مجلة دراسات إنسانية واجتماعية / جامعة وهران02/ المجلد 13ع 02.
ISNN : 2253-0592 EISSN : 2588-199X / Prefix: 10.46315

أرشيف الطور الأول والثاني استراتيجية وثائقية: خلاصة تجربة ميدانية بيداغوجية في المؤسسات العمومية الجزائرية

First and Second Age of Archives the Documentary Strategy Synthesis of Pedagogic Experience in the Algerian Public Enterprises

بن عياش حدة Benayache Hadda *	علم المكتبات والتوثيق والأرشيف	جامعة البليدة 2 / لونيسي علي(العفرون). الجزائر
h.benayach@univ-blida2.dz		

DOI : 10.46315/1714-013-002-024

الإرسال: 2023/06/30 **القبول**: 2024/05/03 **النشر**: 2024/06/16

**

ملخص:

تناولت الدراسة موضوع التربصات التي تبرمجها المؤسسات بكل اشكالها واحجامها في إطار برامج التنمية البشرية من اجل التنمية الاقتصادية للبلاد فقد كانت حوصلة لتجربة ميدانية بيداغوجية في موضوع التكوين في مجال تسيير وتنظيم الأرشيف الطور الأول والثاني ضمن مخططات الدولة في ترقية الموظف الجزائري معرفيا وإداريا ومهنيا وهذا الامر في الحقيقة يُعد من متطلبات العصر في ظل البيئة الاقتصادية الدولية المشعة بالتنافس واثبات الوجود خاصة مع إرساء الاقتصاد الرقمي الذي لا يؤمن الا بالتفوق العلمي والتمكين في تكنولوجيا المعلومات والاتصال .خلصت التجربة الميدانية الى ان موضوع التربص المهني يفتقر الى التخطيط الراشد والبرمجة الذكية كما تبقى ازمة الاخلاق تعصف ببرامج التنمية وتعيقها بحيث لا تصل الى النتائج المرجوة رغم النية الحاسمة للدولة لترقية الموظف والمؤسسة

كلمات مفتاحية: مناجمنت الأرشيف؛ التربص المهني؛ المؤسسات العمومية الجزائرية؛ دراسة ميدانية.

Abstract:

This study is about trainings programmed by institutions in all its forms and sizes within the framework of human development programs for economic development for the country .it was the outcome of a pedagogical experience in the field of training in managing and organizing the first and second age of archives, within the state's plans to promote the Algerian employee cognitively, administratively and professionally. Proof of existence, especially with the establishment of the digital economy, which believes only in scientific excellence and empowerment in information and communication technology. The applied experience concluded that the issue of vocational apprenticeship lacks rational planning and smart programming, also the ethics crisis continues to plague development programs and hinder them so that they don't reach the desired results despite the decisive intention of the state to promote the employee and the institution

Keywords : record management ; professional training ; Algerian public institution ; applied study

* - بن عياش حدة : h.benayach@univ-blida2.dz

مقدمة:

تدخل هذه الورقة البحثية ضمن إثراء الإنتاج العلمي في تخصص علم المكتبات والتوثيق والأرشيف التي تنطوي تحت مظلة العلوم الإنسانية والاجتماعية .

1.1 إشكالية وفرضيات الدراسة

ميدان العمل اليوم يتطلب المزيد من الفاعلية والمرونة والجاهزية للموظفين لكي يمارسون مهامهم بشكل أحسن من خلال استخلاص جميع مكتسباتهم المعلوماتية والمهنية من اجل التطور، لأجل هذا يتم إجراء هذه التربصات سواء بطلب من الموظف أو الهيئة المستخدمة، هي على الاغلب قصيرة او متوسطة المدى تحدث خلال إيام العمل والوظيفة، يقدم هذا التكوين مدرب او أستاذ متخصص في مجال التكوين تتم داخل مؤسسة مخصصة في التكوين او حتى داخل مؤسسة مقر العمل فهذا التربص يتم وفق مقرر قانوني، إذن العملية التعليمية تأتي بأشكال متنوعة حسب منهجية معينة ولأهداف معينة لن تختلف في مبدا إيصال المعرفة والمهارات للمتكون .تلك هي مجموع التربصات التي قامت بها الباحثة في مجال الارشفة الكلاسيكية والالكترونية وحتى مواضيع أخرى ذات العلاقة بالإدارة على مستوى المؤسسات العمومية المدنية والعسكرية ومنه يأتي السؤال كالتالي :

هل الأرشيف استراتيجية وثائقية داخل المؤسسات؟ وهل التربص المهني أداة دعم لهذه الاستراتيجية ؟

الفرضيات

الفرضية1 :

الأرشيف استراتيجية وثائقية داخل كل المؤسسات .

الفرضية 2:

تساهم التربصات المهنية في تحيين المعلومات ومنها تحسين الأداء للعمال

2.1 . أهمية الدراسة

موضوع الدراسة يمس شؤون الاقتصاد الوطني وبالضبط في رأسمال التنمية الاقتصادية الا وهو العنصر البشري فالاستثمار في الإنسان من القائد إلى أبسط موظف هو الإلمام بمحركات التسيير والتنظيم والإنتاج للمؤسسات مهما كان حجمها وشكلها. موضوع تسيير الموارد البشرية اسال الكثير من الحبر والاجتهادات إلا ان استخلاص ما يحدث في الميدان هو الأقوى خاصة إذا كانت آتية من مواقع متفرقة عبر ولايات الوطن وخلال حياة مهنية تفوق 31 سنة. يعني تشكل هذه الدراسة حوصلة وخلاصة لتجربة ميدانية بيداغوجية في مجال الأرشيف الذي لا تخلو إدارة منه،

مورست في مدارس التكوين المتواصل تستقبل متربصين من عدة مؤسسات وأحيانا ترسل هذه المدارس مكونين اليها بغرض رفع الأداء للموظفين وتطوير المؤسسة.

3.1 . الدراسات السابقة

الجدول رقم1: عرض الدراسات السابقة

الدراسة	المشكلة البحثية	العينة	المنهج	الأدوات	البلد	ابرز النتائج
Djamel Godih. Le développement des ressources en Algérie :un chantier vital pour inculquer la culture du management stratégique dans les entreprises algériennes . 2017	تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية	المؤسسات الجزائرية	الوصفي المسحي	الملاحظة المركزة	الجزائر	-المؤسسات الجزائرية مريضة في طرق تسييرها للموارد البشرية. -هناك ازمة تخطيط في التكوين
Fondation européenne pour la formation. Accent sur les dispositifs de la formation continue en algérie.2003	دراسة شاملة لنظام التعليم والتكوين المتواصل وعلاقته بتطوير الموارد البشرية	مؤسسات التكوين المتواصل الجزائرية	وصفي مسحي	التحقيق والمقابلة	أوروبا	-هناك هندسة تكوين موضوعة ومسطرة. -هناك مرجعية قانونية ضابطة للتكوين المتواصل في الجزائر
داسي نورة وفنينش محمد الصالح . تكوين الموارد البشرية في التشريع الوظيفي الجزائري . 2022	التشريع الوظيفي الجزائري والتنمية البشرية	-	وصفي مسحي	التحقيق	الجزائر	-هناك تشريع وظيفي جزائري يضبط المسار المهني للعامل الجزائري

قراءة وتحليل الجدول :

الدراسة الأولى:

محور الدراسة هو تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية بحيث يقدم معيقات التنمية الاقتصادية في الجزائر الراجع الى سوء التخطيط في التعليم والتكوين كما يقدم امثلة لدول استدركت تخلفها كالصين وكوريا وبولونيا باستثمارها في نظامها التعليمي وقد ركّز على الولايات المتحدة الامريكية بمشروعها المشهور Business Schools التي من خلالها يشدد على إقحام التعليم العالي في العملية التكوينية بعقد شرَاكات عمل وتعاون والتي تصل مداها الى المستوى الدولي ما يؤكد ان الزعامة الامريكية وقوة الصين اليوم هو نتيجة الاستثمار في ترقية الانسان في مقاعد الدراسة وورشات الشغل وهي نفسها التي اقترحها في توصياته في آخر المقال .

هذه الدراسة نظرية مبنية على قراءات لتقارير ومنشورات وكذلك لمكتسبات معلوماتية مستمدة من الواقع المعاش تخلو من البيانات العددية القيمية لكن لا تختلف في النتائج التي توصلت اليها دراستنا.

الدراسة2:

تناولت هذه الدراسة مسح شامل لكل النظام التعليمي في الجزائر ابتداء من المدرسة الجزائرية الى مراكز التكوين المهني الى نظام التربص والتمهين وتحسين المستوى المُمارس في المؤسسات الجزائرية بحيث تقدم إحصاءات دقيقة ومفصلة لعدد وهوية كل المؤسسات المكلفة بالتكوين ثم تتحدث عن هندسة التكوين وسوق العمل والعلاقات الموجودة. كانت أداة الدراسة التحقيق والمقابلة بمعنى انها دراسة استطلاعية واستكشافية إحصائية واصفة للنظام التكويني، عبارة عن تقرير شامل للموضوع قدّم رؤية واضحة عن مسالة التكوين المتواصل في الجزائر ودوره في دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

الدراسة3:

لم تترك هذه الدراسة ولا أي نص قانوني يعالج موضوع التكوين والترقية وتجديد المعارف والحقوق الاجتماعية الخاصة بالمسار المهني بمعني تسيير التشريع الوظيفي لحياة العامل الجزائري من التوظيف الى التكوين وتبعاته على الاستحقاق الوظيفي.

هذه الدراسة مسحية للنصوص التنظيمية القانونية الضابطة لآليات التكوين ومن ثم الحركة الإدارية في تسيير المناصب والوظائف. جاءت كأداة دعم في فهم مساهمة التشريع القانوني في تنظيم موضوع التكوين وترقية الموارد البشرية لكنها تفتقر الى مناقشة تحليل هذه النصوص بالاستناد إلى الواقع المهني في المؤسسات الجزائرية.

ISNN : 2253-0592 EISSN : 2588-199X / Prefix: 10.46315

الخلاصة:

هذه الدراسات الثلاث هي نظرية لم تقدم نماذج واقعية وميدانية كما تخلو لا سيما الأولى والثالثة الى تحليل موثق بحالات من الواقع او نماذج حية وبالتالي تختلف دراستنا عنها في كونها تعالج قضية التكوين في مجال الأرشيف لمجموعة بيداغوجية لا تفوق 15 متكون او متربص عبر ولايات متعددة من الوطن .

4.1. منهج الدراسة وطرق معالجة الموضوع

منهج دراسة حالة لعينة متكونة من مجموعة بيداغوجية من 7 ال ى15 متربص في ميدان الارشفة بالاعتماد على الملاحظة المركزة والمقصودة بالاضافة إلى المساءلة والمحادثة اثناء العملية التعليمية في قاعة التدريس.

2. الجانب النظري

1.2 الأرشيف: المفهوم والأهمية

أ. اشتقت كلمة "أرشيف" من اليونانية " arche" ارخ التي يعرفها قاموس اوكسفورد على انها: " المكان الذي تُحفظ فيه الوثائق العامة او غيرها من الوثائق التاريخية الهامة" كما يُعنى بها " الوثيقة التاريخية المحفوظة" وكذلك "الوظيفة والمناصب الرئيسية "(سلوى علي ميلاد، 2023) وفي اللاتينية Archium ثم أرشيف فقد استخدمت عند العرب مكان "المحفوظات " بعد اجتماع الفرع العربي الإقليمي في بداية التسعينات بحيث تم الاتفاق على استعمال كلمة ارشيف .

ب. اما اصطلاحا فجاء حسب CIA المجلس الدولي للأرشيف بانه" مجموعة من الوثائق مهما كان نوعها، وعاءها، منتجة او مستقبلة بطريقة عفوية او مستعملة من طرف شخص مادي او معنوي اثناء القيام بالنشاطات حيث يتم جمعها للاطلاع عليها والاستفادة منها اثناء الحاجة «بمعنى انه مجموع الوثائق التي أنشأتها او تحصل عليها اثناء ممارسة مهامه كل شخص طبيعي او معنوي وكل مرفق عمومي او هيئة عامة او خاصة مهما كان تاريخ هذه الوثائق وشكلها ووعائها"

ت. معنى الأرشيف قانونا (القانون الجزائري في المادة2 سنة 1988): «مجموعة الوثائق المنتجة او المستلمة من الحزب والدولة والجماعات المحلية والأشخاص الطبيعيين والمعنويين سواء كانت محفوظة من مالكها او حائزها او نقلت الى مؤسسة الأرشيف المختصة (بن عياش حدة، 2029، محاضرات السنة الثانية علم المكتبات)

ث. **أهمية وقيمة الأرشيف**

تعد المستندات والمحفوظات مهمة لأنها بمثابة سجل للتاريخ والاحداث والمعاملات، انها توفر أدلة وإثبات للأنشطة والقرارات والاتفاقيات السابقة وتعد المستندات والمحفوظات ضرورية

للأغراض الإدارية والقانونية مثل تتبع ملكية العقارات والمعاملات المالية والإجراءات القانونية، فهي حاسمة للبحث والتحليل وصنع القرار تساعد الوثائق والمحفوظات على ضمان المساءلة والشفافية والدقة وحفظ المعلومات ونقلها من جيل لآخر إذن : أداة اثبات حق او حقيقة، شاهد على التاريخ وحافظة للذاكرة، مصدر معلومات لدعم البحث العلمي

2.2. نظرية الاطوار الثلاثة لعمر الوثيقة

صاحب هذه النظرية هو T.R. Shlenbergالذي تحدث عن عمر الوثيقة بحيث ميَز بين ثلاثة أصناف عمرية للوثائق وهي : الأرشيف الحي او الجاري او أرشيف العمر الأول وهي الوثائق المنتجة يوميا حديثة النشأة في مختلف الهيئات والمؤسسات والتي مازالت في حيز الاستعمال اليومي وتحفظ على مستوى الهيئات المنتجة لمدة خمس سنوات . في هذه المرحلة القيمة المعلوماتية لهذه الوثائق تصل مائة بالمائة. ثم يأتي الأرشيف الوسيط او أرشيف الطور الثاني وهي الوثائق التي انتجت او حفظت من طرف مختلف الهيئات ويجري الاطلاع عليها من حين لآخر وحجمها يتطلب معالجتها من تنظيم وصيانة وتكشيف وجرد والحفظ لتسهيل الوصول لمدة تتراوح من عشرة الى خمسة عشر سنة.

أرشيف الطور الثالث او التاريخي او النهائي وهي الوثائق التي أصبحت غير ضرورية لسير شؤون مصالح المؤسسة ويتم دفعها إلزاميا الى مصلحة الأرشيف الولائي او الوطني وهنا القيمة المعلوماتية بالنسبة للإدارة منعدمة وانما تتمثل القيمة في الذاكرة والتاريخ والتراث الوطنيين يلجا اليها على الاغلب الباحثون وأصحاب القرار .

3.2 وظيفة اخصائي الأرشيف ودوره في المؤسسة

- تنظيم وتصنيف المواد الارشيفية بطريقة منظمة ومناسبة ليتم الوصول اليها بسهولة.
- حفظ الأرشيف بطريقة تضمن استمراريتها وحمايتها من الضياع او التلف.
- توفير الخدمات الارشيفية للمستخدمين والباحثين وتسهيل لهم الوصول اليها.

4.2 التربص والتكوين في المؤسسات

أولا ما هو التربص أو التكوين؟ هو " العملية التي من خلالها يتمكن الموظف العام من تنمية من قدراته العلمية والعملية وتزويده بالمعلومات اللازمة لغرض تحسين أدائه الوظيفي"(عمار بوضياف، 2015.ص112) كما يعرفه معجم الموارد البشرية وشؤون العاملين على انه " جهد مخطط لتغيير السلوك، مهارات الموظفين وتوجهاتهم وآرائهم."

ISNN : 2253-0592 EISSN : 2588-199X / Prefix: 10.46315

5.2 نظام التعليم والتكوين في الجزائر

النظام التربوي الجزائري يتكون من أربعة أنظمة متواجدة تحت السلطة الإدارية والبيداغوجية لثلاثة اقسام وزارية متفرقة أو مختلفة وهي:

1. التعليم الأساسي وهو إلزامي لكل الأطفال من سن 6 الى 16 متوج بشهادة الاهلية في التعليم الأساسي (9سنوات)
2. التعليم الثانوي في ثلاث سنوات الذي يستقبل 50% من خريجي التعليم (fondation européenne pour la formation ,2003,p.11)
3. التعليم العالي والذي يوفر مجموعة متنوعة من التخصصات في مرحلتي التدرج وما بعد التدرج في جامعة منتظمة على شكل كليات وعلى مستوى المدارس العليا والمعاهد.
4. التكوين المهني الذي يقدم مجموعة واسعة من التكوين النوعي لشريحة المقصين من المنظومة التربوية، كما يقوم بدفع المتكونين للحصول على شهادات وطنية تؤهل حاملها الى الحياة المهنية وامكانية الترشح في معاهد التكوين والتعليم العاليين، وتنتظم شبكة وزارة التكوين والتعليم المهنيين من مؤسسات التكوين مكونة أساسا من: 462 مركز تكوين متعدد التخصصات و199 وحدة تكوين ملحقة بهذه المراكز. ايضا 54 معهد وطني ذو تخصص من موضوعات القطاع الاقتصادي تلحق بهم 29 وحدة تكوين صغيرة.

6.2 استراتيجية تنمية الموارد البشرية في الجزائر

تستند الاستراتيجية الوطنية في مجال تنمية الموارد البشرية الى مرجعية قانونية منظِمة ومحددة لِسيْر هذه العملية والتي تصب كلها في تحسين أداء المؤسسات الجزائرية.

1) من جهة الوظيفة العمومية

ان نظام تسيير الموارد البشرية في الوظيفة العمومية يقدم من حيث التوقع والمتابعة والمراقبة على اداتين (مديرية الوظيفة العمومية، 2023) هما:

- المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية وتكون على مستوى مختلف المؤسسات والإدارات العمومية ويندرج في إطار التسيير التقديري لتعدادات الوظيفة العمومية وفقا للأحكام القانونية الأساسية والتنظيمية المعمول بها، تقوم كل مؤسسة بإعداد سنويا مخطط لتسيير الموارد البشرية

- المخطط القطاعي السنوي او متعدد السنوات للتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات للموظفين على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية يهدف الى تحقيق علاقة

مترابطة فيما بين المهام والوظائف بالمؤهلات وفقا للقانون الأساسي المعمول به. يسجل في المخطط السنوي عمليات التكوين المتوقعة، الموظفين المعنيين، مدة دورات التكوين المزمع إجرائها.

لقد صدرت باقة من النصوص القانونية امتدت من 1966 الى 2020 تنظم مشاريع التكوين نذكر أهمها:

- الامر 66 /133 المؤرخ في1966/6/8 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الجريدة الرسمية، العدد36، 1966) وينص على : الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية أن تتخذ الإجراءات الضرورية قصد التكفل بتكوين المترشحين للوظيفة العمومية وكذا تحسين مستوى الموظفين وترقيتهم.(داسي، فنينش، 2022.ص5)

- المرسوم التنفيذي رقم 126/95 والمرسوم رقم 92/96 المؤرخين على التوالي في 1995/4/29 و3 مارس 1996 غاية تسيير الموارد البشرية هو توقعي للوظائف وكذا تحسين مؤهلات الموظفين.

- الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/7/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة (الجريدة الرسمية، عدد46، 2008) فقد جاء في مادته 38 : " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية) كما جاء في مادته 104 " يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية وتأهيله لمهام جديدة "

- المرسوم التنفيذي 194/20 المؤرخ في 2020/7/25 المتعلق بتكوين الموظفين والاعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية (الجريدة الرسمية، عدد43، 2020)

2) من جهة هيئات التكوين

قوانين السبعينات والثمانينات تظهر اهتمام الدولة بالتكوين الأساسي والمتواصل في المؤسسات وتثمين جهود المؤسسات العمومية في تطوير وتنمية الموارد البشرية. اما النصوص الجديدة فهي تعبر عن الإرادة السياسية في إعادة حركية التكوين المهني في الشركات والمؤسسات، اهم النصوص:

- قانون رقم 11/90 الخاص بعلاقات العمل فالعمال ملزمون حسب المادة 7 من هذا القانون بالمشاركة في حركيات التكوين والتأهيل من اجل تنمية المنظمة المُوظِفة .

- المرسوم رقم 98 /363 في 1998/11/15 معدل ومتمم للمرسوم التنفيذي رقم 114/98 بتاريخ 1998/4/18 والمحدد لطرق واشكال سير لحساب صندوق ترقية التكوين المهني المتواصل رقم 090/302

ISNN : 2253-0592 EISSN : 2588-199X / Prefix: 10.46315

- المرسوم رقم 98 /355 حول تأسيس وتنظيم ونشاط الصندوق الوطني لترقية التكوين المهني المتواصل(FNAC).

- المرسوم التنفيذي سنة 2003 جاء ليُحدِث التوازن بين نقص القوانين في الموضوع وايضا إعادة توزيع الموارد المالية الخاصة بالضريبة الموجهة للتكوين المتواصل. هذا القانون يُلزِم المؤسسات والمنظمات بتخصيص دورات تكوينية لموظفيهم. حسب المادة 3 لهذا المرسوم يهدف التكوين المتواصل الى تقوية تنافس المؤسسات وتساهم في عصرنتهم بالإضافة الى مرافقة إعادة الهيكلة الصناعية ومحاربة البطالة وايضا محاربة اللامساواة والاقصاء الاجتماعي (fondation européenne pour la formation ,2003,p.14)

7.2 الهيئات المانحة والممولة للتكوين

1) الصندوق الوطني لتطوير التعلم والتكوين المتواصل وهو تعاون كل من وزارة التكوين والتعليم المهنيين، وزارة الداخلية والجماعات المحلية، وزارة المالية، السياحة وزارة الصناعة، الطاقة، الغرفة الوطنية للزراعة، المنظمة النقابية لعمال المؤسسات العمومية، ارباب العمل، المؤسسات المكلفة بالهندسة البيداغوجية للتكوين المهني. مهام هذا الصندوق هي تسيير الموارد المالية المسخرة وكذلك دراسة مشاريع برمجة التكوين المقترحة للتمويل.

2) الديوان الوطني لتطوير وترقية التكوين المتواصل (ONDEFOC) هي مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي تجاري تقترح الدعم والتوجيه للمؤسسات في ميادين التنمية والتسيير للموارد البشرية، مهام الديوان اعداد دراسات وأبحاث مرتبطة بتحسين محتوى وأدوات بيداغوجية للتكوين.

3) مركز الدراسات والبحث عن الوظائف والتأهيل (CERPEQ) : يقترح تنظيم العمل وتسيير الموارد البشرية وكذا إدماج ومساواة مهنية لحاملي الشهادات المتخرجين من معاهد التكوين (CNEPD) .

4) المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد: يقترح إعادة تأهيل وتحسين مستوى الموظفين بالنسبة لمؤسساتهم الأم. كذلك دعم المؤسسات العمومية والشركات في مجال التكوين وفق القوانين المعمول بها.

8.2 سوق التكوين المتواصل

هناك عروض تكوينية تقدمها عدة هيئات عمومية وخاصة مثل ONDEFOC، ISGP، ESG والمعهد الوطني للعمل ... وهناك مؤسسات عمومية للتكوين المهني تابعة للوزارة الوصية والتي تطور

عدة أشكال للتكوين المتواصل :التكوين المتعاقد مع المؤسسات العمومية والتكوين الليلي. وتبقى الحكومة اهم مصدر تمويل من خلال ميزانيات الوزارات والشركات والمؤسسات العمومية. فمنذ 2001 تدفع المؤسسات ضريبة التكوين المهني 0.5 بالمئة من كتلة الرواتب.

9.2 هندسة التكوين

تتشابه هندسة التكوين المتواصل مع التكوين الأساسي من حيث المقاربة البيداغوجية، المحتوى والتنظيم فان غياب القدرة على تحديد الاحتياجات الفعلية وترجمتها الى برامج تكوين متواصل مترابط بشكل قوي بمنطق العرض الذي يتنبأ للتكوين الأساسي والمتواصل ويساهم في تقليص الممارسات الحالية الى إعادة انتاج أجهزة تكوين أساسية هي ايضا محددة في موضوع هندسة التكوين.

10.2 الشركاء الاجتماعيين للتكوين المتواصل

وهم المنظمات النقابية والباترونالية patronales: الكونفدرالية العامة للفاعلين الاقتصاديين والاتحاد العام للعمال الجزائريين من اجل التفاوض ومناقشة مسائل في التكوين الأساسي والمتواصل.

3. **الجانب الميداني للدراسة: التجربة البيداغوجية**

1.3 **مكان التربص في ميدان الأرشيف**

يتم تكوين المتربصين في ميدان الأرشيف في اغلب الأوقات داخل المدرسة المتعاقد معها وأحيانا يتنقل الأستاذ الى مقر عملهم، ويتعلق الامر بالمدارس التالية:

الديوان الوطني للتعليم والتكوين المتواصل ONDEFOC
(Office nationale de l'enseignement et de la formation continue) بالرويبة الجزائر
مدرسة مهن البناء (Ecole des métiers du Bâtiment) EMB بحسين داي الجزائر
المدرسة المعتمدية العسكرية بقالمة

2.3 مواصفات التربص او التكوين في تسيير الارشيف

الحدود الجغرافية للتكوين: ولايات شرق، غرب وسط والعاصمة وضواحيها
أحيانا يجتمع المتكونين من عدة ولايات في الدورة التكوينية
عدد المتربصين: اقصى عدد هو 14 متربص
مجال التربص: تسيير الأرشيف الورقي، التسيير الالكتروني للوثائق + (ميادين أخرى)
مدة التكوين: 5 أيام او 10 أيام او 3 أيام او 4 أيام
طرق التدريس: حضوري وعن بعد

ISNN : 2253-0592 EISSN : 2588-199X / Prefix: 10.46315

عمر الفئة المتربصة: مختلطة شباب، كهول ومن هم على اعتاب التقاعد
المستوى العلمي للفئة المتربصة: ابتدائي، ثانوي، جامعي وليسوا دائما من تخصص علم المكتبات والتوثيق والأرشيف.

3.3 خلاصة التربصات المقدمة في مجال تسيير الأرشيف

اهم ما استخلصناه من تجربتنا البيداغوجية انه توجد إرادة سياسية رسمية للدولة في تحسين مستوى الموظف الجزائري وأنها سطرت فعلا استراتيجية متكاملة الأركان لتحقيق ذلك الا انه طريقة تجسيد وتطبيق هذه الاستراتيجية يشوبه شيء من سوء الأداء نوضح هذه الملاحظة في النقاط التالية:

1) إشكالية التخطيط والبرمجة

بالنسبة للمؤسسة المانحة للتكوين: - خدمة التكوين مجرد صفقة تجارية وليست ثقافة وسياسة عمل في سبيل المساهمة في دفع التنمية في الوطن.

-التركيز على توفير أشياء تهم بطن وراحة المتكون بدل من عقله وتحسين كفاءته.

-الاهتمام بشكليات التكوين مثل تقرير نهاية التربص من مراقبة وتقييم نوع الدروس او المحتوى البيداغوجي.

-لا توجد إرادة فعلية في توفير الأدوات البيداغوجية للطرفين: المكوِن والمتكون مثلا تدريب المتربصين على استخدام الماسح الضوئي الخاص بالأرشفة الالكترونية وتطبيقات ميدانية على الحواسيب في حين تتواجد الحواسيب بالعشرات دون استغلال.

بالنسبة للمؤسسة المستفيدة من التكوين:

- اختيار عشوائي لأفراد التكوين وذلك في عدم تجانس المجموعة من حيث السن فالشاب الذي يريد ان يطور من نفسه يصطدم بالكهل على أبواب التقاعد الذي لا يرى اية فائدة من التكوين، زد الى هذا المتخصص في مجال الأرشيف يجد سهولة وسرعة في استيعاب الدرس عكس الدخيل على الميدان.

- مدة التكوين ليست كافية لاسيما إذا تعلق الامر باكتساب مهارات تطبيقية تتطلب التكرار في التدريب وبالتالي تأتي هذه الدورات في معظمها من اجل تصفية ميزانية التكوين بالنسبة للسنة المالية.

- هناك نوع من الإهمال في مراقبة ومتابعة المتكونين وأحيانا هي المؤسسة نفسها من تعيق المتكون في التعلم باستدعائه تكرارا تحت غطاء الحاجة اليه خاصة إذا تم التكوين في مقر

العمل حيث وصل الامر مع بعض المتربصين غياب شبه كامل للحصص بسبب استدعائه بينما دفعت مؤسسته هذه حصة مالية معتبرة لأجله.

2) إشكالية ما بعد التكوين

بمجرد انتهاء التربص لا توجد محاولات تطبيق ما تحصل عليه المتكون إما عجزا منه او جهلا من المؤسسة المشغِلة التي لا تسال عن المكتسبات المعرفية المتحصل عليها في الدورة التكوينية وتبقى تلك الدورة مجرد كسر للروتين المهني، المسؤولية مشتركة من الطرفين فأثناء التدريس معظم المتكونين يشتكون من عدم توفير الوسائل اللازمة في مقر عملهم ما يكسبهم حالة اليأس مسبقا وهنا المفارقة العجيبة بين دفع الناس الى التكوين ثم تركهم في نفس الوضعية التي كانوا فيها قبل التدريب.

ما يجدر ذكره ان ليست كل تلك المدارس التي عملنا معها كانت سلبية بل العكس من بينها من تتمسك بإرساء نوع من الضبطية في العمل وتحرص على الحصول على الرضا من طرف المتكونين ومؤسساتهم ولها تقاليد تلتزم بها كما تحرص على التسلح بالأدوات التكنولوجية العصرية في قاعات التدريس سعيا الى إيصال المعلومة الى المتكون بتسهيل المهمة على الأستاذ.

ولها بروتوكول خاص في التعامل مع الأستاذ من خلال المستحقات المالية وطريقة التواصل معه.

4.3 نتائج الدراسة

- أهم نتيجة في الجانب النظري هي ان الأرشيف هي وثائق لها دورة حياة ومصنفة الى 3 مراحل فالتي تمس هذه الدراسة هي أرشيف الطور الأول والثاني التي تتواجد على مستوى الإدارة المالكة كما يتكفل بخدمتها اخصائي المعلومات خريج الجامعة ومراكز التكوين المهني.
- أما الميداني فاهم ملاحظة انه لا يمكن التحدث عن مراكز أرشيف إذا لم يكن منظم ومصنف وبالتالي معظم المتربصين جاءوا من **مخازن الوثائق** وليس **مراكز أرشيف** العجيب تتحدث معظم المؤسسات عن الأرشيف الالكتروني بينما الورقي لا يزال في مرحلة التأسيس او في حالة فوضى كبيرة.
- يبقى ميدان الأرشيف مادة لم تستوفي حقها إداريا واخلاقيا .
- **غياب الابتكار والابداع لجهل الموظف بالنصوص القانونية** التي تشجعه على الارتقاء معرفيا ووظيفيا (الترقيات والدرجات ...)
- غلافات مالية معتبرة توضع بعنوان تربصات التأهيل وتحسين المستوى لكن المفارقة هي شكوى المؤسسات المانحة وحتى المستفيدة من شح الموارد المالية.

ISNN : 2253-0592 EISSN : 2588-199X / Prefix: 10.46315

- عشوائية وفوضى في اختيار افراد التكوين وأحيانا في اختيار المُكَوِن الكفء زد الى هذا عشوائية البرمجة الزمنية للدورات.
- أزمة ضمير وأخلاق في الأداء على مستوى مدارس التكوين وحتى المنظمات التي طلبت التكوين والتربص.
- هناك سوء إدراك للعمل المفروض إنجازه في صقل وتحسين وتطوير الكفاءات للموظفين.
- غياب ثقافة الريادة والاعمال في مجال التكوين ما يفسر غياب وجود شرَاكات عمل مع مدارس التكوين خارج جغرافيا الوطن وأيضا استقطاب المتربصين من الخارج.

5.3 **نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات**

✓ الأرشيف استراتيجية وثائقية داخل كل مؤسسة بدليل هذه التربصات المركزة عليه ومحاولات الاستثمار فيه وهنا نقول ان الفرضية الأولى تحققت.

✓ وتحققت الفرضية الثانية نسبيا في كون التربص الميداني يساهم في تحسين الأداء لكن ليس بالمستوى المرجو ومنه دعم الاستراتيجية ليس بالقدر المطلوب.

4. خاتمة

- مجال الأرشيف بات اليوم ضمن أولويات المؤسسة الجزائرية لما يمثله من أهمية تخص ذاكرة وتراث المؤسسة وخاصة مسالة اتخاذ القرار وما يستلزم من ضرورة وجود مرجعية وثائقية تساعد على ذلك.
- يحتاج الاقتصاد الجزائري الى مؤسسات طموحة ولهذا تطوير الموارد البشرية اضحى استراتيجية من أجل التموقع في السوق الدولي. لكن المؤسسات الجزائرية في الحقيقة هي مريضة في نمط تسييرها وتقاليدها وثقافتها والنتيجة هناك تأخر متواصل في مجال الموارد البشرية. لهذا لابد من الاستثمار أولا في تكوين القادة لأنهم من بيدهم القرار.

**

5. المصادر والمراجع

الكتب

1)بوضياف، عمار. (2015). الوظيفة العامة في ضوء التشريع الجزائري: دراسة في ظل القوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة. الجزائر: جسور للنشر والتوزيع.

2) توفيق، احمد خالد .(2012). الأرشيف. القاهرة، 2012

3) الدليمي، عبد الرزاق . (2018). العلاقات العامة في المؤسسات والشركات المختلفة.دار الابتكار للنشر والتوزيع.

4) عبد المحسن، أشرف (2019). الأرشيف الالكتروني في الشركات والمؤسسات العامة. [د.ن]: الدار المنهجية للنشر والتوزيع.

5) عقيلي، عمر وصفي. (2004). إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي. عمان: دار وائل.

6) علي ميلاد، سلوى .(2023). الأرشيف ماهيته وإدارته. مكتبة نور العربية الالكترونية. متاح على الخط: https ://www.noor-book.com

مقالات

7) بحوصي، رقية. (2016). علم الأرشيف: مفهومه ونشأته وتطوره. مجلة عصور، ع 28-29

8) داسي، ن . وفنينش، محمد الصالح. (2022). تكوين الموارد البشرية في التشريع الوظيفي الجزائري . المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، ع1، مج.6.

9) طواهر، عبد الجليل وميدون، عبد الباسط. (2022). الدراسات السابقة في البحوث العلمية. مجلة القبس للدراسات النفسية والاجتماعية .متاح على الخط: https://www.researchgate.net

10)Godih, D. (2017). Le développement des ressources humaines en Algérie : un chantier vital pour inculquer la culture du management stratégique dans les entreprises algériennes. Forum de l'enseignant, n°19

الصحف

11) Algérie Presse Service. (2017, février 6), Des formateurs préconisent le développement technique des stratégies dans les entreprises après le diplôme .APS.

المو اقع الالكترونية

12) اكاديمية bts للبحث العلمي والتطوير .(2022).كيف تكتب الدراسات السابقة في البحث العلمي ؟. متاح على الخط : https://ia803105.us.archive.org

13) المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري. (2021) . من اجل وظيفة عمومية عصرية وناجحة. تم الاسترجاع من الرابط: http://www.dgfp.gov.dz

14) Fondation européenne pour la formation. (2003). Accent sur les dispositifs de la formation continue. Retrouvé mars2023, disponible sur : www.elf.eu.int

15) La Formation professionnelle en entreprise. (2008). Retrouvé juin 2023, de : http://edition - tissot.fr.

16) Pourquoi faire un stage ? son importance en 9 raisons. (2019). Retrouvé mars 2023, de : http://www.glassdoor.fr/blog .