment of this institution. This study aims to shed light and evaluate the role of the digital librarian in activating the quality to achieve and establish digitization projects based on rules, and effective foundations. It also aims to determine the competence of the trainers who are the teachers of Library and Information science and their advanced professional and technical ability. But extended to other sectors including economy and services sectors. The descriptive analytical method has been applied in the study, a questionnaire and the interview was used as the main tool for data collection. The study concluded that training must be subject to effective controls and standards to achieve its aim, and that the successful trainer is the one who has both theoretical and practical aspects.

Keywords : quality, formation, digital librarian, digitization, Algeria, PRO-ACF institution.

زكية عولي ، zakia.aoulmi@univ-constantine2.dz

أولا. مقدمة:

شهد موضوع التكوين في مجال علم المكتبات والمعلومات تحولات ورهانات
جديدة مصدرها التحديات الناشئة عن استخدام تكنولوجيا المعلومات
 والاتصالات، حيث فرضت هذه الأخيرة هيمنتها المطلقة على كافة أنظمة
المعلومات وتطبيقاتها في مختلف الميادين المعرفية، التكنولوجية،

الاقتصادية...الخ. من هنا تبلورت فكرة تبني مشاريع الرقمنة التي تعتمد أساسا على التقنيات الحديثة في تحويل المعلومات والبيانات إلى الشكل الرقمي، لتحقيق المزيد من الفعالية والكفاءة في تخزين المعلومات وسرعة استرجاعها والوصول إليها.

إن من مقتضيات هذه المشاريع الضخمة المتسمة بالسير الحثيث نحو عالم الرقمية، الاعتماد المكثف على الكفاءات والقدرات البشرية المؤهلة التي تستند مقوماتها على سمات المنظومة الرقمية، باعتبارها الجهة المعنية بالإشراف على مثل هذه المشاريع، وذلك من خلال جهودها المبذولة في تنمية الأداء الإنساني وتطويره وتوجيهه. وهو ما تمخض عنه ظهور توجهات وأساليب ممارسات جديدة لمفهوم التكوين في ظل التحديات والتطورات التقنية المتزايدة. ومن أجل تحقيق هذا المفهوم وإحداث تنمية شاملة في جميع اتجاهاته ومستوياته لا بد من إخضاعه لفلسفة إدارة الجودة، التي تهدف إلى التحسين والتطوير الدائم والشامل لبرامج ومناهج التكوين المطبقة في أي مؤسسة أو منظمة.

إن مهنة علم المكتبات والمعلومات تضطلع اليوم إلى إعداد جيل جديد قادر على التحكم في المعلومات، ومواكبة التطور الحاصل في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قطاعات عديدة، تعدت المجال الأكاديمي إلى مجال التسيير والاقتصاد.

ومؤسسة PRO-ACF إحدى المؤسسات الاقتصادية التي تولي اهتماما بالغا بتجسيد المفهوم الاستراتيجي الجديد للتكوين، من خلال تطبيق معيار الجودة على جميع مراحل العملية التدريبية وبرامجها، وبالتالي تحقيق وإرساء سياسة فعالة لمشاريع الرقمنة بالمؤسسة الجزائرية على مختلف مستوياتها، التنظيمية والخدمية من أجل التحسين والتطوير الشامل. وعليه برزت الحاجة إلى ضرورة إعادة النظر في إعداد الموارد البشرية بمختلف

المؤسسات والمنظمات الراغبة في تحسين وتطوير كفاءة العنصر البشري، باعتباره دعامة جوهرية لنجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها. وبهذا الصدد استعانت مؤسسة PRO-ACF بأخصائي المعلومات الذين هم أساتذة معهد علم المكتبات والمعلومات بجامعة منتوري قسنطينة من أجل تكوين موظفي المؤسسة الوطنية للحديد والفوسفات بئر العاتر بتبسة وسكيكدة، وفق أساليب تكوينية متطورة تخدم فعليا أهداف تطوير الكفاءات والاستغلال الأمثل للموارد البشرية.

ومن خلال ما سبق تبرز لنا معالم المشكلة التي تتلخص في السؤال الجوهرى التالي:
ما مدى مساهمة أخصائي المكتبات الرقمية في تجسيد مبدأ جودة التكوين لإرساء قيم المنظومة الرقمية والاستجابة لمتطلباتها؟ وفيما يتمثل الدور الريادي لمؤسسة PRO-ACF بـ عناية في تطوير وتحديث السياسة التدريبية وربطها بالاحتياجات العلمية والمهنية في مختلف المجالات؟

يندرج تحت هذا التساؤل الرئيسى مجموعة من التساؤلات الفرعية تتمثل في ما يلي:

- فيما تتمثل معايير التميز المعرفي والمهني لأخصائي المكتبات الرقمية؟
- كيف تساهم الجودة في التكوين في تنمية القدرات والكفاءات البشرية ؟
- ما مدى مواءمة برامج وأساليب التكوين لسياسة مشروع الرقمنة ؟
- ما مدى استيعاب برامج وأساليب هذا التكوين من قبل عمال المؤسسة المكونين ؟

- كيف يؤثر المدرب الكفء على نجاح مشروع الرقمنة أثناء عملية التكوين ؟
- ما هو الدور الاستراتيجي لمؤسسة PRO-ACF في تنمية قدرات وكفاءات المورد البشري وفق المعايير الحديثة للجودة والكفاءة؟

1.1 أهداف الدراسة:

نحاول من خلال هذه الدراسة تحقيق الأهداف التالية:

- إبراز أهمية الجودة في التكوين لتنمية قدرات بشرية قادرة على إدارة وتسيير مشاريع الرقمنة في قطاعات كبرى.

- الوقوف على الدور الذي يمارسه أخصائي المكتبات الرقمية (أساتذة علم المكتبات) في التنمية المعرفية والتكنولوجية في مجالات تعدت منظومتهم الأكاديمية إلى مجال الاقتصاد والخدمات.
- التعرف على برامج الدورات التكوينية المعتمدة من طرف المكونين.
- التركيز على الدور الاستراتيجي الذي تقوم به مؤسسة PRO-ACF من أجل تنمية الكفاءات البشرية.

2.1 أهمية الدراسة:

- تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع نفسه وذلك من خلال :
- الأهمية البالغة التي يحظى بها التكوين في السنوات الأخيرة في جل القطاعات الخاصة منها والعامة.
- القيمة المضافة التي أضفها أخصائي المكتبات الرقمية لتفعيل الجودة على العملية التكوينية.
- تلمين الجهود التي تبذلها المؤسسة الجزائرية لمواكبة التطورات التكنولوجية وإرساء مشاريع ضخمة على مختلف مستوياتها التنظيمية والخدماتية مثل مشروع الرقمنة.

3.1 منهج الدراسة:

اعتمدنا في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي بهدف إبراز دور أخصائي المكتبات الرقمية في تفعيل جودة التكوين، والتعرف على برامج وخطط الدورات التكوينية المنظمة من طرف مؤسسة PRO-ACF ومدى مواءمتها مع إستراتيجية مشروع الرقمنة المراد تطبيقه بالمؤسسة.

4.1 الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

عبارة عن تقرير عن المجلس الوطني للتوظيف والتكوين والتوجيه المهني "CNEFOP"¹، يعرض هذا التقرير مختلف مسارات واتجاهات تسويق

الجودة في مجال التكوين المهني المرتبط بالموردين لعام 2017، حيث تضمن محورين مفصلين يتعلق الأول بضمان جودة المصادر المشتركة للتكوين المهني والمتمثلة في: جودة مؤسسات التكوين، جودة منحة الشهادات المهنية، جودة تحديد الاحتياجات المرتبطة بالكفاءات، جودة الإعلام حول التكوين، وأخيرا جودة المرافقة والمتابعة؛ في حين تعلق المحور الثاني بجودة ممارسات التكوين المتمثلة في: تحديد متطلبات التكوين وتفعيل المناهج البيداغوجية، دمج سياسات استثمار ممولي التكوين مع تحديات الجودة، التوجه نحو المراقبة، المتابعة والتقييم لممارسات جودة التكوين.

الدراسة الثانية :

عبارة عن مقال علمي لـ سرينيفاسولو²، جيث يسلط فيه الضوء على أدوار ووظائف المكتبي الرقمي في استرجاع المعلومات، تسليم المحتوى، والتصفح، كما يشير إلى واجهة الوظائف، الأدوار، المهارات و كفاءات المكتبي الرقمي لإدارة نظم المعلومات الرقمية في مجالات مهمة مثل: التصوير التقني، التعرف الضوئي على الحروف البصرية، لغات الترميز، الفهرسة، فهرسة الوسائط المتعددة، قواعد البيانات، تصميم واجهة المستخدم، البرمجة وتكنولوجيا الويب. وفي الأخير تهدف هذه الورقة إلى خلق مسمى وظيفي جديد - أمين المكتبة الرقمية- لتعزيز وظائف المكتبات الرقمية و إدارة نظم المعلومات الرقمية.

الدراسة الثالثة:

مقال علمي عن "جمعية المكتبات والمعلومات الأسترالية (ALIA) ورابطة المكتبات المدرسية الأسترالية³؛ يصف هذا المقال المعرفة والمهارات والالتزام المهني الذي أظهره أمين المكتبات المعلم المتميز. كما تهدف هذه الورقة إلى تحقيق الأهداف التي يجب أن يطمح إليها جميع أمناء المكتبات المعلمين الأستراليين، وتقديم فكرة واضحة للتدريس الجيد والممارسة المهنية المستمرة.

موقع الدراسة الحالية على خريطة المراجعات السابقة

ركزت الدراسات السابقة (الثانية و الثالثة) على رصد معارف ومهارات، وكذا أدوار ووظائف أخصائي المكتبات الرقمية في إدارة نظم المعلومات الرقمية، وذلك من خلال توصيف وظائف أمين المكتبات الرقمية، وتحديد مدى ارتباط هذه الوظائف بمجالات العمل بالمكتبات ومؤسسات المعلومات المختلفة، هذا من جانب. ومن جانب آخر ارتباطها بالتكوين القاعدي أو التكوين المنظم، والممثل في مجموع البرامج والمقررات الموجهة للإعداد والتأهيل الجيد لأخصائي المكتبات الرقمية. بينما تطرقت الدراسة الأولى إلى تقديم خلفية نظرية عامة حول متغير الجودة في مجال التكوين، حيث أنها انحصرت في الجانب المهني فحسب.

في حين جاءت الدراسة الحالية لفهم التداخلات بين المحاور الثلاثة (أخصائي المكتبات الرقمية، الجودة، التكوين)، وتوضيح آلية التفاعل والانسجام فيما بينها، وكذا تسليط الضوء على الدور المحوري الهام الذي يضطلع به أخصائي المكتبات الرقمية لإعداد كوادر بشرية مؤهلة للعمل بالبيئة الرقمية ، وهذا من زاويتين:

- 1-التكوين الأكاديمي والممثل في أعضاء هيئة التدريس المختصة في تدريس مقررات وبرامج علم المكتبات والمعلومات
- 2-التكوين المهني أو التكوين المستمر والذي يمثل العاملين بالمكتبات أو مؤسسات المعلومات المهمة بتطبيق مشاريع الرقمنة

5.1 حدود الدراسة الميدانية:

1.5.1 الحدود المكانية:

- التعريف بمؤسسة PRO-ACF Professionnelle Assistance : Conseil et Formation هي عبارة عن مدرسة خاصة تابعة لقطاع الخدمات أنشئت عام 2007، طاقمها البشري يتكون من المدير ، وثلاث

عمال بمصلحة الأمانة العامة . الهدف منها هو التكوين المباشر ما بين المؤسسات الخاصة منها والعامة في جميع المجالات. تعمل وفق مبدأ التكوين من أجل التطبيق الفعلي وهو ما يسمى ب « Formation Action ».

- طريقة عملها: تعمل المؤسسة وفق إحدى الطريقتين:

الطريقة الأولى: يقوم مدير مؤسسة PRO-ACF باقتراح موضوع للتكوين حول موضوع معين مثل: GED لجهة معينة (جامعة، مؤسسة، هيئة،...) وإذا أولت هذه الأخيرة اهتماما لهذا التكوين ، ترسل مؤسسة PRO-ACF برنامج وأهداف التكوين متبوعا بالسيرة الذاتية للمدرب.

الطريقة الثانية: وهي الأكثر شيوعا، وهي أن تقوم المؤسسة الراغبة في التكوين بإرسال احتياجاتها التكوينية لمؤسسة PRO-ACF حيث تقوم هذه الأخيرة بدراسة الطلبية ومن ثم صياغتها والموافقة عليها معتمدة في ذلك على دفتر شروط بينها وبين المؤسسة الراغبة في التكوين ويشمل هذا العقد: تحديد أهداف التكوين، التكلفة، إعداد برنامج التكوين، تعيين المدرب وإرسال سيرته الذاتية.

تتعامل المؤسسة مع الجهات الراغبة في التكوين ب Email و الهاتف، الفاكس، وما يسمى ب Télé marketing.

- لمحة عامة عن الدورة التكوينية المنظمة من قبل مؤسسة PRO-

ACF ب عناية حول: الرقمنة والتسيير الإلكتروني للوثائق

أولا: أهداف الدورة:

- اكتساب المفاهيم النظرية ومعرفة المهام و التشريعات الخاصة بالأرشيف بالمؤسسة.

- التعرف على قواعد وأساليب تنظيم وإدارة الأرشيف المادي.

- التعرف على أساليب وطرق إدارة السجلات الإلكترونية.

- الوقوف على معايير الجودة المطلوبة لمكان تطبيق المشروع من أجل وضع نظام توثيقي متكامل.

ثانياً: برامج الدورة التكوينية:

جدول رقم 1: برنامج الدورة التكوينية

البرنامج الأول للدورة	البرنامج الثاني للدورة
- أساسيات: ما المقصود بوثيقة إلكترونية؟ محتوى الوثيقة الالكترونية التحول نحو الرقمنة: المميزات والسلبات مشاكل الوثيقة الالكترونية مقدمة حول أنظمة المعلومات الإلكترونية مقدمة حول GED، مفاهيم ومبادئ حلول GED تصنيفات GED من GED إلى GDE	المقياس الأول (3 أيام): دراسة وتنظيم الأرشيف: - الأرشيف والمؤسسة: المبررات الجهاز التشريعي استعمالات الأرشيف بالمؤسسة. - المعالجة التقنية للأرشيف: المبررات منهجية معالجة الأرشيف قواعد الحفظ
- سلسلة التسيير الالكتروني للوثائق: الاقتناء الرقمي مراحل الأتمتة الرقمنة: طرق وتقنيات الضغط وتقنية التعرف الضوئي على	المقياس الثاني (3 أيام): التسيير الإداري للأرشيف: أدوات البحث إتاحة الأرشيف الحفظ الفيزيائي للأرشيف مسير الأرشيف

الحروف. التخزين والإتاحة	
- الفهرسة والتكشيف: ما وراء البيانات معايير ما وراء البيانات كيف يتم نجاح مشروع التسيير الوثائقي؟ حلول التسيير الالكتروني للوثائق	المقياس الثالث (3 أيام): التسيير الالكتروني للأرشيف: المبررات مفاهيم حول GED دورة حياة GED

- المدة: 9 أيام (الوقت موزع حسب البرنامج)

2.5.1 الحدود البشرية:

شملت الدراسة كل من قاموا بالتكوين من مؤسسة فارفوس بتبسة
وسكيدة ومدير مؤسسة PRO-ACF

3.5.1 الحدود الزمانية:

أجريت الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة ما بين 6 إلى 24 نوفمبر 2016، أي
حوالي 20 يوم.

6.1 أدوات جمع البيانات:

1.6.1 الملاحظة: مكنتنا هذه الأداة من ملاحظة السلوك الفعلي للفرد على
طبيعته و الحصول على المعلومات كما هي دون تخوف المعني أو تهريبه، وما
ساعدنا في ذلك هو الزيارات الميدانية المتكررة لمكان الدراسة.

2.6.1 المقابلة: كان تركيزنا بدرجة كبيرة في هذه الدراسة على المقابلة التي
كانت مع مدير مؤسسة PRO-ACF ، حيث مكنتنا من دراسة وفهم أغلب
جوانب الموضوع.

3.6.1 الاستثمار: وهي عبارة عن وثيقة متضمنة مجموعة أسئلة تقدم عند نهاية التكوين، والهدف منها هو تقييم المتكون والوقوف على مدى نجاح برامج العملية التكوينية المطبقة.

7.1 عينة الدراسة:

- عينة المقابلة: كانت مع مدير مؤسسة PRO-ACF بـ عناية
- عينة الاستثمار: كانت مع الفئة المستهدفة للقيام بالتكوين وهم عمال المؤسسة الوطنية للحديد والفوسفات ببنز العاتر بتبسة وعددهم ست عمال ، وعمال المؤسسة الوطنية للحديد والفوسفات بسكيكدة وعددهم عاملين.
ثانيا: الجانب النظري للدراسة:

1.2 تعريف الجودة:

أ- التعريف اللغوي:

الأصل الاشتقاقي للجودة هو (ج و د) وهو أصل يدل على التسمح بالشيء وكثرة العطاء والجواد : السخي، وقيل : هو الذي يعطي بلا مسألة صيانة للآخر من ذل السؤال. ومن اشتقاقاته : الجيد : ضد الرديء. وجاد الشيء، وجود جودة، وجودة : صار جيدا. وقد جاد جود، وأجاد : أتى بالجيد من القول أو الفعل. ويقال أجاد فلان في عمله وأجود، وجاد عمله وجود جودة. ورجل مجيد: أي يجيد كثيرا. وبين الجودة: أي رائع.⁴

وعليه فإن المعنى اللغوي يتضمن: العطاء الواسع والأداء الجيد الذي يبلغ حدا فائقا ومن مترادفات الجودة الإتقان: والأصل الاشتقاقي (ت ق ن) يدل على إحكام الشيء.⁵

ب- التعريف الاصطلاحي:

تعرفها المنظمة الدولية للتوحيد القياسي والجمعية الأمريكية للجودة بأنها:

"الدرجة التي تشبع فيها الحاجات والتوقعات الظاهرية والضمنية للمستهلك من خلال جملة الخصائص الرئيسية المحددة مسبقاً".⁶

كما يقصد بها : " أداء العمل وفق معايير ومواصفات قياسية، لبلوغ مستوى الامتياز في العلاقة بالزبائن على مستوى المؤسسات الاقتصادية، ويتم ذلك عن طريق تحسين نوعية المنتجات والرفع من مستوى الخدمات، فبالنسبة للمؤسسات الاقتصادية الخاضعة للمنافسة، التي لا يمكن أن تكون ناجحة، إلا إذا توجت ودعمت بجودة في الإنتاج والمنتجات، وقد طالت هذه الطريقة المؤسسات الخدمائية كالنقل، الفنادق والخدمات الفكرية".⁷

كما تعرف على أنها: " مقياس لمدى تلبية حاجات الزبائن ومتطلباتهم، المعلنة والضمنية، فالجودة لا تعني بالضرورة التميز Excellence، وإنما ببساطة المطابقة للمواصفات أو ترجمة لحاجات الزبائن وتوقعاتهم".⁸

يعرفها عمر وصفي عقيلي: "هي انتاج المنظمة لسلعة أو تقديم خدمة بمستوى عالي من الجودة المتميزة تكون قادرة من خلالها على الوفاء باحتياجات ورغبات عملائها بالشكل الذي يتفق مع توقعاتهم وتحقيق الرضا والسعادة لديهم، ويتم ذلك من خلال مقاييس موضوعة سلفاً لانتاج السلعة أو الخدمة وإيجاد صفة التميز".⁹

نستنتج من خلال هذه التعريفات أن المصطلح يحمل توجيهين، فالأول ينظر للجودة من ناحية المنتج أو الخدمة، والثاني ينظر لها من ناحية العميل (العنصر البشري) وذلك من خلال مقارنة الأداء الفعلي مع توقعاته المرجوة في المنتج أو السلعة. ومن خلال هذه الدراسة سنصوب اهتمامنا للتوجه الثاني باعتباره الأقرب لمعالجة إشكالية بحثنا.

2.2 تعريف التكوين: جاء في قاموس كيليه Quillet أن التكوين معناه: "هيكلية، بناء وتحضير طرف معين من قبل مختصين للقيام بعمل ما، مثلاً تكوين المسلحين يعني تحضيرهم، تجهيزهم وكذا تعليمهم في المجال".¹⁰

ويعرفه أحمد جمال برعي على أنه : "عملية تعديل إيجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية، وهدفه إكساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان، وتحصيل المعلومات التي تنقصه، والاتجاهات الصالحة للعمل والأنماط السلوكية، والمهارات الملائمة والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء وزيادة إنتاجه" ¹¹

3.2 مفهوم جودة التكوين:

من الصعب إعطاء مفهوم دقيق لجودة التكوين، لأن طبيعة خصائص التكوين تختلف من مؤسسة لأخرى (خدماتية أو ربحية) ومن أسلوب إلى آخر، وبالتالي يكون لها تأثير واضح على قضية الجودة .
وعليه يمكن تعريف جودة التكوين على أنها العملية التي يتم من خلالها قياس العناصر الأساسية للتكوين أو التعليم والتي تشمل:
التدقيق: وهو عملية مراقبة ادعاءات مؤسسات التعليم (التكوين)، والتي تقيس مدى تحقيق المؤسسة لأهدافها، والذي يدور حول مدى فعالية عملياته.

الاعتماد: هو المرحلة أو العملية الأولية لضمان الجودة والتي استخدمت لضمان ملائمة البرامج التعليمية لمتطلبات مختلف الوظائف، والذي يتضمن تدقيق دوري للمعايير والمقاييس، ومنه الاعتماد المتخصص: الذي هو عبارة عن تقييم لمؤسسة أو لبرنامج، إذا كان يؤهل مخرجاته للعمل في تخصص معين.

التقييم: عبارة عن تقنيات وعمليات ووسائل وطرق للقياس والتحليل، تستعمل لمراقبة الأداء ولضمان تحقيق جودة المخرجات أو تحسينها، فالتقييم في التعليم العالي عبارة عن أي عملية أو إجراء يثمن معرفة، مفهوم، قدرات أو مهارات الفرد.

4.2 أهمية جودة التكوين:

تتمثل أهمية جودة التكوين بالنسبة للمنظمة بصفة عامة في كونها :

- شريك في التكوين (سواء بالشراء مباشرة أو عن طريق طلب التمويل)، والمسؤول عن التكيف الدائم للموظف في منصب عمله؛
- المستفيد (من المهارات التي يمكن اكتسابها خلال التكوين)؛
- ممثل عمليات التعلم ، من تحليل الاحتياجات إلى تنظيم تحويل المهارات المكتسبة خلال التكوين مع إشراك المنظمة في طرق العمل التكويني والتقييم من أجل مواجهة مواقف العمل والتكيف معها.¹²

من المهم أن نذكر أن هذا التكوين مهم لأن الجودة يمكن أن تميز المؤسسة عن منافسيها، وبالتالي فهي أداة أساسية للمنافسة وإبراز نقاط القوة وسمعة العمل؛ ويتيح هذا النوع من التكوين للموظفين معرفة شاملة حول المنتجات التي لا تفي بمعايير الجودة المطلوبة وتشرح لهم الطرق المختلفة لتحقيقها.

تقوم عدة منظمات مثل المنظمة الدولية للتوحيد القياسي "ISO" بقياس الجودة استنادًا إلى جملة من الإعدادات، فمعايير الجودة الدولية أصبحت مهمة للغاية في ظل العولمة والتقدم التكنولوجي وتطوير الأعمال؛ وبالتالي فإن تكوين الموظفين على معايير الجودة بما في ذلك معايير ISO ، يمكن أن يمنحهم ميزة تنافسية. وهو ما يمكن الشركات من الاستفادة من عدة مزايا، خاصة فيما يتعلق بتسويق منتجات ذات الجودة الخاضعة للرقابة.¹³

5.2 معايير تقييم جودة التكوين:

يحتوي المرسوم رقم 790 المؤرخ بتاريخ 30 جوان 2015 المتعلق بجودة مبادرات التكوين المهني المستمر والذي دخل حيز التنفيذ بتاريخ 01 جانفي 2017 على عنصرين مهمين؛ يتعلق الأول بتحديد معايير الجودة التي تضمن لممولي التكوين المهني المستمر قدرة المؤسسات على التمويل لتحقيق جودة التكوين؛ ويتعلق العنصر الثاني بالزامية توفير الممولين لمؤسسات ومنظمات

تكوين للجمهور يتم من خلالها تحديد الطرق وتقديم المعلومات المتعلقة بالأدوات، المناهج والمؤشرات المعتمدة من أجل تسهيل تقييم جودة التكوين المقدم، ووجوب نشر الفهرس الخاص بمنظمات التكوين المعروفة بالجودة. وتتمثل المعايير الستة التي نص عليها هذا المرسوم فيما يلي¹⁴:

- التحديد الدقيق لأهداف التكوين وتكييفها مع الجمهور المتكون
- تكييف أنظمة الاستقبال والمراقبة والمتابعة البيداغوجية للجمهور المتكون ؛
- كفاية الموارد التعليمية والتقنية والتأطيرية للقيام بالتكوين
- التأهيل المهني والتكوين المستمر للموظفين المسؤولين عن التكوين ؛
- الشروط اللازمة لإطلاع أو إعلام الجمهور على كل ما يتعلق بالتكوين، أوقات الوصول والنتائج المتحصل عليها ؛
- الأخذ بعين الاعتبار التقييمات المقدمة من قبل المتكونين.

6.2 مفهوم أخصائي المكتبات الرقمية:

- حسب التعريف الذي تبناه يونكوك تشوي و راسموسان إيدي¹⁵ هو: " الشخص المسؤول والمعنى بالمشاريع القائمة على الأسس التكنولوجية، من خلال نقل وتحويل مصادر المعلومات الرقمية لخدمة جمهور غير محدد جغرافيا"
- حسب "سرينيفاسولو"¹⁶ هو : "فئة من المتخصصين المهنيين في المعلومات، الذي يدير وينظم المكتبة الرقمية ، ويجمع بين وظيفة المعلومات، الاستنباط، التخطيط، استخراج البيانات والمعرفة، الخدمات المرجعية الرقمية وخدمات المعلومات الإلكترونية، تمثيل المعلومات، الاستخلاص وبث المعلومات، التنسيق، البحث المتخصص في الأقراص المدمجة، الخط المباشر، ومختلف وسائل البحث والاسترجاع المتاحة. الهدف الرئيسي لأخصائي المكتبات الرقمية هو

تسهيل الوصول إلى المعلومات للمستفيد النهائي في الوقت المناسب
ووفقا للاحتياجات المطلوبة، بالإضافة إلى تسهيل النشر الإلكتروني".

■ يشير محمد فتحي عبد الهادي¹⁷ إلى أن "أخصائي المعلومات المستقبلي ليس هو ذلك الشخص المنهمك في أعمال يومية روتينية سواء في شكلها اليدوي أو حتى الآلي، وإنما هو ذلك الشخص المساهم بقوة في بناء العالم الرقمي، وهو الوسيط البشري الذي يتعامل بفاعلية وبكفاءة مع المصادر والتجهيزات والمستفيدين في إطار منظومة متناغمة، وهو أيضاً المعلم والمرشد والموجه لمن هم في حاجة إليه"

7.2 معايير التميز المهني والمعرفي لأخصائي المكتبات الرقمية المعلم (Digital librarian teacher) لتحقيق الجودة في العملية التكوينية:

إن الحكم على نجاح وجودة العملية التكوينية، يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمجموع القيم ومعايير الممارسة المهنية والمعرفية التي يجب أن يتحلى بها أخصائي المكتبات الرقمية، والتي تلخصت حسب جمعية المكتبات والمعلومات الأسترالية ورابطة المكتبات المدرسية الأسترالية¹⁸ في إثنا عشر معياراً ضمن ثلاث محاور رئيسة وتتمثل في:

1.7.2 المعرفة المهنية:

- فهم مبادئ التعلم مدى الحياة
 - على أخصائي المكتبات أن يكون على اطلاع حول الثقافة المعلوماتية نظرياً وتطبيقياً
 - فهم شامل لكيفية قيام جميع المتعلمين بتطوير وتطبيق مهارات واستراتيجيات التعلم مدى الحياة
 - فهم سليم لكيفية ترسيخ ثقافة القراءة المستقلة للفرد
 - فهم شامل لدور تقنيات المعلومات والاتصالات (ICT) في التعلم مدى الحياة

- **التعلم والتعليم من خلال المناهج ومستويات تطورها:**
 - المعرفة المفصلة بمناهج التعليم المستمر
 - الدراية التامة باحتياجات الثقافة المعلوماتية من المعلومات والمهارات وكل ما يهم التعليم.
 - فهم كامل للاحتياجات الاجتماعية، الثقافية والخلفيات المتنامية للمتعلمين في تنفيذ البرامج والمناهج الدراسية
 - **معرفة المناهج الدراسية**
 - فهم شامل للثقافة المعلوماتية لكل فئات المجتمع ، وتحديد المناهج والبرامج الخاصة بهم بكل دقة
 - معرفة مفصلة عن كيفية تعزيز القراءة
 - فهم سليم للتقييم الحالي نظريا وعمليا
 - **معرفة متخصصة في المعلومات والموارد والتكنولوجيا وإدارة المكتبات**
 - التسيير المهني وموارد المكتبات المدرسية تعد ضرورية لإنجازات المجتمع المدرسي
 - معرفة مهنية شاملة بالمعايير الوطنية لإدارة المكتبات والمعلومات
 - فهم شامل للمعايير الوطنية لاسترجاع المعلومات
- 2.7.2 الممارسة المهنية**
- **البيئة التعليمية**
 - إنشاء وتهيئة بيئة تعليمية غنية بالمعلومات تدعم احتياجات المجتمع المدرسي
 - توفير الوصول إلى موارد المعلومات من خلال أنظمة تتسم بالكفاءة والفعالية والإدارة الفعالة

- تعزيز البيئة التي يتم فيها تشجيع المتعلمين وتمكينهم من القراءة والعرض والاستماع والتجاوب
- التجاوب مع الطبيعة الديناميكية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتفعيل دورها في التعليم
- **الخطط التعاونية والمناهج الدراسية التي تجسد قابلية التحويل للمعرفة المعلوماتية**
- التعاون مع المعلمين لتخطيط وتنفيذ برامج محو الأمية المعلوماتية التي تؤدي إلى نتائج تعلم إيجابية للطالب
- التأكد من أن برامجهم تستجيب لاحتياجات المتعلمين
- دعم التعلم والتعليم من خلال توفير الوصول العادل إلى الموارد المختارة مهنيًا
- المساعدة الفردية للمتعلمين لتطوير الاستقلالية في تعلمهم
- تعليم كل ما يتعلق باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومصادر المعلومات
- **تقديم مكتبة مثالية وخدمات معلومات تتوافق مع المعايير الوطنية**
- التأكد من أن سياسات وإجراءات المكتبة تحقق أهداف المدرسة
- توفير خدمات مرجعية ومعلوماتية مثالية للمجتمع المدرسي
- التخطيط الاستراتيجي والميزانية اللازمة لتحسين البرامج وخدمات المعلومات بالمكتبات
- تطبيق أنظمة تسيير المعلومات بما يتوافق مع المعايير الوطنية
- **تقييم تعلم الطالب، خدمات وبرامج المكتبة**
- مراقبة مهمة التدريس لضمان تحسين التعلم والتعليم

- تقييم تعلم الطالب لتقديم دليل على التقدم المحرز في محو الأمية المعلوماتية والقراءة
 - قياس موارد المكتبة، التسهيلات، البرامج والخدمات مقابل السياسات الحالية والمعايير
 - استخدام الأدلة للإبلاغ عن البرامج والخدمات
- 3.7.2 الالتزام المهني

- تعزيز التعلم مدى الحياة
 - تمكين الأفراد في المجتمع المدرسي من أن يصبحوا متعلمين دائمين
 - إجراء البحوث التي تعتمد الابتكار والتجديد في برامج المكتبة
 - الانخراط في النقاش حول القضايا التعليمية داخل مجتمع المدرسة
 - خلق وتعزيز المكتبة المرتبطة بفرص التطوير المهني للموظفين
- الالتزام بمبادئ التعليم وعلم المكتبات
 - الالتزام بالاحترافية والتميز في العمل المهني
 - التأكيد خلال التعليم والتدريس على برامج وخدمات المكتبة
 - تعزيز مهنة أمين المكتبة المعلم في المدارس والمجتمع ككل
 - تعزيز ثقافة القراءة من خلال الترويج للأنشطة الأدبية
 - المشاركة في التطوير المهني المستمر
- إظهار القيادة داخل المدارس والمجتمعات المهنية
 - الانخراط بنشاطات في قيادة المدرسة والمشاركة في اللجان الرئيسية
 - تشجيع وتعزيز "التركيز المدرسي الكامل" على سياسة محو الأمية المعلوماتية وتنفيذها
 - بناء وتعزيز فرق تعاونية داخل المدارس والمجتمعات المهنية
 - توفير قيادة فعالة للمكتبة وموظفي الخدمات المعلوماتية

■ المشاركة بنشاطات التعليم وشبكات المكتبة المهنية

- تقديم نموذج لتبادل المعرفة
- المشاركة بنشاطات كأعضاء في المجتمع المهني
- إظهار الزملاء والمرشد الزميل
- إظهار مكانة المكتبات وخدمات المعلومات للمدرسة والمجتمع ككل.

ثالثا: الجانب الميداني للدراسة: دور أخصائي المكتبات الرقمية في
تفعيل جودة التكوين: دراسة ميدانية بمؤسسة Pro-A-C-F عنابة

● دليل الاستمارة التقييمية:

إن مجمل هذه الأسئلة مقدم من طرف مؤسسة PRO-ACF ، أي أنها عبارة
عن اختبار تقييمي مُنح للمتكونين في نهاية عملية التكوين، من أجل الوقوف
على مدى الاستيعاب والتجاوب مع محتوى البرنامج التكويني المنظم من قبل
مؤسسة PRO-ACF، وعليه فقد استعنا بهذه الاستمارات لتعزيز نتائج بحثنا.

وتتلخص هذه الأسئلة في التركيز على النقاط التالية:

الرقم	المعايير	مرضي جدا	مرضي	مرضي بنسبة قليلة	غير مرضي
01	جودة محتوى العملية التكوينية				
02	توافق محتوى البرنامج التكويني مع ما يفرضه				

				مشروع الرقمنة	
				طرق وأساليب التكوين	03
				مدة التكوين	04
				الكفاءة العلمية والمهنية للمدرب	05
				مستوى تنظيم وتسيير العملية التكوينية بالنسبة لمؤسسة (PRO-ACF)	06
				مدى تحقق الأهداف	07

من خلال إطلاعنا على الاستمارات التقييمية التي قدمت للمتكوّنين، لاحظنا أن جميع عمال المؤسسة الوطنية للحديد والفوسفات المعنيون بالتكوين وعددهم 08 عمال من سكيكدة وتبسة، قد أجابوا على جميع الأسئلة بـ "مرضي جدا"، عدا السؤال الرابع الخاص بمدة التكوين ردوا عليه بـ "مرضي"؛

ولإعطاء تفسيرات أكثر لما سبق نستعرض تحليل كل من أسئلة المقابلة والاستبيان وفق المحورين التاليين:

المحور الأول: أخصائي المكتبات الرقمية ودور مؤسسة PRO-ACF في إنجاح عملية التكوين

- الكفاءة المهنية والتقنية لأخصائي المكتبات الرقمية (المدرسين)

لقد أقر مدير مؤسسة PRO-ACF من خلال المقابلة بمدى القدرة المهنية والتقنية للمدرسين، ومدى تحكمهم في خطوات العملية التكوينية وتقنيات المعلومات والاتصال. كما أيد جميع المتكويين هذه الإجابة من خلال السؤال الخامس بالاستمارة التقييمية بـ "مرضي جدا"؛

وهذا ما يعكس كفاءة المدرسين الذين هم أساتذة علم المكتبات والمعلومات، ومدى قدراتهم العلمية النظرية والتطبيقية وقدرتهم على الإبداع والتجارب مع الواقع؛ كل ذلك يتناسب مع المنهجية السليمة المنتهجة من أجل تنمية القدرات والتكيف مع التغيرات، ويمكن استنتاج المهارات التي يمتلكها المدرسين من خلال امتلاك مهارات التعامل والعلاقات الإنسانية، مهارة الدقة وحسن الأداء، مهارة استخدام التكنولوجيا الرقمية والتحكم في تقنياتها، إتقان اللغات الأجنبية، فتح الحوار والنقاش البناء.

وعليه فإن التكوين يعتمد في تحقيق أهدافه على المدرب أو المكوّن باعتباره محور العملية التكوينية، والركيزة الأساسية في الرقي بمستوى الكفاءات البشرية، حيث بات الأداء الجيد للمدرب من أهم الأولويات التي تنشدها المؤسسات على اختلاف مستوياتها وأنواعها، من أجل تحقيق أهداف العملية التكوينية وتجسيدها على أرض الواقع. ويتضح لنا من خلال هذا التأييد،

- مدى إجراء العملية التكوينية من قبل المدرب وفق معايير ذات جودة وكفاءة

أكد السيد المدير من خلال المقابلة أنه تم القيام بالدورة التكوينية بكفاءة وجودة من قبل المدربين. ووافقه في هذا المنحى ، التأثير الإيجابي الذي تركه التكوين على أذهان وعقول المتكونين، وكذا مدى تطور وسائل وأساليب العملية التكوينية، وتحقيق أصول ومبادئ الاستشراف والتوجيه من قبل المدربين.

ومنه يمكن القول بأن فاعلية جودة إستراتيجية الكفاءات القصوى في التكوين تسمح بتحقيق هدفين أساسيين، أولهما تكيف العمال مع المتغيرات الهيكلية، التنظيمية والتكنولوجية الحديثة التي تساهم في التطور الاقتصادي والعالمي. وثانيهما رفع مستوى المعارف وتطوير القدرات والسلوكيات لدى العاملين بالمؤسسة، مع تمكينهم من التحكم في التقنيات الرقمية بغية بلوغ الأهداف المرجوة من طرف المؤسسة.

- طبيعة العلاقة بين المكون (أخصائي المكتبات الرقمية) وعامل

جودة التكوين في ظل إرساء البنية التحتية لمشروع الرقمنة

أجاب المدير عن هذا السؤال بالعبارة التالية: " إن علاقة المدرب بعامل جودة التكوين هي علاقة تكاملية "، إذ لا يمكن تحقيق جودة التكوين ما لم تتوفر الإطارات والقدرات البشرية اللازمة التي تقوم على الممارسة الفعلية والمقاربة التطبيقية العملية لإنجاح العملية التكوينية في ظل متطلبات العصر الرقمي. وما نستنتجه أن جودة التكوين منهج تطبيقي شامل، يعتمد على قدرات ومواهب خاصة تسعى إلى التحسين بشكل مستمر، وإشباع الحاجات الضمنية والمعلنة عن طريق فرق العمل. أي أن من المتطلبات الأساسية للجودة هو التدريب المعتمد في مقامه الأول على العنصر البشري؛ وعموما فإن التدريب يحب أن يتناول الجودة وأدواتها وأساليبها، والمهارات اللازمة وأساليب حل المشكلات ووضع القرارات ومبادئ القيادة الفاعلة.

- مستوى تنظيم وتسيير الدورة التكوينية من طرف مؤسسة PRO-ACF ومدى تحقق أهدافها

إن مؤسسة PRO-ACF هي مؤسسة خدماتية تتعامل مع جميع القطاعات والمؤسسات، وعليه فهي تهدف بالدرجة الأولى إلى الرقي بمستوى التكوين، وتحقيق الجودة الشاملة في كل جانب من جوانبه، وذلك من خلال استثمار الطاقات والقدرات البشرية الفاعلة في ترشيد وترصين الأداء العملي والعلمي، وابتهاج الأساليب العلمية والإجراءات التخطيطية والتنظيمية المحسنة والناجحة، وكذا إكساب الثقة اللازمة من مختلف المؤسسات حول خدمات مؤسستنا.

أما عن مدى تحقق هذه الأهداف، فيمكن القول بأنها تحققت باعتبار أن التكوين أخذ بعدا استراتيجيا في السنوات الأخيرة في جميع مجالات الحياة، ويتجلى تحقق هذه الأهداف من خلال ثلاث جوانب أساسية هي: الجانب الوظيفي الذي يسعى إلى تحقيق أهداف مهنية من خلال إكساب المتكون مهارات ومعارف مهنية، والجانب التنظيمي حيث يتم القيام بعملية التكوين وفق عمل منظم وممنهج يمس كافة أشكال التفكير والشعور والإدراك، وأخيرا الجانب الاستمراري أي أن التكوين يتم وفق خطة محكمة تتم بشكل مستمر وتعتمد على رصد مختلف المستجدات والإلمام بمحتويات البرنامج التكويني.

كما استحسن العمال كثيرا الدور الذي لعبته المؤسسة في إنجاح الدورة التكوينية من خلال السؤال السادس بالاستمارة التقييمية، فمن المؤشرات الدالة على ذلك: الانتقاء الجيد للبرامج التكوينية الفعالة والأقرب للتطبيق الميداني، وكذا الاستثمار الأمثل للطاقات والقدرات البشرية الكفوءة، القدرة على تغيير السلوك والأفكار والمعارف العلمية والمهنية للموظف الجزائري، وكل ذلك من خلال تبني إستراتيجية حكيمة وشاملة من طرف مؤسسة PRO-

ACF، تتضمن تقارير ومناهج تفصيلية حول مختلف جوانب ومعاليم العملية التكوينية، ونذكر منها: تحديد أهداف التكوين، الفئة المعنية بالتكوين، طرق وأساليب التكوين، الميزانية والمصاريف المالية المتوقعة، إيجاد واقتراح برامج التكوين الأكثر وضوحاً وتطبيقاً للواقع، وأخيراً الوصول إلى النتائج المتوقعة لهذه العملية وتقييمها وتعزيزها.

إن مؤسسة PRO-ACF تجسد عملية التكوين وفق منهجية علمية شاملة، موجهة لتلبية الاحتياجات العلمية والمهنية للمؤسسات بمختلف مجالاتها، مراعية في ذلك خصوصيات كل منها، وذلك من خلال الجهود المضاعفة واتخاذ الإجراءات والتدابير التي من شأنها تحسين جودة التكوين الفردي أو الجماعي، وتحقيق الانسجام والتكيف المستمر في عصر التقدم العلمي والمهني والتكنولوجي المتسارع.

وعن تحقيق الأهداف، أكد العمال من خلال الرد على السؤال السابع من الاستمارة تجسيد عملية التكوين للأهداف المسطرة لتطبيق مشروع الرقمنة بمؤسساتهم وتحقيق متطلباتها، من خلال تدريبهم على مفاهيم وأساليب الرقمنة وتقنياتها، بطريقة نظامية مستحدثة تركز على جانبيين أساسيين، أولهما يركز على تزويد المتكونين بمعلومات ومهارات علمية ومعرفية للقيام بمهام ووظائف جديدة (وظائف رقمية)، وثانيتها تقييم مدى استعدادهم ورغبتهم للقيام بتحقيق هذا الانجاز الوظيفي.

المحور الثاني: جودة محتوى العملية التكوينية وتوافقه مع متطلبات الرقمنة

- مدى توافق برامج التكوين مع أهداف ومتطلبات مشروع GED المراد تطبيقه بالمؤسسة

توافقت البرامج التكوينية إلى حد كبير مع أهداف المشروع على حد رأي مدير المؤسسة من خلال المقابلة، ووافق هذا الرأي جميع المتكونين الذين أجابوا

على هذا السؤال (الثاني) من الاستمارة ب " مرضي جدا)؛ وهذا ما نفسره بوجود تنسيق فعلي بين مؤسسة PRO-ACF كمؤسسة تكوينية وبين مختلف المؤسسات المستخدمة.

إن الهدف الرئيسي لكل من المؤسسة الوطنية للحديد والفوسفات بتبسة وسكيكدة حول تطبيق مشروع الرقمنة، يتمثل مبدئيا وجوهريا في تكوين إطارات لها مستوى عالمي، قادرة على التحكم في المتغيرات والمتطلبات الرقمية وحل المشكلات التقنية التي تواجه المؤسسة، وكذا تطوير المعلومات والبحث، وإدخال ميكانيزمات جديدة تخدم المحيط الداخلي والخارجي للمؤسسة. وبناء على ذلك فإن البرنامج التكويني يسعى أساسا إلى تحقيق هذا الهدف من خلال إدراج مقاييس كاملة تخص موضوع الرقمنة والتسيير الالكتروني للوثائق هذا من الجانب النظري، أما من الجانب التطبيقي، فنجد أن المدربين قد أحضروا وسائل رقمية ممثلة في جهاز السكاير، وقاموا بالتصوير الرقمي أمام المتكويّنين ودربوهم على ذلك، وما يعزز التوافق بين البرنامج التكويني ومشروع الرقمنة، هو برمجة مقاييس للتطبيق الميداني بكل من المؤسستين الوطنيتين للحديد والفوسفات بتبسة وسكيكدة، من خلال المرافقة المستمرة والعمل كمساعدين كلما استدعت الحاجة لهم لمتابعة مشروع الرقمنة.

- مدى قابلية هذه البرامج للتطبيق الفعلي

طبعاً هي كذلك، لأن هذه البرامج مصممة منذ البداية من أجل التطبيق، هكذا أجاب المدير على هذا السؤال.

وما يمكن تفسيره من هذا الرد، أن مدير مؤسسة PRO-ACF لا يعتمد على البرنامج التكويني الذي تم اقتراحه من طرف المدرب فحسب، بل يبحث ويستعين ببرامج أخرى من طرف أخصائيين وخبراء من مؤسسات أخرى، سواء من القطاع الأكاديمي أو الاقتصادي، العام أو الخاص أو غير ذلك،

المهم في الأخير يختار برنامج قابل للتطبيق الميداني لأنه يعمل أكثر مع المؤسسات الاقتصادية التي تهتم أكثر بميدان العمل. وما دل على أن هذه البرامج قابلة للتطبيق، هو تدعيم البرنامج التكويني بدورات تكوينية بمؤسساتهم، وتجسيد الجانب التطبيقي على أرض الواقع، ومرافقة كل من المؤسساتين كدليل مساعد.

- تقييم البرامج التكوينية من حيث الحداثة، المحتوى والمستوى

هذه البرامج من حيث الحداثة فهي برامج حديثة، ومن حيث المحتوى فهي تمزج بين الجانب النظري والتطبيقي، أما من حيث المستوى فهي جيدة؛ رد مدير المؤسسة.

ومنه يتضح أن برامج التكوين تتماشى وطبيعة التطورات الحديثة علميا وتكنولوجيا، وتسم بالقيمة المضافة من خلال اجتهادات الأساتذة، وإضافة كل ما هو جديد وإحداث التعديلات اللازمة. ومن حيث المحتوى نلاحظ أن البرنامج التكويني يدمج الجانب النظري، المتمثل في المفاهيم والمصطلحات والمتطلبات ذات العلاقة بموضوع الرقمنة والتسيير الإلكتروني للوثائق كما هو موضح سابقا بالبرنامج، ودمج الجانب التطبيقي، المتمثل في إعداد مقياس خاص للتطبيق داخل المؤسسة الوطنية للحديد والفوسفات (مرافقة المؤسسة كمساعدين)، كما تم تدريب العمال على عملية الرقمنة بجهاز السكائير مباشرة. أما عن مستوى التكوين فقد أجاده مدير مؤسسة PRO-ACF، مما يعكس مدى نجاح العملية التكوينية ومواءمة برنامجها التكويني مع رسالة وأهداف مشروع المؤسسة الراغبة في التكوين.

- الطرق التدريبية الأكثر اعتمادا من قبل المؤسسة

يتضمن التكوين بمؤسستنا أساليب عديدة تتمثل في عقد ورشات عمل، تنظيم ملتقيات وأيام دراسية، المرافقة الميدانية للمؤسسات الطالبة

للتكوين، وأكثر الأساليب المعتمدة بمؤسستنا هي التكوين المهني الذي يهدف إلى إكساب العامل الكفاءة والمهارة المهنية؛ أجاب المدير.

من خلال هذا الجواب يتبين لنا أن مؤسسة PRO-ACF تعتمد على ميكانيزمات وأساليب عديدة من أجل رفع مستوى التكوين، وبالتالي تطوير المعارف والقدرات البشرية التي تعتبر المؤشر الأول الذي يدل على نجاح وتطور المؤسسة، ومواكبتها للتطورات والمستجدات الحديثة.

- فترة التكوين المنظمة ومدى كفايتها لتكوين إطار كفاء قادر على تطبيق مشروع الرقمنة والاستجابة لمتطلباتها

التكوين أمر مهم جدا لتنمية الذات وتطوير المؤسسة، ودورة تكوينية واحدة ليست كافية لتطبيق مشروع ضخم كمشروع الرقمنة؛ على حد رأي المدير يمكن تفسير هذه الإجابة بأن سياسة التكوين المتبعة من طرف المؤسسات أو الهيئات تخضع للمركزية في اتخاذ القرارات، أي أن الجانب القيادي على المستوى المركزي المتمثل في المدير أو رؤساء المصالح، هم الجهة الوحيدة المخول لها بتنفيذ سياسة العملية التكوينية من عدمها، وكل هذه المعطيات تحتكم فيها مؤشرات وأبعاد متعددة تتمثل أساسا في مدى وعي واهتمام المسؤولين بالمستجدات العالمية، وطبيعة التطورات العلمية والتكنولوجية الراهنة التي تستدعي باستمرار تطوير الكفاءة العلمية والمهنية للفرد، فأغلب المسؤولون ينظرون إلى سياسة التكوين بنظرة كلاسيكية، حجته في ذلك ضعف أو قلة الميزانية، في حين بات الإقرار بمدى أهمية إستراتيجية التكوين ومدى قدرته على تنمية الملكة الإبداعية والعلمية والمهنية للفرد صار مطلبا حتميا من أجل استمرارية المؤسسة وتطويرها.

وقد رد جميع المتكويين عن السؤال الرابع بالاستمارة التقييمية حول مدة التكوين ب "مرضي"، مع العلم أنهم اقترحوا إعادة تنظيم دورات تكوينية أخرى من شأنها الرفع من مستوى معارفهم العلمية والمهنية. وهذا ما يؤكد

أهمية التكوين المستمر بالنسبة للموظف من فترة إلى أخرى، بغية تحسين معارفهم ومواكبة ومجابهة التطور التكنولوجي وكل ما أتى به من تغييرات وتحديات.

- الجوانب التي لم يغطيها البرنامج التكويني

لست اختصاصي في مجال GED، لكن حسب خبرتي المتواضعة أظن أن البرنامج غطى جميع الجوانب؛ أجاب المدير.

إن أي برنامج تكويني يجب أن يشتمل على مجموعة من المراحل تبدأ بتحديد الاحتياجات التدريبية، يليها تصميم البرنامج التكويني مراعيًا موضوع التكوين، أساليبه وتقنياته، ثم تأتي مرحلة تنفيذ البرنامج من خلال تحديد مدة التكوين، مكان الإجراء، المتابعة المستمرة للتكوين، وأخيرًا تأتي مرحلة عملية التقييم المتمثلة في تقييم المدربين والمتدربين، تقييم برنامج التكوين وإجراءات التكوين ككل. وما يمكن تفسيره من خلال رد المدير أنه أغفل جانبًا هامًا من جوانب التكوين، ألا وهي الاستمرارية والمتابعة الدورية للعملية التكوينية لأنها تعد عاملًا أساسيًا في نجاحها، فتنظيم دورة واحدة حتى وإن كانت تغطي كل مبادئ ومعايير التكوين إلا أنها تبقى غير كافية في ظل التغيرات والتطورات الحديثة.

2.3 النتائج العامة للدراسة:

1- أخذ التدريب أو التكوين المستمر المبني على أسس ومبادئ الجودة، اهتمامًا بالغًا وبعدًا استراتيجيًا في السنوات الأخيرة تماشيًا مع التطورات التكنولوجية والرقمية المتسارعة، ذلك أن جودة التكوين أصبحت مطلبًا أساسيًا من شأنه تصحيح الانحرافات وإعادة توجيه المسار وتحقيق الانسجام والتكيف المستمر.

2- الاستيعاب الجيد والقدرة على الفهم من قبل جميع أفراد العينة للمقاييس المدرجة بالبرنامج التكويني وتعلم المبادئ الأساسية للعمل في البيئة الرقمية، يعكس الاختيار الأنسب للمدرب الكفاء الذي يرقى بمستوى الأداء والتميز.

3- يتميز أخصائي المكتبات الرقمية بامتلاكه للمهارات العلمية والعملية، والخبرات التقنية، ومهارات الدقة وسرعة الأداء، وكذا مهارات التعامل والمهارات الإدارية.

4- أستاذة علم المكتبات والمعلومات من التدريس الأكاديمي إلى عالم الشغل، الاقتصاد والخدمات وميادين أخرى، يعكس الجهود المبذولة والمسااعي الحثيثة للمدربين (أخصائي المكتبات الرقمية) في سبيل تحقيق التكامل والتوافق بين قطاع المكتبات والمعلومات وبين مختلف القطاعات الأخرى.

5- طبيعة العمل بالقطاع الأكاديمي أو المهني في مجال المكتبات والمعلومات يتطلب مؤهلات وكفاءات بشرية فاعلة كون هذا المجال يرتبط بمجالات مهنية متعددة.

6- يوجد تركيز كبير من قبل المدربين على البرامج التي تخدم متطلبات التكنولوجيات الرقمية تماشيا مع طبيعة المشروع المراد تطبيقه.

7- الملائمة بين المقاييس المدرجة بالبرنامج التكويني والميدان العملي بما يؤدي إلى تحقيق أهداف وسياسة مشروع الرقمنة وتحقيق الانسجام بينهما، من خلال تنفيذ العملية التكوينية بشقيها النظري والتطبيقي والتركيز أكثر على الممارسة الميدانية وفق ما تمليه طبيعة العمل.

8- توافر الجزائر على إمكانات وقدرات بشرية فاعلة، ممثلة في العمل المؤسسي الذي حقق نجاحا كبيرا في الرقي بمستوى التكوين، من خلال تبني سياسة تكوينية حكيمة موجهة لتلبية الاحتياجات العلمية والمهنية المختلفة.

9- تحقيق التمييز من طرف مؤسسة PRO-ACF من خلال توسيع نطاق خدماتها وإشراك ممثلين من قطاعات مختلفة في وضع وتطوير وتنفيذ البرامج التكوينية بما يتلاءم ونمو الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية.

رابعاً: خاتمة

يلعب أخصائي المكتبات والمعلومات الرقمية دوراً حيوياً في تحسين نظام التكوين و ترسيخ مفهوم الجودة وتقنياتها على مختلف جوانب العملية التكوينية ضمن منهجية وسياسة فعالة قادرة على التحسين المستمر والتكيف الدائم لمتغيرات البيئة الرقمية المستحدثة، ومن هنا برزت الحاجة إلى إعادة هندسة وتسيير نظم التكوين المعتمد في مقامه الأول على العنصر البشري؛ وعموماً فإن التدريب يجب أن يتناول الجودة وأدواتها وأساليبها، والمهارات اللازمة وأساليب حل المشكلات ووضع القرارات ومبادئ القيادة الفاعلة.

خامساً: الهوامش :

¹ Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, programme Erasmus+ de l'Union Européenne. (2018). Rapport faisant synthèse des démarches Qualité menées dans le champ de la formation professionnelle, en liaison avec les financeurs 2017. Consulté le [09-03-2018], sur <http://www.cnefop.gouv.fr/rapports-139/rapport-qualite-du-cnefop.html#search>

² Sreenivasulu, V. (2000). The role of a digital librarian in the management of digital information systems (DIS) The current issue and full text archive of this journal is available at:. Retrieved [01-10- 2018], from: <http://www.emerald-library.com>

³ Australian Library and Information Association, Australian School Library Association. (n.d.). Standards of professional excellence for teacher librarians. Retrieved [09-07-2017], from <https://www.alia.org.au/about-alia/policies-standards-and-guidelines/standards-professional-excellence-teacher-librarians>

⁴ تاج العروس

⁵ معجم المقاييس

⁶ عثمان بابكر مبارك. المدخل لإدارة الجودة الشاملة. القاهرة: دار غريب للنشر والطباعة، 2006.

- ⁷ بن السبتي عبد المالك. تطبيق نظام الجودة في المؤسسات التوثيقية. مجلة المعلومات و المكتبات ، 01 (02). 2002. ص.30
- ⁸ السلطي مأمون، وإلياس سهيلة. دليل عملي لتطبيق أنظمة إدارة الجودة- الإيزو 9000. دمشق: دار الفكر. 1995. ص.18
- ⁹ زكي، عبد العزيز عبد العال. إدارة الجودة ودورها في بناء الشركات. أطروحة دكتوراه: تخصص إدارة الأعمال: الجامعة الافتراضية الدولية بالمملكة المتحدة، 2010، ص.
- ¹⁰ **Dictionnaire quillet de langue française.** Paris: librairie Aristide quillet, 1975. p.120
- ¹¹ برعي أحمد جمال. التخطيط للتدريب في مجالات التنمية. القاهرة: مكتبة القاهرة الحديثة. 1968. ص.308

¹² CNEFOP. Ibid.

¹³ CAP-RH.FR. (2018). Op.cit.

¹⁴ Arnal-Roux, P. (s.d.). **Les 7 critères de qualité de la formation et les obligations qui y sont liées.** Consulté le [07-03-2018], sur <https://www.trouver-une-formation-cse.com/formation-les-7-criteres-de-qualite-et-les-obligations-qui-y-sont-liees>

¹⁵ Choi, Y., & Rasmussen, E. (2006, September). **What Is Needed to Educate Future Digital Librarians?: A study of current practice and staffing patterns in academic and research libraries.** Retrieved [01-10-2018], from D-Lib Magazine: <http://www.dlib.org/dlib/september06/choi/09choi.html>

¹⁶ Sreenivasulu, V. (2000). Op.cit.

¹⁷ محمد إبراهيم حسن. [د. ت.]. تأثير البيئة الرقمية على إعداد أخصائي المعلومات : التحديات والتطلعات. تاريخ الاسترداد [2017-01-05]، متاح على العنوان : <http://kenanaonline.com/users/latreche-hakim/posts/796717>

¹⁸ ALIA, ASLA. Op.cit.

سادسا: قائمة المصادر والمراجع

- Arnal-Roux, P. (s.d.). *Les 7 critères de qualité de la formation et les obligations qui y sont liées.* Consulté le 07 03, 2018, sur <https://www.trouver-une-formation-cse.com/formation-les-7-criteres-de-qualite-et-les-obligations-qui-y-sont-liees>
- Australian Library and Information Association, Australian School Library Association. (n.d.). *Standards of professional excellence for teacher librarians.* Retrieved 09 07, 2017, from <https://www.alia.org.au/about-alia/policies-standards-and-guidelines/standards-professional-excellence-teacher-librarians>
- CAP-RH.FR. (2018). *L'importance de la formation qualité pour une entreprise.* Consulté le 08 16, 2018, sur <http://www.cap-rh.fr/formation/limportance-de-la-formation-qualite-pour-une-entreprise/2018/>

Choi, Y., & Rasmussen, E. (2006, September). *What Is Needed to Educate Future Digital Librarians?: A study of current practice and staffing patterns in academic and research libraries*. Retrieved 01 10, 2018, from D-Lib Magazine: <http://www.dlib.org/dlib/september06/choi/09choi.html>

Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, programme Erasmus+de l'Union Européenne. (2018). *Rapport faisant synthèse des démarches Qualité menées dans le champ de la formation professionnelle, en liaison avec les financeurs 2017*. Consulté le 09 03, 2018, sur <http://www.cnefop.gouv.fr/rapports-139/rapport-qualite-du-cnefop.html#search>

Dictionnaire quillet de langue française. (1975). Paris: librairie Aristide quillet.

Sreenivasulu, V. (2000). *The role of a digital librarian in the management of digital information systems (DIS) The current issue and full text archive of this journal is available at:.* Retrieved 01 10, 2018, from <http://www.emerald-library.com>

السلطي مأمون، و إلياس سهيلة. (1995). دليل عملي لتطبيق أنظمة إدارة الجودة- الإيزو 9000. دمشق: دار الفكر.

برعي أحمد جمال. (1968). *التخطيط للتدريب في مجالات التنمية*. القاهرة: مكتبة القاهرة الحديثة.
بن السبتي عبد المالك. (2002). *تطبيق نظام الجودة في المؤسسات التوثيقية*. مجلة المعلومات و المكتبات ، 01 (02).

عثمان بابكر مبارك. (2006). *المدخل لإدارة الجودة الشاملة*. القاهرة: دار غريب للنشر والطباعة.
محمد إبراهيم حسن. (بلا تاريخ). *تأثير البيئة الرقمية على إعداد أخصائي المعلومات : التحديات والتطلعات*. تاريخ الاسترداد 05 01, 2017، من

<http://kenanaonline.com/users/latreche-hakim/posts/796717>