

المهنة المكتبية في الجزائر في مواجهة تحديات مجتمع المعلومات

د. ناجية قموح

أستاذة محاضرة / جامعة منتوري قسنطينة — الجزائر

gamouh@wissal.dz

ملخص : لقد عرفت المهنة المكتبية تطورا كبيرا خاصة في النصف الثاني من القرن العشرين، حيث أصبح ينظر إليها على أنها ذات علاقة وطيدة بالجانب التربوي والتعليمي من جهة، و لها طابع اقتصادي تنافسي من جهة أخرى، ذلك ما أدى إلى تطور المفاهيم المتعلقة بالمكتبات، بتطور طرق تسييرها و بتطور وسائل العمل الخاصة بها. إن إدخال التكنولوجيا الجديدة هو بدوره أدى إلى تطور المهنة في ذاتها، بحيث أصبح المكتبي بمثابة اختصاصي المعلومات يؤدي مهام تقنية محددة تستدعي منه إن يتميز بخصائص و مهارات معينة. كما كان لتنظيم المهنة من الناحية القانونية الأثر الإيجابي في تنظيم الأسلاك المختلفة لأصناف المكتبيين وفقا للمفاهيم الحديثة. نريد من خلال هذا البحث أن نتعرف على مدى تطور مهنة المكتبات بفعل هذه الظواهر و المستجدات ببلادنا، و مدى استعداد المكتبيين لمواجهة التحديات.

ذلك الإشكال دفعنا إلى إجراء دراسة ميدانية بمكتبات جامعة منتوري قسنطينة مع تطبيق إجراءات منهجية و علمية معتمدة في جل الدراسات الأكاديمية. توصلنا إلى نتائج ذات دلالة تشير النقاش و الكثير من التساؤلات.

الكلمات الدالة : المهنة المكتبية، التطور، التحدي، المكتبي، اختصاصي المعلومات، المكتبة الجامعية، دراسة ميدانية، قسنطينة.

طرحت الألفية الثالثة تغيرات و تحديات جسيمة على كافة التخصصات والمهن التابعة لها ، نتيجة العولمة وما أحدثته رياحها من تغيير، ومنافسة مست أغلب الأسواق المحلية قبل الدولية التي أصبحت مطالبة بضمان جودة منتجاتها و خدماتها ليقبل ويرضى بها المستهلك الذي أصبح بدوره يتحكم وإلى درجة كبيرة في بقاء المنظمة واستمرارها، تلك الجودة التي لن تتحقق بالآلات وبالتكنولوجيات فحسب، بل لابد لها من مهارات بشرية ذات كفاءة عالية ، باعتبارها أهم عناصر العمل والإنتاج، وهو ما يتطلب في ذات الوقت تنظيم هذه المهارات ضمن مهنة يستطيع المنتسبون إليها من رفع التحدي الذي فرضته هذه الأخيرة بوجه عام و تكنولوجيا مجتمع المعلومات بشكل خاص¹

مجتمع زاد فيه الاهتمام بتطوير القوى العاملة في قطاع المعلومات ، خاصة مع ظهور منهجية إدارة الجودة الشاملة التي اقتحمت وبقوة مختلف أنظمة المعلومات إذ تقضي هي الأخرى بضرورة تطوير الموارد البشرية لتساير التغيرات التقنية والعلمية والفنية الحالية التي مست جميع المهن بما فيها المهنة المكتبية الأمر الذي تنبتهت له كبريات الدول المتقدمة وجعلتها تحتل مركز الأولوية عند بناء استراتيجياتها التنموية ومنها تلك المتعلقة بأنظمة المعلومات نتيجة ما عرفته خلال هذه السنوات الأخيرة من تطور وتغير جذري في القيم الخاصة بمهنة المعلومات هذا الاهتمام تجسد على أرض الواقع بوضع المکانیزمات الكفيلة بتطوير المهنة المكتبية من خلال الاعتناء بالمناهج الدراسية من جهة ومن خلال تطوير المنظومة التشريعية التي تسير المهنة من حيث المؤهلات وشروط التوظيف والمهام وغيرها من جهة ثانية باعتبارهما من أهم أسس ومقومات المهنة المكتبية بهدف تحسين مستوى وكفاءة العاملين في حقل المعلومات لجعلهم قادرين على رفع تحديات مجتمع المعلومات

وتعد الجزائر من بين الدول التي اهتمت ومنذ السنوات الأولى من استقلالها بقطاع المكتبات والمعلومات، حيث قامت بفتح أقسام لتدريس علوم المكتبات والمعلومات بمستويات متعددة في ثلاثة من كبريات جامعاتها، وكلها تهدف إلى تأهيل قوى بشرية وطنية تسهم في تحقيق أهداف التنمية التي رسمتها الدولة عبر مخططاتها التنموية، إذ تعد الحركة المعلوماتية إحدى عناصرها الأساسية.

لكن برغم ذلك وبرغم العديد من الإصلاحات التي عرفتها المنظومة التشريعية والتعليمية في مجال المكتبات والمعلومات، والتي كان آخرها نظام ل م د ، الذي عقد عليه كثيرا من المهتمين بقطاع المكتبات و بتأطير المهنة وتنظيمها آمالا كبيرة أمام ما تعرفه هذه المهنة من تحديات سواء من حيث تنظيم التكوين للمهنة أو التوظيف لها . فإن ما نلاحظه اليوم هو عجز مهنة المكتبات في الجزائر على مسايرة مستجدات مجتمع المعلومات.

وهو الوضع الذي جعلنا نتساءل عن مدى مواكبة البرامج والمقررات الدراسية الخاصة بمهنة المكتبات بالجزائر لتحديات مجتمع المعلومات من جهة ؟ والى أي مدى سايرت النصوص القانونية المسيرة حاليا لمهنة المكتبات و المعلومات لتحديات مجتمع المعلومات من جهة ثانية ؟

وحتى نستطيع الإجابة على هذين التساؤلين اللذان شكلا إشكالية هذا البحث، ولتحقيق الهدف الذي نصبوا إليه والمتمثل أساسا في الإطلاع على واقع وتحديات مهنة المكتبات في الجزائر من خلال المقررات الدراسية مع التعريف بالنصوص القانونية المنظمة و المسيرة لها حاليا اعتمدنا في هذا البحث المنهج الوصفي والتحليلي لأنه الأنسب لطبيعة بحثنا هذا. من هنا جاء الوصف والتحليل لمختلف الأدبيات التي تناولت توصيف المهنة المكتبية. كما تعرضنا إلى تحليل وضعية مهنة المكتبات من حيث المهام المطلوبة في المنتسب إليها من خلال دراسة ميدانية اعتمدت فيها الاستبانة كأداة أساسية في جمع المعلومات إضافة إلى تحليل النص الوطني قصد الإجابة على تساؤلات هذا البحث

1. المفاهيم الحديثة للمهنة المكتبية

حصلت المهنة المكتبية التي تعرف "بالحرفة التي تهتم برصد الإنتاج الفكري ومعالجته وحفظه ووضع وسائل استرجاعه خدمة للمستفيدين من مختلف الأصناف"² على اهتمام كبير عبر التاريخ فمن هواية أو فنا يمارسه بعض العلماء والمبحرين في شؤون العلم والمعرفة ورجال الدين في بعض المجتمعات القديمة والوسيطه إلى اختصاص قائم بذاته يرتكز على أسس ونظريات تهدف في مجموعها إلى تيسير الحصول على المعرفة ونشرها وضبطها وتوثيقها ومن ثم استرجاعها في العصر الحالي³ أين اتضحت معالم هذه المهنة بدءا بتأمين تكوين خاص بها إلى سن قوانين تأطرها وتنظمها.

لقد أصبحت هذه المهنة إحدى ضرورات أية خطة تنمية وأحد عناصرها الأساسية كما باتت المكتبة والمكتبي حاضرا في كل عملية اتخاذ أو بناء أو تنفيذ أي قرار على أي مستوى كان وفي أي مجال من مجالات التطور داخل الدولة⁴ هذه الأهمية للمكتبي والمهنة التي ينتسب إليها جاءت نتيجة ظهور مبادئ جديدة لمهنة المكتبات نوجزها في :

- تحول الخدمة المكتبية من الحصول على الوثيقة إلى الحصول على مضمونها

- ظهور الاهتمام بكيفية الحصول على المعلومة المناسبة للطلب

- تحول عملية تجميع أوعية المعلومات وتنظيمها من هدف في حد ذاته إلى وسيلة لخدمة المستفيدين

وما هذا التطور في المبادئ إلا نتيجة للتطورات التكنولوجية وخاصة في وسائل العمل وظهور الأوعية والوسائط الجديدة، كما كان لتطور الإعلام الآلي وظهور أجيال جديدة من الحواسيب والآلات، بالإضافة إلى نمو شبكات وأنظمة المعلومات الدور الكبير في تطور مفهوم المهنة المكتبية، أين أصبحت المعلومات تشكل العملة الأساسية المتداولة بين المؤسسات المتخصصة فأصبحت بذلك الكفاءة في المعالجة والسرعة في البحث والتنفيذ هي التي تحدد مستوى المؤسسات العاملة في قطاع المعلومات وكل من ينتسب إليها ، هؤلاء الذين وجدوا أنفسهم هم الآخرين أمام تحديات كبيرة تلزمهم بالتأقلم مع كل ما هو جديد سواء تعلق ذلك بخطط العمل ومناهجه أو بالتحكم في الوسائل التكنولوجية الجديدة، ليتمكنوا من تأدية رسالتهم كاملة⁵ في عالم متغير... عالم اختلف كثيرا عما كان عليه من قبل

وكان من النتائج الطبيعية لهذا التطور في مهنة المكتبي تغير مهامه⁶ وذلك تزامنا مع تطور وتنوع وسائل عمله، فأدى الترابط بين الوسيلة والعمل إلى جعل هذه المهنة تأخذ أبعادا جديدة في المفهوم وفي التسمية إذ انتقلنا من حيث التسمية من مكتبي إلى وثائقي إلى أرشيفي إلى أمين مكتبة إلى أخصائي معلومات إلى عالم معلومات... الخ كانعكاس طبيعي أيضا لتكنولوجيا المعلومات وتطور الأوعية المكتبية وظهور شبكات وأنظمة المعلومات والإعلام الحديثة. أما من حيث المهام فبعد أن كانت مهامه تدور حول عمليات فنية فقط أصبحت اليوم تدور حول عمليات تقنية فنية منها على سبيل المثال:

-تصميم وابتكار نظم المعلومات مع إدارتها

- توفير الوصول إلى الشبكات وقواعد وبنوك المعلومات
 - الوساطة: باعتباره يعمل على استقبال أسئلة واستفسارات المستخدمين ويوفر لهم الأجوبة اعتمادا على ما يتوفر لديه من مراجع
 - الإرشاد أو التوجيه: حيث يقدم مؤشرات لمساعدة المستخدم في البحث والتقييم والنقد للمصادر ذات العلاقة بموضوعه
 - تسهيل الوصول إلى المعلومات فهو معد الارتباط بشبكات المعلومات والبرمجيات والتراخيص لاستخدام المصادر المشفرة
 - تحليل المعلومات: بمعنى تحليل البيانات والمعطيات بهدف الربط والخروج بمعلومات جديدة
 - الترجمة العلمية
 - تقديم المشورة
 - التعليم والتثقيف
- وهو ما يتطلب من المنتسب إلى هذه المهنة مهارات أيضا يمكن إجمالها في :
- مهارات أكاديمية دراسية وفيها يكون ملما بكل أبعاد التخصص
 - مهارات لغوية حتى يستطيع التعامل مع مختلف أوعية المعلومات متعددة اللغات
 - مهارات فنية تخص العمليات الفنية من فهرسة وتصنيف وتكشيف وغيرها
 - مهارات تقنية وفيها يكون ملما باستخدام كافة أنواع التقنية
 - امتلاك معرفة عميقة بمصادر المعلومات
 - تقييم الاحتياجات المعلوماتية وتصميم خدمات لسد تلك الاحتياجات
 - تدريب المستخدمين على استخدام المصادر والنظم الالكترونية
 - تحليل المعلومات مع العمل على إنشاء ملفات بحث
 - المساهمة في إنشاء وبناء البرمجيات الوثائقية... الخ

لكن وحتى يستطيع المنتسب إلى مهنة المكتبات أن يتمتع بهذه المهارات وغيرها ويؤدي مهامه سالفة الذكر على أحسن وجه وبتعبير آخر حتى يستطيع رفع هذه التحديات فلا بد أن يكون قد تلقى تكوينا قويا فماذا عن مهنة المكتبات في الجزائر ضمن المقررات الدراسية هذا ما نتناوله فيما يلي من صفحات.

2. المهنة المكتبية ضمن المناهج الدراسية

تقضي أدبيات علم المكتبات والمعلومات بأن التكوين في علم المكتبات يهدف إلى تمكين الطالب كحد أدنى من الأخذ بأساسيات حقل المعلومات الواسع الذي يلي احتياجات كل من الطالب المستخدم

والمهنة على حد سواء⁷ وهو ما يعني بأن الهدف من التكوين هو تنمية قدرة الدارسين على التكيف السلوكي وتطوير الخدمات وفق المناهج والاتجاهات الحديثة التي تواكب استخدام المعلومات، ذلك أن الهدف الأساسي والرئيسي لأي نظام تكوين في تخصص المكتبات والمعلومات يبقى في نظرنا يتمثل في ضرورة جعل خريجي أقسام المكتبات والمعلومات قادرين على رفع التحديات التي تواجه مهنتهم، ومواكبة سوق العمل بأبعادها المختلفة في إطار الاقتصاد الحر. والتغيير والمنافسة التي تعرفها حاليا مؤسسات المعلومات على اختلاف أنواعها. من هنا ينبغي أن يكون نظام التعليم والتكوين في مجال المكتبات والمعلومات يهدف إلى جعل العنصر البشري الذي يلتحق بالعمل في حقل المعلومات بمكوناته المتعددة، والذي تناط به مسؤولية إدارة وتسيير وتنظيم وحدة معلومات، مؤهلا تأهيلا علميا على مستوى عال، يمنحه الدراية والقدرة على تحقيق مرد ودية في مجال عمله، وهي الأهداف التي نستشفها من قراءتنا لمختلف القرارات والمراسيم الصادرة عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر⁸ والمتضمنة أهداف وبرامج التكوين في اختصاص علم المكتبات سواء منها الخاصة بالنظام الكلاسيكي أم تلك المتعلقة بنظام ل م د

لكن وبالرجوع إلى مضامين هذه المقررات وبعد التحليل الموضوعي لها في ضوء التطورات السريعة والمستمرة لقطاع المعلومات وتقنياته الحديثة، نلاحظ أن القوى البشرية التي يتم تأهيلها حاليا وفق هذه المناهج والبرامج لا تتناسب مع متطلبات مهنة المعلومات المعاصرة التي يتطلبها بل يفرضها عصر ثورة المعلومات ، ويمكن استخلاص ذلك من الملاحظات العامة التي نبيدها فيما يلي حول مقررات النظامين والتي تتمثل في :

— كثرة عدد المواد المقررة مع اتسامها بالعمومية وافتقارها إلى جوانب الدقة والحداثة.

— رغم ارتفاع عدد الساعات العملية التطبيقية (البحث الوثائقي، التمارين، التدريبات العملية... الخ) بالنظر إلى الساعات النظرية فإننا نعتبر هذا غير كاف ولا يساعد الطالب المتكون على اكتساب المهارات العملية المطلوبة وبالتالي المر دودية المنتظرة منه في مجال عمله

— إن المقاييس الجديدة التي تم إدراجها مثل تكنولوجيا المعلومات، وعلم تسويق المعلومات، وصناعة المعلومات وغيرها قد تم إعدادها بناء على الإطلاع النظري على مناهج ومقررات أقسام أخرى في اختصاص المكتبات وليس بناء على دراسة للواقع الحالي لسوق العمل الوطنية واحتياجاته كما يحدث في الدول المتقدمة. وكما يتطلبه النظام الجديد الذي قضى في إحدى أهدافه الأساسية على ضرورة التفتح على المستجدات العلمية والتكنولوجية بما يتناسب واحتياجات السوق المحلية والدولية في عالم الشغل.

— إن المقررات الدراسية والمتعلقة بتقنيات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بصفة عامة لا تزال تعتمد على الجانب النظري إلى درجة كبيرة

— إن هذه المناهج، بل وحتى السابقة لها، يغلب عليها الطابع التقليدي النظري، على الطابع الحديث العملي التطبيقي خاصة في النظام الكلاسيكي

وهو ما يجعلنا كذلك نقول حول هذه البرامج التي وجدناها غير مطابقة في واقعها لأهداف التكوين في اختصاص علم المكتبات، وإن كانت مقبولة ومعقولة من حيث فلسفتها، أن هذه المقررات لا تمكن خريجي هذه الأقسام من رفع تحديات المهنة المكتبية المعاصرة بأي حال من

الأحوال وهو ما يستلزم ضرورة إحداث انسجام وتوافق بين محتويات هذه المقررات، وأهداف التكوين في علم المكتبات

هذه بعض الملاحظات حول المقرر الحالي بشقيه الكلاسيكي والجديد ل م د في اختصاص المكتبات والمعلومات، ومن خلالها نستطيع القول أيضا أنها وبصفتها الحالية لا تساعد خريج هذه الأقسام على اكتساب مهارات علمية ولا عملية في مجال تقنيات المعلومات وتطبيقها في مؤسسات المعلومات على اختلاف أشكالها وتنظيماتها، هذا ما لاحظناه كذلك عند مساهمتنا في إجراء الامتحانات المهنية التي تقيمها جامعة منتوري قسنطينة، باعتبارها مركز جهوي للامتحانات المهنية، سواء بمناسبة توظيف خريجي أقسام علم المكتبات في وظائف جديدة أو بمناسبة ترقيتهم إلى مناصب عليا، حيث لاحظنا ضعف مستواهم العلمي والعملية من خلال عدم إحاطتهم بمستجدات المهنة التكنولوجية والآنية. وهو ما أكدته كذلك نتائج الدراسة الميدانية التي بينت أن برامج التكوين الحالية لا تسير ولا تواكب مستجدات المهنة المكتبية المعاصرة، كما هو مبين في الجدول التالي:

النسب	التكرارات	
		إلى حد كبير
35.71	25	إلى حد ما
64.28	45	لا تسير
99.99	70	المجموع

جدول 1: مدى مساهمة برامج التكوين الحالية لمتطلبات مهنة المعلومات

إن أهم ما يمكن أن نستنتجه من هذه النسب أن أغلبية المستجوبين ترى بأن برامج التكوين الحالية لا تسير التطورات الحديثة للتخصص وبالتالي فهي لا تسير متطلبات المهنة، من جهتنا فإننا نرجع السبب في هذا إلى ميل هذه البرامج إلى التقليد، وإلى الجانب النظري، وأيضا إلى كثرة عدد المواد التقليدية خاصة في البرنامج الكلاسيكي، على حساب مقاييس جديدة وحديثة تخدم التوجهات الحالية للمهنة المكتبية ولتخصص علم المكتبات والمعلومات، فمقاييس تقنيات المعلومات والاتصالات مثلا لا تزال قليلة جدا والموجود منها في النظام الجديد يفتقد إلى الجانب العملي، كما هو مبين في الجدول التالي:

النسب	التكرارات	
14.28	10	إلى حد كبير
21.42	15	إلى حد ما
64.28	45	لا تغطي
99.98	70	المجموع

جدول 2 مدى تغطية البرامج الحالية للتقنية و لتكنولوجيا المعلومات الجديدة

نستنتج من هذه الإجابات أن مقررات التكوين الحالية لا تغطي بنسبة كبيرة التقنية و تكنولوجيا المعلومات وخدماتها، وهو ما يجعل المختص في علم المكتبات والمعلومات غير قادر على تقديم خدمات المعلومات المعتمدة على وسائل وتقنيات المعلومات والاتصالات ، ومرد ذلك في نظرنا يرجع إلى نقص هذا النوع من المقاييس ضمن البرنامج الكلاسيكي، وضعفه ضمن البرنامج الجديد ، وهو ما يستلزم ضرورة إعادة النظر في محتوى هذه المقررات، وفي أنواعها، قصد إحداث تعديلات أو تغييرات كبيرة إن لزم الأمر، تجعلها أكثر حداثة وعصرية، حتى تستطيع مهنة المكتبات من مواجهة التحديات الحالية وهو الرأي الذي تقاسمنا فيه نسبة كبيرة من عينة الدراسة .

النسب	التكرار	
14.28	10	تغيير جذري
71.43	50	تغيير كبير
14.28	10	تغيير نسبي
99.99	70	المجموع

جدول 3 تغيير المقررات الحالية للتكوين

كما هو مبين بالجدول أعلاه فإن نسبة 71.43% من عينة الدراسة تؤكد على ضرورة إحداث تغيير كبير في مقررات التكوين الحالية، بهدف جعل العاملين في حقل المكتبات والمعلومات قادرين على مواكبة التطورات الحاصلة في ميدان عملهم ونشاطهم، وتمكينهم من مواجهة التحديات الجديدة والمستمرة التي تواجه المهنة من جهة واحتياجات المستفيدين من جهة أخرى ، نقول هذا لأننا لاحظنا عند تطرقنا لدراسة مقررات التكوين، أنها جاءت في مجملها ذات طابع عمومي نظري، وهو ما يجعلها بعيدة عن هدفها الأصلي، والمتمثل في تكوين متخصصين

في المعلومات، متمكنين من تقديم أفضل خدمات المعلومات، عن طريق التسيير الجيد للأنظمة الجديدة بالاعتماد على الاستعمال الناجع للمعلومات العلمية والتقنية بواسطة التكنولوجيا الجديدة مع الاندماج السريع في المسارات الحديثة للاتصال من خلال التحكم في الطرق والوسائل الحديثة في اقتناء معالجة وبث المعلومات للمستفيدين. من هنا فإن عملية إعادة النظر في المقررات الحالية بغرض تغييرها وتعديلها بما يتوافق مع الاتجاهات الحديثة في تدريس علوم المكتبات والمعلومات أصبحت مسألة ضرورية، هذا إذا أردنا أن تسير هذه البرامج تطورات أخصائي المعلومات، وأيضاً أهداف التكوين في اختصاص المكتبات ذلك أن نسبة كبيرة من المستجوبين ترى بأن محتوى برامج التكوين الحالية لا تعكس أهداف التكوين في التخصص وهو ما يبينه الجدول التالي:

التكرار	النسب	
25	35.71	نعم
45	64.28	لا
-	-	لا أدري
70	99.99	المجموع

جدول 4 : مدى مساهمة محتوى برامج التكوين لأهداف الاختصاص

لكن وإذا كانت هذه النتائج تؤكد على ضعف التكوين للمهنة المكتبية باعتباره أحد المقومات الأساسية لها فماذا عن المقوم الثاني والمتعلق بالتنظيم التشريعي لها والذي لا يقل أهمية عن سابقه هذا ما نتعرض له فيما يلي :

4- المهنة المكتبية من خلال النص الوطني

تعتبر وزارة التربية الوطنية*أول جهة حكومية تهتم بتنظيم مهنة المكتبي بالجزائر، عندما أصدرت سنة 1968 أول نص قانوني يخص تقسيم العاملين في قطاع المكتبات والمحفوظات والآثار، والمتاحف إلى ثلاثة أسلاك هي: سلك المحافظين، سلك ملحقى الأبحاث وسلك مساعدي الأبحاث في المكتبات والمحفوظات والآثار والمتاحف⁹ أما ثاني نص قانوني يتعرض إلى توصيف هذه المهنة، فهو ذلك الذي أصدرته وزارة التعليم العالي والبحث العلمي سنة 1980 ، بعد أن انفصلت عن وزارة التربية الوطنية. جاء هذا المرسوم مشتملاً إضافة إلى الأسلاك الثلاثة المذكورة أعلاه على سلكين جديدين هما سلك الأعوان التقنيين، وسلك المساعدين

التقنيين وبذلك أصبحت أسلاك عمال المكتبات ومراكز المعلومات في الجزائر مرتبة على النحو التالي¹⁰

- سلك محافظي المكتبات ومراكز الوثائق.
- سلك الملحقين بالأبحاث في المكتبات ومراكز التوثيق.
- سلك مساعدي الأبحاث في المكتبات ومراكز التوثيق.
- سلك الأعوان التقنيين في المكتبات ومراكز التوثيق.
- سلك المساعدين التقنيين في المكتبات ومراكز التوثيق.

وكما هو واضح وإذا كانت أحكام هذا القانون تنسحب على العاملين بالمكتبات ومراكز التوثيق الجامعية على اعتبار أنها تقع تحت وصاية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، فإن ما يلاحظ على أحكام المرسوم الأول هو جمعه لفئات متباينة من العمال وهم عمال المكتبات والمحفوظات (الأرشيف) والآثار والمتاحف، ورغم الاختلافات الموجودة في طبيعة عمل ونشاط كل منها وهو ما يعكس في نظرنا عدم ملائمة هذه النصوص لمهنة المكتبي التي لها من الخصوصيات ما يجعلها مختلفة في كثير من جوانبها عن تلك الخاصة بالعمل في حقل المتاحف، أو الآثار بل وحتى المحفوظات. أما ثاني ملاحظة نبديها بخصوص هذين المرسومين، كونهما صادران لفائدة قطاعيين محددين هما قطاع التربية الوطنية وقطاع التعليم العالي والبحث العلمي ، وهذا يعني من الناحية القانونية أن أحكامهما تنسحب على عمال المكتبات ومراكز المعلومات التابعة لهذين القطاعين لا غير . وبتعبير آخر فإن هذين النصين لا يشكلان قانونا خاصا بالعاملين في قطاع المعلومات أيا كان نوع المكتبة التي يشتغلون بها وكذا القطاع الذي تنتمي إليه

لذلك ونظرا لما يتميز به النشاط المكتبي من خصوصيات من جهة وأمام النتائج السلبية التي ترتبت عن عدم صدور قانون خاص بالعاملين في قطاع المعلومات والتابعين لهيئات ومؤسسات غير السالفة الذكر من جهة ثانية ، ونظرا لأهمية النص القانوني في توضيح مفهوم المهنة وتحديد مميزاتها وخصائص العاملين بها نظرا لدورها كذلك في في تشغيل وتطوير مؤسسات المعلومات بالدولة ، وقصد توحيد العمال وجعلهم يخضعون إلى قانون موحد ووزارة واحدة أي وصاية واحدة، قامت رئاسة الجمهورية بإلغاء قانون 1980 السالف الذكر¹¹ وكلفت وزارة العمل والتكوين المهني بتصنيف مناصب العمل على المستوى الوطني وبمشاركة

القطاعات المعنية وذلك تطبيقاً لأحكام القانون العام للعامل ولمبادئه¹² التي جاءت مؤكدة على ضرورة تحقيق المساواة بين العاملين في كل قطاعات الدولة تكريساً للنهج الاشتراكي الذي كانت تعتمده الدولة كاختيار سياسي آنذاك .

من ذلك، وبموجب هذا الإلغاء أصبحت تلك الأسلاك أسلاك مشتركة تابعة لقانون الوظيف العمومي، وبتعبير آخر لم تعد خاصة بالعاملين في مكاتب ومراكز المعلومات التابعة لوزارة التربية الوطنية أو لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي فقط، بل أصبح بإمكان أية وزارة أو قطاع من قطاعات الدولة إنشاء مثل هذه المناصب عند الحاجة، شرط تبنيها بمرسوم لإعطائها الصبغة القانونية¹³

لكن وبعد إطلاعنا وتحليلنا لأحكام هذا القانون — مرسوم 1981 — وبرغم كونه جاء لتوحيد مناصب العمل وجعلها تخضع لأحكام موحدة سواء فيما يتعلق بتحديد مناصب العمل أو تحديد المهام والوظائف باعتبارها المهارات والخبرات التي تميز هذه المهنة عن غيرها من المهن وما يتصل بذلك من تحديد للمؤهلات وسلم الأجور وسلم الدرجات وغيرها من مكونات المهنة المكتبية . لاحظنا أنه لم يوفق في الواقع العلمي في تجسيد الغايات والأهداف التي جاء من أجلها، وأولها تحقيق المساواة والعدالة بين العاملين في مهنة واحدة خاصة فيما يتعلق بالأجور والعلوات. من جهة أخرى لم تشمل أحكامه مثلاً على توصيف دقيق، ووضح للمهام والأعمال المطلوبة من كل سلك خاصة منها الإدارية والمالية، إضافة إلى عدم تحديد الصلاحيات اللازمة لتنفيذ هذه المهام والأعمال، برغم أهمية هذه العناصر بالنسبة لكل وظيفة، لأنها تمكن من تحديد العلاقة بين الوظيفة ومن يشغلها، وبين الوظيفة والوظيفة، وكذلك بين مختلف الوحدات والمصالح التي تتشكل منها المكتبة ومركز المعلومات في إطار إستراتيجية : هيكلة/ عمالة¹⁴

لذلك وبسبب هذا القصور في تأطير المهنة وتنظيمها وما رافق ذلك من سلبيات لم تتبنّ كثيراً من القطاعات والمؤسسات التي ترتبط بها هذه المكتبات هذا القانون وبذلك بقي شبه عديم الجدوى، بل أن بعضها أخضعت العاملين في مؤسسات المعلومات التابعة لها إلى قوانين لا علاقة لها بمهنة المعلومات، في حين ذهب البعض الآخر إلى وضع مشاريع قوانين أساسية خاصة بعمالها ، صدر منها مؤخراً المرسوم 89 — 122 المتمم والمعدل بموجب المرسوم التنفيذي رقم

97 – 195¹⁵ الخاص بالعاملين في المكتبات الجامعية ومراكز المعلومات التابعة لها الذي صنف مهنة المكتبات والمعلومات ضمن ستة أسلاك هذه المرة جاءت على النحو التالي:

الرقم الإستدلالي	القسم	الصف	الأسلاك
593	1	18	رئيس محافظ بالمكتبات الجامعية
534	1	17	محافظ بالمكتبات الجامعية
434	1	15	ملحق بالمكتبات الجامعية
392	1	14	مساعد بالمكتبات الجامعية
260	1	10	عوت تقني بالمكتبات الجامعية
205	3	07	معاون تقني بالمكتبات الجامعية

جدول 5 : يبين أسلاك المكتبيين بالمكتبات الجامعية ومراكز التوثيق

إضافة إلى القرار الوزاري المشترك الصادر في 11 ديسمبر 2004 المتضمن تصنيف المناصب العليا لمديرية الجامعة والكلية والمعهد ومصالحها المشتركة كما نلاحظ أن المكتبة الجامعية أصبحت مديرية مصنفة في خانة المناصب العليا للجامعة بما فيها مكتبات الكلية والمعهد وأن مسيرها أصبح يطلق عليه مدير المكتبة الجامعية وأيضاً القانون رقم 91 – 26 الخاص بالعاملين في البلدية وضمنهم عمال المكتبات البلدية، وأخيراً القانون رقم 91 – 340 الخاص بالعاملين في قطاع الثقافة التي تشرف أيضاً على عمال مكتبات دور وقصور الثقافة إضافة إلى قانون الوظيف العمومي والخاص بالمناصب المشتركة وهو المرسوم رقم 89 – 224 المتمم والمعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 91-79 الذي عوض مرسوم 1981. هذه القوانين نحللها فيما يلي باعتبارها أهم النصوص التي تعرضت إلى مهنة أخصائي المعلومات في الجزائر.

1.4 قراءة تحليلية في النصوص مع عرض وتحليل لنتائج الدراسة

إن أهم ما يمكن أن نسجله من ملاحظات واستنتاجات بخصوص القوانين المسيرة لمهنة أخصائي المعلومات في الجزائر إجمالاً، سواء تلك الخاصة بقطاع التعليم العالي والبحث العلمي أم بقطاع الثقافة أم قطاع الجماعات المحلية بل وحتى تلك الخاصة بالمناصب المشتركة على قلتها كونها

عبارة عن قوانين خاصة بعمال قطاعات معينة، من ذلك جاءت أحكامها محددة لأنواع عمال هذه القطاعات والمؤسسات على وجه الخصوص بينما جرى الحديث عن عمال المكتبات باعتبارها فروع من مصالح مدججة في التنظيم الإداري لهذه المؤسسات بصورة عامة دون تركيز أو تفصيل، لذلك نقول أن مجمل هذه النصوص وفي الواقع الراهن تبقى غير ملائمة ولا تستجيب إلى طموحات المكتبيين الذين ما فتئوا يطالبون بصدور قانون خاص بهم، ولا إلى متطلبات المهنة والخدمة المكتبية المعاصرة¹⁶ بالنظر إلى تطور مفهوم المهنة وأيضاً تطور التشريعات الخاصة بها في كثير من الدول التي اهتمت بالعاملين في حقل المكتبات والمعلومات على عكس بلادنا التي تسير فيها وتيرة التشريع لمجال الثقافة بصفة عامة ولحقل المكتبات والعاملين فيه بصفة خاصة بوتيرة لا تفوقها حتى وتيرة سير الصحافة وهو ما جعلها لا تستجيب لمفهوم المهنة الحالي، هذا الرأي أكدته كل المستجوبين الذين شاركوا في الدراسة الميدانية ويظهر ذلك ضمن الجدول التالي :

التكرارات	النسب	
—	—	ملائمة تماماً
-	-	ملائمة نسبياً
70	100%	غير ملائمة تماماً
—	—	أخرى
70	100%	المجموع

جدول 6: رأي المكتبيين في النصوص القانونية المسيرة لمهنة المكتبي

كما أن معظم هذه القوانين، وبرغم اشتغالها في بعض فصولها على تحديد لأنواع العاملين بالمكتبات، مرتبائهم، وأجورهم جاءت ناقصة فيما يتعلق بتوضيح المهام الفنية والتقنية وخالية من تحديد المهام المتعلقة بالإدارة والتسيير، وأيضاً السلطات اللازمة لذلك من المهام نذكر :

- أهداف المكتبة وسياستها
- إدارة المكتبة وتسييرها.
- تحضير الميزانية وتنفيذها.
- تخطيط احتياجات المكتبة من العمال.

- تنسيق وتقييم النشاط المكتبي...الخ.

مع أنها عناصر أساسية لإدارة المكتبة وتسييرها، نظرا لما لها من تأثير على مردودية المكتبة بصفة عامة، وممارسة المهنة المكتبية بصفة خاصة. وهو ما أكدته نتائج الدراسة الميدانية كذلك كما يبينه الجدول التالي:

النسب	التكرارات	
—	—	نعم
% 100	70	لا
—	—	أخرى
% 100	70	المجموع

جدول 7: تغطية النصوص القانونية للمهام والسلطات والوظائف

من هنا تبرز أهمية الجانب القانوني كأولوية بالنسبة للمهنة أولا وللمكتبي ثانيا باعتبارها أحد مكوناتها بامتياز وعلاقة ذلك بتحديد مهامهم وتنظيمها، وحماية حقوقهم بما يضمن لهم مرتبة محترمة ضمن السلم الاجتماعي العام، ذلك أن معظم القوانين الحالية لا تضمن للعاملين بمختلف المكتبات مثل هذا المطلب ولا حتى المطلب المادي للوظيفة من حيث الرواتب والأجور التي جاءت متباينة من قطاع إلى آخر. مثل هذا التباين نجده أيضا في بقية الأسلاك الأخرى إضافة إلى خلوها من أية إشارة إلى المكافآت والحوافز التشجيعية التي عادة ما تؤدي إلى الإبداع في مجالات العمل المكتبي، وأيضا الامتيازات التي تمنح لعمال قطاعات أخرى، مما جعل المكتبيين يشعرون بعدم المساواة، فكيف وهم يحملون نفس الشهادات، ويقومون بالعمل نفسه ويتبعون كلهم للوظيفة العمومي يعاملون معاملة فيها تمييز، هذا حتى لا نقارن بينهم وبين المكتبيين الذين يعملون في المكتبات التابعة للقطاع الاقتصادي الذين يتقاضون أجورا تفوق بكثير أجور من يتبعون سلم الوظيفة العمومي وهذا ما يؤكد مرة أخرى أن القانون العام للعامل الذي نادى بالتسوية في الأجور والظروف الاجتماعية، لكل العاملين في الدولة لم يبلغ هذا الهدف لدرجة أن كثيرا من العاملين في مهنة المكتبات أصبح لا يثق في مستقبله المهني في ضوء المعطيات الحالية للمهنة المكتبية، الأمر الذي جعل الكثير من الكفاءات في هذا القطاع تمجر العمل فيه إلى مجالات أخرى تؤمن مدخولات مادية أفضل. من جهة أخرى فإننا وإضافة إلى ما

سبق نرجع كثيرا من هذه السلبيات إلى بطئ العملية التشريعية التي عادة ما تتسم بالاستقرار في وقت اتسم فيه النشاط المعلوماتي بسرعة التطور وهو ما كرس الخلل بين واقع المهنة من جهة، ومواصفاتها الحقيقية من جهة ثانية وهو ما يفسر أيضا عدم مسايرة محتوى هذه النصوص من حيث المهام على وجه الخصوص للتطورات التي تعرفها المهنة المكتبية المعاصرة التي ما فتئت تتطور وتتغير لتستوعب التطورات التقنية العالمية التي فرضتها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إضافة إلى ما سبق فإن هذه القوانين قد غيّبت عنصر السلطات والصلاحيات التي من المفروض أن تخول على الأقل للمسؤول الأول عن مؤسسة المعلومات حتى تمكنه من ممارسة عمله اليومي والتحكم في أمور الإدارة والتسيير بما تقتضيه المعايير في مجال الإدارة العلمية¹⁷ وجعله مطمئنا بمناسبة أدائه لمهامه وواجباته، هذه الأمور وغيرها أكد عليها كذلك وبشدة كل المحييين على الاستبانة الخاصة بهذه الدراسة وهو ما يبيئه الجدول التالي :

النسب	التكرارات	
36.08%	70	بطئ وتيرة التشريع
12.37%	24	عدم تحديد الصلاحيات والسلطات
15.46%	30	عدم تحديد الحقوق
36.08%	70	تباين الأجور
—	—	أخرى
99.99%	194	المجموع

جدول 8: سلبيات النصوص القانونية المسيرة لمهنة المكتبي

وهذا ما يتطلب ضرورة إعادة النظر في وتيرة التشريع من جهة، وفي مضمون هذه القوانين لجعلها تستجيب لمتطلبات المهنة المعاصرة من جهة ثانية. لأن ما شملت عليه حاليا من مهام يظل في نظرنا وفي نظر كل المستجوبين ذو طابع تقليدي لا يستجيب للأساس العلمي والمنطقي، ولا للمعايير الدولية المعمول بها حاليا في توصيف مهنة المكتبات والمعلومات، كما أنه لا يتماشى ومختلف المستويات العلمية المطلوبة لممارسة المهنة والتي منها شهادة دكتوراه دولة، وماجستير بالنسبة للسلكين الأول والثاني، من ذلك يرى المستجوبين ضرورة التعجيل بإعادة النظر في

مضمون هذه القوانين لجعلها أكثر حداثة وتطور ودقة، إضافة إلى عناصر أخرى منها توضيح نظام الترقيات والعلاوات وغيرها وهو ما يوضحه الجدول التالي:

النسب	التكرارات	
31.81%	70	تحديث المهام والوظائف حسب مرجعية مهنية
20.45%	45	تحديد الصلاحيات
31.81%	70	رفع الأجور بما يناسب الشهادة
15.90%	35	توضيح شروط الترقية إلى المناصب العليا
—	—	أخرى
99.99%	220	المجموع

جدول 9: محاور القانون المطلوب إعادة النظر فيها حسب الأولوية

الخاتمة

أمام هذا الواقع، وهذه النتائج والمتمثلة أساسا في :

- عدم مساندة برامج التكوين الحالية لمتطلبات مهنة المكتبات والمعلومات. وبالتالي مواجهة التحديات الحالية .

- ضعف النص القانوني الحالي المنظم والمسير للمهنة المكتبية في مواجهة تحدياتها المعاصرة

وفي عصر تميزه غزارة المعلومات، وسرعة تقنيات التحكم فيها، تبرز أهمية تطوير المهنة المكتبية اليوم أكثر من أي وقت مضى ، فقطاع المكتبات والمعلومات أصبح في سباق مستمر مع هذا التطور، الذي لم تعد مؤسسات المعلومات تملك من خيار سوى مجاراته¹⁸، والاستفادة القصوى من التسهيلات التي توفرها تقنيات المعلومات والاتصالات ، وهو الأمر الذي لن يتأتى لها إلا إذا قام مسؤولوا مؤسسات التكوين، بوضع الإستراتيجيات الملائمة، التي تمكن من تطوير مهنة المعلومات باستمرار، وتسمح بإعداد المهارات المهنية القادرة على استيعاب التقنيات الحالية والتصدي للتحديات المستقبلية وكم هي كثيرة . ومن جهتنا فإننا نورد بعض الاقتراحات في سبيل تحسين المهنة المكتبية والارتقاء بها في النقاط التالية :

1- إدخال المزيد من المقررات التخصصية في مجال تقنيات المعلومات، وأن تكون المقررات الدراسية متجددة ومنسجمة مع متطلبات سوق العمل في حقل المكتبات والمعلومات

- 2- القيام بالدراسات الدورية للتعرف على حاجات سوق العمل، في إطار سياسة واضحة للتخصص، وأهداف محددة لبرامج التكوين، تكون متفقة مع مخططات التنمية للبلاد في إطار فلسفة متجددة لهذا التخصص.
- 3- إدخال وبقوة المقررات التي تعالج المواضيع والقضايا التخصصية الجديدة المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات.
- 4- الإسراع بتطوير المهنة عن طريق ضمان حقوقها القانونية التي تتم بتأكيد أحكام هذا القانون على تحسين أوضاع العاملين بمهنة المعلومات خاصة فيما يتعلق بالأجر والترقية، والترفيه، والعلاوات، لتشجيعهم على البقاء للعمل بحقل المعلومات وجذب الكفاءات إليه.
- 5- ضرورة شعور المسئولين على قطاع المعلومات بأهمية أخصائي المعلومات وبدوره الحيوي في تشغيل وتطوير أنظمة المعلومات. ومن ثم تنظيم مهنته عن طريق إعادة النظر في المنظومة التشريعية الحالية بما يسمح للمتسبين إليها برفع تحدي تكنولوجيا المعلومات وتقنياتها المختلفة

المراجع

- ¹ عقيلي، عمر وصفي. — إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد إستراتيجي. عمان: دار وائل، 2005، ص . ص . 7 - 11 .
- ² الهوش، أبو بكر محمود. — تقنية المعلومات ومكتبة المستقبل. — الإسكندرية: مكتبة ومطبعة الإشعاع، 1996. — ص 220
- ³ العلي، أحمد عبد الله. المكتبات المدرسية والعامية: الأسس والخدمات والأنشطة. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 1993. ص. 15 وما بعدها
- ⁴ Renault, Daniel. Les Bibliothèques dans l'université. Paris: Ed. du cercle de la librairie, 1994. p.65
- ⁵ SAVARD, Rejean . A La Croisée des Chemins : L'évolution de la Profession de Bibliothécaire. Argus. Paris. Vol 21. N° 1. 1992, p.9.
- ⁶ Le coadic, Yves, Molet, Michel. Dictionnaire encyclopédique de l'information et de la documentation .Paris : Nathan, 1997.p.75

⁷ صوفي ، عبدا للطيف .— الاتجاهات الحديثة في التكوين العالي لعلوم المكتبات والمعلومات: وقائع المؤتمر الثاني عشر للإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات حول المكتبات العربية في مطلع الألفية الثالثة : بني وتقنيات وكفاءات متطورة، المشاركة ، 2001.

⁸ لمزيد من التفاصيل أنظر :

— القرار رقم 00/396 المؤرخ في 10 أغسطس 2000 المتضمن البرنامج البيداغوجي ، السنة الأولى لنيل شهادة الليسانس في علم المكتبات. عن. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية . 2000 .

— القرار الصادر في 14 أغسطس 2001 المتضمن البرنامج البيداغوجي للسنوات الثانية والثالثة والرابعة ، لنيل شهادة الليسانس في علم المكتبات. عن. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، 2001.

— القرار الوزاري المؤرخ في 08/09/1990 المتضمن البرنامج البيداغوجي لنيل شهادة الدراسات التطبيقية في إقتصاد المكتبات. عن. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية . سبتمبر، 1990.

أنظر كذلك :

- Hocine Bey.A .Evolution des Programmes de La Licence en Bibliothéconomie : 1975 – 2000. In. Revue de Bibliothéconomie, N° 2. 2002. Université d'Alger

— التي كانت تشرف خلال السنوات الأولى من استقلال البلاد على قطاع التعليم العالي والبحث العلمي كذلك،.

⁹ أنظر مجموعة المراسيم :

— المرسوم رقم 68 — 311 المؤرخ في 1968/05/30 المتضمن القانون الأساسي الخاص بسلك المحافظين المكلفين بالأبحاث في الآثار والمحفوظات والمكتبات، والمتاحف، عن الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادرة في 1968/05/31.

— المرسوم رقم 68 — 312 المؤرخ في 1968/05/30 المتضمن القانون الأساسي الخاص بسلك الملحقين بالأبحاث في الآثار، والمحفوظات، والمكتبات، والمتاحف، عن الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادرة في 1968/05/31.

— المرسوم رقم 68 — 313 المؤرخ في 1968/05/30 المتضمن القانون الأساسي الخاص بسلك مساعدي الأبحاث في الآثار، والمحفوظات، والمكتبات، والمتاحف، عن الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادرة في 1968/05/31.

10 أنظر مجموعة المراسيم :

— المرسوم رقم 80 — 60 المتضمن القانون الأساسي الخاص بسلك محافظي المكتبات ومراكز الوثائق .

— المرسوم رقم 80 — 61 المتضمن القانون الأساسي الخاص بسلك الملحقين بالأبحاث في المكتبات ومراكز الوثائق .

— المرسوم رقم 80 — 62 المتضمن القانون الأساسي الخاص بسلك مساعدي الأبحاث في المكتبات ومراكز الوثائق .

— المرسوم رقم 80 — 63 المتضمن القانون الأساسي الخاص بسلك الأعوان التقنيين في المكتبات ومراكز الوثائق .

— المرسوم رقم 80 — 64 المتضمن القانون الأساسي الخاص بسلك المساعدين التقنيين في المكتبات ومراكز الوثائق . المنشورة في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 11 الصادرة في 1980/03/11 .

¹¹ ألغي قانون 1980 بموجب أحكام المرسوم رقم 81 الصادر في 1981/08/22 الخاص بأسلاك العاملين في حقل المكتبات. المنشور في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 34 .

12 أنظر المادة الثانية الفقرة الثالثة من القانون رقم 78 — 12 المؤرخ في 1978/08/05 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل . عن الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادرة بتاريخ 1978/08/07.

13 قموح، ناجية . — الإطار القانوني والتنظيمي للمكتبات العامة في الجزائر، رسالة ماجستير ، علم المكتبات ، جامعة منتوري قسنطينة، 1997

14 - المرجع نفسه .

15 المرسوم التنفيذي رقم 97 — 185 المعدل والمتمم المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العالين. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 33 .

16 أنظر المواد : 214 ، 218 ، 221 من المرسوم التنفيذي 89 — 224 الصادر في 1989/12/05 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، المنشور في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 51، الصادر في 1989/-12/-06.

17 كريم، مراد. — المهنة المكتبية في مؤسسات التعليم العالي بمدينة قسنطينة. دراسة ميدانية. مذكرة ماجستير، علم المكتبات، جامعة منتوري، 2001. ص . ص . 111 — 115.

18 SAVARD, Rejean . A La Croisée des Chemins : L'évolution de la Profession de Bibliothécaire. Argus. Paris. Vol 21. N° 1. 1992.

Voir Aussi :

- SEMRA, Halima . Réflexion Sur la Profession de L'information et de la Documentation a L'ère des Tic. Mutation du Profil Professionnel. Actes du Séminaire National Sur le Système National d'information, Alger , 21 , 22 Juin 1999. P 393.